

Percepciones Sobre El Código De Ética Profesional: Impactos Y Reflexiones Para Directivos

Carina Petry¹, Rayssa Cleide De Oliveira², Daniela Pegoraro³,
Luis Felipe Dias Lopes⁴

¹(Technical And Technological Education At The Industrial Technical College Of Santa Maria/ Federal University Of Santa Maria, Brazil)

²(Postgraduate Program In Administration / Federal University Of Santa Maria, Brazil)

³(Postgraduate Program In Administration / Federal University Of Santa Maria, Brazil)

⁴(Department Of Administrative Sciences / Postgraduate Program In Administration / Federal University Of Santa Maria)

Abstract:

Este artículo presenta la percepción de la comunidad escolar EBTT, de las escuelas vinculadas a la UFSM, con el objetivo de comprender los comportamientos éticos institucionales. En la gestión pública, el Código de Ética Profesional es la principal herramienta para determinar los comportamientos en el lugar de trabajo. Para esta búsqueda de percepción en la comunidad escolar EBTT, utilizamos la Metodología "Q", que comprende opiniones, creencias y actitudes que forman percepciones. Como resultado de este trabajo, encontramos cinco grupos de percepción, que variaban en términos de la relevancia moral, conductual y regimental del código de ética. Estos resultados requieren diferentes perspectivas y acciones por parte de los gestores de la comunidad escolar. Comprender las diferentes percepciones es clave para trabajar en la construcción de un entorno ético, y promover una cultura organizacional sostenible que permita el logro de resultados efectivos. Este resultado también resalta la importancia de utilizar y ver el Código de Ética, Decreto 1.171/94 como una herramienta de gestión.

Palavras-chave: Percepción, código de ética; comportamientos; gestión pública; instituciones educativas.

Date of Submission: 01-09-2024

Date of Acceptance: 11-09-2024

I. Introducción

Develar la percepción sobre el código de ética – Decreto nº. 1.171/94 en la comunidad escolar EBTT (Educación Básica, Técnica y tecnológica) vinculada a la Universidad Federal de Santa María - UFSM, surge como una propuesta para responder a preguntas recientes sobre la ética en las Instituciones Públicas y como una propuesta de herramienta para ser utilizada en la gestión de las Instituciones Públicas Federales en el desempeño de las Soft Skills.

Desde hace algún tiempo, la insatisfacción con la conducta del servicio público ha sido motivo de críticas por parte de la sociedad brasileña. En general, el país enfrenta el descrédito de la opinión pública respecto al comportamiento de los gestores públicos, los funcionarios públicos y la clase política, ya sea a nivel municipal, estatal o federal, y la norma ética, por muy buena que sea, no tiene valor real si no está presente en la conciencia de los hombres que la llevan a cabo (Rocha, 2008).

La ética se convierte, desde su regulación, en un conjunto de prescripciones de conducta, contemplando normas que ordenan los valores y conductas humanas que se consideran recomendables, estableciendo niveles aceptables de convivencia entre los individuos de una sociedad (Alves, *et al.*, 2007; Borges; Medeiros, 2007).

Según Skinner (1966), para llegar a una teoría de la conducta, el primer paso es elegir un organismo para que sea el sujeto experimental. El siguiente paso es seleccionar una "pieza de comportamiento", y el tercer paso es construir un entorno experimental donde los estímulos, las respuestas y las consecuencias puedan correlacionarse en un conjunto de contingencias sobre las que el científico pueda tener control.

Así, las relaciones que influyen en las conductas regidas por reglas difieren de las que forman las conductas moldeadas por contingencias. Por ejemplo, una persona puede estar al tanto de todas las leyes de tránsito, comprender todos los detalles técnicos de conducir un automóvil y tener conocimiento de todas las leyes de la física mecánica, pero esto no garantiza que sea un conductor experto. Por lo tanto, se puede considerar que las normas no sustituyen a las contingencias (Zilio, 2010).

Así, la percepción es fundamental para trabajar en la construcción de un entorno ético. De acuerdo con Lopes y Abid (2002), la percepción a menudo se considera el punto de contacto entre el mundo físico y la mente, y que la percepción a menudo se relaciona con varias discusiones.

Los autores Lopes y Abid (2002) también realizan una revisión conceptual de la conducta perceptiva en el contexto del conductismo de Skinner (1971, 1978 y 1989). explorando sus interconexiones esenciales con otros comportamientos humanos, entendiendo que es importante emplear la comprensión de la percepción como base para el análisis del comportamiento, especialmente en el ámbito ético.

Cescon (2016, p. 8) enfatiza que: "toda revisión ética permanece, el supuesto filosófico de que, en general, los problemas éticos se refieren al individuo, es decir, a la persona humana".

El panorama social brasileño actual ha sido objeto de constantes debates éticos (Müller, 2021). En consecuencia, la gestión pública en Brasil a experimentado importantes transformaciones, que han ido modificando la presencia y participación del Estado en la sociedad, en la economía y en la forma en que se gestionan los asuntos públicos, promoviendo cambios y buscando soluciones para la excelencia en la gestión y la resolución de problemas y demandas sociales (Pereira; Correia, 2020; Goi *et al.*, 2022).

Entre los retos que enfrentan las instituciones EBTT en la gestión pública, se destaca que la mayoría de los obstáculos están relacionados con la gestión de personas, la gestión del conocimiento, la falta de compromiso, la falta de profesionalismo y la prevalencia de los intereses profesionales sobre los institucionales (Cordeiro *et al.*, 2012).

Esto exige una reflexión continua sobre lo que constituye un comportamiento ético y cómo garantizar el mantenimiento de los principios éticos (Amorim; Oliveira, 2022; Ferreira *et al.*, 2022; Gomes *et al.*, 2022), ya que la ética profesional no solo se limita al cumplimiento de los códigos éticos, sino que también implica responder éticamente a los desafíos emergentes (Ferreira; Miguel, 2023).

En este contexto, los gobiernos, en sus diversos niveles (local, estatal y federal), tienen la responsabilidad de proporcionar una educación de alta calidad para todos los ciudadanos y garantizar que las instituciones educativas cumplan con las normas y reglamentos educativos (Machado, 2016; Fullan; Quinn, 2022).

Así, la pertinencia de este estudio se deriva de demostrar la importancia de develar la percepción de la comunidad escolar sobre el Código de Ética Profesional del Servidor Público del Poder Ejecutivo Federal, y/o el Decreto 1171/94, (BRASIL, 1994), destacando sus impactos y generando reflexiones para la gestión de la comunidad escolar, en esta línea de comprensión de la percepción, la ética y el comportamiento como variables de importancia para la gestión.

Este artículo devela la percepción de la comunidad escolar de la EBTT, de las escuelas vinculadas a la Universidad Federal de Santa María - UFSM, con el objetivo de comprender los comportamientos éticos institucionales que se forman a través de las percepciones encontradas, para ello se estructuró con una introducción, un marco teórico que presenta conceptos y la importancia del tema, la descripción de la metodología utilizada y los resultados encontrados. las consideraciones finales y finalmente las referencias.

II. Marco Teórico

Percepción del código de ética profesional y su aplicación en la gestión pública

El 4 de junio de 1998 se promulgó la "Enmienda Constitucional No. 19", (Brasil, 1998), que modifica el régimen y establece principios y normas de la Administración Pública, de los funcionarios y agentes políticos, del control del gasto y las finanzas públicas y del costeo de las actividades bajo la responsabilidad del Distrito Federal, y otras medidas. A partir de ello, la reforma administrativa pretende superar el modelo burocrático de gestión estatal por un nuevo modelo de gestión de la administración pública.

Los códigos son los principios y puntos de referencia para las acciones y proporcionan indicaciones para los logros de las acciones y pueden ayudar en la evaluación de esas acciones. Así, el Código de Ética representa los principios rectores de las acciones de la organización, que son válidos no solo por su composición, sino por su importancia en el contexto de la sociedad en su conjunto, además de sus directivos y empleados (Rocha, 2008).

A los servidores públicos solo se les permite hacer o actuar de acuerdo con lo documentado, su conducta se rige por leyes, reglamentos y códigos de conducta (Monteiro *et al.*, 2005).

Kuory (2000) defiende la propuesta de esta investigación, cuando afirma que la ética es la ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad y destaca la moral como objeto de estudio de la ética, variando ambos sus principios según la evolución histórica de la sociedad. También se destaca el decenio de 1990, en el que se produjo una preocupación por la ética en la administración pública y por la moral de los funcionarios públicos.

La ética se centra en el comportamiento humano, sus anhelos, deseos y sueños, es la ciencia del comportamiento humano hacia el individuo y sus semejantes. Para Reale (1999, p. 29), "la ética es la ciencia

normativa de los comportamientos humanos". Es la consideración del valor como equivalente a una medida de lo que es real y voluntario en el ámbito de las acciones virtuosas.

Chauí (2000, p. 433) afirmó que "para que haya una conducta ética, debe haber un agente consciente, es decir, uno que conozca la diferencia entre el bien y el mal, lo correcto y lo incorrecto, lo permitido y lo prohibido, la virtud y el vicio".

Dado que se están buscando nuevos paradigmas en la administración pública, nada mejor que los estudios comiencen en las instituciones educativas públicas, donde la comunidad escolar está formada por grupos de docentes, estudiantes, técnicos administrativos y padres de los estudiantes. Un estudio con este enfoque comprende, sin duda, una porción representativa de la sociedad en su conjunto.

La educación profesional en Brasil se originó a partir de la idea de atender a las clases menos favorecidas, pero con el desarrollo del país, la mano de obra calificada se ha vuelto cada vez más valorada y necesaria (Brito; Caldas, 2016).

De acuerdo con Moll (2010), desde mediados de la década de 1990, la educación profesional y tecnológica ha ido ganando protagonismo en la investigación educativa en Brasil, debido a la propuesta e implementación de un conjunto integral de reformas educativas y al establecimiento de diversas políticas públicas y programas gubernamentales relacionados con el tema.

De acuerdo con Boros *et al.* (2007), la metodología "Q" se basa en la perspectiva constructivista, en la que los seres humanos actúan de acuerdo a las representaciones que construyen de la realidad y no de acuerdo a la realidad misma.

Así, se decidió discutir las conductas éticas profesionales en las instituciones educativas públicas federales, teniendo como punto de partida la percepción en relación al "Código de Ética Profesional del Servidor Público Civil del Poder Ejecutivo Federal - Decreto No. 1.171/94". (BRASIL, 1994).

III. Material Y Método

Para lograr el objetivo propuesto, se utilizó la metodología "Q", que combina el análisis cualitativo (entrevista en profundidad) y el análisis cuantitativo (análisis factorial) para estudiar las opiniones, creencias y actitudes de las personas. Esta metodología se utiliza en las ciencias sociales, ya que observa cómo el sujeto ve y se posiciona en el mundo, determinando así sus comportamientos (Stephenson, 1963).

De acuerdo con Lima (2005, p. 44), la implementación de la Metodología "Q" se lleva a cabo en cinco etapas, de la siguiente manera:

- i) Estudio de la información de informantes calificados sobre ética en instituciones EBTT;
- ii) Síntesis de la información recolectada a través de la elaboración de Estados que reproducen las opiniones de informantes calificados;
- iii) La clasificación de las declaraciones por muestra de la comunidad escolar, con su percepción de la ética en las instituciones EBTT;
- iv) Análisis de las respuestas obtenidas mediante el uso de software (PCQ para Windows) para obtener factores significativos; y
- v) Interpretación de resultados, conclusiones y estrategias futuras.

Nuestro sujeto experimental, en este estudio de caso, son las Instituciones EBTT vinculadas a la Universidad Federal de Santa María, en las cuales se investigó la percepción de la comunidad escolar respecto al "Código de Ética Profesional del Servidor Público Civil del Poder Ejecutivo" Federal" – Decreto No. 171/1994, (BRASIL, 1994) para que pudieran ser utilizadas como variables en la gestión institucional.

Estas dos instituciones están vinculadas a la Coordinación de Educación Básica, Técnica y Tecnológica de la UFSM, que tienen como objetivo proporcionar Educación Básica, Formación Inicial y Continua, Educación Técnico Profesional en el nivel secundario y Educación Profesional Tecnológica y están ubicadas en el Campus de la UFSM, a 12 km de la cabecera del municipio de Santa Maria y a 280 km de la capital del Estado de Rio Grande do Sul.

Inicialmente, se realizó una entrevista semiestructurada a los principales agentes de la comunidad escolar (directivos, cargos de confianza, sindicato y asociación de docentes y técnicos administrativos, líderes de clase y sindicato estudiantil) quienes respondieron a la siguiente pregunta: ¿Cómo percibe el código de ética profesional del Servidor Público del Poder Ejecutivo Federal - Decreto n°. 1.171, de 22 de junio de 1994 en instituciones EBTT?

Estas respuestas permitieron determinar 32 afirmaciones sobre la percepción de la ética por parte de la comunidad escolar.

Cabe destacar que, desde el primer momento de la elección de los informantes hasta la aplicación de la técnica de recolección de datos, la participación de los padres de los estudiantes fue el grupo con mayor dificultad de contacto y, por lo tanto, fueron retirados de la investigación, ya que tampoco contaban con una entidad representativa, como una asociación de padres.

El número de enunciados se correlaciona con el número de participantes, por lo que las muestras pueden variar de un número de 20 a 60 enunciados, teniendo así un número de enunciados igual o cercano al número de personas que representarán el universo proyectado y propuesto para el estudio (Brown, 1980). Para la composición de los enunciados, se consideraron tres hipótesis (Tabla 1):

Tabla 1 – Clasificación de hipótesis de percepción, declaraciones correspondientes y simbologías

Hipótesis de percepciones	Afirmaciones	Simbologías
(i) El Código de Ética y Gestión	04, 09, 11, 12, 15, 20, 21, 23, 24, 25 e 28	CE & G
(ii) Código de Ética y Comportamiento	03, 05, 06, 08, 13, 16, 18, 19, 22, 26, 30 e 31	CE y C
(iii) El Código de Ética es ético	01, 02, 07, 10, 14, 17, 27, 29 e 32	CE - E

Fonte: Elaborado pelos autores (2023).

Las respuestas obtenidas en la muestra "Q" se analizaron mediante el procedimiento estadístico denominado Análisis Factorial. En este paso, se utiliza un software PCQ para Windows, versión 2000. Lo que determina los factores resultantes de la investigación. Generalmente, los estudios derivan de 04 (cuatro) factores, que, sin embargo, resultaron en 05 (cinco) factores.

Cada factor es un grupo de personas cuyas calificaciones "Q" son similares o tienen las mismas opiniones. Cada factor representa un tipo diferente de opinión con respecto al tema de la investigación. El programa PCQ trabaja con matrices de correlación, y aunque se trata de un gran número de matrices (se pueden utilizar hasta 120 clasificaciones "Q"), el programa es rápido para extraer los factores originales.

Cabe destacar que al utilizar esta metodología "Q" no hay necesidad de un gran número de participantes, ya que están relacionadas con el número de enunciados y por lo tanto cuanto mayor sea el número de participantes, mayor será el número de preguntas.

IV. Resultados Y Discusión

En este estudio de caso se encontraron cinco (5) factores, luego de realizar todos los pasos de aplicación de la metodología "Q", los cuales fueron identificados como Factores 1, 2, 3, 4 y 5 (Tabla 2).

Después de realizar el análisis estadístico, fue posible cambiar el nombre de los factores por tipologías y, en consecuencia, por grupos que mejor representarán los resultados encontrados en este estudio de caso y la discusión de manera cualitativa.

Tabela 2 – Factores, tipologías y cambios para grupos representativos.

Factores	Tipologías	Grupos
Factor 01	Representa el grupo pragmático, considera el Código de Ética como la Ética misma. Su comportamiento está regulado por el Código de Ética.	Grupo 1: El Código de Ética es Ética
Factor 02	Representa al grupo que ve determinante la moralidad de sus acciones, y busca en las declaraciones aquellas que determinan comportamientos éticos y morales.	Grupo 2: El Código como conductas éticas y morales
Factor 03	Representa al grupo que actúa y respeta el Código de Ética. Su comportamiento se regula de acuerdo con las acciones éticas contenidas en el Código.	Grupo 3: El Código de Ética como norma de conducta
Factor 04	Representa el grupo que visualiza temas de gestión con comportamientos vinculados al Código de Ética.	Grupo 4: El Código de Ética y gestión constitucional
Factor 05	Representa el grupo que ve la importancia de las acciones de la comunidad escolar, pero no las vincula a las descripciones y sanciones previstas en el Código de Ética.	Grupo 5: Acciones sin conexión con la moral y conductas normativas éticas.

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados (2023).

Los resultados obtenidos en los 5 grupos de percepción encontrados en el estudio tuvieron sus afirmaciones clasificadas como de mayor acuerdo, mayor desacuerdo y afirmaciones que diferenciaron a este grupo y se enumeran a continuación, destacando la importancia de este trabajo.

El Grupo 1, El Código de Ética y Ética, representa al grupo pragmático, que considera el Código de Ética como el mismo y su comportamiento está regulado por el Código de Ética. Las declaraciones de mayor acuerdo de este grupo fueron: (1) La ética en el servicio público federal es un derecho y deber de todo ciudadano y servidor público. (21) Un servidor público no puede engañar a quienes necesitan atención en los servicios públicos. (17) El servidor público federal tiene prohibido alegar, solicitar, provocar, demandar sugerir o recibir cualquier tipo de ayuda económica, además de su remuneración mensual. (31) La dignidad, el decoro, el celo, la eficacia y el conocimiento de los principios morales deben guiar la conducta del servidor público federal.

Mientras que las declaraciones más disidentes fueron: (22) Las discusiones relacionadas con la ética profesional y el código de ética son innecesarias en un país con tanta corrupción. (5) El conocimiento del Código de Ética asegura la correcta ejecución de las actividades de los servidores públicos en el día a día. (11)

Todo servidor público federal que haya aprobado un examen público garantiza tener estándares de conducta ética profesional. (4) Los valores que se encuentran en el Código de Ética se evalúan en un concurso público.

En particular, las manifestaciones que diferenciaron a este grupo fueron: (17) Los servidores públicos federales tienen prohibido alegar, solicitar, provocar, sugerir o recibir cualquier tipo de ayuda económica, además de su remuneración mensual. (28) La moralidad administrativa se basa en el equilibrio entre la legalidad y la finalidad de la conducta del servidor público. (22) Las discusiones relacionadas con la ética profesional y el código de ética son innecesarias en un país con tanta corrupción.

En cuanto al Grupo 2: El Código como conductas éticas y morales, que representa al grupo que ve la moralidad de sus acciones como determinante, y buscó en los enunciados aquellas que mostraban conductas éticas y morales.

Las declaraciones más agradables fueron: (30) El servidor público nunca puede prescindir del elemento ético de su conducta, y sus decisiones también caen entre lo honesto y lo deshonesto. (31) La dignidad, el decoro, el celo, la eficacia y el conocimiento de los principios morales deben guiar la conducta del servidor público federal. (1) La ética en el servicio público federal es un derecho y un deber de todo ciudadano y servidor público. (26) Es deber de todo servidor público federal informar a sus superiores todos y cada uno de los actos o acontecimientos contrarios al interés público.

Por otro lado, las declaraciones más discrepantes fueron: (32) Las constituciones de los Comités de Ética y sus miembros titulares y suplentes serán comunicadas a la Secretaría de la Administración Federal de la Presidencia de la República. (27) La creación del Código de Ética Profesional para Servidores Públicos Federales está relacionada con el primer juicio político a un presidente en Brasil. (17) Se prohíbe a los servidores públicos federales solicitar, solicitar, provocar, sugerir o recibir cualquier ayuda financiera, además su remuneración mensual. (11) Todo servidor público federal que haya aprobado un examen público garantiza tener estándares de conducta ética profesional.

Y las declaraciones que diferenciaron a este grupo: (26) Es deber de todo servidor público federal denunciar a sus superiores cualquier acto o hecho contrario al interés público. (5) El conocimiento del Código de Ética asegura la correcta ejecución de las actividades de los servidores públicos en el día a día. (14) El desconocimiento del Código de Ética para Servidores Públicos puede ser una limitación en el cumplimiento ético de sus tareas. (25) En las instituciones federales, el comportamiento poco ético de algunos funcionarios públicos crea conflictos con sus gerentes.

El grupo 2, a pesar de mostrar preocupación por los comportamientos éticos y las acciones morales, parece desconocer el fundamento y surgimiento del "Código de Ética Profesional del Servidor Civil del Poder Ejecutivo Federal – Decreto 1171/94" (BRASIL, 1994) debido a las declaraciones de desacuerdo, que pueden perjudicar la conciencia y la motivación funcional ética.

Si bien el Código de Ética es un recurso importante para orientar el comportamiento, debe complementarse con una cultura organizacional que valore la ética y el compromiso individual de cada empleado con estos principios, además, deben existir sistemas de rendición de cuentas para tratar el Código de Ética y asegurar que los principios éticos se mantengan en todas las esferas de la administración pública (Amor *et al.*, 2023; Sajari *et al.*, 2023).

Grupo 3: El Código de Ética como norma de conducta, representa al grupo que actúa y respeta el Código de Ética. Sus conductas están reguladas de acuerdo con las acciones éticas existentes en el Código.

Las declaraciones más comunes fueron: (20) Cualquier ausencia de servidores públicos en su lugar de trabajo debe ser justificada, ya que esta ausencia es desmoralizadora y causa inconvenientes. (24) Para una gestión eficiente y eficaz, es necesario difundir el Código deontológico entre sus empleados. (15) La falta de recepción del Código de Ética al ingresar al servicio público dificulta la actuación conforme a las normas de conducta. (18) Está prohibido que cualquier servidor público haga uso de información privilegiada obtenida en el ámbito de su servicio.

Por otro lado, las afirmaciones más discrepadas fueron: (3) Los valores descritos en el Código de Ética Profesional pueden ser olvidados si están relacionados con la estabilidad del servidor. (11) Todo servidor público federal que haya aprobado un examen público garantiza tener estándares de conducta ética profesional. (9) Las prohibiciones para que los servidores públicos federales estén borrachos dentro o fuera de servicio demuestran habitualmente la existencia de este comportamiento. (32) Las constituciones de los Comités de Ética y de sus miembros titulares y suplentes serán comunicadas a la Secretaría de la Administración Federal de la Presidencia de la República.

Y las afirmaciones que diferencian a este grupo: (24) Es necesario para una gestión eficiente y eficaz difundir el Código de Ética Profesional entre sus empleados. (4) Los valores que figuran en el Código Ético se evalúan en una licitación pública. (9) Las prohibiciones a los servidores públicos federales de estar borrachos o fuera de servicio de manera regular demuestran la existencia de este comportamiento.

El grupo 3 está representado por los docentes, pues en la caracterización de este grupo, todos los que participaron pertenecían a esta parte de la comunidad escolar. Las afirmaciones más agradables se relacionaron

con la gestión institucional y los comportamientos para llevar a cabo esta gestión eficiente y eficaz. Existe una predisposición a que los puestos directivos (principalmente la dirección general) sean ocupados por docentes.

El Código de Ética no puede predecir todas las situaciones posibles, y los servidores públicos también deben practicar el juicio y la conciencia individuales al aplicar estas reglas en situaciones específicas. Además, es fundamental que se lleven a cabo negociaciones de rendición de cuentas para garantizar el cumplimiento del Código de Ética (Andersson; Ekelund, 2022).

Grupo 4: El Código de Ética y Gestión Institucional, representa al grupo que visualiza los temas de gestión con comportamientos vinculados al Código de Ética.

Las declaraciones más comunes fueron: (32) Es deber de todo servidor público federal informar a sus superiores cualquier acto o hecho contrario al interés público. (25) En las instituciones federales, los comportamientos poco éticos de algunos funcionarios públicos crean conflictos con sus gerentes. 9. Las prohibiciones para que los servidores públicos federales estén borrachos dentro o fuera de servicio generalmente demuestran la existencia de este comportamiento. (30) El servidor público nunca puede prescindir del elemento ético de su conducta, y sus decisiones también caen entre los honestos y los deshonestos.

Las afirmaciones más discrepantes fueron: (23) La estabilidad funcional puede ser el precursor de acciones poco éticas en las distribuciones. (6) El Código de Ética Profesional puede ser un motivador para el comportamiento ético en la Administración Pública Federal. (13) La cortesía, la buena voluntad, el cuidado y el tiempo dedicado al servicio público caracterizan el esfuerzo por la disciplina. (4) Los valores que figuran en el Código Ético se evalúan en una licitación pública.

Y las afirmaciones que diferenciaron a este grupo: (32) Es deber de todo servidor público federal denunciar a sus superiores cualquier acto o hecho contrario al interés público. (11) Todo servidor público federal que haya aprobado un examen público garantiza tener estándares de conducta ética profesional. (1) La ética en el servicio público federal es un derecho y un deber de todo ciudadano y servidor público. (6) El Código de Ética Profesional puede ser un motivador para el comportamiento ético en el Servicio Público Federal.

El Grupo 4 está representado por los Técnicos Administrativos y Educativos (TAE's) y estos, al ser responsables de las acciones administrativas de la institución, demostraron un mayor conocimiento respecto a los procedimientos legales relacionados con las comisiones de ética y conducta ética en la función pública federal. En este grupo había una falta de creencia en los valores morales que deben estar presentes en las acciones de los funcionarios públicos.

El Código de Ética solo es efectivo si se implementa y hace cumplir adecuadamente, esto requiere que la gerencia institucional demuestre un compromiso con la ética, establezca sistemas efectivos de rendición de cuentas y fomente una cultura organizacional que valore la integridad y el comportamiento ético (Joseph *et al.*, 2022).

El grupo 5: Acciones No Vinculadas a la Moral y Conductas Éticas Normativas, representa al grupo que visualiza la importancia de las acciones de la comunidad escolar, pero no las vincula a las descripciones y castigos previstos en el Código de Ética.

Las afirmaciones más comunes fueron: (20) La ausencia de los servidores públicos de su lugar de trabajo debe ser justificada, ya que esta ausencia es desmoralizadora y causa inconvenientes. (21) Un servidor público no puede engañar a ninguna persona que necesite atención en los servicios públicos. (18) Está prohibido que cualquier servidor público haga uso de información privilegiada obtenida en el ámbito de su servicio. (23) La estabilidad funcional puede ser el precursor de acciones poco éticas en las instituciones públicas.

Las declaraciones más discrepantes fueron: (17) Los servidores públicos federales tienen prohibido alegar, solicitar, provocar, sugerir o recibir cualquier tipo de ayuda financiera, además de su remuneración mensual. (4) Los valores que figuran en el Código Ético se evalúan en una licitación pública. (14) El desconocimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos puede ser un factor limitante en el cumplimiento ético de sus tareas. (15) La falta de recepción del Código de Ética al ingresar al servicio público dificulta el desempeño de actuar de acuerdo con las normas de conducta.

Este grupo tenía una sola afirmación que lo diferenciaba de los demás: (23) La estabilidad funcional puede ser el precursor de acciones poco éticas en las instituciones públicas.

El grupo 5 está constituido por las percepciones de los estudiantes, y es importante destacar que ellos no se ven a sí mismos como actores y/o agentes que modifican las acciones de la comunidad escolar, sino como beneficiarios de los servicios educativos, lo cual fue encontrado durante las entrevistas y apareció nuevamente en las elecciones de enunciados que componían sus percepciones. Este grupo destacó acciones comportamentales directamente vinculadas a las entregas de los demás empleados que conforman la comunidad escolar.

Cabe destacar que deben existir medidas efectivas de rendición de cuentas y capacitación ética para prevenir este tipo de conductas y promover una cultura de integridad en el servicio público (SAJARI *et al.*,

2023), es decir, los servidores públicos deben estar preparados para situaciones de violaciones a principios éticos como: corrupción, nepotismo, negligencia, discriminación y violación de la confidencialidad.

Las afirmaciones (2), (10) y (29) tuvieron poca relevancia en este estudio de caso o fueron calificadas como neutrales (indiferentes).

V. Consideraciones Finales

Se percibe, a partir del estudio de la percepción del código de ética de la función pública federal, en las instituciones educativas EBTT vinculadas a la UFSM, que la búsqueda de una ética que permita orientar comportamientos y decisiones en diversos escenarios traería grandes beneficios sociales e institucionales.

También es de destacar que, a lo largo de la contextualización sobre el tema, se constató cuánto se ha alineado la ética con las cuestiones jurídicas, en un intento de orientar comportamientos, donde surge un nuevo impasse porque no todo lo que es legal es justo y esperado por la sociedad.

En este estudio se encontraron 5 factores representativos de la comunidad escolar en cuanto a su percepción del Código de Ética, destacando la importancia de estudiar este tema, pues cuanto mayor es la divergencia en la percepción, mayor es la divergencia conductual. Llama la atención en este punto que la comunidad escolar en este trabajo estaba compuesta por docentes, técnicos administrativos, técnicos educativos y estudiantes.

En este artículo, priorizamos destacar los enunciados elegidos, porque se trata de un trabajo cuantitativo y cualitativo, y cuando se trata de develar percepciones, estas necesitan ser resaltadas en la formación de grupos. Generando así un marco destacado para que el gerente comprenda cualitativamente los puntos de percepción de cada grupo.

También se destacó en la realización de este trabajo, la necesidad de realizar acciones de difusión y promoción del "Código de Ética Profesional del Servidor Público Civil del Poder Ejecutivo Federal – Decreto 1.171/94" (Brasil, 1994), así como acciones que valoren los comportamientos éticos y morales en la función pública federal y, principalmente, que cada servidor público y comunidad escolar a la que se vincule, tener conocimiento de este código y utilizarlo como herramienta base para sus acciones, ayudando así a los administradores y/o servidores.

Así, se puede afirmar que el código de ética del servidor público federal puede ser un motivador para acciones efectivas en el servicio público federal. El planteamiento de este trabajo tuvo en cuenta los principios constitucionales de la gestión pública, tales como la legalidad, la impersonalidad, la publicidad, la eficiencia y la moralidad, en los que centramos nuestra atención, buscando esbozar una nueva perspectiva de ruptura con el patrón tradicional de gestión de recursos humanos en la gestión de las instituciones públicas.

Con esta perspectiva, se aconseja a los directivos que centren su atención en el lenguaje, los símbolos, las ceremonias de su comunidad escolar, así como en los actores de este sistema (que no fueron abordados en este trabajo), ya que son los indicadores del sentido construido en la organización, y los determinantes para el logro de comportamientos éticos y de reconocimiento de valores morales que son la base de instituciones sólidas.

Como limitación del estudio, esta investigación fue aplicada en apenas dos instituciones educativas EBTT y, de estas, vinculadas a la UFSM, como sugerencias para futuros trabajos, se sugiere que esta investigación sea ampliada a todos los demás campus y centros que conforman la referida institución y sus pares, así como en cualquier institución educativa, ya sea pública o privada. Porque después de esta aplicación, permitirá la comprensión de la percepción de las normas de conducta, y puede ser el inicio de una gestión con responsabilidad social, ético y comprometido con los nuevos modelos de gobernanza institucional.

Referencias

- [1] Alves, F. J. S.; Lisboa, N. P.; Weffort, E. F. J.; Antunes, M. T. P. Um Estudo Empírico Sobre A Importância Do Código De Ética Profissional Para O Contabilista. *Revista Contabilidade & Finanças*, V. 18, P. 58-68, 2007. <https://doi.org/10.1590/S1519-70772007000300006>.
- [2] Amor, A. M.; Verdugo, M. Á.; Fernández, M.; Aza, A.; Sánchez-Gómez, V.; Wolowiec, Z. Development And Validation Of Standardized Quality Of Life Measures For Persons With Idd. *Behavioral Sciences*, V. 13, N. 6, P. 452, 2023. <https://doi.org/10.3390/bs13060452>.
- [3] Amorim, D. A.; Oliveira, N. B. M. O Princípio Da Integridade Na Governança Pública Brasileira: Uma Revisão Sistemática. *Revista De Auditoria, Governança E Contabilidade*, V. 10, N. 43, 2022. Disponível Em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/Ragc/article/view/2700/1720>.
- [4] Andersson, S.; Ekelund, H. Promoting Ethics Management Strategies In The Public Sector: Rules, Values, And Inclusion In Sweden. *Administration & Society*, V. 54, N. 6, P. 1089-1116, 2022. <https://doi.org/10.1177/00953997211050306>.
- [5] Borges, E.; Medeiros, C. (2007). Comprometimento E Ética Profissional: Um Estudo De Suas Relações Juntos Aos Contabilistas. Disponível Em: <http://www.scielo.br/pdf/V18n44/A06v1844.pdf>.
- [6] Brasil, 1994. Decreto Nº. 1.171, De 22 De Junho De 1994. Código De Ética Profissional Do Servidor Público Civil Do Poder Executivo Federal. 1994, Disponível Em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/D1171.htm.
- [7] Brasil, 1998. Emenda Constitucional Nº. 19, De 04 De Junho De 1998. Modifica O Regime E Dispõe Sobre Princípios E Normas Da Administração Pública, Servidores E Agentes Políticos, Controle De Despesas E Finanças Públicas E Custeio De Atividades A Cargo Do Distrito Federal, E Dá Outras Providências, 1998. Disponível Em:

- [Http://www.camara.gov.br/sileg/integras/688521.pdf](http://www.camara.gov.br/sileg/integras/688521.pdf).
- [8] Boros, S.; Visy-Petra, L.; Cheie, L. A Q-Sort Analysis Investigating The Social Perception Of A Chronic Disease: Between Sympathy And Stigma. *Cognition, Brain, Behavior*, V. 11, N. 2, P. 347-459, 2007.
- [9] Brito, D. S.; Caldas, F. S. A Evolução Da Carreira De Magistério De Ensino Básico, Técnico E Tecnológico (Ebt) Nos Institutos Federais. *Revista Brasileira Da Educação Profissional Tecnológica*, V. 1, N. 10, P. 85-96, 2016. <https://doi.org/10.15628/Rbept.2016.4024>.
- [10] Brown, S. R. *Political Subjectivity: Applications Of Q Methodology In Political Science*. New Haven, Ct: Yale University Press, 1980.
- [11] Cescon, Everaldo. (Organizador). *Ética E Subjetividade*. Petropólis: Editora Vozes, 2016.
- [12] Chauí, M. *Convite À Filosofia*. São Paulo. Editora Ática, 2000.
- [13] Cordeiro, M. I. G. M.; Otte, J.; Santos, E. G.; Novo, L. F.; Serpa, R. *Desafios Da Gestão Pública Contemporânea: Uma Análise No Instituto Federal Sul-Rio-Grandense Ifsul*. In: *Xii Colóquio Internacional De Gestão Universitária*, 2012, Anais [...]. Veracruz-México, 2012.
- [14] Ferreira, R. N. C.; França, R. R.; Vieira, C. S. *Ética No Setor Público: Responsabilidades E Desafios*. *Revista Farol*, V. 17, N. 17, P. 64-77, 2022. Disponível Em: <https://revista.farol.edu.br/index.php/farol/article/view/406>.
- [15] Ferreira, A. A.; Miguel, M. C. *Repensando A Ética Profissional Dos Economistas Brasileiros À Luz Da Pedagogia Freireana*. *Cadernos Cimeac*, V. 13, N. 2, P. 69-111, 2023. Disponível Em: <https://seer.uftm.edu.br/revistaeletronica/index.php/cimeac/article/view/7060>.
- [16] Fullan, M.; Quinn, J. *Coerência: Os Direcionadores Corretos Para Transformar A Educação*. Porto Alegre: Penso Editora, 2022.
- [17] Goi, M. E. J.; Silva, E. R. A.; Medeiros, D. R. *Formação Continuada De Professores: Extensão Universitária Sobre A Metodologia De Resolução De Problemas No Ensino De Ciências Na Modalidade Remota*. *Revista Conexão Uepg*, N. 18, P. 2, 2022. Disponível Em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8669946.pdf>.
- [18] Gomes, A. F.; Nascimento, K. J.; Bockorni, B. R. S.; Santos, A. Z. P. M.; Teixeira, S. A. *Ética Moral Nas Organizações*. *Revista Destaques Acadêmicos*, V. 14, N. 1, 2022. Disponível Em: <https://www.univates.br/revistas/index.php/destaques/article/view/2988/1943>.
- [19] Joseph, C.; Rahmat, M.; Yusuf, S. N. S.; Janang, J. T.; Madi, N. *The Ethical Value Disclosure Index From The Lens Of Sdg 16 And Institutional Theory*. *International Journal Of Ethics And Systems*, V. 39, N. 3, P. 612-628, 2022. <https://doi.org/10.1108/Ijoes-05-2021-0109>.
- [20] Kuory, S. E. C. *A Ética No Serviço Público*. *Revista Do Direito Administrativo*. V. 220. P. 183-194, 2000. Disponível Em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47534/45213>.
- [21] Lima, C. P. (2005 A, P. 44). *As Percepções Dos Agricultores Que Cultivam Soja Transgênica No Município De Não-Me-Toque – Rs, Brasil: Um Estudo De Caso Mediante Metodologia “Q”*. Dissertação De Mestrado. Programa De Pós-Graduação Em Extensão Rural Da Ufsm, 2005. Recuperado 26 De Agosto De 2016. Disponível Em: http://cascavel.ufsm.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codarquivo=533
- [22] Lopes, C. E.; Abid, J. A. D. *Teoria Da Percepção No Behaviorismo Radical*. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*. V. 18 N. 2, P. 129-137, 2002. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722002000200003>.
- [23] Machado, S. S. *Gestão Da Qualidade*. Ifmg, Inhumas, Go, 2016.
- [24] Moll, J. *Educação Profissional E Tecnológica No Brasil Contemporâneo – Desafios, Tensões E Possibilidades*. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- [25] Monteiro, J. K.; Santo, F. C. E.; Bonacina, F. *Valores, Ética E Julgamento Moral: Um Estudo Exploratório Em Empresas Familiares*. *Revista Psicologia: Reflexão E Crítica*, V. 18, N. 2, P. 237-246, 2005. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722005000200012>.
- [26] Müller, A. *O “Tesouro Perdido” Da Justiça De Transição Brasileira: A Cnv, As Comissões Universitárias E O Trabalho Dos Historiadores*. *Revista Tempo E Argumento*, V. 13, N. 32, P. E0501-E0501, 2021. Disponível Em: <https://www.redalyc.org/journal/3381/338171851030/movil>.
- [27] Pereira, S. P. M.; Correia, P. M. A. R. *Movimentos Pós-Nova Gestão Pública: O Novo Serviço Público*. *Lex Humana*, V. 12, N. 1, P. 69-85, 2020. Disponível Em: <https://seer.ucp.br/seer/index.php/lexhumana/article/view/1824>.
- [28] Reale, M. *Lições Preliminares De Direito*. 24. Ed. São Paulo: Saraiva, 1999.
- [29] Rocha, K. J. *Ética E Cidadania No Setor Público*. Cuiabá: Edufimt; Curitiba: Ufpr, 2008.
- [30] Sajari, A.; Haron, H.; Genesan, Y.; Khalid, A. A. *Factors Influencing The Level Of Ethics And Integrity In Malaysian Public Sector*. *Journal Of Islamic Accounting And Business Research*, V. 14, N. 1, P. 141-158, 2023. <https://doi.org/10.1108/Jiabr-09-2021-0256>.
- [31] Skinner, B. F. *The Experimental Analysis Of Behavior*. In: *Skinner, B. F. Cumulative Record: A Selection Of Papers*. Nova York: Appleton-Century-Crofts. P. 100-131. 1957.
- [32] Skinner, B. F. *What Is The Experimental Analysis Of Behavior?* *Journal Of The Experimental Analysis Of Behavior*. V. 9. N. 3. P.213-218. 1966. <https://doi.org/10.1901/jeab.1966.9-213>.
- [33] Skinner, B. F. *Beyond Freedom And Dignity*. New York: Alfred A. Knopf, 1971.
- [34] Skinner, B. F. *Reflections On Behaviorism And Society*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1978.
- [35] Skinner, B. F. (1985) *Cognitive Science And Behaviourism*. *British Journal Of Psychology*. V. 76. P. 291-301. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8295.1985.tb01953.x>.
- [36] Skinner, B. F. *Recent Issues In The Analysis Of Behavior*. Columbus: Merrill Publishing Company, 1989.
- [37] Stephenson, W. *Interdependency And Operationism In Q-Sorting*. *Psychological Record*. V. 13, P. 269-272, 1963. <https://doi.org/10.1007/Bf03393528>.
- [38] Zilio, D. (2010). *A Natureza Comportamental Da Mente: Behaviorismo Radical E Filosofia Da Mente*. São Paulo: Cultura Acadêmica.
- [39] Zilio, D. (2010). *A Natureza Comportamental Da Mente: Behaviorismo Radical E Filosofia Da Mente*. São Paulo: Cultura Acadêmica.