



Consolidación de la ética profesional: complejidad manifiesta desde 2021 en México

Consolidation of professional ethics: manifest complexity since 2021 in México

ALONDRA PAOLA VERA RANGEL

[Licenciada en Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.]

La profesionalización en la Administración pública federal es una tarea pendiente en México dada la falta de un *perfil profesional* en diversas áreas gubernamentales, aunado a la urgente necesidad de la implementación de un *perfil ético* con el objetivo de contrarrestar los problemas complejos y los dilemas éticos a los que se enfrenta el sistema administrativo. No obstante, la ética profesional se propone como aquel enfoque integral y dinámico necesario en las administraciones públicas que tiene como objetivo vincular la capacitación técnica y la formación en valores y actitudes que contribuyen a la práctica responsable y comprometida de las personas servidoras públicas.

Professionalization in the federal public administration is a pending task in Mexico given the lack of a professional profile in various government areas, coupled with the urgent need for the implementation of an ethical profile with the objective of counteracting the complex problems and ethical dilemmas to which that the administrative system faces. However, professional ethics is proposed as that comprehensive and dynamic approach necessary in public administrations that aims to link technical training and training in values and attitudes that contribute to the responsible and committed practice of public servants.

PALABRAS CLAVE: *perfil profesional, perfil ético, ética profesional y Administración pública.*

KEYWORDS: professional profile, ethical profile, professional ethics and public administration.

SUMARIO: I. Introducción. II. Administración pública federal en México: una visión sistémica. III. Perfil profesional en la Administración pública federal. IV. Perfil ético en la Administración pública. V. Ética profesional: un enfoque integral en la Administración pública. VI. Reflexiones finales. VII. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

En México, la deficiencia en la consolidación de la ética profesional implica un reto creciente en las administraciones públicas, por generar ineficiencia, falta de rendición de cuentas, lentitud en el aprendizaje organizacional, corrupción, inestabilidad laboral, tergiversación de la lealtad, obstáculos en el ascenso profesional, etcétera.

Este documento pretende explicar la complejidad de la consolidación de la ética profesional en la Administración pública federal, fenómeno que es abordado a partir de la teoría de sistemas, puesto que dicha teoría permitirá vislumbrar distintas categorías que la Administración pública, como sistema, debe adoptar ante la deficiencia en la consolidación de los perfiles profesional y ético, dado el desequilibrio en la Administración pública federal en México y la incapacidad del sistema para adaptarse a la creciente complejidad que implica la actividad gubernamental.

El presente trabajo está organizado en seis secciones: la primera es la introducción; la segunda contempla la descripción de los principales elementos de la teoría de sistemas y el sistema administrativo aplicados a la Administración pública federal; la tercera expone las dificultades de la consolidación de un perfil profesional sólido y de los mecanismos de profesionalización, así como datos acerca de la problemática en la Administración pública federal; la cuarta contempla la importancia de un perfil ético como elemento que puede ayudar a reducir la complejidad en el sistema administrativo; la quinta hace hincapié en la ética profesional como un enfoque integral en la Administración pública que coadyuva a la autorregulación, el equilibrio y la subsistencia del sistema administrativo; finalmente, la sexta, ofrece algunas reflexiones finales en torno de la consolidación de una ética profesional, así como de la complementariedad entre el perfil profesional y el perfil ético, aunado a la importancia de la implementación de valores éticos en el desempeño de las funciones administrativas.

II. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL EN MÉXICO: UNA VISIÓN SISTÉMICA

La teoría de sistemas constituye un enfoque teórico transdisciplinario centrado en la interrelación e interdependencia compleja de elementos que forman parte de un todo y que funcionan a partir de la autoproducción y la autorregulación con el objetivo de garantizar la supervivencia del sistema con su entorno y de cada una de las partes que lo integran.

Un sistema refiere a un conjunto de elementos interrelacionados (Gigch, 1981) que interactúan formando una unidad (Florez y Thomas, 1993) que se configura a partir de la diferenciación con el entorno, de manera que la diferencia multiplica la formación de sistemas dentro del mismo sistema (Luhmann, 1998), donde cada uno de ellos mantendrá condiciones y características particulares, pero actuará res-

pecto de intereses comunes (Johansen, 1991), confirmando unidad a lo diferente y, por lo tanto, generando un efecto en el aumento de la complejidad relacionada con la multiplicidad de relaciones e interacciones que tienen lugar dentro de los sistemas.

La aplicación de la teoría de sistemas al ámbito público ha permitido establecer análisis acerca de los procesos dinámicos de los que es parte, puesto que constituye un sistema que contempla a otros sistemas, los cuales pueden ser entendidos como instituciones o ámbitos de gobierno, permitiendo comprender las relaciones y las interacciones que tienen lugar dentro del sistema administrativo mediante distintos límites de complejidad, aunado a los miembros que conforman esos sistemas, donde la ocupación de los distintos cargos ha de plantear otro elemento que complejiza el cumplimiento de las funciones administrativas.

Dado el carácter autorreferente y complejo del sistema administrativo y de quienes lo conforman, se establece que este tipo de sistema “tiene que afrontar improbabilidades e insuficiencias internas y desarrollar disposiciones construidas expresamente para reducir conductas divergentes [...] Los sistemas complejos están constreñidos a la autoadaptación en un doble sentido: la adaptación propia y la adaptación a su propia complejidad” (Luhmann, 1998, p. 54).

Como consecuencia de lo anterior es importante que el sistema administrativo se adapte a su propia complejidad y a las exigencias del entorno para el establecimiento de un buen gobierno, el cual se ha de caracterizar por la distinguida profesionalización, capacidad y vocación de las personas servidoras públicas, así como por la existencia de valores y principios que garanticen su autorregulación, de modo que el desarrollo de un perfil profesional y de un perfil ético fungiría como elemento complementario del sistema para el aseguramiento de su equilibrio.

De acuerdo con Sharkansky, el sistema administrativo es la “combinación de la unidad administrativa y todos los elementos y procesos que interactúan en la unidad: a) el entorno dentro del que opera la unidad administrativa y que influye en la unidad y es afectado por ésta; b) los insumos; c) productos de la unidad conectados entre sí por los procesos de conversión y los mecanismos de retroalimentación” (Sharkansky, 1977, p. 14), elementos retomados para el análisis de la Administración pública federal en México. Aquí señalamos cinco elementos que definen al sistema administrativo: entorno, insumos, procesos de conversión, resultados o productos y retroalimentación (Sharkansky, 1977; Carrillo, 1978).

Derivado de lo anterior, el entorno del sistema administrativo constituye el espacio y la diferenciación donde se desarrolla y al que dirige los resultados o los productos de su interacción interna; por lo cual se destaca la característica del sistema a partir de la cual se vuelve posible la capacidad de adaptación del sistema administrativo dada su autorreferencia, lo que en distintas ocasiones propicia la incorporación de nuevos elementos con el objetivo de generar equilibrio en su interior;

no obstante, en la actualidad se cuestiona la idea acerca de la cual “los sistemas que se describen mediante la noción de equilibrio sean reales; más bien se ha llegado a la convicción de que en el desequilibrio los sistemas adquieren su estabilidad” (Luhmann, 1998, p. 46).

En el caso mexicano, la Administración pública constituye un sistema abierto autorreferencial que difícilmente podrá permanecer hermético dada la complejidad de las situaciones a las que se enfrenta, aunado a su característica sistémica, lo que inevitablemente determina que el sistema pueda y deba transformarse en el tiempo en respuesta a factores políticos, económicos, sociales y culturales internos y externos, los cuales influirán en la toma de decisiones y en la conducción del gobierno, así como en la adaptación de principios y valores acordes al contexto y al ámbito de desempeño y en la incorporación de competencias y habilidades para el cumplimiento de las funciones.

Por su parte, los insumos pueden ser abordados desde dos perspectivas: como insumos externos e internos. Los primeros son aquellos procedentes del entorno, mientras que los segundos son definidos a partir de las reglas formales e informales de las dependencias públicas que integran el sistema administrativo y a partir de las cuales se lleva a cabo la toma de decisiones y se establece la forma de actuación de las personas servidoras públicas.

En cuanto a los insumos en el sistema administrativo mexicano, en ambas vertientes, se puede señalar específicamente a las personas servidoras públicas, así como la información recibida del entorno mediante demandas y necesidades, leyes y regulaciones de carácter federal y general, así como códigos de ética y conducta, aunado a todos aquellos elementos que permitan el cumplimiento de las funciones y los procesos de conversión.

Sin duda, los insumos del sistema administrativo son diversos; no obstante, en el desarrollo del presente, los códigos de ética y conducta poseen una gran relevancia puesto que son esenciales para la construcción de un buen gobierno y para la promoción del perfil ético en el servicio público, pues una vez que definen normas de comportamiento, contribuyen a la formación de valores éticos y establecen los principios éticos que deben guiar la conducta, por lo que dichos códigos fungen como elementos fundamentales que coadyuvan al cumplimiento adecuado de las funciones de las personas servidoras públicas.

Otro de los elementos del sistema administrativo son los procesos de conversión, los cuales son definidos a partir de la incorporación de los insumos externos de los que se allega el mismo sistema para la definición de los insumos internos, los cuales incluyen las estructuras, los procesos y los procedimientos, y las predisposiciones y las experiencias personales (actitudes y aptitudes) (Sharkansky, 1977; Carrillo, 1978).

En cuanto a esos procesos en el sistema administrativo federal mexicano, se contemplan la identificación y la definición de problemas públicos, la formulación de programas sociales y políticas públicas o gubernamentales, la toma de decisiones, la implementación de estrategias, la gestión de recursos, la atención a la ciudadanía, el seguimiento, monitoreo, evaluación, y todos aquellos procesos y procedimientos que en el ámbito de su competencia establezcan las leyes.

En relación con los procesos de conversión destaca la relevancia de los recursos humanos, puesto que son quienes ocupan los cargos públicos, enfrentan la complejidad, toman decisiones y regulan el funcionamiento del sistema para su supervivencia y equilibrio mediante el cumplimiento de sus funciones, donde estas últimas han de ser llevadas a cabo con base en dos principios: la capacitación técnica y la formación en valores, de modo que se contribuya a un servicio público eficiente, centrado en el bien común.

Esos procesos de conversión se llevarán a cabo a partir de la estructura administrativa, la cual refiere a los arreglos jerárquicos organizacionales a partir de los cuales las dependencias del sistema administrativo realizan funciones de dirección y control, guiadas por los valores y los principios éticos retomados por el sistema, con el objetivo de identificar la posición y el rol que desempeña cada uno de sus miembros, de acuerdo con las funciones sustantivas y adjetivas que realizan y a partir de las cuales se establecen canales de comunicación que permiten la toma de decisiones.

Por otra parte, los resultados o los productos del sistema administrativo son una conjunción de los insumos, los procesos de conversión y los componentes de retroalimentación retomados del sistema; donde la retroalimentación es un elemento esencial puesto que permite valorar las condiciones bajo las cuales se da cumplimiento a las funciones de acuerdo con los insumos y los resultados esperados, presuponiendo su capacidad adaptativa, su sistema de valores, su toma de decisiones y su autorregulación en función de los riesgos identificados, evitando de ese modo una contingencia que genere desequilibrios en el sistema, donde la formación técnica, y de valores y actitudes, contribuirá a la autorregulación, al equilibrio y a la supervivencia del sistema.

III. PERFIL PROFESIONAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

El perfil profesional se configura como un conjunto integral de conocimientos, habilidades y actitudes que delinean el desempeño laboral, así como la definición de las áreas o los sectores donde se lleva a cabo la actividad profesional (Díaz, 1999), además de contemplar la formación académica y la experiencia laboral de quien aspira a ser parte de una organización.

Con base en lo anterior, se establece que el sistema administrativo y el perfil profesional están estrechamente relacionados, puesto que ese sistema define la for-

ma en que éste ha de integrarse conforme a sus propias pautas de funcionamiento, mismas que deben ser cubiertas a partir de la integración de personas servidoras públicas que cumplan con un perfil profesional idóneo para el desempeño de las funciones administrativas correspondientes.

De acuerdo con Ibáñez (2011), la orientación ciudadana, la visión del Estado, el compromiso y la responsabilidad son elementos esenciales del sector público para el establecimiento de un perfil profesional que permita abordar la identificación de aspectos centrales y transversales a la función pública y que garantice contar con personas servidoras públicas capaces, aunado al conjunto de valores que han de determinar la actuación de las personas servidoras públicas.

En el servicio público es trascendental contar con profesionales éticos para la solución de problemas públicos y para el cumplimiento de las tareas y las funciones impuestas por el sistema administrativo con apego a los procedimientos señalados, puesto que “el proceso de gobernar en su faceta directiva pública es importante desde el momento que se encarga de considerar, para la toma de las decisiones, los valores, principios, reglas” (Uvalle, 2019, p. 43), los cuales están estrechamente vinculados con la conservación del sistema administrativo.

El perfil profesional representa la base a partir de la cual se sustenta la profesionalización como aquel compromiso continuo con el crecimiento en el ámbito laboral que destaca la adaptabilidad y la dedicación a la mejora continua de la persona servidora pública, en aras de mantener el equilibrio del sistema administrativo; de modo que la profesionalización, de acuerdo con Heredia (2018), no sólo permitirá estructurar conocimientos, habilidades técnicas y operativas y valores, sino también atender la imperativa necesidad de transformar hábitos, cultura y prácticas cotidianas; de esta forma, la profesionalización favorece la especialización y el compromiso del personal con los principios y los valores del servicio público para la toma de decisiones (Cejudo y Lugo, 2019).

Como consecuencia de lo anterior, la profesionalización puede ser entendida como un “sistema integral vinculado a un esquema de reclutamiento y selección, formación, promociones, ascensos, estímulos y retribuciones que reconoce y asegura la motivación del servidor público para especializarse y desempeñarse en términos de compromiso y eficiencia” (Martínez, 2013, p. 32), elementos que sustentan el servicio profesional de carrera.

Dicho servicio profesional pretende proporcionar una profesionalización continua que garantice la estabilidad laboral mediante reglas formales, así como procedimientos de ingreso basados en el mérito y la igualdad de oportunidades y separando la política de la administración, al mismo tiempo que procura el funcionamiento de las instituciones públicas, el cumplimiento de objetivos y la resolución de problemas y demandas ciudadanas, lo que coadyuva al equilibrio del sistema administrativo.

Asimismo, es importante destacar que el desarrollo de competencias éticas en el servicio público se configura como un componente fundamental en el proceso de profesionalización de las personas servidoras públicas (Rodríguez y Sesma, 2018) a través de la adquisición y el fortalecimiento de habilidades, competencias y valores éticos que han de ser puestos en práctica en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, en el ámbito de su desempeño, manteniéndolo como un elemento esencial que permea a partir del fortalecimiento de la carrera profesional.

No obstante, derivado de la característica inherente de los sistemas a la complejidad y a la tendencia al desequilibrio, Vélez (2019) y Diego (2019) señalan que la falta de profesionalización de los servidores públicos en la Administración pública federal visibiliza un rezago en la capacitación y en la formación, lo que dificulta el cumplimiento eficiente de las funciones administrativas e inevitablemente puede generar un desequilibrio en el sistema administrativo.

En consecuencia, es pertinente señalar que las condiciones en las que se establece el sistema administrativo responden al tipo de burocracia en el que se instaura, de acuerdo con los tipos señalados en el cuadro 1, puesto que es preciso reconocer que “existen burocracias normativamente bien estructuradas, pero institucionalmente endebles (por el modelo clientelar imperante en múltiples ámbitos), y no se han consolidado ciertas garantías de mérito” (Rodríguez y Sesma, 2018, pág. 123), lo que tiende a obstaculizar el desarrollo de un perfil profesional y el acceso al servicio público a partir de criterios meritocráticos, dando paso a un acceso al servicio público caracterizado por consideraciones políticas y personales en un tipo de burocracia clientelar imperante en América Latina que ha provocado desequilibrios en el sistema administrativo.

Cuadro 1. Tipos ideales de burocracia

<i>Burocracia administrativa</i>	<i>Burocracia clientelar</i>	<i>Burocracia paralela</i>	<i>Burocracia meritocrática</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Baja capacidad y alta autonomía • Normas de mérito formales • Baja competencia técnica e incentivación • Poca incidencia en el ciclo de las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja autonomía y baja capacidad • Fuerte poder gremial en el acceso y control de recursos humanos • Vetos sobre las burocracias profesionales • Escaso papel de las políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Baja autonomía y alta capacidad • Incorporación bajo formas contractuales flexibles • Conformación de “unidades administrativas paralelas” • Participación en el diseño y la ejecución de políticas públicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Combinación diferencial de autonomía y capacidad • Estabilidad y mérito • Participación flexible en las políticas públicas

Fuente: Rodríguez y Sesma (2018, p. 123).

En el caso mexicano, dicho desequilibrio en el sistema se estableció bajo la complejidad impuesta por una nula diferenciación sistémica entre lo administrativo y lo político, caracterizada por su simultaneidad y su indisoluble relación con el gobierno federal, donde una aparente estabilidad política garantizada por la presencia del partido hegemónico hasta el inicio del siglo XXI desencadenó una burocracia clientelar caracterizada por la politización de la Administración pública mexicana, afectando los mecanismos de reclutamiento y promoción de los servidores públicos que evidenciaron diversos casos de corrupción y dificultaron la puesta en práctica de un sistema de servicio civil de carrera que garantizara la profesionalización en el ámbito federal, puesto que gran parte del recurso humano se convirtió en el instrumento para asegurar la estabilidad del sistema político y la rotación de personal mediante un sistema de botín que permitió a la Administración pública funcionar sin un servicio civil de carrera (Pardo, 2005; Dussauge, 2005).

En respuesta a la problemática y como consecuencia de la segunda ola de reformas gerencialistas gestadas entre 1980 y 1990 comenzaron a implementarse acciones en distintos países orientadas a producir un cambio en la forma de administrar e impulsadas por mayor eficiencia, eficacia, efectividad y calidad, donde México no fue la excepción e impulsó el Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000 (DOF, 1996).

Dicho programa contemplaba entre uno de sus objetivos un programa de dignificación, profesionalización y ética del servidor público, pero no fue sino hasta 2003 que se aprobó la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal donde se establecen como puestos sujetos a esta disposición: director general, director de área, subdirector de área, jefe de departamento y enlace (LSPCAPE, 2003), al tiempo que se posiciona como mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito y con el fin de impulsar su desarrollo para beneficio de la sociedad.

No obstante, de acuerdo con los elementos señalados para describir el sistema administrativo, los procesos de conversión y los resultados y los productos de la Administración pública se han visto afectados por el desequilibrio en la consolidación de la profesionalización en la Administración pública federal, puesto que quienes toman las decisiones y regulan el funcionamiento del sistema no poseen las actitudes ni las aptitudes suficientes orientadas a la profesionalización en el servicio público, generando espacios de discrecionalidad que son aprovechados en beneficio particular, lo que trae consigo un impacto directo en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, una atención deficiente y una creciente desconfianza en las instituciones gubernamentales.

Por otra parte, la consolidación de la profesionalización también repercute en la incertidumbre y en la inestabilidad laboral, lo que desemboca en una lealtad

característica de los subordinados a los superiores jerárquicos y no a las instituciones, lo cual conlleva la profundización de la politización de la Administración pública, más aún del personal de confianza, mientras que el personal de base se enfrenta a dificultades para poder participar en la promoción laboral puesto que los ascensos funcionan de manera discrecional, al margen de evaluaciones de desempeño efectivas.

Derivado de lo anterior, se puede establecer que, pese a la existencia de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal y la alternancia política, como elementos que podían incidir en la atenuación del desequilibrio en el sistema, el problema señalado en la Administración pública ante la presencia de personal con falta de perfil profesional, debe visibilizarse y se deben tomar acciones contundentes de profesionalización, tanto técnica como de comportamiento, puesto que, como se ha establecido, la complejidad de la que es parte el sistema administrativo ha permitido la incorporación de actos de corrupción que laceran a la sociedad.

Como panorama general de la deficiencia de perfiles profesionales en el servicio público federal en México, se establece que, de acuerdo con Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023), al cierre de 2021, de las 301 instituciones que integran la administración pública federal, así como de las dos empresas productivas del Estado y sus subsidiarias, solo 278 (203 hombres, 63 mujeres y 12 no especificado) tenían titular, de los cuales 98.4% de las mujeres titulares contaba con estudios superiores a licenciatura y 1.6% tenía estudios de preparatoria, mientras que del total de los hombres titulares de instituciones federales 98.1% contaba con estudios superiores a licenciatura, 0.5% tenía carrera técnica o comercial y 1% poseía secundaria; esto es, que al menos dos titulares hombres tenían educación básica. Los datos se desglosan en el cuadro 2.

Cuadro 2. Titulares según escolaridad y sexo, 2021

<i>Escolaridad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Doctorado	27.6%	27%
Maestría	22.2%	22.2%
Licenciatura	48.3%	49.2%
Carrera técnica o carrera comercial	0.5%	0%
Preparatoria	0%	1.6%
Secundaria	1%	0%

Nota: no se incluye la categoría “No especificado”, que representó 0.4% de los hombres.
 Fuente: INEGI (2023).

Por otra parte, el personal adscrito a las instituciones de la Administración pública federal en 2021 ascendía a 1,569,047 servidoras y servidores públicos, de los cuales 774,340 eran hombres (49.4%) y 794,707 mujeres (50.6%).

De las mujeres adscritas al gobierno federal, 55.5% contaba con escolaridad superior a licenciatura; 41% englobó educación básica o media superior, y 3.5% no especificó su escolaridad. Por otra parte, 50.9% de los hombres tenía escolaridad mayor a licenciatura, 40% señaló tener educación básica o media superior y 9.1% no especificó su escolaridad, de acuerdo con la información presentada en el cuadro 3.

Cuadro 3. Personal de la administración pública federal, según escolaridad y sexo, 2021

<i>Escolaridad</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Doctorado	1%	0.6%
Maestría	9%	8.4%
Licenciatura	40.9%	46.5%
Carrera técnica o carrera comercial	9%	15.5%
Preparatoria	14.1%	10.6%
Secundaria	12.3%	9.7%
Preescolar o primaria	1.6%	0.7%
Ninguno	3%	4.5%

Nota: no se incluye la categoría “No especificado”, que represento 9.1% de los hombres y 3.5% de las mujeres.

Fuente: INEGI (2023).

De acuerdo con el INEGI (2023), en cuanto a profesionalización, 288 de las 301 instituciones de la administración pública federal contaron con elementos, mecanismos y/o esquemas para su personal, señalando que en comparación con 2020 la cantidad de instituciones con dichos elementos disminuyó 1.7% en 2021, según el cuadro 4, lo cual evidencia una desatención en ese rubro.



Cuadro 4. Instituciones, según elementos, mecanismos y/o esquemas de profesionalización para el personal

<i>Elementos, mecanismos y/o esquemas</i>	2020	2021
Actualización de perfiles de puesto	82	287
Diseño curricular	86	261
Programas de capacitación	126	261
Mecanismos de evaluación del desempeño	244	230
Evaluación de impacto de la capacitación	87	230
Programas de estímulos y recompensas	241	220
Reclutamiento, selección e inducción	88	217
Diseño y selección de pruebas de ingreso	87	213
Separación del servicio	82	93
Servicio civil de carrera	87	91
Diseño y validación de competencias	87	75
Concursos públicos y abiertos para la contratación	72	75
Otros elementos, mecanismos y/o esquemas	75	250

Fuente: INEGI (2023).

La profesionalización refiere a un proceso integral relacionado con la adquisición de habilidades, conocimientos, actitudes y competencias de diversa índole para el desempeño de las funciones correspondientes, para lo cual se han de implementar elementos, mecanismos y/o esquemas sinérgicos que coadyuven al desarrollo y a la consolidación de dicho proceso, para contribuir a la formación de profesionales en el servicio público.

No obstante, cabe señalar que “la baja implementación de mecanismos y esquemas de profesionalización en México deja vulnerables a las administraciones públicas a constantes rotaciones de personal” (Cejudo y Mata, 2023, p. 284), lo cual representa un reto, puesto que, aunque el cuadro 4 muestra un aumento en algunos de los elementos, mecanismos y/o esquemas de profesionalización, en otros evidencia una menor presencia, lo que lleva a establecer que se requiere un análisis profundo en las dependencias públicas que permita vislumbrar las estrategias con mayor viabilidad que han de ser puestas en práctica para el fortalecimiento de la profesionalización de las personas servidoras públicas, teniendo en cuenta la amplia rotación de personal que suele producirse como consecuencia del contexto político al que se enfrenta la Administración pública federal sexenalmente.

Derivado de los datos expuestos en los cuadros anteriores, se puede ver que al menos tres titulares de las instituciones que en 2021 integraban la Administración pública federal contaban con educación media superior, e incluso con educación básica, y aunque la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal no contempla esos cargos, es importante tomar en cuenta que existe un desequilibrio, puesto que ni la ley, como parte del sistema legal, ni la Administración pública, como parte del sistema administrativo, se han adaptado a las exigencias de un entorno dinámico y en constante cambio que exige la profesionalización de quienes toman las decisiones que repercuten en la sociedad.

Asimismo, se señala que si las personas servidoras públicas titulares de las instituciones federales no son parte de la consolidación de la profesionalización, son susceptibles de enfrentarse a dificultades en la gestión de la complejidad interna y externa de manera efectiva, así como a una ineficiente comunicación en la relación y la interacción del sistema, lo cual puede provocar falta de coordinación entre instituciones y en la toma de decisiones, afectando el equilibrio y el funcionamiento del sistema.

Por otra parte, hay que reconocer que entre 40 y 41% del personal, en general, adscrito a las instituciones de la Administración pública federal, posee educación básica o media superior, lo que evidencia un desequilibrio en la adaptación a las necesidades internas y externas del sistema para el cumplimiento óptimo de las funciones administrativas, operativas y técnicas, lo que puede derivar en incumplimiento de los objetivos establecidos por las instituciones y en la dificultad para gestionar la complejidad interna de manera efectiva.

Aunado a lo anterior, es importante destacar que la profesionalización, tal como lo establecen Heredia (2018), Uvalle (2019) y Cejudo y Lugo (2019) no se refiere únicamente al conocimiento y a las habilidades técnicas u operativas, sino también al sistema de valores, principios y comportamientos que guían el actuar del servidor público en el cumplimiento de sus funciones, por lo que la ética desempeñará un papel transcendental en la profesionalización del personal administrativo de las dependencias públicas.

La incorporación de la ética pública como principio que rige el actuar de los servidores públicos brinda la posibilidad de determinar estándares de conducta, además de garantizar que las personas servidoras públicas estén comprometidas con el bienestar de la sociedad a la que sirven; de manera que los valores sean reconocidos como cualidades que deben ser emuladas e interiorizadas, y cuya aplicación contribuye al fortalecimiento de la democracia, mejora de la calidad de vida de las personas y reduce la complejidad del sistema administrativo, al poseer ejes rectores de actuación que les permiten enfrentarse a la solución de dilemas en la Administración pública.

IV. PERFIL ÉTICO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

De acuerdo con Villoria (2011), la ética busca establecer una comprensión de lo que es correcto e incorrecto para la sociedad, procurando definir un conjunto de principios morales fundamentales, universalmente aplicables, donde dichos principios deben ser racionales y razonables en términos de sus objetivos, sus valores y sus directrices de comportamiento, alineados con la búsqueda del bien común.

De esta forma, la ética ha de convertirse en el eje rector en el ámbito profesional y personal y en todos los espacios de interacción social, puesto que dicho elemento es representado por la educación basada en la convivencia familiar, por la educación obligatoria y profesional, así como por el desarrollo laboral mediante un sistema de actualización y capacitación de personal permanente y constante, fundado en la capacitación y en la profesionalización relacionada con la ética.

La ética aplicada es necesaria y urgente en todos los ámbitos de la vida, público, privado y social, puesto que a partir de ello se fomentarán, desde un aspecto personal, la adopción, la interiorización y la concientización de los valores éticos idóneos para la convivencia social, donde se respeten el bien común y el interés público y se procure la eficiencia de las instituciones públicas y la satisfacción de las demandas y las necesidades de forma equitativa, en aras de que el cúmulo de valores éticos aprehendidos forme parte de las prácticas sociales de la vida cotidiana a través de la promoción y la institucionalización de valores.

La institucionalización es un elemento preponderante en el desarrollo y la permanencia de la ética en las organizaciones en cualquier ámbito e, incluso, en la vida cotidiana, ya que ésta es la base sobre la cual se sustentan las distintas organizaciones que integran el sistema administrativo, ya que implica la creación de un sistema de valores compartidos y de principios éticos arraigados en el núcleo de cada estructura sistémica que une a la sociedad.

Como consecuencia de lo anterior, es preciso establecer estrategias orientadas al ámbito interno del individuo, pues para poder llegar a la institucionalización en las organizaciones que conforman el sistema administrativo primero es necesario que se institucionalice de forma interna, para lo cual es preciso contemplar la educación, los valores y la convicción de la persona.

No obstante, Diego (2017) señala que en América Latina existe una clara ausencia de mecanismos institucionalizados relacionados con el establecimiento de un perfil ético de los aspirantes al servicio público, lo cual evidencia la necesidad de que “todo individuo que aspira a un cargo público deba conocer y poseer los valores de un servidor público” (Diego, 2017, núm. 6, p. 17), donde el principal es el espíritu de servicio.

El espíritu de servicio de las personas servidoras públicas, en cualquiera de los órdenes de gobierno, y, en este caso, en el gobierno federal, permitirá fundamen-

tar su actuación con base en los objetivos de la Administración pública orientados al bien común, lo que implica la incorporación de un sistema de valores que procure ser puesto en práctica e internalizado en las organizaciones públicas del sistema administrativo.

En consecuencia, se ha de tener especial cuidado en que dichos valores no sean desvirtuados, ya que el establecimiento de vicios en el interior del sistema puede desencadenar periodos de desequilibrio que fragmenten el sistema, y a pesar de que el caos es una característica inherente de los sistemas, éste debe desarrollar las habilidades suficientes y necesarias de adaptación para lograr su autorregulación y su desarrollo.

La existencia de un perfil ético que funja como filtro de quienes deseen desempeñarse en el servicio público, como insumos del sistema administrativo, puede garantizar el acceso a aquellas personas que poseen valores y principios orientados al espíritu de servicio, lo cual representa una necesidad imperante en el ámbito gubernamental. Al regular el ingreso y el desarrollo del personal a través de la ética se busca fomentar una cultura que promueva el bien común y que, en concordancia con la educación y la profesionalización en valores, se convierta en un elemento fundamental en la formación y en la orientación de las personas servidoras públicas.

Un elemento fundamental en la incorporación de la ética al servicio público es que cuando un “Estado ignora o no pone la atención debida a los perfiles de sus servidores públicos, sean éstos por elección, oposición o designación, tarde o temprano tendrá que afrontar las consecuencias de su negligencia” (Diego, 2017, núm. 6, p. 26), puesto que las consecuencias de esa decisión tendrán efectos en el desempeño de las funciones públicas y, por lo tanto, en el bienestar de la sociedad.

Como consecuencia de lo anterior, la ausencia de un perfil ético en el servicio público puede perturbar la comunicación en el sistema, generando disfunciones como corrupción, opacidad y desconfianza en las instituciones públicas, aunado a una ineficiente gestión de los recursos públicos, creando interferencias que pueden afectar la autorregulación del sistema administrativo y exponerlo a un desequilibrio, puesto que la falta de un sistema de valores sólido puede debilitar la capacidad del sistema de autorregularse y adaptarse a los cambios, comprometiéndolo su estabilidad y la de la sociedad.

De esta forma, se establece que debe existir una concientización “sobre cada acto que realiza el servidor público hacia donde hay que dirigirse para de esa manera hacer posible el propio control, el autocontrol” (Diego, 2011a, núm. 8, p. 9). Hay que destacar que dicho control ha de ser una característica fundamental de la persona servidora pública que se traslada al sistema administrativo mediante la autorregulación para garantizar su supervivencia.

El fomento de la ética en el proceso de incorporación al servicio público es fundamental; no obstante, es preciso señalar que su importancia radica en todo el proceso de vida, por lo cual es necesaria la formación desde la familia como núcleo de la sociedad y, por lo tanto, durante la formación profesional en el desempeño de funciones en el sector público, privado o social. Derivado de ello, es necesario que los valores éticos formen parte del propio individuo y que sean internalizados a partir de la conducta, por lo que Diego (2011b) plantea que una estrategia viable para alcanzar ese fin es la capacitación de las áreas de recursos humanos para que se actualicen los perfiles de puesto y se incorporen los valores éticos como requisito para la contratación de personal en el servicio público.

Asimismo, se señala que la incorporación de la ética debe ser un elemento fundamental del perfil del servidor público, por lo cual debe estar sustentado normativamente en códigos de ética y conducta que fomenten los valores en las instituciones públicas y en una ley que establezca la incorporación de perfiles éticos para el ingreso de funcionarios públicos o políticos al sector gubernamental.

Por consiguiente, se señala la publicación de la Ley General de Responsabilidades Administrativas en 2016, en la que se establece que todo ente público contemplará la puesta en práctica de políticas eficaces de ética pública y responsabilidades en el servicio público, de manera que se permita un adecuado funcionamiento del Estado mediante una conducta digna que dé respuesta a las necesidades de la sociedad y oriente el desempeño del servidor público (LGRA, 2016).

Sin embargo, es importante destacar que en México la existencia de leyes en materia de ética aún es deficiente, por lo que se requiere su fortalecimiento tanto en el plano normativo como en el plano social, de manera que forme parte del propio sistema administrativo como un elemento que le permita la autorregulación, el equilibrio y la subsistencia; asimismo, se señala que se requiere una internalización de las leyes para que el espíritu de servicio y la ética se conviertan en una filosofía de trabajo en el servicio público.

Con la incorporación de un perfil ético se pretende que las personas servidoras públicas puedan diferenciar entre aspectos positivos y aspectos negativos, de acuerdo con los valores que posean, de modo que desarrollen la capacidad de su instrumentación en relación con los dilemas éticos a los que se enfrenten, a los cuales han de responder de distintas formas de acuerdo con el grado de complejidad en que se establezcan, reconociendo que la toma de decisiones funge como un proceso complejo e interrelacionado que puede desvirtuarse si se cae en una ceguera axiológica, pero corresponde, en este caso, a la persona servidora pública razonar la problemática y decidir lo que es mejor, procurando el bien de la sociedad.

Por otra parte, es importante destacar que la complejidad y el dinamismo del entorno en el que se desarrolla el sistema administrativo y, por lo tanto, las ins-

tuciones públicas, son un elemento clave que tiende a influir en la determinación de valores, en su permanencia o en su extinción, así como en la capacidad de diferenciar lo positivo de lo negativo, por lo que el valor ético ha de ser entendido como “la concordancia entre la forma de pensamiento con conciencia, acompañado de deliberación y raciocinio, y la ejecución del acto” (Diego, 2011c, núm. 4, p. 9), lo cual permitirá la formación integral de profesionales que contemplen e incorporen un cúmulo de conocimiento, habilidades, competencias y valores que permitan el desarrollo eficiente de su trabajo.

En vista de lo todo lo anterior, se reconoce que parte fundamental de la ética consiste en convertir los valores en principios rectores que guíen el actuar cotidiano, llegando así a su internalización en pro de la toma de decisiones de los funcionarios públicos y del establecimiento de parámetros de referencia de su comportamiento.

De acuerdo con lo expuesto, considerando que los políticos y los funcionarios públicos deben desarrollar habilidades y capacidades mediante una formación permanente, en aspectos tanto técnicos como de comportamiento, es esencial la profesionalización fundamentada en la ética y las competencias que permitan el eficiente desempeño de sus funciones, mediante un proceso continuo que se adapte a un entorno en constante cambio con el propósito de establecer instituciones sólidas que aseguren el bien común.

V. ÉTICA PROFESIONAL: UN ENFOQUE INTEGRAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En relación con lo expuesto hasta aquí es esencial reconocer que el perfil profesional y el perfil ético no deben abordarse de manera aislada, sino que, por el contrario, tienen que comprenderse como componentes interrelacionados y complementarios dentro del sistema administrativo que convergen para moldear el desempeño de los servidores públicos, lo cual beneficia tanto al sistema administrativo como al sistema social en su conjunto.

Asimismo, se señala que la importancia en la conjunción de los perfiles señalados es trascendental en el servicio público, ya que garantiza el desempeño íntegro y efectivo de las personas encargadas de representar a la sociedad y administrar los recursos públicos, de modo que éstas deberán poseer los conocimientos y las habilidades necesarios para el desempeño de sus funciones, pero también comprometerse con el conjunto de valores establecidos en el sistema administrativo, o en la organización en que se participe, ya que esto no sólo genera beneficios individuales sino también colectivos.

Sin duda, la complejidad inherente que caracteriza al sistema administrativo en cuanto a desafíos y demandas de la sociedad ha dejado ver la multidisciplina-

riedad de la que la Administración pública es parte, puesto que para la atención de las problemáticas se ha recurrido a una integración de conocimiento y enfoques provenientes de distintas disciplinas, lo cual permite una comprensión holística de los problemas sociales y favorece una implementación integral y efectiva de soluciones.

La multidisciplinariedad en el sistema administrativo ha permitido la incorporación de distintas perspectivas en la toma de decisiones y una amplia adaptabilidad del sistema al contexto cambiante del que forma parte, en atención a la evolución de las necesidades sociales a partir del desarrollo de nuevos conocimientos, capacidades y habilidades que permitan la solución de dificultades, por lo cual se vuelve necesario que cada una de las personas que participan en la solución de problemáticas de diversa índole posea los valores, los principios y los conocimientos suficientes para afrontar con ecuanimidad las situaciones que se le presenten.

Como consecuencia de lo anterior, es fundamental tomar en cuenta lo que Villoria (2011) determina como “bienes internos”, los cuales hacen referencia a los bienes que justifican socialmente y son la razón de ser de una profesión determinada, mismos que han de ser identificados con el fin de señalar la contribución de cada una de las profesiones a la sociedad, así como su propósito y el papel que desempeñan, en este caso, para la estabilidad del sistema administrativo. De esta forma se establece que el profesionista “requiere ,además del desarrollo de competencias y habilidades técnicas y cognitivas disciplinares, una integridad personal y profesional, rica en valores y actitudes positivas frente al bien común; entendiendo que los valores son cercos que orientan al individuo a través de la ética y la moral” (Durán, 2022, p. 4).

Esa afirmación destaca que la persona servidora pública ha de requerir una preparación profesional y ética, de modo que los valores y los principios éticos se conviertan en guías, límites y referencias que brinden dirección a las decisiones y a las acciones impulsadas por las personas profesionistas insertas en el servicio público, aunado a la interiorización de los valores éticos como directrices hacia el bien común, en aras del equilibrio del sistema administrativo.

Dada la multidisciplinariedad de la Administración pública, e independientemente de la profesión, ésta debe desarrollarse con ética “en la medida que asuma un compromiso profesional serio, responsable y honesto consigo mismo y con los demás” (Durán, 2022, p. 4), con base en los sistemas de valores y principios generales y particulares de la profesión de que se trate, aunado a los valores y a los principios que aborda el sector público dado su objetivo.

Asimismo, es importante señalar que la definición de un perfil ético profesional también se ha de ver influida por el ambiente en el que se desarrolle el sistema,

por lo que éste fungirá como un elemento transcendental para su definición, implementación y desarrollo, de manera que también deberá ajustarse a las condiciones de las que la organización o el sistema administrativo sea parte, logrando así su adaptación y su equilibrio.

No obstante, dada la multiplicidad de actores con la que se relaciona el sistema administrativo para mantenerse en equilibrio, se debe tomar en cuenta que la formación de profesionales éticos debe ser una responsabilidad compartida entre las universidades, las instituciones gubernamentales y la sociedad en general, de modo que se busque garantizar que quienes integran el sistema tengan los conocimientos, las habilidades y los valores necesarios para actuar de manera responsable y ética en el ejercicio de su responsabilidad.

A partir de la vinculación entre el perfil ético y el perfil profesional, se establece la ética profesional, la cual, de acuerdo con Casadigo-Duque y Rico-Rojas (2020) refiere a un componente dinámico relacionado con la formación técnica que permite obtener las capacidades y la formación integral de valores y actitudes que definen la personalidad y contribuyan al desarrollo de la profesión para dar solución a los problemas complejos de la sociedad, de modo que se incida en la actuación del profesional, en este caso de la persona servidora pública, de acuerdo con el desarrollo de sus competencias.

En este sentido se señala que, derivado de la complejidad a la que está sometido el sistema administrativo y respecto de los dilemas a los que suelen enfrentarse las personas servidoras públicas en la toma de decisiones, es necesario que desarrollen un conjunto de competencias genéricas que involucren conocimientos, habilidades y actitudes, es decir, aquellas orientadas al saber ser, saber conocer y saber hacer; elementos fundamentales en el desarrollo de la profesionalización y el establecimiento de la ética profesional como elemento integral para el desarrollo de competencias (Rodríguez y Sesma, 2018), como las que se exponen en el cuadro 5.

Tabla 5. Los tipos de competencias

<i>Saber ser</i>	<i>Saber conocer</i>	<i>Saber hacer</i>	<i>Del poder hacer</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Automotivación • Iniciativa • Trabajo colaborativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Explicación • Comprensión • Análisis 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño en base a procedimientos y estrategias 	<ul style="list-style-type: none"> • Relativas a la organización • Disposición de medios y recursos para el desempeño exigido por el puesto.

Fuente: Rodríguez y Sesma, 2018, p. 152.

En consecuencia, se reconoce que la capacitación continua en ética para el desarrollo de distintos tipos de competencias representa un elemento fundamental para la adaptación eficiente a un entorno en constante cambio, teniendo en cuenta en todo momento que, pese al dinamismo del entorno y del sistema administrativo, se ha de garantizar la protección del interés público y el fortalecimiento de la confianza entre el gobierno y la ciudadanía.

Por otra parte, Villoria (2011) refiere que la ética profesional se relaciona con los estándares de conducta definidos y establecidos que determinan la actuación de la persona servidora pública en términos de principios, valores y beneficios sociales, teniendo presente en todo momento la razón de ser de la profesión. De manera que la ética profesional debe mantener un compromiso, responsable y disciplinado, orientado al bien común a partir del cual el profesional puede desarrollar sus capacidades cognitivas y emocionales, con un fuerte componente de valores que guíe sus acciones, de modo que la ética profesional brinda una formación holística e integral del profesionista que autentifica la práctica responsable de su profesión (Durán, 2022).

Derivado de lo anterior, Hortal (1996) señala que la ética profesional se basa en el bien en dos sentidos; en primer lugar, lo que es bueno hacer, y en segundo lugar, el tipo de bien que aporta cada una de las profesiones a la sociedad, puesto que establece acciones, omisiones y también motivos por los cuales se han de ejecutar ciertas acciones frente al desarrollo de la profesión, por lo cual plantea tres principios de acción ética alineados al comportamiento en el desempeño de las profesiones: el principio de beneficencia, el principio de justicia y el principio de autonomía, como se muestra en el cuadro 6.

Cuadro 6. Principios de la ética profesional

<i>Principio</i>	<i>Vínculo</i>	<i>Premisa</i>
<i>Beneficencia</i>	Profesional y su <i>ethos</i>	El profesional debe actuar en beneficio de los ciudadanos y nunca en detrimento de ellos.
<i>Autonomía</i>	Ciudadano y sus derechos	La relación entre el ciudadano y el profesional debe evitar asimetrías de poder en la prestación de servicios, puesto que el ciudadano es sujeto de derechos y capaz de participar activamente en la toma de decisiones.
<i>Justicia</i>	Profesión y sociedad	Toda profesión existe y se entiende por la función social que cumple en el contexto donde se desempeña.

Fuente: elaboración propia con base en Hortal (1996).

El principio de beneficencia sostiene que existe una relación entre el profesional y su *ethos*, es decir, entre la persona que desempeña determinada profesión, la cual ha de ser contemplada como una vocación de servicio a la que dedica la mayor parte de su tiempo, convirtiéndola en su medio de vida (Martínez, 2006), vinculada con el *ethos*, es decir, el conjunto de características que determinan su carácter y su identidad, de modo que estos últimos elementos han de convertirse en aspectos esenciales que influyen en el desempeño de su trabajo y en su relación con el entorno profesional, lo cual forma parte de los procesos de conversión, adaptación y supervivencia del sistema en el que se desempeña la persona servidora pública.

Derivado del principio de beneficencia, es posible que se establezcan asimetrías de poder en las que el ciudadano se encuentre supeditado a la toma de decisiones de la persona servidora pública en la prestación de algún servicio público; no obstante, es importante considerar que uno de los objetivos preponderantes de la Administración pública ha de considerar la procuración del bien común y el interés público, para lo cual surge el principio de autonomía entre el profesional, en este caso el servidor público, y el ciudadano, donde este último debe considerarse como pieza clave en la toma de decisiones, lo que promueve la incorporación de insumos al sistema administrativo y una participación ciudadana efectiva en concordancia con el sistema de valores establecido.

Por otra parte, el principio de justicia está estrechamente relacionado con la búsqueda de equilibrio en el sistema administrativo, puesto que Hortal (1996) señala que la existencia de una profesión dependerá del contexto en el que se establezca y de la trascendencia de la función que cumple, lo cual lleva a determinar que es necesaria para el correcto funcionamiento del sistema en el que se desenvuelve, aunado a su importancia en la procuración del bien común y en el fortalecimiento de los valores del sistema administrativo y de la sociedad.

Los principios de beneficencia, autonomía y justicia planteados por Hortal (1996) mantienen estrecha relación con la búsqueda del equilibrio y la adaptación del sistema administrativo, puesto que las personas servidoras públicas, en el desempeño de sus funciones, y a través del desarrollo de un perfil ético profesional, pretenden generar las bases a partir de las cuales desarrollan aspectos técnicos y éticos orientados a la supervivencia del sistema.

De este modo, la ética profesional ha de concebirse como un elemento que, con base en el enfoque sistémico de la administración, tiene la función de regular el comportamiento de las personas servidoras públicas, al mismo tiempo que proporciona un marco de referencia para la toma de decisiones basado en la sinergia del perfil profesional y ético, una vez que a partir de esto se pueden garantizar el equilibrio y la autorregulación del sistema, así como la supervivencia y la adaptación a un contexto permeado por distintas exigencias y necesidades.

Asimismo, el establecimiento de ese marco referencial y de un sistema de valores puede mejorar la comunicación entre los servidores públicos y la sociedad, de modo que existe la posibilidad de fortalecer la confianza entre la ciudadanía y el sector público, puesto que la persona servidora pública ha de contar con las habilidades, las capacidades, el espíritu de servicio y los valores necesarios para hacer frente a las problemáticas expuestas por la ciudadanía, generando de esa manera un equilibrio y la autorregulación del sistema administrativo.

VI. REFLEXIONES FINALES

El fomento de la ética en el proceso de incorporación al servicio público es fundamental; no obstante, es preciso señalar que su importancia radica en todo el proceso de vida, por lo cual es necesaria la formación desde la familia, como núcleo de la sociedad, así como la capacitación durante la formación profesional en cualquiera de las áreas de estudio, dado el carácter multidisciplinario de la Administración pública, aunado a que no sólo en el sistema administrativo, aquí definido, se debe mantener presente la visión ética, sino que ésta debe formar parte de la idiosincrasia de la sociedad, ya que esto permitirá el equilibrio del conjunto de sistemas que la definen.

Sin duda, México tiene deficiencias en la incorporación de un perfil profesional en la Administración pública federal, la cual, como se dio cuenta durante el análisis, forma parte de un sistema complejo que debe autorregularse a partir de sus propios insumos con el fin de mantener un aparente equilibrio y garantizar su supervivencia; no obstante, dadas sus múltiples relaciones, posee elementos que pueden vulnerar dicha condición, la cual se profundiza ante un aparato gubernamental que en algunas de sus áreas posee perfiles no aptos para el desempeño de sus funciones, que se puede asumir han sido parte de la burocracia clientelar y no específicamente de un sistema meritocrático y de profesionalización, pudiendo asociarse y provocar disfunciones en el sistema relacionadas con la politización de la Administración pública, la ineficiencia, la falta de rendición de cuentas, la lentitud en el aprendizaje organizacional, la corrupción, la inestabilidad laboral, la tergiversación de la lealtad y los obstáculos en el ascenso profesional.

Asimismo, se señala que la deficiencia en la incorporación de la ética en el servicio público es un tema pendiente en la Administración pública mexicana en sus tres órdenes de gobierno, puesto que no existe ninguna normativa que garantice la incorporación del perfil ético de quienes aspiran a ser parte de la Administración pública como requisito; no obstante, se señala la puesta en práctica de políticas de ética pública que orientan el desempeño de los servidores públicos, lo cual se ha visto expuesto mediante códigos de ética y conducta, como insumos del propio

sistema administrativo; sin embargo, es preciso que los valores y los principios expuestos en ellos sean internalizados y formen parte de cada uno de los servidores públicos y de la sociedad en general.

De este modo, la existencia de servidores públicos formados en valores, en una conjunción de aspectos técnicos y éticos, debe orientarse al bien de la comunidad política y determinar pautas de comportamiento para la toma de decisiones frente a los dilemas que se presentan en torno del sistema complejo de que es parte la Administración pública, con base en el desarrollo de las capacidades y los conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones en favor del bien de la sociedad.

La problemática expuesta en el sistema administrativo, relacionada con la consolidación de un perfil profesional sólido y con mecanismos de profesionalización en el sector público, así como la incorporación de un perfil ético como requisito para los servidores públicos, parecen representar elementos que han sido abordados de forma aislada en el sector público.

Sin embargo, a lo largo del presente texto se ha buscado establecer que la ética profesional representa una estrategia dinámica, posible de adaptación en un contexto cambiante y en un sistema complejo que contempla una formación técnica orientada a la adquisición de habilidades y conocimientos para el desempeño de las funciones administrativas, aunada a la formación integral de valores y actitudes que delinearán la actuación de la persona servidora pública, donde dicho enfoque, propuesto de forma integral y holística, ha de contribuir al desarrollo de la profesión para el abordaje efectivo de los problemas complejos del sistema. De esta manera, la ética profesional se convierte en una guía que refuerza la responsabilidad inherente de la persona servidora pública y la necesidad de actuar éticamente en el desempeño de sus funciones.

Para ello, se ha de tener en cuenta la apremiante necesidad de fortalecer la profesionalización y la implementación de un perfil ético, donde este último ha de ser considerado como una estrategia efectiva para prevenir prácticas corruptas en el servicio público, ya que al promover una cultura de valores, principios e integridad, se puede generar conciencia en las personas servidoras públicas sobre la importancia de la toma de decisiones, la transparencia, la rendición de cuentas y una visión proactiva de mecanismos de prevención y combate a la corrupción.

Finalmente, es importante señalar que la debilidad de la ética no es exclusiva del gobierno, sino también de la sociedad, pues se ha de tener presente que la enseñanza de valores y principios debe considerarse una parte fundamental e integral en la educación de cualquier sociedad, por lo cual será necesario mantener un desarrollo paralelo del perfil ético con el desarrollo profesional, lo cual fungirá como un insumo que a partir de los procesos de conversión en el sistema administrativo le permitirá a este mismo generar mecanismos de autorregulación y de esa manera procurar el equilibrio y reducir la complejidad del sistema.



VII. REFERENCIAS

- Carrillo, A. (1978). *La reforma administrativa en México* (3a. ed.). Instituto Nacional de Administración Pública. <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11343>
- Casadigo-Duque, Y., y Rico-Rojas, C. (2020). Perfil del contador público basado en las variables demográficas, capacitación, formación y su relación con la toma de decisiones éticas. *Mundo FESC*, 10 (19), 102-110. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/515>
- Cejudo, G., y Lugo, D. (2019). Una burocracia profesional como elemento crucial en la implementación de políticas públicas. *Revista de Administración Pública. Profesionalización de la Función Pública*. LIV(3), 57-84. <https://www.inap.mx/portal/2020/rap150.pdf>
- Cejudo, G., y Mata, I. (2023). Profesionalización y gobierno abierto: ¿cómo la inestabilidad burocrática afecta la transparencia y la participación?. En H. Ruiz Coord.), *Servicio civil y profesionalización. Contra la corrupción* (pp. 271-288), Universidad de Guadalajara. <https://www.rendiciondecuentas.org.mx/wp-content/uploads/2023/11/LIBRO-SERVICIO-CIVIL-Y-PROFESIONALIZACION-CONTRA-LA-CORRUPCION.pdf>
- Díaz Barriga, F. (1999). Elaboración del perfil profesional. En F. Díaz Barriga, M. L. Lule, D. Pacheco Pinzón, S. Rojas-Drummond y E. Saad Dayán (Eds.), *Metodología de diseño curricular para educación superior* (pp. 85-104). Trillas.
- Diego, O. (2011a). *Valores éticos para los servidores públicos del Estado de México*, Contraloría del Poder Legislativo del Estado de México/Universidad Autónoma del Estado de México.
- Diego, O. (2011b). *Institucionalización de la ética en el ámbito de gobierno. Un modelo para la aplicación de instrumentos éticos: el Sistema Ético Integral (sei)*. Contraloría del Poder Legislativo del Estado de México/Universidad Autónoma del Estado de México.
- Diego, O. (2011c). *Los códigos de ética de gobierno*. Contraloría del Poder Legislativo del Estado de México/Universidad Autónoma del Estado de México.
- Diego, O. (2017). *Perfil ético en la profesionalización de los servidores públicos*. Contraloría del Poder Legislativo del Estado de México/Universidad Autónoma del Estado de México.
- Diego, O. (2019). Los males de la expansión de la corrupción en México y su remedio: la ética pública. En J. Chanes (Coord.). *Los males de la administración pública y sus remedios*, tomo II, *Federal y estatal* (pp. 183-206). <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/95141>
- DOF (1996). *Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4886172&fecha=28/05/1996#gsc.tab=0
- Durán, C. (2022). Ética profesional, una responsabilidad humanística. *Revista Boletín Redipe*. 11(6), 188-195. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i6.1846>
- Dussauge, M. (2005). Sobre la pertinencia del servicio profesional de carrera. *Foro Internacional*, XLV(4), 761-794. <https://www.redalyc.org/pdf/599/59911177008.pdf>
- Florez, A., y Thomas, J. (1993). La teoría general de sistemas. *Cuadernos de Geografía. Revista Colombiana de Geografía*, 4 (1-2), 111-137. <https://dialnet.unirioja.es/ser>

vlet/articulo?codigo=6581658

- Gigch, J. P. (1981), *Teoría general de sistemas*. Trillas.
- Heredia, J. (2018). Innovación en el sector público. En M. Dussauge y M. Pardo (eds.), *De los modelos a los instrumentos de reforma administrativa*. Instituto Nacional de Administración Pública/Centro de Investigación y Docencia Económicas.
- Hortal, A. (1996), *Seven Theses on Professional Ethics*, 3(4), 200-206, DOI: 10.2143/ep.3.4.563028
- Ibáñez, P. (2011). *Especificidades del perfil profesional del servidor público competente*. Seminario Internacional “Estado, administración pública y desarrollo territorial”. http://biblio3.url.edu.gt/publiclg/biblio_sin_paredes/fac_politicas/desafi_gest/pag/253-316.pdf
- INEGI (2023). *Censo Nacional de Gobierno Federal 2022*. <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/CNGF/CNGF2022.pdf>
- Johansen, O. (1991). *Introducción a la teoría de sistemas*. Noriega Limusa.
- LGRA (2016). *Ley General de Responsabilidades Administrativas*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGRA.pdf>
- LSPCAPF (2003). *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/260.pdf>
- Luhmann, N. (1998). *Introducción a la teoría de sistemas*, Universidad Iberoamericana, México.
- Martínez, E. (2006). Ética de la profesión: proyecto personal y compromiso de ciudadanía. *Revista Veritas* (14), 121-139. http://emiliomartinez.net/pdf/Etica_Profesion.pdf
- Martínez, R. (2013). *La profesionalización de la función pública: ideas para Latinoamérica*. Grupo de Investigación de Gestión y Políticas Públicas. <https://www.revista-buengobierno.org.mx/wp-content/uploads/2019/03/Libro-La-Profesionalizaci%C3%B3n-de-la-Funci%C3%B3n-P%C3%BAblica.pdf>
- Pardo, M. (2005). *El servicio civil de carrera para un mejor desempeño de la gestión pública*. Serie Cultura de la Rendición de Cuentas. https://www.asf.gob.mx/uploads/63_Serie_de_Rendicion_de_Cuentas/Rc8.pdf
- Rodríguez, J., y Sesma, L. (2018). El mérito y las competencias éticas en la profesionalización de la función pública: el caso de Córdoba, Argentina. En J. Canales y A. Romero (eds.), *Estudios sobre la nueva cultura y valores del empleo público*, Bosch Editor.
- Sharkansky, I. (1977). *Administración pública*. Editores Asociados.
- Uvalle, R. (2019). El servicio profesional de carrera en la transformación de la vida social y estatal. *Revista de Administración Pública. Profesionalización de la Función Pública*, liv(3), 23-56. <https://www.inap.mx/portal/2020/rap150.pdf>
- Vélez, A. (2019). Los males de la administración pública en México: retos, prospectivas y sus remedios. En J. Chanes (coord.), *Los males de la administración pública y sus remedios*, tomo II, *Federal y estatal* (pp. 17-50). <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/95141>
- Villoria, M. (2011). *Ética en el sector público: una reflexión desde la ética aplicada*. Universidad Rey Juan Carlos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3778555>