

CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

MANUAL DE PRINCIPIOS ÉTICOS

Agosto 2012



CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

MANUAL DE PRINCIPIOS ÉTICOSⁱ

Agosto 2012



MARCO JURÍDICO

A partir de la creación en Costa Rica de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, en el año de 1987 con el Decreto Ejecutivo N°17908-J, de fecha 3 de diciembre de 1987; se inició en el país un esfuerzo decidido por dotar a las distintas organizaciones del sector público de comisiones institucionales de valores, que promovieran el fomento de la ética dentro de las distintas instituciones.

Con el paso del tiempo, y ante la solidez del trabajo realizado, comenzaron a promulgarse otras leyes, decretos y normativas, que vinieron a reforzar el desarrollo de la temática en el sector público. Entre ellas, son especialmente importantes, la Ley de Control Interno N°8292 del 31 de julio de 2002; las Normas de Control interno para el Sector Público; la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito N°8422 del 6 de octubre de 2004, y el Decreto Ejecutivo 33146-MP del 24 de mayo del 2006 y Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general, D 2 2004 CO del 12 de noviembre de 2004.

Esta importante normativa, establece entre otras cosas:

1. La obligatoriedad de establecer mecanismos de aplicación y educación de la ética dentro de las instituciones públicas
2. La necesidad de contar con un conjunto de valores institucionales, articulados en un código de ética
3. La existencia de mecanismos de rendición de cuentas
4. La promoción activa de la ética por parte de los jefes y titulares subordinados
5. La atención esmerada por conseguir procedimientos y acciones caracterizados por la transparencia

Ante los requerimientos establecidos por la ley, iniciamos en CONARE, un procedimiento orientado a responder a tan importante legislación, no solo por el peso de la ley misma, sino por la conveniencia humana e institucional, de contar con un proceso permanente de aplicación de la ética dentro de nuestra organización.

PALABRAS INICIALES

Partimos de una premisa, es imposible ser un buen funcionario público sin ser un buen ciudadano, es imposible ser un buen ciudadano, sin ser antes un buen ser humano.

En la simplicidad de esta afirmación, hacemos residir la razón de ser de la ética en la vida de cualquier hombre o mujer: plantear una forma de vivir, que implique la reflexión antes de la acción, para orientar el uso responsable de la libertad. Y cuando decimos “responsable”, decimos las consecuencias que se derivan para los demás de nuestras acciones, en virtud de nuestra condición social.

Desde esta perspectiva, advertimos que cualquier esfuerzo por reflexionar en términos de ética, debe partir

- de una sólida antropología, es decir, de una reflexión atenta sobre el ser humano, sobre su identidad y sobre el sentido de su vida,
- desde una firme teoría de la ciudadanía, que le permita entenderse como parte de un colectivo, con quien le atan lazos de convivencia y de construcción compartida del bienestar.
- y desde una perspectiva del trabajo que le permita entenderlo como prolongación de sus capacidades, como manifestación de lo que es y como la forma de responder a sus necesidades humanas

Es bastante claro, que los problemas actuales que se detectan en la función pública, más que problemas legales o administrativos son en primer término, problemas humanos. Es decir, hombres y mujeres, que a falta de una claridad sobre sus proyectos vitales, laborales, profesionales, se inclinan a no mediar sus acciones con la reflexión seria y pausada de las consecuencias de las mismas.

La ética es una forma de vivir, no una serie de normas o de prohibiciones. La ética sirve para orientar la toma de decisiones, no para castigar personas –para eso está el derecho o la administración–.

La ética es el momento reflexivo previo al acto, cuando orientados por el silencio, la reflexión y los valores apropiados, sopesamos las consecuencias de las decisiones que tomaremos, de los actos que realizaremos. Esto, lógicamente, considerando nuestra condición social.

Esta tarea reflexiva, se realiza en todas las dimensiones de nuestra vida, como hemos dicho líneas atrás, como personas, como ciudadanos, como trabajadores.

Esta es la razón por la cual nuestro texto no puede poseer formato jurídico o reglamentario, porque se trata de un texto ético, educativo, preventivo, para ser utilizado en programas de formación, inducción o para motivar la reflexión personal.

Los colaboradores del sector público: Ciudadanos que sirven al país

La construcción responsable de lo común

“...que la responsabilidad es inicialmente un *para el otro*. Esto quiere decir que soy responsable de su misma responsabilidad...yo soy responsable del otro sin esperar la recíproca, aunque ello me cuesta la vida. La recíproca es asunto *suyo*”

E. Lévinas, Ética e Infinito

Para asumir con seriedad la función pública, en cualquiera de los escenarios posibles, se requiere asumir con seriedad, la condición ciudadana y la propia condición humana. Solo sintiéndose parte responsable de un conjunto o colectivo, es posible dimensionar en toda su profundidad la responsabilidad que nos atañe en su buena marcha. Como puede verse, la actitud de espectador pasivo, no tiene nada que ver con la conciencia clara de ser un constructor más de un proyecto compartido.

Esta ciudadanía social, plenamente participativa, crítica e informada, ya era planteada desde los albores de la vida democrática:

“... (en nuestra ciudad) –dirá Pericles– nos preocupamos a la vez de los asuntos privados y de los públicos, y gente de diferentes oficios conocen suficientemente la cosa pública; pues somos los únicos que consideramos, no hombre pacífico, sino inútil, al que nada participa en ella, y además, o nos formamos un juicio propio o al menos estudiamos con exactitud los negocios públicos, no considerando la discusión como un estorbo para la acción sino como paso previo indispensable a cualquier acción sensata.” (Tucídides, 1952)

La suerte del país, es mi suerte. El funcionario público, de alguna manera, trabaja en los asuntos propios, pues con su “bien hacer”, asegura el futuro de la institucionalidad y de esta manera, del sistema democrático en su conjunto. Si al país en su totalidad le va bien, a él, en primera persona, le irá bien de la misma forma.

Ahora bien, el compromiso en primera persona con el desarrollo del país, es de alguna manera, una respuesta directa a una cuestión que le atañe de manera directa, de una forma real e intransferible: ¿quién es él o ella? ¿para qué vive?. Esta dimensión la introduce directamente Habermas cuando afirma:

“los límites sociales de una comunidad política no sólo tienen un significado funcional, como sugiere el modelo de la división moral del trabajo jurídicamente reglada. Esos límites regulan más bien la pertenencia a una comunidad histórica de destino y una forma de vida política que es constitutiva de la propia identidad del ciudadano: "la ciudadanía es una respuesta a las preguntas de «¿quién soy yo?» y «¿qué debería hacer?» cuando se plantean en la esfera pública" (H.R. Van Gunsteren, 1988). La pertenencia a una comunidad política crea deberes especiales tras los que existe una identificación patriótica. Este tipo de lealtad trasciende los criterios de validez de los deberes jurídicos institucionalmente mediados: "cada miembro admite una lealtad con la comunidad que se expresa en una disposición a sacrificar el beneficio personal con el fin de hacer avanzar los intereses de ésta" (D. Miller, 1988).... Este concepto.... sin embargo resalta un componente ético que no se puede menospreciar.” (J.Habermas, 1998)

Se pueden deducir esta importante cita del filósofo alemán los puntos siguientes:

- Los límites: normas, reglamentos, valores, leyes, principios, regulan la forma en la que convivimos con el fin avanzar en la consecución de la vida buena compartida

- La práctica de estos límites dentro de una comunidad histórica van generando una identidad
- Esa identidad va respondiendo de manera personal y colectiva, pública y privada, a la pregunta más importante que pueda formularse el ser humano: ¿quién soy y qué debo hacer?
- Pertener a una comunidad, genera, por la práctica de unos deberes libremente asumidos, una respuesta a la búsqueda de sentido –personal y pública–, que generan cohesión y patriotismo.
- Esta lealtad –patriotismo– puede generar un sacrificio personal, con tal de lograr el bienestar del todo.
- Estos argumentos, de carácter ético, son fundamentales para la vida social, con igual peso que los jurídicos.

De las anteriores reflexiones, se desprende con claridad la importancia de tener ese conjunto compartido de referentes orientadores de la conducta y de la toma de decisiones que llamamos “valores”, con el fin de lograr una convivencia y un ambiente que nos permita conseguir todos los objetivos que plantea cada uno de los programas que conforman el CONARE.

Proceso y resultados obtenidos en la definición de los valores compartidos por los colaboradores del CONARE

Luego de un amplio proceso de formación, investigación y consulta, que implicó:

1. Actividad general de sensibilización dirigida a la totalidad del personal
Marzo 2012
2. Diálogo con representantes de la dirección de OPES
5 de marzo, 29 de marzo, 18 de abril
3. Diálogo con directores de programas
14 de marzo
4. Grupo Focal 1
21 de marzo: participación de 10 personas
5. Grupo Focal 2
21 de marzo: participación de 20 personas
6. Grupo Focal 3
22 de marzo: participación de 10 personas
7. Grupo Focal 4
22 de marzo: participación de 18 personas
8. Grupo Focal 5
28 de marzo: participación de 10 personas
9. Grupo Focal 6
28 de marzo: participación de 11 personas
10. Grupo Focal 7
29 de marzo: participación de 11 personas
11. Elaboración y envío de cuestionario electrónico
18 de abril
12. Respuestas al cuestionario recibidas: más de 1450 respuestas, de 145 formularios respondidos
15 de mayo
13. Estudio de resultados, primera presentación y formulación de las conductas derivadas a cada uno de los valores determinados
Junio

A continuación, planteamos los valores que la misma organización consideró indispensables para la vida y el trabajo de cada uno de los y las colaboradoras de nuestros programas.

Al inicio de cada uno de los valores, encontraremos unas breves líneas que nos permitirán introducirnos en el origen del término, con el fin de verificar aquello que dice Aranguren:

“...la etimología nos devuelve las palabras a su plenitud original y patentiza, en el canto rodado, gastado de hoy, la figura aristada, enérgica, expresiva que poseyó. (J.L.L. Aranguren, 1997, p. 22)

Luego se plantean las conductas que manifiestan la práctica del valor, elaboradas por los mismos colaboradores de los diversos programas.

Honestidad

Se deriva de “honor”, del latín *honos, honoris* y describía una serie de virtudes propias de las personas que ejercían cargos públicos: rectitud, decencia, dignidad.

Como puede verse, la honestidad trasciende en mucho la forma de relacionarse con los bienes materiales, tiene que ver con nuestra forma de vivir, con nuestra forma de realizar el trabajo.

“Somos lo que hacemos” (Aristóteles, 1997, Libro II), nuestros actos nos manifiestan y en materia de ser rectos, decentes, dignos y honestos, no caben las interpretaciones, sino las acciones claras y coherentes.

Conductas que manifiestan la práctica del valor.

- Puntualidad
- Utilización adecuada de los recursos de la institución
- Cumplimiento de la normativa interna
- Conciencia ecológica: aplicando las prácticas de reducción, reutilización y reciclaje de los recursos.
- Transparencia en procedimientos y trámites

Respeto–Tolerancia

La palabra respeto en su significado original, derivado del latín *re*: de nuevo y *specere*: mirar, contemplar, nos coloca de frente a las connotaciones que implica este valor y la forma de vivirlo.

El respeto no es otra cosa que mirar de nuevo, con atención, a las personas, las cosas y los asuntos. El respeto no es actuar de oídas, ni a partir de prejuicios, sino dar oportunidad a las personas de que planteen sus asuntos, estudiar con atención las cosas para que hablen por sí mismas, sin anteponer criterios subjetivos.

El respeto es probablemente, el mejor camino para la tolerancia, puesto que quien mira con cuidado y atención, trasciende el prejuicio, para brindar atención a las personas, a sus argumentos y no a percepciones subjetivas.

Conductas que manifiestan la práctica del valor.

- Escucha atenta al otro, en toda situación, particularmente cuando difiero de sus criterios, para comprender sus razones.
- Trato igualitario
- Conocer a las personas y procesos con los que interactúa, con el fin de aprovechar el tiempo y comprender mejor el trabajo que realizan.
- Cuidar la forma de dirigirse a los demás, así como ciertas formas de comunicación no verbal.
- Cuidar particularmente los juicios de valor que se realizan de las demás personas.
- Tolerar las diversas personalidades y temperamentos, para no romper la armonía ni comprometer el trabajo en equipo.

Responsabilidad–Compromiso–Disciplina

Viene del latín *responsum*: respuesta, responder. Un adulto sabe que solo existe una forma de dar cuenta de las obligaciones libremente contraídas: con acciones concretas.

Es por eso que la responsabilidad debe entenderse como una respuesta a los deberes asumidos; características fundamentales de esta modalidad de respuesta son los otros dos valores a los que hacemos referencia: compromiso y disciplina.

Compromiso, es una palabra que reúne tres términos latinos: *cum*: con, juntos; *pro*: a favor; *mittere*: enviar, misión. Con esta explicación ponemos en evidencia el significado del término. Compromiso es reunirnos para sacar adelante una tarea, una misión, uniendo lo mejor de nuestras voluntades y esfuerzos.

Disciplina es un aprendizaje al que accedo gustosamente porque siento pertenencia por quien lo realiza. Esto deriva necesariamente en la aplicación perseverante de lo aprendido a favor de la obtención de los objetivos para los cuales fui instruido. Este empeño en conseguir las metas es constante, no depende de las circunstancias, se deriva de quien ha recibido bien lo enseñado y ha logrado entender el valor de emplearse a fondo, cotidianamente en la consecución de dichas metas.

Disciplina y compromiso son dos formas claras de manifestar la responsabilidad, esto es, de responder.

Conductas derivadas.

- Aprovechar el tiempo de manera adecuada.
- Hacer el trabajo bien hecho para provecho institucional, con la conciencia clara de que así se construye una sociedad mejor.
- Aceptar la crítica y hacerla de manera constructiva y leal.
- En aras del trabajo responsable, tener la humildad de pedir ayuda u orientación
- El trabajo bien hecho, como producto de una decisión personal, no como resultado de una imposición.
- Informarse y comprometerse con los fines de la organización, con el fin de colaborar mejor en el cumplimiento de los mismos.
- Esforzarse por generar un sentido personal de pertenencia.
- Sentirse responsable de todos los trabajos y procesos en los que participo

Comunicación

Comunicarse es una acción, no un valor, sin embargo, requiere de un conjunto de valores para poderse verificar de modo adecuado.

Se deriva del latín *communicatio* (compartir, poner en común) y esta a su vez de *communis* (común), que deriva en *communio* (fortificar, construir un fuerte).

En su *Ética a Nicómaco*, Aristóteles planteaba que nuestras acciones manifestaban lo que realmente éramos; es decir, lo que somos, se pone de manifiesto en lo que hacemos y de la manera como lo hacemos, esto evidentemente, se ve reflejado también en la forma en la que nos comunicamos.

Comunicarse de modo agresivo, sin reparar en la forma, llenos de impaciencia o con poca claridad debe provocar en nosotros una reflexión atenta, que nos lleve a descubrir en nuestra interioridad las razones de dicho comportamiento.

La comunicación hace posible la vida de las organizaciones, puesto que permite el trabajo día a día, y con él, la consecución de los objetivos de cada uno de nuestros programas. Comunicaciones fluidas y eficientes derivan en organizaciones ágiles y buenos ambientes laborales.

Conductas derivadas.

- Ser claros en las comunicaciones, esto implica: medios adecuados, claros procesos de inducción, divulgación de objetivos, fines y políticas de los programas y de la Institución.
- Promover y aprovechar las reuniones informativas periódicas, tanto al interior de los programas como entre los mismos.
- No confundir temas personales con laborales
- Responder de forma oportuna los asuntos que se nos solicitan

Lealtad

Deriva de “ley” en clave relacional, es decir, cumplir con las leyes, pero de la fidelidad, del honor, de la bondad en el trato con los demás, particularmente con quienes comparto deberes, tareas o alguna forma de parentesco.

La lealtad como puede verse, no es un tema de la simpatía que otro me genera, sino de la claridad que yo, en primera persona, poseo de cuál debe ser mi actitud, con relación a los demás y a todas las formas de relacionarme que puedo tener con ellos: familiares, de amistad, laborales o ciudadanas.

Conductas derivadas.

- Cumplir los reglamentos
- Generar sentido de pertenencia,
- Respetar a las jerarquías y a todos los compañeros ,
- Colaborar en la resolución de los problemas.
- Ser reservados y prudentes
- Ser solidarios
- Valorar especialmente el trabajo compartido

Trabajo en equipo

En español, la palabra trabajo remite a obra. Es decir, nuestro trabajo es una obra, no una imposición, sino la posibilidad de generar algo con nuestras manos o nuestra inteligencia.

“El trabajo, puede convertirse en una exaltación de nuestra humanidad o en una condena, porque cada uno vive el trabajo de la misma manera en que se concibe a sí mismo, siendo el trabajo una expresión de lo que uno es”. (Carrón, 2009, 3).

Conductas derivadas.

- Hacer un trabajo de calidad y excelencia
- Ser proactivos
- Respetar y tolerar las diferencias
- Dialogar y discutir con madurez
- En caso de que se requiera, procurar conseguir condiciones más justas de trabajo.

CONCLUSIÓN

Luego de un proceso ampliamente participativo, hemos generado este documento, que quiere ser expresión fiel de los valores, que considera la organización como fundamentales para el fiel cumplimiento de sus fines.

Las normas son especialmente vinculantes, cuando surgen de la voluntad libre de quienes estarán a ellas vinculadas, este es el caso de este conjunto de valores fundamentales y en esto reside su valor, en el procedimiento horizontal, participativo y democrático que se llevó a cabo para obtenerlo.

Solo nos resta volver a plantear la necesidad de comprender, que la ética es un camino personal, es una opción vital que se realiza, derivada de la convicción de la utilidad de los comportamientos éticos. Partiendo de la premisa, de que las buenas conductas, nos hacen mejores personas, y que esto siempre será una decisión personal, nunca producto de la coacción o del miedo al castigo.

El mayor de los logros, bien lo decía Séneca es el siguiente:

“Alejandro Magno devastaba y ponía en fuga a los personas, a los hircanos, a los indios y a todos los pueblos que se extendían por el Oriente hasta el océano, pero él mismo, unas veces por haber matado a un amigo, otras por haberlo perdido, yacía en las tinieblas, lamentando ya su crimen, ya su soledad, y el vencedor de tantos reinos y pueblos sucumbía a la ira y a la tristeza. Porque se había comportado de modo que tenía en su potestad todas las cosas, pero no sus pasiones. En qué gran error están los hombres que desean llevar su dominio más allá de los mares y se consideran muy felices si obtienen guerreando muchas provincias y añaden otras nuevas a las antiguas, sin saber cuál reino es el reino más grande e igual al de los dioses. Dominarse a sí mismo, es el mayor de los imperios.”

BIBLIOGRAFÍA

1. Aranguren, J.L. (1997). *Ética*. Madrid: Biblioteca Nueva
2. Aristóteles (1997). *Ética a Nicómaco*. México: Porrúa
3. Carrón, J. (2009). *Tu trabajo es una obra: Asamblea General de la Compañía de las Obras*. Venezuela: CDO
4. Häbermas, J. (1998). *Facticidad y validez*. Madrid: Trotta
5. Lévinas, E. (1991). *Ética e infinito*. Madrid: Visor
6. Tucídides (1952). *Historia de las Guerras del Peloponeso*. Madrid: Hernando, S.A
7. Sonnenfeld, A. (2010). *Liderazgo Ético. La sabiduría de decidir bien*. Madrid: Encuentro.

ⁱ Documento aprobado en sesión No.30-12 del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) de 20 de noviembre de 2012.