

ISSN: 2215-3276

CONSEJO DE
NOTables
PODER JUDICIAL
COSTA RICA

ÉTICA JUDICIAL

Cuaderno 2
Vol. 2, n.º 1, Abril 2013

Cuando decimos ética
Rafael León Hernández

**Sistema de Gestión Ética
Diagnóstico de Oportunidad
Valores Compartidos**
Olga Ovares Araya

Política Axiológica
Ivannia López Guevara

**Fundamentos ético-filosóficos para una educación en valores
hoy: algunas consideraciones relacionadas con la educación
en valores para personas funcionarias públicas**
Magda Díaz Bolaños



CONSEJO DE
NOTables
PODER JUDICIAL
COSTA RICA

Ética judicial
Cuaderno 2
Abril 2013

ISSN
2215-3276

© **Escuela Judicial “Lic. Édgar Cervantes Villalta”**

© **Consejo de Notables del Poder Judicial**

© **Secretaría Técnica de Ética y Valores**

Director de la Escuela Judicial: Marvin Carvajal Pérez

Coordinadores de la publicación: Rafael León Hernández y Román Bresciani Quirós

Corrección filológica: Irene Rojas Rodríguez

Diseño de portada: Mónica Cruz Rosas

Diagramación e impresión: Departamento de Artes Gráficas, Poder Judicial

Consejo editorial

José Manuel Arroyo Gutiérrez
Alfonso Chaves Ramírez
Carmenmaría Escoto Fernández
Olga Ovares Araya
Luis Fernando Solano Carrera
Lena White Curling

El contenido de los artículos publicados es responsabilidad de cada persona autora y no necesariamente refleja la opinión del Consejo de Notables o de la Secretaría Técnica de Ética y Valores del Poder Judicial.

Se prohíbe la reproducción de esta publicación para la venta u otro propósito comercial.

www.eticayvalores.escuelajudicial.ac.cr

Contenido

Presentación _____	5
Cuando decimos ética (Rafael León Hernández) _____	7
Sistema de Gestión Ética (Olga Ovares Araya) _____	17
Diagnóstico de Oportunidad (Olga Ovares Araya) _____	23
Valores Compartidos (Olga Ovares Araya) _____	29
Política Axiológica (Ivannia López Guevara) _____	33
Fundamentos ético-filosóficos para una educación en valores hoy: algunas consideraciones relacionadas con la educación en valores para personas funcionarias públicas (Magda Díaz Bolaños) _____	43

La ética como herramienta de gestión

El Poder Judicial de Costa Rica ha sido pionero en la incorporación del tema ético en su quehacer. Así por ejemplo, creó la primera Comisión de Ética y Valores, dos años antes de que el Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994 estableciera el Sistema Nacional de Comisiones de Valores.

Desde entonces y, sobre todo, con la entrada en funcionamiento de la Secretaría Técnica de Ética y Valores (STEV) en el 2008, el Poder Judicial ha puesto su experiencia al servicio de otras instituciones públicas y empresas privadas que se encuentran estableciendo Sistemas de Gestión Ética similares al suyo.

Por lo anterior, personal judicial vinculado con el trabajo ético-axiológico en lo interno de esta institución ha elaborado los textos que se utilizan actualmente como base para la Inducción al Sistema Nacional de Comisiones de Valores, curso presencial que imparte la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV) en convenio con la Universidad Estatal a Distancia (UNED).

En este segundo Cuaderno de ética judicial, ponemos estos textos a disposición de nuestras personas lectoras, en los cuales encontrarán desde los fundamentos de la ética hasta la explicación de algunos de los procesos más delicados de la gestión en el tema, como son la elaboración de los Diagnósticos de Oportunidad, la identificación de los Valores Compartidos, la implementación de una Política Axiológica y un acercamiento a los procesos de educación moral, específicamente la formación en valores.

El primer artículo del psicólogo laboral, Rafael León Hernández, especialista en contenidos de la STEV, presenta una introducción de la ética con un lenguaje sencillo para personas que se inician en el estudio del tema.

En los siguientes tres artículos, la especialista en filosofía y educación, Olga Ovares Araya, jefa de la STEV, expone los elementos constitutivos de un Sistema de Gestión Ética y hace especial énfasis en el diagnóstico de oportunidad y la identificación de los valores compartidos.

En el quinto artículo, la administradora de negocios y encargada de proyectos de la STEV, Ivannia López Guevara, presenta la formulación de políticas axiológicas como herramienta de gestión ética a mediano y largo plazo en las organizaciones.

En el sexto y último artículo, la jueza y especialista en filosofía y educación, Magda Díaz Bolaños, integrante de la Comisión de Ética y Valores del Poder Judicial, desarrolla algunas consideraciones sobre los fundamentos de la educación en valores para las personas funcionarias públicas.

Con la lectura de este Cuaderno de ética judicial, estimamos que las personas interesadas tendrán una mejor comprensión de cómo se aplican los fundamentos de la ética a los sistemas de gestión organizacionales, en particular, el del Poder Judicial.

Consejo de Notables
Poder Judicial
Costa Rica

Cuando decimos ética

Rafael León Hernández¹

Posiblemente a usted le pasó lo mismo que a mí cuando le llegaron a hablar de ética: nada quería saber del asunto. La ética era, a mi entender, otro de esos aspectos de los que algunos políticos hablaban en sus discursos, y poco tenía que ver conmigo. Si para usted también fue así, deme una oportunidad de explicarle de qué se trata. Quizá, al igual que yo, se lleve una sorpresa.

“La ética no es más que el intento racional de averiguar cómo vivir mejor” (Savater, 1994, p. 76), le explicaba un padre a su hijo. Si bien la definición nos deja con más dudas que respuestas, al menos nos pone ya en camino para comprender que este tema puede ser algo distinto a lo que imaginamos.

Todos vivimos, en eso estamos de acuerdo, pero quisiera que usted se responda en este momento, si su vida es buena, si siente satisfacción con ella. Y de ser así, ¿no habrá pensado que podría ser mejor? Pues de eso precisamente es lo que estamos hablando.

Si usted tiene algún árbol cerca o cualquier otra planta, mírela un momento. ¿Será que esa planta se preguntará cuál es su lugar en el universo? ¿Será que usted se lo ha preguntado en relación con su propia vida?

Tal vez habrá escuchado hablar sobre un señor que se llamaba René Descartes. Hace muchos años, él se encontraba tratando de descubrir alguna verdad que nadie –principalmente él mismo– pudiera poner en duda. De tanto pensar en eso, solo llegó a una conclusión posible: pensaba. Tenía la capacidad de pensar, como usted y yo, en su propia existencia, en el porqué de las cosas, en su relación con las demás personas, entre tantas otras posibilidades.

Su capacidad de pensar era prueba de su existencia (nunca dijo que una estuviera primero que la otra). Pienso, por lo tanto, existo. Es muy probable que la planta que usted tenga en frente también exista, así como el asiento sobre el cual está en este momento. Pero la naturaleza existencial de las cosas, las plantas y los animales es diferente a la suya y la mía.

Existir como ser humano tiene algunos requisitos. Uno es esta capacidad de cuestionarnos por nuestro lugar en el mundo y, consecuentemente, otro es la obligación de responder a esta pregunta.

¹ Máster en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad de Costa Rica, con estudios en Psicología Laboral de la Universidad Católica de Costa Rica y la Pontificia Universidad Católica de Chile. Se ha desempeñado como coordinador de las Comisiones de Valores del Instituto Mixto de Ayuda Social y del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica. Actualmente, es especialista en contenido de la Secretaría Técnica de Ética y Valores del Poder Judicial de Costa Rica.

Ser persona implica tomar decisiones. Podrá estar pensando que hay siempre alguna predeterminación en nuestra vida: dónde nacemos, bajo qué circunstancias, en cuál época. En efecto, las cartas podrán estar en la mesa, pero nos toca decidir cómo jugarlas. Adela Cortina señaló: “cualquier persona desea ser libre para decidir qué tipo de vida desea llevar, aunque su decisión consistiera en alienarla” (1995. p. 109). Esperemos que este no sea el caso.

La vida humana será entonces más compleja que la de la planta; pero también es más rica en opciones.

Si escuchó hablar alguna vez de un filósofo llamado Immanuel Kant, sabrá que él expuso que esa capacidad de cada persona de autodefinirse le otorgaba una categoría de fin y no de medio (Blázquez, Devesa y Cano, 2002). Es decir, yo no debo tratar a las demás personas como objetos (como lo haría con la silla sobre la cual me encuentro), sino como iguales a mí en dignidad y derechos.

Por lo anterior, cuando nos acercamos a alguien, no deberíamos estar pensando: “¿qué provecho puedo sacar de esta persona?”, pues eso sería tratarla como un medio para mis propios fines.

Este es el principio de la dignidad humana, expresado en palabras de Adela Cortina de esta forma: “hay moral porque en el universo existe un tipo de seres que tienen un valor absoluto y por eso no deben ser prestados como instrumentos; hay moral porque todo ser racional – incluido, obviamente, el ser humano – es fin en sí mismo, y no medio para otra cosa” (1995, p. 89).

“Hay moral”, indicó Cortina. ¿Qué es moral entonces? Una condición humana. Existir como seres humanos implica que tenemos moral. Llevamos impresa esa noción en nuestro interior sobre lo bueno, lo correcto, lo justo... sobre todo, si nos referimos a la relación con las demás personas. La ética será entonces, la reflexión que hacemos sobre nuestra moral. O por decirlo de una manera más sencilla, cuando hablamos del fenómeno moral o de la ética, a fin de cuentas hablamos de lo mismo.

¿Ya vamos entendiendo mejor de qué trata la ética? De pensar en cómo vivir y vivir bien, pero sabiendo que no solo se trata de mí, sino de todas las personas. La ética tiene, por tanto, una naturaleza social.

Como seres sociales, reconocemos que nuestra vida tiene varias dimensiones. Somos personas, pero personas ciudadanas, tanto de una nación como de alguna ciudad y barrio. Y dentro de este contexto, también tenemos ámbitos de acción específica como lo es el trabajo.

Así, la ética implica el intento racional de vivir bien como personas trabajadoras, ciudadanas y humanas. Involucra una congruencia entre mi comportamiento en un ámbito y otro, así como mi respeto por la misma necesidad de las demás personas de vivir bien y de forma congruente (Etxeberría, 2001, citado en Grande, 2006 / Cortina, García, Domené, Martínez, Ros y Smilg, 1996).

El arte de tomar decisiones

Todos los días tomamos decisiones. Cuando el gallo se despierta para cantar por las mañanas, no piensa en la conveniencia o no de hacerlo. Pero en nuestro caso, al sonar la alarma del despertador, necesitamos razones que nos hagan levantarnos: llevar a las hijas y los hijos a la escuela para que reciban una buena educación y puedan salir adelante, ir al trabajo para ganar el dinero que requerimos para satisfacer nuestras necesidades, entre muchas otras posibilidades.

Puede ser que en algo tan rutinario como levantarnos por la mañana, no dediquemos ni un segundo a pensar si lo hacemos o no; es ya una costumbre. Pero en algún momento en el pasado, decidimos hacernos cargo de nuestros hijos e hijas. En alguna oportunidad, hemos tomado la decisión de buscar un trabajo para poder sobrevivir y hasta realizarnos como seres humanos en él.

La diferencia entre el quehacer del gallo (o el de cualquier otro animal) y el nuestro reside en la forma en que tomamos decisiones, y se necesitan algunas características para que un acto sea plenamente humano.

Requerimos de la **voluntad**, el deseo o la motivación para actuar, en otras palabras, querer hacer algo. Ocupamos la **libertad**, la posibilidad de hacerlo. Pero más allá de querer y poder, necesitamos la **razón** que medie en nuestras decisiones. La **responsabilidad** también interviene; solo el ser humano es capaz –por no decir que tiene el deber– de responder conscientemente por sus actos.

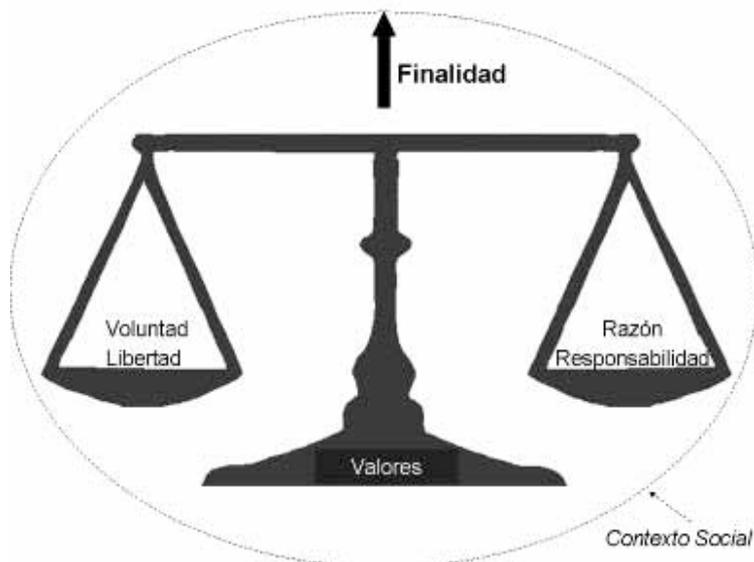
Así por ejemplo, tenemos la posibilidad de contemplar las consecuencias de no levantarnos cuando el despertador suena, aun cuando nuestra voluntad, en un primer momento, sea quedarnos durmiendo. La razón y la responsabilidad son las características que humanizan nuestras acciones. “La inteligencia no impera sobre la voluntad, sino que muestra a la voluntad su objetivo” (Soto y Cárdenas, 2007, p. 14).

Ahora bien, no es que se tome cada decisión de manera aislada de las otras, hay en ellas antecedentes y expectativas; por un lado, la experiencia que nos hemos forjado con las decisiones pasadas; por el otro, el proyecto de vida que nos hayamos propuesto; es decir, la respuesta que nos hayamos dado a aquella pregunta sobre el porqué de nuestra existencia.

¿Qué tal un ejemplo? Yo –el que le escribe a usted– no decidí ser hombre, no escogí a mis padres, ni siquiera la escuela en la que estudié. Nadie me pidió opinión sobre el país donde quería nacer o las costumbres de su pueblo. Pero yo, con estas circunstancias, decidí formar una familia, estudiar una carrera aunque no fuera la que habría escogido en primera instancia. Decidí quedarme viviendo en esta patria y retribuirle de alguna manera en mi condición de ciudadano. Decidí ser una buena persona.

Así pues, ante cada decisión que deba tomar, es mi responsabilidad ser congruente con ese proyecto de vida que me he construido, con mi contexto

social y esa **finalidad** que he resuelto para mi vida. Estoy seguro de que usted tiene su propio proyecto, si no, ya es hora de hacerlo.



En la base de su proyecto de vida, encontrará también los valores que lo o la ayudarán a orientarse. Si usted quiere ser una buena mamá o un buen papá, posiblemente acordará conmigo que debe ser una persona responsable, comprensiva, disciplinada, prudente, entre otros valores. Si busca ser un buen amigo o una buena amiga, será entonces una persona leal, solidaria, respetuosa, honesta, etc. Elegir roles en nuestra vida trae implícito con cuáles valores queremos vivir. Practicar valores es, finalmente, una decisión.

Con lo expuesto hasta ahora, será más sencillo entender de qué estamos hablando: de usar nuestra capacidad de razonar para tomar decisiones, actuar y responder conforme a ellas, considerando tanto nuestro proyecto de vida como nuestra naturaleza social. La ética trata de esto.

Valores

Como vimos, no es viable separar los valores de la ética, pero sí podemos señalar algunas de sus características a partir de la axiología, que es la parte de la filosofía que los estudia directamente.

Éticamente hablando, los valores no son cosas que existan de forma independiente, son inmateriales. Se ubican en el mundo de las ideas, por lo que, en ocasiones, se nos dificulta un poco entender qué son.

Lo que nos es más fácil es percibir la manifestación de un valor a través de la conducta humana. Si vemos a una persona socorrer a alguna otra en una emergencia, si conocemos a alguien que en su trabajo cumple a tiempo con todas sus obligaciones y haciendo su mejor esfuerzo, sabemos que se están aplicando unos valores.

La palabra valor, en sí, nos refiere a algo que es valioso y, como estamos haciendo alusión a ideas sobre la conducta humana, podemos comprenderlos también como ideales de comportamiento.

Si bien es viable utilizar las palabras principio, valor o virtud como sinónimas, también podemos distinguir diferencias sutiles entre ellas. Cuando decimos que una cualidad humana responde a un principio, hablemos por ejemplo de la solidaridad, estamos indicando que esta cualidad es importante para todas las personas (universal) y permanente en el tiempo.

Al decidir aplicar esa cualidad directamente en nuestra vida, la convertimos en un valor. Siguiendo el ejemplo, la solidaridad no solo es importante para la sociedad, lo es para mí, deseo ser una persona solidaria y que las demás personas lo sean conmigo.

Finalmente, cuando una persona vive de tal manera un valor que no la podemos imaginar sin él, decimos que es una virtud en ella. Esta diferenciación, quizá poco práctica para la vida cotidiana, nos puede servir para comprender cómo las personas adquirimos los valores.

Supongamos que, en un momento de reflexión sobre su vida, usted decide ser una persona más responsable. Lo primero que hace es poner en práctica el valor en alguna situación concreta; por ejemplo, si le asignaran este texto en un taller o curso, debe leerlo por completo antes de la sesión presencial. Ese es un solo acto de responsabilidad, y por una sola vez que lo haga, no habrá cambiado su comportamiento.

Pero después podrá hacer algunos otros actos, como llegar a tiempo a sus citas, terminar sus trabajos en el plazo establecido, cumplir con lo que promete. Al inicio, requerirá un mayor esfuerzo hacer cada uno de los actos, pero una vez que se habitúe, le será más natural hacerlo.

Es como salir a correr por las mañanas, al principio este deporte puede requerir un gran esfuerzo; pero una vez que nos hemos acostumbrado, hasta nos hace falta si dejamos de practicarlo un día. Cuando adquirimos una virtud, esta surge sin necesidad de pensarlo o hacer un gran esfuerzo.

Hago la siguiente advertencia, el proceso por medio del cual adquirimos las virtudes –la repetición– es el mismo por el que nos apropiamos de los vicios. “Con cada actuación de un vicio o una virtud, describimos, corregimos o subrayamos los rasgos de nuestro carácter” (Aranguren, 1972, p. 470).

Aristóteles entendía que una virtud es producto de la moderación de la conducta: “La virtud es un medio entre dos vicios que pecan, uno por exceso, otro por defecto” (1978, p. 98).

Por eso la adquisición de los valores implica mantener un equilibrio. Una cosa es ser responsable con nuestro trabajo y otra es descuidar nuestra salud o familia por atender los asuntos laborales. Podemos ser demasiado

permissivos con nuestros hijos e hijas (defecto); disciplinados y comprensivos (virtud) o déspotas irracionales (exceso).

Los valores tienen otras características, entre las cuales, podemos mencionar las siguientes:

Polaridad: Puede entenderse, como lo señaló Aristóteles, en el sentido de que el valor es el medio entre dos vicios, o bien, que a cada valor se le puede oponer un contravalor, aunque esta segunda forma de comprender el fenómeno es más limitada que la primera.

Jerarquía: Cada persona decide cuáles valores son más o menos importantes para ella. Aunque también esta jerarquía puede entenderse de forma colectiva, para la sociedad donde vivimos, algunos valores son prioritarios sobre otros.

Durabilidad: Se refiere a la permanencia en el tiempo (los principios). Los valores persisten a lo largo de la historia, porque la misma humanidad los ha aplicado y reconoce su importancia.

Flexibilidad: Podemos entenderla desde varias perspectivas. Una persona puede cambiar la jerarquía de sus valores (a partir de su experiencia de vida), o bien, la forma como se lleva a la práctica un valor en un determinado momento puede ser distinto que en otro.

Complementariedad: Para esta característica, utilizaremos las palabras de Aranguren: “Las virtudes [o los valores], si lo son de veras, no se dan aisladamente, sino que consisten en una cohesión, en una armonía [...]: las unas se exigen a las otras y no acaban de serlo sin las otras” (1972, p. 472).

Trascendencia: Los valores nos permiten trascender, alcanzar nuestras metas y cumplir con nuestro proyecto de vida.

Complejidad: Tomar una decisión basada en valores no es siempre sencillo. Dependiendo de las circunstancias, nuestro conocimiento y papel en los hechos se dificultarán o condicionarán la forma en que actuemos en determinado momento. Por ejemplo, no es tan sencillo aplicar la solidaridad en una emergencia cuando nuestra propia vida se puede poner en riesgo.

Extensión: La práctica de un valor en un determinado ámbito de nuestra vida puede extenderse a otros. Por ejemplo, si soy responsable en mi trabajo, eventualmente podré volverme responsable con los quehaceres del hogar, con el estudio, etc. Por otro lado, también podríamos decir que los valores se “contagian”, si en un determinado ambiente las personas comparten un valor, otras personas también empezarán a practicarlo.

Existen otras características de los valores, pero con estas, podemos ya tener una mejor comprensión de qué son y para qué nos sirven.

Ética de mínimos

Hemos indicado que la ética nos permite orientarnos racionalmente hacia la consecución de nuestros fines (nuestro proyecto de vida), considerando nuestra naturaleza social. Mis fines, por tanto, no son superiores a los de otras personas, por lo que debe existir un núcleo común, una base ética en la que todas las personas estemos de acuerdo.

Adela Cortina, autora de quien nos hemos referido, sintetiza los aportes de varias teorías filosóficas relacionadas con la ética y desarrolla los conceptos de ética de mínimos y éticas de máximos (Cortina *et al.*, 1996).

Mi forma de alcanzar la felicidad (mis máximos) puede ser muy distinta a las de otras personas, incluye preferencias religiosas, ideologías políticas y otras creencias particulares. Pese a esas diferencias, habrá elementos comunes para todas las personas, los cuales nos permitirán mantener una base donde podríamos cimentar la sociedad, estos son los mínimos.

En una democracia como la nuestra, estos mínimos pueden incluir algunos principios fundamentales (los expresados en los derechos humanos por ejemplo), el respeto al ordenamiento jurídico y hasta algunas costumbres de convivencia social fuerte y racionalmente arraigadas.

Los máximos pueden ser míos o compartidos por algún sector de la sociedad; pero los mínimos son de todas las personas. Por esa razón, a la ética de mínimos también se le llama ética civil o cívica.

Las organizaciones

Todos los conceptos vistos hasta ahora pueden también aplicarse al ámbito de las organizaciones. Comprendemos que una institución o una empresa está conformada por las personas que trabajan en ella (no son paredes, son grupos humanos). Sabemos también que cada organización, al igual que las personas, está orientada hacia un fin, tiene una misión o razón de ser.

Un centro médico existe para velar por la salud; una escuela o un colegio, para la educación; una galería de arte, para el esparcimiento y la promoción de la cultura.

Cuanto más fácil me sea reconocer un fin social valioso en la organización para la cual trabajo, mayor será también mi satisfacción al trabajar en ella.

El inconveniente es que esta perspectiva se nos oscurece por causa de algunas –o muchas– empresas producto de la sociedad del consumo. Podremos suponer que, al menos, la más capitalista de las empresas será una fuente de trabajo para personas que lo necesitan.

Al tener las organizaciones una misión que cumplir, requieren orientarse igualmente por unos valores y, como ya señalamos, al ser grupos de personas, deben ser valores compartidos por todas ellas.

Por este motivo, se ha adaptado la teoría de ética de mínimos de Adela Cortina, la cual es de un carácter social comprensivo (toda la sociedad), para aplicarla a los mínimos de la organización.

Se le ha denominado **Gestión ética** a la estrategia general de dirección del talento humano a partir de valores compartidos, con lo cual se pretende orientar la organización hacia el logro de sus objetivos o fines (León Hernández, 2012, p, 34).

Partiendo de la Ética de los Negocios y su hija, la Responsabilidad Social, los modelos de Administración por Valores (Blanchard y O'Connor, 1997) y Dirección por Valores (Dolan y García, 2008) fueron pioneros al establecer pasos para procesos de gestión ética, los cuales han dado base a la construcción de otros modelos más complejos o particularizados a nivel de países u organizaciones.

Básicamente, los procesos de Gestión ética deben considerar algunos elementos básicos como son:

- 1) El establecimiento de una estructura funcional que dé soporte al sistema.
- 2) El diagnóstico de la situación actual de la organización.
- 3) La selección y la definición participativa de los valores compartidos.
- 4) La redacción de un manual basado en principios de ética y los valores compartidos propios de la organización, identificándolos también con práctica concretas.
- 5) Un proceso de divulgación y promoción de los valores compartidos y conductas éticas.
- 6) Procesos que permitan la alineación de los procesos organizacionales en relación con la ética y los valores compartidos (planificación, recursos humanos, capacitación, entre otros).
- 7) Evaluación de todo el sistema.

En este artículo, no se detallará más al respecto, pero en los posteriores y con otra bibliografía de referencia, la persona lectora podrá reconocer con más detalles la teoría y los ejemplos prácticos del desarrollo de esta clase de sistemas.

Con lo señalado hasta ahora, lo que se pretende es brindar una mayor claridad en relación con qué es ética, cómo se aplica en las organizaciones y reconocer que el tema va más allá de llevarse o “portarse” bien.

Lo y la instamos a continuar y conocer más sobre la ética aplicada en la gestión de las organizaciones.

Referencias

- Aranguren, J. L. L. (1972). *Ética*. España: Ediciones Castilla.
- Aristóteles. (1978). *Moral, a Nicómaco*. España: Espasa-Calpe.
- Blanchard, K. y O'Connor, M. (1997). *Administración por Valores. Cómo lograr el éxito organizacional y personal mediante el compromiso con una misión y unos valores compartidos*. Colombia: Editorial Norma.
- Blázquez, F., Devesa, A. y Cano, M. (2002). *Diccionario de términos éticos*. España: Verbo Divino.
- Cortina, A. (1995). *Ética Civil y Religión*. España: PPC Editorial y Distribuidora.
- Cortina, A., García, D., Domené, M., Martínez, E., Ros, J. y Smilg, N. (1996). *Ética*. España: Santillana.
- Descartes, R. (1994). *Discurso del método*. España: RBA Editores.
- Dolan, S. y García, S. (2008). Rediseño cultural y la dirección por valores. En M. Díaz y O. Ovares. (Comp.). *Construyamos el cambio. Perspectiva del quehacer ético* (pp. 111-145). Costa Rica: Poder Judicial.
- Grande, M. (2006). *Ética de las Profesiones Jurídicas*. España: Desclée De Brouwer.
- León Hernández, R. (2012). *Implicaciones éticas de la función judicial, Unidad didáctica complementaria*. Costa Rica: Poder Judicial.
- Savater, F. (1994). *Ética para Amador*. España: Ariel.
- Soto, E. y Cárdenas, J. (2007). *Ética en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Viquez, M. (2004). *Ética: fundamentos y aplicaciones*. Costa Rica: Ediciones Mundo Mejor.
- Viquez, D. (2008). Conceptos fundamentales. En M. Díaz y O. Ovares (Ed.). *Construyamos el cambio. Perspectiva del quehacer ético* (pp. 53-63). Costa Rica: Poder Judicial.

Sistema de Gestión Ética

Olga Ovares Araya²

¿Qué es Gestión Ética?

La Gestión Ética (USAID, 2006, p. 48) es la actuación autorregulada de las organizaciones, orientada a asumir responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a guiar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo encaminados por la ética social dialógica y a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales de gestión institucional, hacia la búsqueda de fines socialmente aceptables.

La Gestión Ética como iniciativa permite incidir en la gestión institucional mejorando el quehacer ético y coadyuvando a alcanzar el fin institucional. Implica entender a la organización como un sistema que internamente está integrado por subsistemas que, como un todo, interactúa con otros sistemas dentro de su entorno inmediato, el mejoramiento de las condiciones de vida de la población y la generación de confianza para todos los públicos con los que se relaciona.

Supone el rediseño de la cultura ética organizacional, lo cual conlleva un cambio en las costumbres y comportamiento en el escenario laboral. Por tanto, busca promover en el interior de la organización un conjunto de valores compartidos, instrumentos y políticas para que se constituyan en guías de acción cotidianas y contribuyan en la toma de decisiones correctas.

Compromiso de las personas que dirigen la organización

Asimismo, se debe destacar que cuando una organización desea diseñar un sistema de gestión ética, es indispensable contar con el compromiso de la jerarquía superior, manifestado en una profunda creencia que la vida ética es esencial (García y Dolan, 2000) en la organización y en congruencia de esta creencia, lo cual definitivamente facilitará asumir este reto que la ética aplicada en el mundo de las organizaciones nos propone.

Un elemento adicional a contemplar en este contexto es evitar juridizar la ética, como lo hemos realizado por tantos años en los diferentes escenarios institucionales de casi toda Latinoamérica. Al juridizar la ética, estamos actuando contrario a su propia naturaleza. En este sentido, para orientar en forma exitosa esta labor, será necesario formular como un compromiso de primerísimo orden la propuesta de trabajo de las instancias responsables de estos procesos.

² Especialista en Filosofía y Educación de la Universidad de Chile, máster en Administración de Negocios, licenciada en Comunicación, docente universitaria con amplia experiencia en los temas axiológicos, ética aplicada y gestión ética. Actualmente es integrante del Consejo de Notables y la Comisión de Ética y Valores del Poder Judicial y se desempeña desde su creación en el 2008 en la Jefatura de la Secretaría Técnica de Ética y Valores del Poder Judicial de Costa Rica.

Por tanto, se debe entender que la gestión ética es de corte preventivo, sirve para educar moralmente, pero jamás para castigar, pues para ello existen en las instituciones instancias y disposiciones disciplinarias para velar por las sanciones y su aplicación.

Orientación ético filosófica

La orientación ético filosófica puede combinar diversas perspectivas: la perspectiva teleológica es aquella orientada a un fin; la ontológica y la deontológica permiten ver la brecha entre lo que es y lo que debería ser; la social plantea unos mínimos exigibles de justicia para la convivencia pacífica y la perspectiva dialógica implica procurar espacios de diálogos para tener consenso.

Está claro que la ética debe gestionarse, por lo que se debe discernir el tipo de ética que se promueve desde las organizaciones y en ellas. En este sentido, es adecuado por las características de pluralidad de las instituciones y las condiciones democráticas del país promover una ética social, preventiva; una ética social dialógica o ética de mínimos (Cortina, 2000b), construida desde un suelo común de las distintas creencias religiosas y filosóficas que representen a la población de la organización.



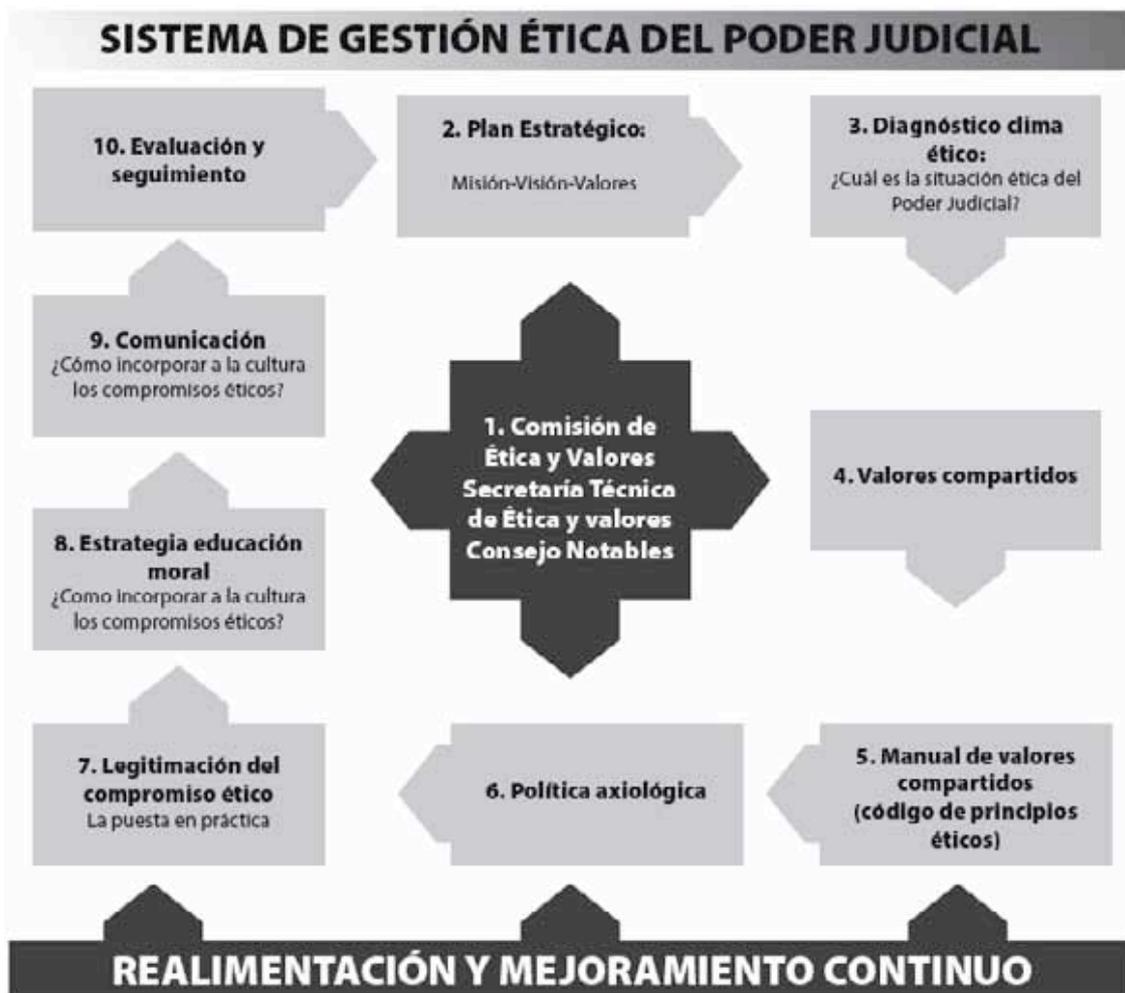
De ahí surge la importancia de orientar el quehacer ético y axiológico desde una mirada ética que permita vivenciar un conjunto de valores compartidos que formen personas en plenitud, con su triple dimensionalidad: humana, ciudadana y laboral.

Por ello resulta imprescindible clarificar al seno de la organización en la forma como entenderemos la ética en un contexto democrático como el

nuestro, qué tipo de ética promoveremos desde las organizaciones, dada su pluralidad, y especialmente, responder la pregunta ¿para qué debe servir al país todo este esfuerzo?

Un modelo de gestión

Se ha puesto énfasis en que la ética promueve la plenitud humana en su triple dimensionalidad: humana, ciudadana y laboral, así como una vida reflexiva deseable, e influye de manera positiva en las personas. No obstante, la ética no se autogenera, es necesario propiciarla, gestionarla y estar en permanente revisión y ajuste.



Gerenciamiento. Seguidamente se describirán brevemente los procesos que conforman el Sistema de Gestión Ética. Es deseable iniciar con un ente responsable de direccionar el quehacer ético y axiológico de la organización, el cual podrá ser la Comisión de Ética y Valores como un primer escenario directivo del accionar axiológico y ético, el cual debe gozar de una representatividad de las áreas estratégicas institucionales.

Instancia técnica especializada. También será necesario contar con una instancia técnica especializada que contribuya a operativizar la gestión ética organizacional. De igual manera, es importante señalar que cuando una institución supera las mil personas en su población, debe pensar en estructuras de apoyo, con el propósito de sensibilizar y fortalecer el proceso de cambio, particularmente cuando hay oficinas descentralizadas en todo el país.

Planificación estratégica. La planificación estratégicamente forma parte de los procesos del Sistema de Gestión Ética, el cual ofrece oportunidades de enfoque para el trabajo que se requiere hacer. Por ello será significativo para la gestión diseñar procesos de planeamiento estratégico, como herramienta gerencial que permitirá visualizar el trabajo ético y axiológico que se requería institucionalmente en el corto, mediano y largo plazo.

Diagnóstico de Oportunidad. El Diagnóstico de Oportunidad (Abarca, Ovares y Vega, 2001)³ es el proceso mediante el cual se identificará el clima ético institucional. La metodología a utilizar permite distinguir el comportamiento de las personas vinculadas con los medios y fines institucionales, y es la antesala para definir los valores compartidos.

Valores Compartidos. Los Valores Compartidos conforman un proceso mediante el cual se legitiman y validan los valores identificados por las personas que componen la organización. Además de identificar los valores compartidos, se definen estos, mediante diálogos simétricos y consenso de quienes conforman la organización. Se aportan acciones congruentes entre los valores privilegiados por el personal y la vinculación con la cotidianidad laboral. Es necesario que el personal identifique indicadores o medidas de desempeño, para automedir estos compromisos éticos.

Manual de principios éticos. El manual de principios éticos es un instrumento inspirador de las mejores prácticas éticas organizacionales. Debe ser un manual preventivo y desempeñar un papel educativo que permita apelar a la razón, para que, rectamente utilizada, sea capaz de orientar el ejercicio de la libertad, tomar decisiones correctas, dirimir dilemas éticos y fomentar recomendaciones fraternas.

La participación es un ingrediente esencial en el proceso. Se deben seleccionar algunas reflexiones que hagan referencia a las implicaciones éticas que posee una persona que ejerce la función pública sin importar su rango o investidura, así como a la relevancia del trabajo bien realizado, convirtiéndose en decisión de vida de las personas cuando optan por la excelencia.

Política Axiológica. La Política Axiológica es un instrumento que se diseña a partir de la problemática ética y axiológica organizacional. Tiene una condición técnica que refiere que deberá ser construida en procesos participativos con la máxima jerarquía de la organización, quien ha de aportar las alternativas de solución a la problemática identificada. Su temporalidad se define en el largo

³ El diagnóstico de oportunidad es una metodología diseñada para identificar el clima ético.

plazo y logra visualizar los compromisos éticos que impactarán la gestión institucional.

Educación Moral. La estrategia de educación moral es el proceso mediante el cual se participa a las áreas especializadas de la formación y desarrollo del personal de la organización. A partir de los compromisos plasmados en la Política Axiológica, estas áreas diseñan los planes de acción para introducir el componente de la educación moral, en forma integral, permanente y sistemática para toda la población.

Proceso comunicativo. El proceso comunicativo es una propuesta diseñada para poner en común los compromisos éticos institucionales, con acento en el personal que integra el conjunto organizacional y con dispositivos para la ciudadanía.

Compromiso Ético. El Compromiso Ético es un proceso que consiste en organizar un acto público con los diferentes actores de la ciudadanía, para legitimar y validar los compromisos asumidos por la institución, una vez que las autoridades aprueben los procesos diseñados e implementados. El objetivo del compromiso público ético es explicitar públicamente que se ha decidido “tomar en serio” (Comisión de Ética y Valores, 2010) la ética como institución de servicio frente a la ciudadanía, y someterse al escrutinio público.

Seguimiento y evaluación. Todo sistema requiere de un plan de mejoras y ajustes, por ello se prevé el proceso Plan de Mejoramiento Continuo. Tiene por objeto dar seguimiento y evaluar los procesos construidos, revisar y ajustar lo que sea necesario.

La temporalidad del seguimiento y la evaluación del Sistema de Gestión Ética son determinadas en el proceso de la Política Axiológica, mediante los planes de acción formulados por las áreas de gestión. Otros factores que determinen la periodicidad podrán ser la estructura organizacional y los recursos que se dispongan. Se sugiere hacer aplicaciones anuales y quinquenales.

Referencias

- Abarca, M., Ovares, O., Vega, H. (2001). *Fruto de la perseverancia: El Sistema Nacional de Comisiones de Valores de Costa Rica*. Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica
- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). (2006). *Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos conceptuales y manual metodológico*. Colombia: Casals & Associates.
- Comisión de Ética y Valores. (2010). *Manual de Valores Compartidos*. Costa Rica: Poder Judicial, Artes Gráficas.
- Cortina, A. (2000a). *Ética de la empresa*. España: Trotta.
- Cortina, A. (2000b). *Ética de mínimos*. España: Tecnos.
- Cortina, A. (2005). *Educación en valores y responsabilidad cívica*. Colombia: El Búho.
- Díaz Bolaños, M. y Ovares Araya, O. (2008). *Construyamos el cambio: Perspectiva del quehacer ético*. Costa Rica: Poder Judicial, Artes Gráficas.
- García, S. y Dolan, S. (2000). *La dirección por valores*. España: McGraw-Hill.
- Toro, J. B. y Rodríguez, M. (2001). *La comunicación y la movilización social en la construcción de los bienes públicos*. Colombia: BID-INDES.

Diagnóstico de Oportunidad

Olga Ovares Araya

Todos los procesos referidos a la axiología (Frondizi, 2005) y la ética aplicada en las organizaciones, por su filosofía, deben ser desarrollados en escenarios participativos, de consulta, diálogo y consenso con la población que será beneficiada.

Como parte de una estrategia exitosa, en las tareas por hacer, se deben propiciar espacios para explicar al personal de la organización sobre las diversas actividades que se tendrán que organizar, desarrollar e implementar durante el proceso. De igual forma, se debe manifestar la necesidad de contar con la participación y apoyo del personal y de las diferentes jefaturas para validar el proceso.

El desarrollo de una labor informativa y de sensibilización es necesaria, con el propósito de poner en común al personal en relación con el tratamiento que la institución y sus jerarcas han decidido darle a la gestión ética, para fortalecer el comportamiento ético y la importancia de obtener aportes de cada persona, a fin de validar y legitimar los procesos propuestos.

Una vez que se han tomado las consideraciones expuestas en los párrafos anteriores, se inicia el proceso con la aplicación de la metodología Diagnóstico de Oportunidad (Abarca, Ovares y Vega, 2001).

El Diagnóstico de Oportunidad es una herramienta gerencial, diseñada en 1999 para identificar el clima ético, así como fortalecer las instituciones y legitimar a los actores sociales. La metodología es sistemática, identifica problemas sociales y sus alcances en la población objeto de estudio, permite desarrollar programas de rediseño de la cultura organizacional y fortalece a las personas y al conjunto institucional.

El objetivo de esta metodología es dotar a las organizaciones de una herramienta eficiente y flexible que permita identificar el clima ético e implementar programas preventivos y correctivos de los principales problemas de comportamiento humano.

Primera fase: análisis de la información casuística

Esta fase consiste en obtener indicadores cuantitativos, con los cuales podremos conocer los problemas más comunes durante los últimos tres años, a partir del inicio de la investigación.

Es decir, si empezamos hoy el primer semestre del 2013, la información que buscaríamos correspondería a los años (2010, 2011 y 2012). Estos indicadores o variables seleccionadas han de delimitar los problemas, sus proporciones, distribución, densidad y tendencias (Abarca *et al*, 2001).

¿Qué buscar y dónde?

Cada organización tiene formas de cuantificar comportamientos para establecer su sistema de niveles. Un ejemplo sencillo de lo expresado es el valor de la puntualidad, si bien es generalmente aceptado como importante por la mayoría de las organizaciones, existen sistemas de valoración más flexibles o menos flexibles, dependiendo de la cultura y actividad de cada organización (p. 108).

Por ello, se deben tener presentes la normativa existente en cada organización, los postulados estratégicos, reglamentos, disposiciones, directrices, códigos, procedimientos y otras formas de regular el comportamiento humano y además sensibilizarse a las necesidades emergentes percibidas por las personas en lo interno de la organización y en las relaciones con el entorno, a partir del servicio que se brinda a la ciudadanía (p. 109).

La primera fase busca información que refleje comportamiento de las personas en las organizaciones, debido a que una mayoría significativa de ellas tiene esta información disponible para orientar el quehacer institucional y tomar decisiones para la mejora continua de esta.

El interrogante dónde buscar dependerá de la estructura organizativa. No obstante, sin duda alguna la dirección de gestión humana podrá facilitar la mayor parte de la información, las contralorías de servicios, las auditorías internas, las direcciones jurídicas, los servicios médicos o de salud, el control interno, planificación y comunicación organizacional.

Cuando se busca información que nos refleje comportamiento humano en el trabajo, es importante focalizar los factores claves de tal comportamiento. En este sentido, pondremos atención a los medios y fines de la organización (p. 131). Es decir, la investigación se centrará en los problemas relacionados con las personas, el entorno, las estructuras y la tecnología (p. 143).

Obtenida y sistematizada la información que nos refleja el comportamiento humano en el trabajo, durante el proceso de análisis de la información casuística, es necesario identificar los tres problemas más significativos que se manifiestan en el ambiente laboral, vinculados a la vivencia axiológica y ética.

Segunda fase: encuesta de percepción

La segunda fase del Diagnóstico de Oportunidad es la aplicación de un instrumento que se conoce como la encuesta de percepción.

En términos generales, las encuestas son instrumentos útiles para establecer indicadores basados en opiniones y percepciones; pero presentan problemas en la elaboración de diagnósticos de oportunidad en tanto deben

basarse en muestras probabilísticas, para administrar objetivamente el elemento coyuntural.

La encuesta de percepción como instrumento tiene carácter preventivo, permite llenar vacíos de información existente en la organización. Su propósito es validar la información obtenida del análisis de la información estadística, así como conocer las percepciones que el personal tiene en relación con las manifestaciones de los comportamientos observados que integran la cultura organizacional.

La encuesta de percepción permite evaluar la identificación con los postulados filosóficos institucionales, la estructura orgánica, la congruencia entre la organización formal y funcional; identificar los valores compartidos, las fuentes de motivación del personal, los principales problemas institucionales, las prácticas indebidas e incorrectas, la administración de la comunicación, las cualidades en el servicio, entre otros.

El instrumento se estructura en secciones para identificar los conocimientos que el personal tiene en relación con los postulados estratégicos misión, visión, estructura, objetivos organizacionales, los problemas de comportamiento y la identificación de los valores compartidos que podrían orientar la conducta en el escenario laboral.

La sección diseñada para identificar los valores compartidos debe contemplar una taxonomía⁴ axiológica. Se recomienda la taxonomía propuesta en el modelo triaxial (García y Dolan, 2000), porque facilita la identificación de los valores compartidos.

Este modelo trabaja con tres categorías que, de acuerdo con las propuestas de los diferentes autores, se llamarán de manera diferente, a saber: la primera categoría puede ser denominada valor práctico o económico (García y Dolan), valor de logro (Ovares) o valor plenitud laboral (Viquez); la segunda categoría podrá ser referida como valor poético o emocional (García y Dolan), valor de afiliación (Ovares) o valor plenitud humana (Viquez); la tercera categoría propone el valor ético (García, Dolan y Ovares) o valor plenitud ciudadana (Viquez).

Los diferentes nombres asignados por los autores y la autora a estas categorías son una variante de forma. No obstante, su esencia consiste en facilitar orientaciones en el quehacer ético cotidiano organizacional. Es decir, la categoría del valor de logro es aquella que orienta el fin institucional; la categoría del valor de afiliación permite potenciar y visibilizar a las personas y sus relaciones en la organización, y la categoría del valor ético permite equilibrar los dos valores que se identifican en las categorías anteriores y facilita la toma de decisiones correcta. En este apartado de la encuesta de percepción, es deseable ofrecer una definición del concepto de valor.

⁴ Taxonomía: Ciencia que trata de los principios, métodos y fines de la clasificación para la ordenación jerarquizada y sistemática.

El informe del Diagnóstico de Oportunidad contiene el análisis de la información casuística y de percepción, las conclusiones en relación con medios y fines. Es decir, busca plantear las conclusiones de los problemas relacionados con las personas, relacionados con el entorno, con las estructuras y con la tecnología.

Las recomendaciones y las conclusiones deben estar alineadas con los medios y fines. A manera de ejemplo, ver la tabla siguiente.

MEDIOS Y FINES	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
Personas	Mejorar las relaciones interpersonales.	El Departamento de Ambiente Laboral en los próximos seis meses hará una propuesta para atender el mejoramiento de las relaciones interpersonales.
Entorno	Ofrecer un procedimiento de mejora en el seguimiento a las situaciones planteadas por las personas usuarias.	La Contraloría de Servicios en el primer trimestre del año 2013 presentará el procedimiento de seguimiento a las situaciones planteadas por las personas usuaria:
Estructura	Garantizar que toda la población institucional conozca la estructura formal de la institución y de su área de trabajo.	El Departamento de Planificación y el Departamento de Comunicación dispondrán a toda la población judicial, la información sobre la estructura formal de la institución y las respectivas áreas de trabajo.
Tecnología	Garantizar el acceso de la información institucional en la plataforma.	El Departamento de Tecnología de la Información realizará durante el primer semestre del 2013 un diagnóstico de acceso a la información tanto de la población institucional como de las personas usuarias.

Fuente: Ovares, 2012

Es deseable hacer una presentación a la jerarquía institucional y a la población participante a manera de devolución de los aportes dados.

Reflexiones finales

El Diagnóstico de Oportunidad como herramienta gerencial permite identificar el clima ético, tomar decisiones preventivas y correctivas sobre los principales problemas éticos y axiológicos de la organización.

El análisis de la información casuística y de percepción señala las situaciones encontradas durante el proceso. El personal aporta las posibles alternativas de solución, por lo que se contará con una menor resistencia al cambio, en el momento de implementar. Permite dividir los problemas organizacionales en medios y fines para facilitar las estrategias de solución.

En síntesis, esta es una herramienta flexible que puede alinearse con el Cuadro de Mando Integral, los Sistemas de Gestión Ética, el Modelo de Dirección por Valores y el modelo administrativo de organizaciones grandes, medianas y pequeñas, públicas o privadas.

En Costa Rica, particularmente para el ejercicio de la función pública, se cuenta con marcos legales como: la Ley de Control Interno, Manual de control interno, la Ley contra el Enriquecimiento Ilícito, la normativa de cada organización entre otros que responsabilizan a los y las jerarcas institucionales a promover las iniciativas éticas y axiológicas para la mejora del ambiente laboral y la prestación del servicio a la ciudadanía.

Referencias

Abarca, M., Ovares, O. y Vega, H. (2001). *Fruto de la perseverancia. El Sistema Nacional de Comisiones de Valores de Costa Rica*. Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

Díaz Bolaños, M. y Ovares Araya, O. (2008). *Construyamos el cambio: Perspectiva del quehacer ético*. Costa Rica: Poder Judicial, Artes Gráficas.

Fronzizi, R. (2005). *¿Qué son los valores?* México: Fondo de cultura económica.

García, S. y Dolan, S. (2000). *La dirección por valores*. México: McGraw Hill.

Valores Compartidos

Olga Ovares Araya

Desde Platón hasta nuestros días, los valores han inspirado a filósofos y pensadores de todas las épocas, y siempre han sido un tema de permanente preocupación y análisis, el cual propicia reflexiones profundas.

No obstante, la axiología como disciplina y estudio sistemático de la teoría de los valores, no surge hasta la segunda mitad del siglo XIX, con el filósofo alemán Max Scheler. Este descubrimiento es uno de los más importantes de la filosofía reciente y consiste, en lo fundamental, en distinguir el ser del valer (Frondizi, 2005, p. 11).

Desde la corriente filosófica de la ética aplicada organizacional, ha habido una necesidad de identificar unos valores compartidos que permitan orientar el quehacer institucional; pero que al mismo tiempo sean identificados de manera participativa, mediante el diálogo y el consenso a la población afectada.

En 1994, la filósofa española Adela Cortina expone sus propuestas ético filosóficas del manejo ético en las empresas, en la publicación “Ética de empresa”. Posteriormente, en 1997, dos iniciativas aparecen de manera simultánea con las publicaciones: “Administración por valores” de los norteamericanos Ken Blanchard y Michael O’Connor y la versión europea “La Dirección por valores”, de los españoles Salvador García y Simon Dolan.

Más recientemente, en abril del 2006, un grupo interdisciplinario de expertos presenta la publicación: Modelo de gestión ética para entidades del Estado, mediante el Programa Eficiencia y Rendición de Cuentas, en Colombia, financiados por la Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID).

Adicionalmente a las iniciativas mencionadas en el párrafo anterior, todos los modelos de planeamiento estratégico han sumado desde sus orígenes hasta las versiones modernas de cuadro de mando integral, para que los valores en las organizaciones sean identificados por quienes dirigen estos procesos, como elementos estratégicos y sustantivos, con la misma importancia que se otorga a los postulados de misión y visión.

García y Dolan presentan los valores como un cauce estratégico (1997, p. 44) y agregan una imagen muy poderosa a manera de analogía: donde los postulados estratégicos misión, visión y valores son visualizados como el alma de la organización. Un buen número de personas, sabemos y creemos lo importante que son para la vida y convivencia.

Por tanto, las preguntas a plantearse serían ¿quién o quiénes están legitimados a identificar los valores en las organizaciones? y ¿cómo se legitima un proceso de valores compartidos?

En respuesta a la primera pregunta ¿quién o quiénes están legitimados a identificar los valores en las organizaciones?, se puede indicar que las personas legitimadas para identificar los valores en las organizaciones son quienes serán afectados por los principios éticos (USAID, 2006, p. 123). En este sentido, es indispensable la participación para validar y legitimar el proceso de construcción necesario y consensuar unos valores compartidos que orienten el quehacer organizacional.

Los Valores Compartidos conforman un proceso del Sistema de Gestión Ética. Estos principios compartidos deben impactar todas las áreas de gestión de la organización. El proceso previo denominado Diagnóstico de Oportunidad (Abarca, Ovares y Vega, 2001, p. 100) es un primer momento de consulta que permite únicamente identificar los valores, mediante la orientación de una taxonomía⁵ axiológica. Se recomienda la taxonomía propuesta en el modelo triaxial (García y Dolan, 1997), porque facilita la identificación de los valores compartidos.

El Modelo Triaxial trabaja con tres categorías que, de acuerdo con las propuestas de los diferentes autores, se llamarán de manera diferente, a saber: la primera categoría puede ser denominada valor práxico o económico (García y Dolan), valor de logro (Ovares) o valor plenitud laboral (Viquez); la segunda categoría podrá ser referida como valor poético o emocional (García y Dolan), valor de afiliación (Ovares) o valor plenitud humana (Viquez); la tercera categoría propone el valor ético (García, Dolan y Ovares) o valor plenitud ciudadana (Viquez).

Los diferentes nombres asignados por los autores y la autora a estas categorías es una variante de forma. No obstante, su esencia consiste en facilitar orientaciones en el quehacer ético organizacional.

Es decir, la categoría del valor de logro es aquella que orienta el fin institucional; la categoría del valor de afiliación permite potenciar y visibilizar a las personas y sus relaciones en la organización, y la categoría del valor ético permite equilibrar los dos valores que se identifican en las categorías anteriores y facilita la toma de decisiones correcta. En este apartado de la encuesta de percepción, es deseable ofrecer una definición del concepto de valor.

La modalidad metodológica para el proceso de validación y legitimación queda a criterio de la persona facilitadora o la persona que dirige el proceso. No obstante, es un factor de éxito invitar al personal a participar y construir las definiciones de los valores identificados. Igualmente es deseable ofrecer a las personas participantes una definición de valor y algunos elementos axiológicos o teoría de valores, como insumos para orientar el proceso de construcción y tener una base teórica común.

Definida la metodología participativa para legitimar y validar los valores compartidos, se entrega a cada persona participantes una fórmula para que

⁵Taxonomía: Ciencia que trata de los principios, métodos y fines de la clasificación para la ordenación jerarquizada y sistemática.

primero, a nivel personal, explicita cómo entiende el valor consultado. Una vez que se han realizado las definiciones individuales, se procede con el trabajo grupal. Para el trabajo grupal, se debe facilitar como herramienta, una matriz de mapeo semántico por valor consultado. Es decir, si se consultan, validan y legitiman tres valores, se deberá entregar una matriz de mapeo semántico por cada valor; para cada grupo serán tres matrices. El trabajo grupal consiste en compartir las definiciones elaboradas individualmente y, mediante un diálogo activo, respetuoso y simétrico, se construye en consenso una definición grupal por cada valor.

MATRIZ DE MAPEO SEMÁNTICO	
Valor:	
Definición:	¿Cómo la entiendo?
ACCIONES CONGRUENTES	INDICADORES
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.

Las personas participantes deben: 1. Construir las definiciones de cada uno de los valores compartidos. 2. Indicar las acciones congruentes en relación con la vivencia de los valores y la actividad cotidiana en las diferentes oficinas. 3. Aportar los indicadores o medidas de desempeño que permitirán a cada persona u oficina autoevaluarse en relación con la vivencia de los valores en el diario quehacer.

Las instrucciones que se ofrecen a las personas participantes, para generar las definiciones que se aporten, deben estar visibles, ser claras, apelar a la síntesis, presentar contenidos que orienten a la acción, y las personas facilitadoras deben estar permanentemente atendiendo y clarificando las dudas, observaciones y aportes que los grupos de trabajo demanden.

Una vez que concluya la actividad de consulta, la información producida por los grupos se sistematiza, respetando todas las ideas aportadas. Se hace una convocatoria con las personas participantes para propiciar una devolución o puesta en común de los resultados obtenidos en este proceso de validación y legitimación.

Se deben señalar dos aspectos en este proceso: la entrega oficial de las cartillas de valores compartidos a las autoridades de la organización,

procurando la aprobación oficial del instrumento y, posteriormente, el diseño del proceso de divulgación, promoción y educación de toda la población.

Referencias

Abarca, M., Ovares, O. y Vega, H. (2001). *Fruto de la perseverancia. El Sistema Nacional de Comisiones de Valores*. Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

Agencia para el Desarrollo Internacional (USAID). (2006). *Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos conceptuales y manual metodológico*. Colombia: Casals & Associates.

Blanchard, K y O'Connor, M. (1997). *Administración por valores*. Colombia: Norma.

Cortina, A. (2000). *Ética de la empresa*. España: Editorial Trotta.

Dolan, S. y García, S. (2008). Rediseño cultural y la dirección por valores. En M. Díaz y O. Ovares. (Comp.). *Construyamos el cambio. Perspectiva del quehacer ético*, (pp. 111-145). Costa Rica: Poder Judicial.

Fronzizi, R. (2005). *¿Qué son los valores?* México: Fondo de Cultura Económica.

García, S. y Dolan, S. (1997). *La Dirección por Valores*. España: Mc Graw Hill.

Política Axiológica

Ivannia López Guevara⁶

Lo primero que nos preguntamos al leer la expresión Política Axiológica es de qué se trata, de dónde surge la necesidad de crear una política de esta naturaleza, cuál es la relevancia de su construcción en las instituciones y qué objetivo persigue. En este resumen, intentaré desarrollar cada una de estas preguntas y los procesos que su elaboración conlleva.

¿Por qué una política?

Inicialmente mencionaremos que existen múltiples referencias en la legislación costarricense con respecto al tema ético. En primera instancia, en el numeral 11, nuestra Constitución Política destaca la importancia de la función pública y las obligaciones de quienes nos desempeñamos como funcionarias o funcionarios públicos. Establece la transparencia que debe prevalecer y los deberes de las personas en el ejercicio de este trabajo, y reconoce la valía que la ética y los valores tienen en el fortalecimiento de las instituciones democráticas.

Asimismo, el ordenamiento jurídico costarricense posee leyes que instituyen modos de actuación para quienes nos desenvolvemos como personas servidoras públicas, tales como: la Ley General de Administración Pública, la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, la Ley General de Control Interno y sus Normas. Esta última merece especial atención, ya que da una significativa importancia al impulso de la ética en el sector público, específicamente en el apartado referido al Ambiente de Control, establece la necesidad de fortalecer la ética institucional como un imperativo para el jerarca y para los titulares subordinados.

Al respecto, el artículo 13 de la citada ley menciona:

Ambiente de Control

En cuanto al ambiente de control, serán deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, los siguientes:

- a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios [...]. (p. 18).

De igual forma, las Normas de Control Interno para el Sector Público indican en el capítulo II, numeral 2.1:

⁶ Administradora de negocios, encargada de proyectos de la Secretaría Técnica de Ética y Valores del Poder Judicial.

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer un ambiente de control que se constituya en fundamento para la operación y el fortalecimiento del SCI, y en consecuencia, para el logro de los objetivos institucionales. A los efectos, debe contemplarse el conjunto de factores organizacionales que propician una actitud positiva y de apoyo al SCI y a una gestión institucional orientada a resultados que permita una rendición de cuentas efectiva, incluyendo al menos lo siguiente:

[...] b. El fortalecimiento de la ética institucional que contemple elementos formales e informales para propiciar una gestión institucional apegada a altos estándares de conducta en el desarrollo de las actividades (p. 67).

Dentro de los factores formales, en el artículo 2.3.1 de las Normas, se indican los relativos a:

- a. La declaración formal de la visión, la misión y los valores institucionales
- b. Un código de ética o similar.
- c. Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento.
- d. Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética⁷; así como **las políticas** para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas, antiéticas, el manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la hacienda pública (pp. 69-70) (*la negrita no corresponde al original*).

La norma 2.3.2 menciona la necesidad de fortalecer los elementos informales de la Ética institucional y contempla factores tales como el clima organizacional, el estilo gerencial, los modelos de toma de decisiones, los valores compartidos y las creencias.

Desde estos antecedentes jurídicos se vislumbra la necesidad de crear en las instituciones mecanismos o procesos para gestar un ambiente ético que valore, induzca y promueva actuaciones éticas en quienes servimos a la patria desde esta función pública. A su vez, estos mecanismos se materializarán en la implantación de un sistema de gestión ética que, dentro de sus procesos, visualizará la creación de una Política Axiológica (PA) y, por medio de esta, la integración de la ética a las áreas de gestión institucional. Por tanto, este marco legal costarricense fundamenta la creación y la existencia del Sistema de Gestión Ética y la Política Axiológica, como parte de este.

Pero entonces ¿qué entendemos por gestión ética?

⁷ Entendemos con esto, la configuración de un Sistema de Gestión Ética propiamente dicho.

La gestión ética según USAID (2006) es

la actuación autorregulada de los agentes públicos, orientada a asumir sus responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a encaminar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo orientados por la ética pública, y a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales (p. 48).

Podemos entonces comprender que la organización es un todo, integrada en lo interno por subsistemas que dirigen sus acciones a promover un conjunto de valores compartidos y políticas que se constituirán en esas guías para dirigir las acciones cotidianas y las decisiones que debemos tomar quienes nos desempeñemos en la función pública. Supone un rediseño de la cultura organizacional, lo que implica un cambio en las costumbres y comportamientos en el escenario laboral (STEV, 2011).

Entendida la importancia de la gestión ética, es necesario centrarnos en uno de los procesos que la gestión institucional permea de una forma más directa como lo es la Política Axiológica.

Definimos política de acuerdo con el Ministerio de Planificación y Política Económica de Costa Rica (MIDEPLAN), como:

Una política es un curso o línea de acción definido para orientar o alcanzar un fin, que se expresa en directrices, lineamientos u objetivos estratégicos sobre un tema y la atención o transformación de un problema de interés público. Explicitan la voluntad política traducida en decisiones y apoyo en recursos humanos, técnicos y financieros, así como en los mandatos nacionales e internacionales (2008, s.p).

Por tanto, constituye una respuesta o solución a determinadas situaciones problemáticas o insatisfactorias que han sido identificadas como problemas relevantes (Regonini, 2000) de la realidad, expresa el mandato o voluntad de la autoridad (Lira, 2006). Para su formulación, debe atender necesidades diversas, vinculadas a leyes nacionales e internacionales que apelan a estas como instrumento de transparencia, integridad y rendición de cuentas.

Por su parte, la axiología corresponde al tratado o teoría sobre los valores (Blázquez, Devesa y Cano, 2002). Estos no son objetos o seres, sino cualidades de las cosas (belleza, elegancia) o de las personas (honradez, solidaridad).

Tomando en cuenta ambas definiciones, diremos que la Política Axiológica corresponde a cursos de acción o grandes lineamientos planteados para solucionar una problemática relacionada con la ética y los valores, de manera que se propicie la integración tanto del tema ético como axiológico a la gestión institucional.

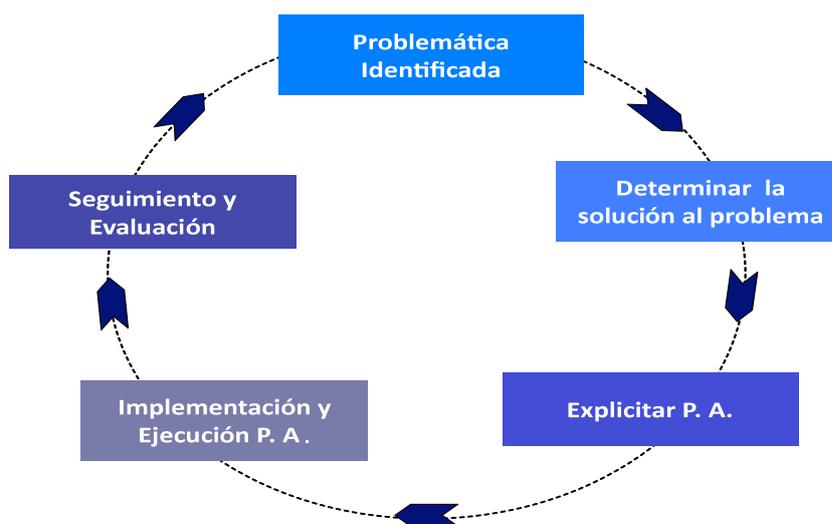
Hemos analizado hasta aquí por qué es necesaria la construcción de una Política Axiológica, a qué responde y cuál es la vinculación que posee

dicho instrumento con la legislación costarricense. En las siguientes líneas, abordaremos el proceso o metodología de construcción de una política, no pretendemos hacerlo de forma exhaustiva, pero señalaremos al menos algunos puntos relevantes al respecto.

Fases de elaboración de la Política Axiológica

Como podremos observar en el siguiente esquema, cinco fases conforman el proceso de la Política Axiológica, las cuales requieren de la planificación de diversas actividades y tareas indispensables para el avance hacia las etapas propuestas.

Elaboración de las Políticas



Problemática identificada

Al responder a una problemática a ser abordada, en una fase inicial, lo que debe hacerse es identificar esa necesidad o problemática.

La identificación y la delimitación del problema requieren: a) La elaboración de un diagnóstico relacionado con la situación ético-axiológica de la entidad (y determinación de la línea base) que considere las distintas personas actoras⁸. b) El descarte de situaciones problemáticas. c) La jerarquización de esas problemáticas. d) La determinación del nivel de complejidad del problema, sus causas y los efectos que dicha problemática conlleva.

⁸ Una persona actora puede ser una individuo o un individuo, grupos de individuos o individuos (que son considerados como un solo actor o una sola actora en la medida en que comparten una misma aproximación frente a la problemática), una organización (sindicato, asociación, etc.) o un grupo social.

Un buen diagnóstico permite la identificación de subproblemas con respecto al problema general inicial y, posteriormente, facilita no solo crear el enunciado, sino también la identificación de posibles alternativas de solución. Asimismo, podemos utilizar diagnósticos o estudios relacionados con el tema que se hayan realizado a nivel institucional.

“El diseño de la política para su adecuada formulación requiere información amplia y suficiente tanto cuantitativa como cualitativa que proviene de distintas fuentes” (SUBDERE, 2008, p. 40). Esta información debe ser procesada y sistematizada con el objetivo de respaldar fundadamente la propuesta de la política. Además, se constituirá en un registro de datos con respecto a la situación problemática inicial a partir de indicadores cuantificables que generarán las líneas de base desde las cuales se podrán comparar los resultados o el impacto de la política con relación a lo que se intenta resolver.

El proceso de identificación lleva implícita la necesidad de jerarquizar esas problemáticas, a partir de los criterios de gravedad (qué tan serio es el problema en términos territoriales y temporales) y urgencia (percepción de los actores de cuán imperiosa es la resolución del problema). Una vez realizado este proceso, debe enunciarse el problema de una forma clara, breve, precisa y como un problema que puede ser resuelto.

Realizada la identificación del problema, debe establecerse el marco jurídico (leyes, convenciones internacionales, decretos, normativa interna) vinculado con el tema, el cual da sustento al abordaje de la problemática. Deben elaborarse un marco ético-filosófico de la política, una aspiración u objetivo general, enfoques orientadores desde el punto de vista ético como “criterios conceptuales y metodológicos necesarios para el logro de las aspiraciones” (STEV, 2011, p.15), valores compartidos y un resumen del diagnóstico de problemas o necesidades detectadas en la organización.

Determinación de la solución al problema

La siguiente fase es el proceso de construcción de las alternativas de solución al problema, donde lo que corresponde es tomar aquella que se considere más apropiada entre las distintas alternativas. Se requieren tener en consideración tres aspectos básicos en este proceso: la formulación de las alternativas de solución, la evaluación y la jerarquización de estas y la selección de la alternativa a implementar.

En este proceso de formulación de alternativas de solución, en un primer momento, es necesario considerar lo planteado por los grupos de interés como percepciones de lo que creen que son posibles soluciones a la problemática según el diagnóstico: pero además han de identificarse los actores claves en lo interno de la organización, los cuales participen por medio de talleres en la construcción de alternativas de solución viables.

Dadas las condiciones técnicas de este proceso, es decir, construir políticas axiológicas que impacten de manera positiva la gestión institucional, la

participación de la jerarquía superior de la institución es indispensable, pues estas personas son quienes poseen la mayor responsabilidad de la organización y deberán asumir los compromisos que generen, así como la implementación de estos.

Como primer paso en la determinación de las alternativas de solución, deben identificarse las causas asociadas al problema, es decir, aquellas variables que explican la problemática y que, al ser identificadas, propiciarán de una forma más sencilla la solución. Se considera conveniente plantear de tres a cinco alternativas que deben ser coherentes con el problema que se va a solucionar, que sea posible implementarlas, que sean efectivas y viables.

En el proceso de evaluación y jerarquización de las alternativas, debemos tener en cuenta los siguientes criterios:

1. La capacidad de implementación de la solución, relacionadas con los recursos financieros y organizacionales que poseamos.
2. La efectividad de la solución: determinada a partir de la eficiencia y la eficacia de la solución dentro del tiempo programado. (eficiencia-costos/ eficacia-estimación de posibles efectos de cada una de las alternativas de solución).
3. La viabilidad de la solución: en términos políticos, sociales y legal-administrativos.

Explicitación de la política

Realizado el proceso de jerarquización, la decisión final con respecto a la alternativa de solución a implementar requiere ser acordada mediante un proceso de negociación, el ajuste de intereses y la legitimidad social. Una vez logrado un consenso con respecto a la alternativa, se definen los ejes estratégicos, los cuales se hacen operativos al explicitar esa decisión adoptada por medio de un enunciado formal claro y acotado.

El enunciado irá acompañado de objetivos o aspiraciones coherentes con este, los cuales corresponden a lo que se persigue con la política, poseen un horizonte temporal de mediano o largo plazo (10 a 15 años). Asimismo, para cada enunciado, se establecerán lineamientos relacionados con lo propuesto en las alternativas de solución.

De la mano con la definición de los objetivos, se encuentra la determinación de las metas para cada uno de los objetivos, las cuales deben ser realistas con respecto al problema a resolver. Posteriormente, deben establecerse los indicadores que permitan valorar el grado de logro de los objetivos o aspiraciones que han sido definidos.

Realizado este proceso, se visualizan todos estos insumos mediante una matriz de operacionalización de la política donde se presentan el enunciado, el objetivo, la situación inicialmente encontrada, los indicadores y la situación esperada o meta.

Construida la política, el siguiente paso es darla a conocer a la jerarquía superior con el propósito de que sea validada, legitimada y aprobada por esta instancia, para posteriormente iniciar el proceso de implementación y ejecución.

Implementación y ejecución de la política

Esta fase consiste en el diseño de proyectos o programas que cada una de las áreas de gestión involucradas llevará a cabo. En este punto, es necesario que identifiquemos cuáles intervenciones existen con respecto al tema; es decir, lo que hemos estado trabajando en la organización que podamos potenciar, se deben enlistar todos los programas o proyectos que se encuentren en ejecución o fase de diseño y se debe indicar qué se desea resolver y cómo el programa o proyecto lo aborda.

Lo siguiente es la elaboración de propuestas de proyectos que permitan alcanzar los objetivos planteados con sus respectivas metas asociadas. En la elaboración de proyectos, se deben privilegiar aquellas iniciativas que abordan aspectos no cubiertos por otras intervenciones institucionales en relación con el problema objeto de la política.

En su elaboración, es necesario establecer objetivos, metas e indicadores, así como determinar las actividades a ser realizadas. La ejecución no es otra cosa que la puesta en marcha de la política a partir de la creación de los proyectos.

Seguimiento y evaluación

La última etapa corresponde al seguimiento y evaluación, cuyo objetivo es la detección de deficiencias, ya sea para su inmediata o posterior rectificación. En el seguimiento, el foco de atención se orienta a generar información relevante para determinar si es o no importante introducir algunas modificaciones para asegurar el logro de las metas establecidas a partir de los objetivos.

La evaluación hará referencia al proceso de determinar hasta qué punto una determinada política ha alcanzado sus objetivos y metas a través de sus proyectos o programas, constituyéndose en un instrumento de realimentación, aprendizaje y mejora del diseño, de la implementación y ejecución de una política.

Para conocer la experiencia realizada por el Poder Judicial, puede ingresar a la comunidad virtual, dirección electrónica <http://eticayvalores.escuelajudicial.ac.cr/>

Resumen

1. La legislación costarricense establece la importancia de la ética y los valores en el desarrollo de las labores de quienes nos desempeñamos en la función pública.
2. La Ley General de Control Interno y sus Normas instruyen de manera imperativa la necesidad de que el jerarca y los titulares subordinados impulsen el tema ético dentro de las organizaciones.
3. El tema debe ser visualizado en todos los procesos administrativos, desde la filosofía institucional (misión, visión, valores) hasta la implementación del Sistema de Gestión Ética que permee todos los procesos de gestión institucional.
4. La Política Axiológica corresponde a un proceso de gestión ética, mediante el cual se establecen acciones y lineamientos para dar solución a una problemática institucional desde el punto de vista ético.
5. El proceso de construcción cuenta con cinco fases.
6. En la primera fase, debe realizarse una investigación o diagnóstico acerca de la situación ética de la entidad, o bien puede ser apoyada por estudios previos realizados a nivel institucional.
7. Identificada la problemática, debe realizarse la fundamentación teórica de la política. Para ello deben sustentarse un marco jurídico con respecto al tema y un marco ético filosófico; debe plantearse una aspiración general, incluir los valores compartidos y los enfoques orientadores.
8. En una tercera fase, lo que corresponde es la construcción de la política con la máxima jerarquía a nivel institucional. Deben generarse alternativas de solución que posteriormente deberán ser evaluadas con el objetivo de determinar aquellas que son posibles de implementar.
9. Elegidas las alternativas de solución, se determinan los ejes, enunciados, objetivos o aspiraciones específicas a ese enunciado, lineamientos, metas e indicadores de la política.
10. Explicitada la política en la cuarta fase, lo que corresponde es darla a conocer a la máxima jerarquía institucional para la legitimación, validación y su aprobación.
11. Una vez aprobada, el siguiente paso corresponde a la implementación y seguimiento, donde las áreas de gestión institucional, relacionadas con los enunciados de la política, deberán elaborar planes de acción tendentes a la puesta en marcha de esta.

12. El seguimiento implica poder ajustar o corregir en el camino posibles desviaciones que interfieran con el cumplimiento de la política.

13. La evaluación corresponde en última instancia al impacto que la política tendrá en el plazo establecido para su cumplimiento.

Referencias

- Asamblea Legislativa. (2009). *Ley General de Control Interno, Normas de Control Interno para el Sector Público y Normas de Control Interno para Sujetos Privados que Administran Fondos Públicos*. Costa Rica: Poder Judicial.
- Contraloría General de la República. (2009). *Normas de Control Interno para el Sector Público*. Costa Rica: Contraloría General de la República.
- Blázquez, F., Devesa, A. y Cano, M. (2002). *Diccionario de términos éticos*. España: Verbo Divino.
- Lira, L. (2006). *Revalorización de la Planificación del Desarrollo. Serie Políticas Sociales, n.º 59*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN). (2008). *Proceso de asesoría y acompañamiento en la elaboración de la Política Nacional de Niñez y Adolescencia 2009-2021*. Costa Rica: MIDEPLAN, Área de Análisis del Desarrollo. Unidad Sectorial.
- Secretaría Técnica de Ética y Valores del Poder Judicial (STEV). (2011). *Política Axiológica. Compendio*. Costa Rica: Poder Judicial.
- Regonini, G. (2000). El análisis de las políticas públicas. En L. Aguilar. (Ed.). *El estudio de las Políticas Públicas* (pp. 59-89). México: Porrúa.
- SUBDERE, Gobierno de Chile. (2008). *Guía Metodológica para la formulación de políticas públicas regionales*. Recuperado de http://www.subdere.cl/1510/articles-76900_recurso_1.pdf.
- Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). (2006). *Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos conceptuales y manual metodológico*. Colombia: Casals & Associates.

Fundamentos ético-filosóficos para una educación en valores hoy: algunas consideraciones relacionadas con la educación en valores para personas funcionarias públicas

Magda Díaz Bolaños⁹

1. Consideraciones preliminares

Meditar sobre la educación en valores es un tema profundo y de gran análisis. Sin embargo, en este artículo, nos apartaremos de las reflexiones en torno a la educación formal y, específicamente, formularemos algunas consideraciones en torno a la educación no formal en valores de personas adultas, relacionado con aquellas que forman parte de la función pública.

Quienes conforman la función pública poseen diversidad de cosmovisiones con diferencias étnicas, de género, religiosas y, particularmente, con otras maneras de entender cómo comportarte en la vida de una forma moral. Por ello es necesario enunciar algunas reflexiones de los motivos por los cuales debe educarse en valores en la función pública.

Para lograr tal cometido, es relevante establecer las diferencias entre derecho y ética. Luego se realiza un breve repaso sobre las normas que dan sustento en la función pública para trabajar el tema axiológico y ético. Por último, se desarrolla lo que se estima que es necesario ponderar en el trabajo de la educación para adultos que laboran en la función pública.

1.2. Ética y derecho

Existen diferencias entre el derecho y la ética. Por una parte, el primero es codificado, basta su cumplimiento, y es coercitivo (Recaséns Siches, 1970, pp. 40-43). Mientras la ética es la reflexión teórica de un conjunto de principios, criterios, normas y valores que dirigen el comportamiento social (Vila Merino, s.f. p. 2), o bien, la reflexión sobre la moral vivida en la vida cotidiana (Cortina, 1993, p. 163). Se caracteriza porque contraria a la primera, no es coactiva, las normas son difusas, generales y la positivización corresponde a la deontología, por lo que escapa de sus linderos de estudio.

Es conveniente analizar el rasgo de la coercitividad de las normas jurídicas, la cual se entiende de la siguiente manera:

[...] una de las notas características de la normativa jurídica consiste en que los preceptos de Derecho están dotados de impositividad inexorable, es decir de coercitividad lo cual significa que su

⁹ Especialista en Filosofía y Educación de la Universidad de Chile, máster en Derecho, licenciada en Derecho, docente universitaria con amplia experiencia en los temas éticos, axiológicos y educación moral. Actualmente es integrante de la Comisión de Ética y Valores del Poder Judicial y se desempeña como jueza de la República de Costa Rica.

cumplimiento puede ser impuesto por la fuerza, cuando así resulte necesario (Recaséns Siches, 1970, p. 41).

Dado que el derecho busca una convivencia armoniosa, es necesario que el cumplimiento de las normas sea obligatorio, porque presuponen un carácter universal, enmarcadas en el campo de los derechos fundamentales, límites absolutos de las normas.

Tradicionalmente se había estimado que la norma era lo que se podía extraer de la lectura, un postulado, creado por un legislador, y debía ser interpretado solo bajo la óptica jurídica. Sin embargo, en la actualidad se ha admitido que las normas jurídicas contienen tres dimensiones: hecho, norma y valor. Por medio de esta teoría, se deben realizar su proceso de creación y la interpretación considerando las tres dimensiones citadas. Estas son comprendidas de la siguiente manera:

El Derecho es un hecho, una obra humana, estimulada por la conciencia de unas necesidades de la vida social; obra producida bajo forma normativa; y que en su función para satisfacer esas necesidades intenta hacerlo de acuerdo con la realización de unos valores específicos. O, dicho con otras palabras: el Derecho aparece como un conjunto de especiales formas colectivas de la vida humana, gestadas en la existencia social, con forma normativa y encaminadas intencionalmente al cumplimiento de unas exigencias estimativas o de valor. Así pues, el Derecho se presenta como una realidad tridimensional (hecho, norma y valor) (p. 40).

De lo anterior deviene la importancia de la axiología en el proceso de formación de las leyes y en la interpretación. Algunas veces se estima que los preceptos jurídicos son estrictamente la norma; pero bajo la tesis citada, es mucho más al cobijar aspectos históricos, de valores, tales como la justicia, la dignidad de la persona humana, la autonomía y la libertad individuales, la igualdad, el bienestar social, seguridad, entre muchos otros.

En la actualidad, el proceso de creación de normas jurídicas y su aplicación se encuentran en entredicho, en cuanto a su eficiencia y eficacia, lo cual lleva a reflexiones sobre un replanteamiento del proceso de formación de las leyes y, particularmente, de la forma en que se debe impregnar la voluntad de la ciudadanía en la norma.

Solo como ejemplos comunes en Latinoamérica, se pueden observar el crecimiento en los niveles de criminalidad, los procesos legislativos engorrosos para la creación de leyes, dificultades de los tribunales constitucionales de resguardar la aplicación de la constitución, la morosidad judicial a causa de la lentitud de procesos, carencia de posibilidades reales de las partes en procesos de mediar, conciliar o transar (Cumbre Judicial Iberoamericana, 2006, pp. 35-45). Por citar las situaciones que poseen mayor reiteración en nuestro medio, estas obligan a reflexionar sobre la necesidad de verificar el paradigma de la coercitividad de las normas jurídicas.

En cuanto al tema a desarrollar, lo indicado sobre la lentitud en los procesos de creación de las leyes tiene relevancia en cuanto: “[...] una realidad cambiante no se puede esperar largos procesos jurídicos por lo que se aprueba un código, ni son adecuadas las ‘leyes legales’ para abordar los problemas morales [...]” (Cortina. 2002, p. 47).

Además, Cortina menciona la importancia de la opinión pública en esa instancia donde se reclama y, a la vez, se elaboran respuestas éticas para cuestiones abiertas. Presupone la existencia de personas ciudadanas conscientes de sus derechos, las cuales exigen respeto de sus derechos, pero con la correlativa responsabilidad de participar directamente en diferentes esferas, como protagonistas por medio de la opinión pública (p. 49).

De lo expuesto, se colige que las normas jurídicas poseen un sustrato axiológico y, por ello, la norma es impregnada de tal, debiendo considerarse una formación en ese campo en los procesos informales de educación de las funcionarias y los funcionarios públicos, lo cual redundará en la formación de personas ciudadanas, respetuosas del Estado social de derecho.

Asimismo, por la experiencia de nuestro país, se puede notar un alto grado de impunidad, donde la referida coercitividad queda en entredicho. Por ello, indistintamente del Poder de la República desde donde brinden sus servicios, quienes administran el país deben educarse y crearse espacios para las reflexiones sobre la moral.

1.3. Marco legal

Como se ha indicado, Costa Rica es un Estado social de derecho, sujetando las actuaciones de las personas que ejercen la función pública a las leyes vigentes. Solo brevemente, y con la finalidad de sustentar la viabilidad de una forma de educación en valores, es imperante destacar algunas normas del ordenamiento jurídico costarricense donde se nota la preocupación del legislador y de la ciudadanía en general de velar por un tipo de conducta y actuaciones por parte de las personas que laboran en la función pública.

Como norma básica del más alto rango, la Constitución Política establece la competencia de las funcionarias y los funcionarios públicos de la siguiente manera:

Artículo 11.-Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.

De la norma anterior se deriva que quienes ejercen la función pública son simples depositarios de autoridad y, por ello, se espera una conducta impregnada de valores, pero particularmente que sean garantes de la Carta Magna. Para lograr esa aspiración, dada la gran cantidad de cosmovisiones del conglomerado que labora para la función pública, es necesario, en primer orden, que se logren consensos sobre la mejor manera de hacer lo correcto y lo debido.

En cuanto a las leyes ordinarias, se destaca lo preceptuado por la Ley General de la Administración Pública, en la cual se establece que la actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.

Por otra parte, el ordinal 11 del cuerpo legal en cita establece el principio de legalidad, el cual enmarca las actuaciones de las funcionarias y los funcionarios públicos. Al respecto, la norma indica:

Artículo 11.1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. 2. Se considerará autorizado el acto regulado expresamente por norma escrita, al menos en cuanto a motivo o contenido, aunque sea en forma imprecisa.

De manera reciente, se promulgó la Ley General de Control Interno que incluye el tema ético y axiológico de manera expresa. El ordinal segundo enlista las definiciones y conceptúa el ambiente de control de la siguiente manera:

Artículo 2º—Definiciones [...] e) Ambiente de control: conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener el jerarca, los titulares subordinados y demás funcionarios, para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa.

De tal norma, en el ordenamiento jurídico positivo, se incluye la obligación de velar por la “*actitud positiva*” de quienes forman parte de la función pública.

También impone responsabilidades puntuales y actividades específicas para fomentar el ambiente de control. Ello se deriva del numeral 12, al reglamentar los deberes del jerarca y de los titulares subordinados en el sistema de control interno. En materia de control interno, al jerarca y a los titulares subordinados les corresponderá cumplir, entre otros, los siguientes deberes: “a) Velar por el adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo”; y “b) Tomar de inmediato las medidas correctivas, ante cualquier evidencia de desviaciones o irregularidades”.

Además, el artículo 13 sobre el ambiente de control guarda estrecha relación con la norma anterior. Al respecto, establece de manera específica deberes al jerarca y a los titulares subordinados, dentro de los cuales se destaca lo siguiente:

- a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

Como se denota del breve recuento, la legislación costarricense obliga a quienes dirigen los diferentes poderes del Estado a tomar las medidas para fortalecer la gestión ética y los valores relacionados con el ejercicio de los deberes y obligaciones de los funcionarios públicos. No existe entonces posibilidad legal para que un jerarca se sustraiga de tal deber, considerando que se encuentra sujeto al principio de legalidad.

2. Algunos motivos por los cuales debe educarse en valores en la función pública

2.1. Transformaciones de vida personal y colectiva

Un primer tema es lo que se denomina transformaciones de la vida personal y colectiva (Chávez, 2010a, p. 1). En este sentido, con gran precisión, Heidegger describió cómo la tecnología ha cambiado al ser humano: “El poder oculto en la técnica moderna determina la relación del hombre con lo que es. Este poder domina la Tierra entera. El hombre comienza ya a alejarse de ella para penetrar en el espacio cósmico” (1994).

Los cambios del entorno afectan los valores morales; aquellos que la humanidad tiene en común son globales y afectan porque “no se forman con independencia de los contextos vitales compartidos intersubjetivamente” (Habermas, 2002, p. 4); es decir, la denominada técnica moderna influye, sea positiva o negativamente sobre los humanos, su forma de pensar, sentir y actuar.

En general, la función pública se ha visto sensiblemente afectada por los mencionados procesos globales: el aumento de la pobreza, el desempleo, el deterioro del ambiente, el incremento de la criminalidad (Programa Estado de la Nación, 2010), la introducción de la tecnología en la criminalidad, el aumento de la litigiosidad debido a la falta de capacidad de las personas de resolver sus diferencias fuera de los estrados judiciales (Poder Judicial, 2009). Estas situaciones son solo algunas de esas transformaciones en la vida colectiva y, en consecuencia, inciden en las políticas y el accionar de los diferentes Poderes del Estado, así como de su personal.

2.2. Carácter pluralista y secularizado de las sociedades democráticas

Todo centro de trabajo tiene personas con diferentes concepciones de lo que es el saber moral. En este punto, se han identificado al menos cuatro tipos de racionalidad: la prudencial, de tradición aristotélica, donde el fin último natural y moral es la felicidad, entendida con lo que conviene a una persona en el conjunto de vida; una segunda tipología, la denominada calculadora, de tradición utilitarista, donde el fin natural y moral es la felicidad, pero comprendida como el máximo de placer y el mínimo de dolor para todos los seres sintientes; el tercero, derivado de la tradición kantiana, donde el fin moral es conseguir una buena voluntad que se guíe por las leyes ofrecidas por cada una de las personas, expresadas en imperativos categóricos; por último, la comunicativa, originada de la tradición dialógica, donde el fin moral es conseguir una voluntad dispuesta a entablar un dialogo racional con todos los afectados por una norma en el momento de decidir si es o no correcto, y busca la satisfacción de intereses universalizables (Cortina, 1996, pp. 7-12).

Dada la diversidad de concepciones apuntadas, para una nación, es un reto plantearse temas acerca de lo bueno y la felicidad de quienes lo conforman, además la imperante necesidad de llegar a acuerdos en torno a los fines hacia los cuales la educación moral debe orientarse.

En todo caso, en general en las instituciones públicas, empresas públicas, ministerios, el Poder Judicial y la Asamblea Legislativa, las personas que están ahí laborando son lo más importante, y día a día, con su esfuerzo y conocimiento cumplen con los fines de la organización y, por ello, la orientación de la acción humana debe precisar en el entorno laboral.

2.3 Desintegración de unidad de vida personal

En este punto, se refiere a

cierta desintegración de la unidad de la vida personal, manifestada en experiencias tales como la extensión de formas de vida con una orientación exclusivamente individual, banal y hedonista; una vida que prescinde de preguntas últimas e ideales y se ocupa sólo del éxito inmediato, que rehúye el compromiso con otros, las convicciones y la responsabilidad (Chávez, 2010a, pp, 1-2).

Con fundamento en lo anterior, es evidente cómo la humanidad transita por diferentes rumbos, donde los espacios para reflexionar y dialogar son cada vez más reducidos, y el consumo y otras formas prevalecen, producto de la economía, de los procesos sociales y políticos, donde se dan un distanciamiento de los unos con los otros y un fortalecimiento a lo banal, como se reseñó.

Con mayor razón, se puede observar en el ambiente laboral, donde los aspectos vinculados con el cumplimiento debido y oportuno de los trabajos esenciales son el tema central en la toma de decisiones. Incluso, en muchas instituciones, la preocupación se orienta más a aspectos cuantitativos,

relegando la orientación moral de las personas que integran ese grupo de trabajo y que, al final de los procesos, incidirá en un grado importante en la calidad y cantidad de las labores desplegadas, la atención al público y la maximización de recursos.

3. ¿Por dónde se debe iniciar esa educación?

3.1. El punto de partida

Debe orientarse para delimitar la clase de ética a seguir. Se aclara que es un tema diferente al religioso y a la juridicidad. Cortina afirma con precisión que sendos temas son vecinos de la moral, están estrechamente relacionados entre sí, y se podrían complementar, pero son diferentes (Cortina, 1996, p.12). Por ello la ética debe ser laica y no juridizada (Cortina y Martínez, 1996¹⁰), sino debe buscar inspirar las mejores conductas de las funcionarias y los funcionarios públicos.

Debe tratarse de una reflexión sobre la forma de ser y de actuar, una meditación previa al acto, orientadora sobre: “el modo de comportarse para llevar una vida buena, justa y que aspira a la felicidad” (Chávez, 2010b, p. 7; Cortina y Martínez, 1996, pp. 31-32).

3.2. Reconocimiento del pluralismo moral

Un segundo aspecto a analizar es colocar en evidencia. Las personas que laboran en la función pública no poseen de manera unívoca la idea de bien ni concepciones de felicidad.

En este punto, la diferencia dada entre la ética de máximos y la ética de mínimos resulta oportuna y adecuada, en un conglomerado laboral donde hay un pluralismo moral, y es necesario que coexistan diversos proyectos de vida y cosmovisiones de quienes la integran (Cortina, 2001, pp. 136 a 137). En los mínimos, se busca la justicia y se pueden exigir, al ser tan apreciados por el cúmulo de personas. Por su parte, los máximos constituyen el proyecto de felicidad de cada una de las personas que conforman ese cúmulo de personas.

Además, por medio de la diferencia anterior, se llega a la ética cívica, la cual comprendemos como: “el conjunto de valores y normas que comparten los miembros de una sociedad pluralista, sean cuales fueren sus concepciones de vida buena, sus proyectos de vida feliz” (p. 137).

Para un Estado democrático, el reconocimiento de una ética cívica le permite visualizar la dimensión ciudadana de cada una de las personas que la integran, y con ello se crea un grupo social, no fundado en un tema religioso ni familiar, sino que contempla y respeta las diversas dimensiones de las

¹⁰ Concerniente a la diferencia entre moral y derecho.

personas (p. 137), tales como la religiosa, la familiar, profesionales, vecinales, entre otras.

Las características de la ética cívica son otro aporte importante a la educación en valores en la función pública. Principalmente, conviene destacar las siguientes:

1. La ética cívica es una realidad social, en cuanto forma parte de la vida cotidiana propia de una sociedad pluralista, porque como se apuntó, consiste en “el conjunto de valores y principios que ya comparten los grupos de esa sociedad que proponen modelos de vida buena” (p. 137).
2. Otro rasgo es la vinculación a las personas como ciudadanas, donde la justicia es la meta (p. 138).
3. Se sustenta o cristaliza en valores compartidos, los cuales se llegan a establecer mediante la construcción conjunta y participativa de los funcionarios y las funcionarias, A la fecha, muchas instituciones los han precisado y definido en un proceso participativo, sumando los aportes de quienes han sido incluidos en el ejercicio democrático que fortalece la condición de ciudadanos y ciudadanas.
4. Es una ética laica que, tal como se indicó en el acápite segundo, no puede estar vinculada a la ética religiosa, pero tampoco es intolerante con quienes comparten determinada forma de concebir la vida buena. La ética laica es aquella que no hace ninguna referencia a Dios, ni para tomar su palabra como orientación ni para rechazarla (p. 139).

4. La senda a seguir

4.1. Éticas intersubjetivas

Para las personas que laboran en la función pública, y dada la labor encomendada por la Patria por medio de la Carta Magna, es necesario saber comportarse moralmente, y como lo señala Cortina, ello significa: dialogar en serio a la hora de decidir normas, teniendo en cuenta a cualquier afectado por ellas como un interlocutor válido y como tal hay que tratarlo (p. 10).

En una organización, es relevante comprender e interiorizar la importancia de reconocer al otro, de estimar que es un interlocutor válido para poder “dialogar en serio”. Dentro de organizaciones verticalizadas, ello implica un reto importante. Separar las distinciones y grados académicos, los puestos que se desempeñan, entre muchos factores organizacionales, es un gran reto para buscar relacionarse con los otros de manera horizontal, en búsqueda de esa seriedad.

Entonces es necesario orientar la educación a la comprensión del sujeto moral, de su interioridad y carácter y “a partir de éste al desarrollo de caminos hacia la intersubjetividad” (Chávez, 2010, p. 5). A pesar de las diferencias que históricamente se han enquistado en la función pública sobre las estructuras jerarquizadas, es necesario el reconocimiento del otro para lograr un vínculo comunicativo, unido a una dimensión cordial y compasiva, es decir, una educación orientada a la ética de la razón cordial (Cortina, 2007, pp. 189-191).

Interesa resaltar que la educación en valores debe incorporar el reconocimiento del otro como interlocutor válido. De esta manera,

quien reconoce al otro como interlocutor ha aceptado que su oyente está legitimado para aceptar las pretensiones de validez que él eleva con sus actos de habla para ponerlas en cuestión; que si las pone en cuestión, él, el hablante, debe responder siguiendo la lógica de un discurso que será práctico, en el caso de que se ponga en duda la legitimidad de las normas, teniendo en cuenta que el discurso no es un diálogo cualquiera, sino que debe entenderse como una búsqueda cooperativa de lo justo, enmarcada en normas ya presupuestas. No cualquier diálogo lleva a buen puerto, sino aquellos que cumplen unas condiciones de racionalidad (p. 195).

Además, cuando se aspira a educar con la orientación planteada, se debe buscar incesantemente la guía de los principios de la ética cívica. Con mayor o menor intensidad, debe verificarse dentro del espacio judicial propuesto, y se debe orientar esa educación. Tales principios son: principio de no instrumentalización; principio de las capacidades; principio de la justicia distributiva; principio dialógico; principio de responsabilidad por los seres indefensos no humanos (pp. 221-222). Estos principios buscan el reconocimiento cordial del ser humano y de su entorno.

4.2. Necesidad de crear espacios específicos para reflexionar y dialogar

En este paraje, es imperante citar a Heidegger cuando indicó:

La falta de pensamiento es un huésped inquietante que en el mundo de hoy entra y sale de todas partes. Porque hoy día se toma noticia de todo por el camino más rápido y económico y se olvida en el mismo instante con la misma rapidez. Así un acto público sigue a otro [...] (Heidegger, 1994).

A manera de ejemplo y para ilustrar lo que luego se propondrá, la Carta Fundamental costarricense obliga al Poder Judicial a impartir justicia pronta y cumplida¹¹. Pero tal deber, durante mucho tiempo ha encaminado todos los esfuerzos a maximizar los recursos, a procurar elevar la productividad, proponiendo mantener una calidad sustancial en las decisiones judiciales. Sin embargo, esa situación ha reducido cualquier espacio tendiente a la reflexión y dialogar.

¹¹ Artículo 41 de la Constitución Política, p. 414.

Entonces el tema ético y axiológico debe competir con otros temas de gran relevancia: reducción de plazos de resolución, problemas presupuestarios, entre muchos otros. Pero ello se ha modificado y, a la fecha, se cuenta con un Sistema de Gestión Ética que no pretende restarle importancia al mandato constitucional, sino más bien fortalecer a las personas que laboran para este Poder de la República.

La educación en valores debe asumir un papel protagónico. Por ello cada institución o Poder de la República debe revisar la misión otorgada en la Constitución Política, como insumo axiológico máximo, para lograr orientar su quehacer ético y la búsqueda de espacio reflexivos.

El tema ético no puede ser un tema de moda, como lo han afirmado muchos autores; debe ser relevante, primordial y, en consecuencia, debe dirigirse esfuerzos razonables, tanto a nivel humano como económico para lograr una educación en valores para las personas que laboran en la función pública.

El diálogo debe tener ciertas características que conviene mencionar algunas consideradas emblemáticas. El diálogo es convocado, no es un “fugaz intercambio de palabras. Tampoco con la conversación, siempre gratuita, libre, descomprometida, regida básicamente por el principio del placer” (Glannini, 2007. pp. 134-135). Es convocado a fin de superar el conflicto y alcanzar un acuerdo, por lo que Giannini afirma posee un origen negativo, porque inició por la percepción de un defecto. Por ello señala el autor en cita que está regido por un principio de veracidad: “busca lo más convincente para las partes o, en último caso, lo más conveniente”, para restablecer la concordia por medio del diálogo (pp. 135-136). Por último señala que el diálogo es paradigma de toda comunicación “actual, es también la médula misma de la tradición, como proceso de reidentificación social”.

5. Consideraciones sobre la educación para personas adultas

Además de las reflexiones anteriores, la educación para personas adultas debe tener, al menos, los siguientes aspectos en consideración:

1. Los grupos tienen ciertas características, como que se trata de personas adultas de 18 años de edad en adelante. El nivel educativo mínimo es secundaria de colegio concluida, salvo algunos casos con excepciones según el régimen laboral de cada institución. Las personas que participan en los procesos de aprendizaje tienen en común que laboran para una misma institución. Por ello, si se desean crear espacios reflexivos, no deberán superar en número los grupos a las quince personas, incluyendo de todos los tipos de puestos, grados o distinciones jerárquicas, pues en realidad lo que se busca es la formación de personas y no por su condición laboral -meritorios o trabajo voluntario, en propiedad, sean permanentes o interinos, o por un plazo definido- con ello se podría alcanzar un diálogo equitativo donde se visualice al interlocutor como válido.

2. Estas personas poseen conocimientos y experiencias previas, a nivel personal como laboral. Por ello poseen una construcción mayor de criterio en temas profesionales, políticos, sociales, culturales y laborales. La participación es voluntaria, y existe por parte de cada participante una selección de acuerdo con lo que le pueda parecer útil para su trabajo o forma de vida (Tristán Sánchez, 2003, p.16). Otros aspectos se refieren a la resistencia al cambio que las personas adultas poseen, lo cual es un reto para un trabajo sobre las dimensiones de la personalidad moral.

3. “Dado que la clase es dirigida a personas adultas, la persona tutora (p. 16), la cual es la docente para educación de adultos, se opta por una actitud de neutralidad activa o procedimental” (Aguilar, 2003; Trilla, 1992, pp. 92-99), donde no se mostrará a las personas participantes la posición particular.

4. Aunque en la institución existan valores compartidos, establecidos por todas las personas que la conforman, lo ideal es que cada persona participante pueda construir a partir de su cosmovisión la importancia de la capacidad de diálogo, el reconocimiento del otro en su diferencia, y pueda vincular el tema con los valores compartidos.

5. Por último, se toman en consideración las limitaciones que las personas adultas poseen en el proceso de aprendizaje, tales como disminución en la velocidad del aprendizaje, las afectaciones a la memoria, la eventual pérdida de la vista y el oído, limitaciones físicas; además las ocupaciones y responsabilidades tanto familiares como laborales que pueden afectar la capacidad de concentración y comprensión (Tristán Sánchez, 2003, pp. 20-21). Se opta por actividades breves, donde los y las participantes construyan y participen activamente.

6. Es necesario visualizar dentro del proceso educativo las diferencias de todos los y las participantes, en razón de su género, raza, religión y convicciones políticas.

6. Reflexiones finales

El país se enfrenta a momentos que exigen a quienes lo dirigen que inviertan en la creación de espacios reflexivos para la educación en valores y ética, a partir del reconocimiento de la diversidad de concepciones sobre el bien y la felicidad.

Mediante la ética cívica cordial, se puede encontrar una ruta inicial para establecer una educación informal en valores, sustentada en el diálogo. Es imperante el reconocimiento compasivo y cordial entre las diferentes personas que componen la función pública, no como una labor secundaria, sino como la

inversión en la calidad de vida de las personas, quienes día a día persiguen los fines de la organización.

Existe un marco legal suficiente y claro que ordena a quienes dirigen la función pública educar en valores a las personas subalternas, creando espacios para discusión y dotándolas de los recursos necesarios para que puedan cumplirse los preceptos legales.

Debe reconocerse la diferencia de todos los hombres y las mujeres que trabajan para el Estado costarricense, estableciendo los valores que regirán a cada institución, como una función primordial para orientar los procesos de aprendizaje que se proponen.

Referencias

- Águila, E. (2003). *Educación en valores en sociedades y escuelas pluralistas*. Recuperado de: <http://www.accessmylibrary.com/article-1G1-144980671/educar-en-valores-en.html>.
- Chávez, P. (2010a). *El problema de la educación moral hoy: una mirada desde la ética filosófica*. Santiago: Universidad de Chile.
- Chávez, P. (2010b). *Glosario de términos de ética*. Santiago, Universidad de Chile.
- Cortina, A. (1993). *Ética aplicada y democracia radical*. Madrid: Tecnos.
- Cortina, A. (1996). *El quehacer ético. Una guía para la educación moral*. Recuperado de www.mty.itesm.mx/rectoria/dda/etica/primerodoc.doc.
- Cortina, A. (2001). *Alianza y contrato. Política, ética y religión*. Madrid: Trotta.
- Cortina, A. (2002). *La dimensión pública de las éticas aplicadas*. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80002903>
- Cortina, A. (2007). *Ética de la razón cordial. Educación en la ciudadanía en el siglo XXI*. Asturias: Nobel.
- Cortina, A. y Martínez, E. (1996). *Ética*. Madrid: Akal.
- Cumbre Judicial Iberoamericana. (2006). *Código Modelo Iberoamericano de Ética Judicial. Carta de Derechos de las personas ante la justicia en el Espacio Judicial Iberoamericano. Estatuto del Juez Iberoamericano. Acceso de las mujeres a la Justicia Fundamentación y Declaración*. Costa Rica: Poder Judicial.
- Giannini, H. (2007). *La metafísica eres tú. Una reflexión ética sobre la intersubjetividad*. Santiago: Catalonia.
- Habermas, J. (2002). *El futuro de la naturaleza humana. ¿Hacia una eugenesia liberal?* Barcelona: Paidós.
- Heidegger, M. (1994). *Serenidad*. Recuperado de: <http://heideggeriana.com.ar/textos/serenidad.htm>
- Mora Mora, L. P. (2001). *Historia del Poder Judicial en la segunda mitad del siglo XX y sus retos futuros*. San José: EUNED.
- Poder Judicial. (2009). *Informe de labores administración de justicia*. Recuperado de: <http://www.poderjudicial.go.cr/generalidadespj/informedelabores/2009//Archivos%20web/principal.html>,

Programa Estado de la Nación. (2010). *XV Informe del Estado de la Nación*. Recuperado de: <http://www.estadonacion.or.cr/images/stories/informes/015/docs/info15cap2.pdf>

Recaséns Siches, L. (1970). *Introducción al estudio del derecho*. México: Porrúa.

Trilla, J. (1992). *El profesor y los valores controvertidos*. Barcelona: Paidós.

Tristán Sánchez, A. (2003). *Elementos de educación de adultos: su aplicación en el ámbito judicial*. San José: Poder Judicial, Escuela Judicial.

Vila Merino, E. (s.f.). *De la ética del discurso al discurso de la educación*. Recuperado de <http://www.auladeletras.net/revista/articulos/vila.pdf>

Legislación

Constitución Política de la República de Costa Rica. Asamblea Nacional Constituyente, 08 de noviembre de 1949. Colección de leyes y decretos: 1949, semestre II, tomo II.

Ley General de la Administración Pública. Ley N.º 6227 del 02 de mayo de 1978. Colección de leyes y decretos: 1978, semestre I, tomo I.

Ley de Control Interno. Ley N.º 8292 del 31 de julio de 2002. Gaceta n.º 169 del 04 de setiembre de 2002.

Bases para la recepción de obras

1. Los cuadernos de ética judicial son publicaciones periódicas del Consejo de Notables del Poder Judicial, en coordinación con la Escuela Judicial. Su objetivo es optimizar el conocimiento en relación con la ética e incentivar su aplicación en el quehacer judicial.
2. La publicación está dirigida a las personas servidoras judiciales, académicas, docentes y estudiantes de Derecho, ética y ramas afines.
3. Las colaboraciones que se envíen para su valoración deben versar sobre temas relacionados con la ética judicial y deben estar escritas siguiendo las reglas de redacción moderna, utilizando el formato APA.
4. El envío de las colaboraciones no implica su publicación automática, la cual dependerá del dictamen positivo del Consejo Editorial. Se pueden realizar consultas con especialistas sobre los contenidos de las obras, si se considera necesario. El Consejo de Notables del Poder Judicial se constituye como Consejo Editorial de los Cuadernos de Ética Judicial.
5. Cualquier persona nacional o extranjera, trabajadora o no del Poder Judicial, podrá remitir colaboraciones que indiquen sus cualidades: nombre completo, número de identificación, formación y grado académico, lugar de trabajo, número de teléfono y correo electrónico de contacto. Además, podrá agregar un resumen curricular no mayor a una cuartilla, si así lo desea.
6. Se recibirán ensayos, revisiones y comentarios de libros, experiencias o reflexiones. En el caso de colaboraciones que refieran a experiencias o similares, donde se mencionen casos de personas, despachos u organizaciones concretas, deberá contarse con las autorizaciones respectivas por escrito.
7. En el caso de que las colaboraciones hayan sido expuestas en congresos o ponencias de cualquier tipo, los datos de estas deberán ser señalados a la hora de enviar el material para su valoración.
8. Las colaboraciones deberán ser remitidas digitalmente al correo electrónico consejo-notables@poder-judicial.go.cr en formato .doc, .docx o .rtf. Deberán presentarse en tipografía Arial o Times New Roman, en doble espacio y tener una extensión entre 10 y 50 páginas, tamaño carta. El Consejo Editorial valorará la conveniencia de publicar colaboraciones que no cumplan o excedan con la extensión señalada.
9. Las colaboraciones deberán ser originales, inéditas y no estar comprometidas o en valoración para ser publicadas por ningún otro medio. Las personas autoras serán las responsables exclusivas de los contenidos e ideas expresadas en sus obras.

10. Todas las citas textuales, paráfrasis y fuentes deben estar debidamente acreditadas utilizando el formato APA. Se rechazarán las colaboraciones que cuenten con copias textuales o de ideas de otras personas autoras, si no se ha reconocido la fuente original.
11. Las personas que remitan sus colaboraciones se deben comprometer a no someterlas a valoración de ningún otro medio mientras no se conozca el dictamen aprobatorio o denegatorio de publicación por parte del Consejo Editorial. Dicho dictamen deberá realizarse en un plazo no mayor a seis meses una vez recibida la colaboración.
12. Las colaboraciones aprobadas para publicación serán sometidas a revisión y corrección filológicas.
13. Las personas colaboradoras deberán presentar la fórmula para ceder sus derechos para la publicación, a favor de Cuadernos de ética judicial, la cual será facilitada cuando se entregue la comunicación afirmativa para su publicación. En la publicación, se realizará el reconocimiento de la autoría y se agregarán el nombre completo, formación, grado académico y puesto.
14. El envío de colaboraciones supone la comprensión y aceptación de las presentes bases.



Poder Judicial
Departamento de Artes Gráficas
B. 39620