

Vólmar Pérez Ortiz
Defensor del Pueblo

Gloria Elsa Ramírez Vanegas
Secretaria General (E)

Mauricio Hernández Mondragón
Director Nacional de Promoción y Divulgación

Javier Alfonso Gómez Contreras
Jefe de la dependencia de Personal

Martha Patricia Jiménez Beltrán
Coordinadora del macroproceso de capacitación

Autores:

El presente texto fue desarrollado por Luis Ernesto Solano Méndez, consultor GTZ y ajustado por Hugo Peresson Tonelli, Asesor de la Agencia de Cooperación Técnica Alemana – GTZ para el Proyecto "Fortalecimiento del Estado de Derecho, FortaEsDer".

**Corrección de estilo
y adecuación pedagógica:**

Alfonso Guillermo Ortega Soto

Diseño gráfico, diagramación e impresión:

Luis Guillermo Mayorga Huertas

Las opiniones y puntos de vista de los autores del texto original no reflejan necesariamente la posición institucional de la Defensoría del Pueblo.

Este texto se puede reproducir libremente, siempre y cuando se informe a los lectores que son reproducciones de textos de la Defensoría del Pueblo de Colombia, se cite la fuente y se informe sobre los titulares de la propiedad intelectual de los textos.

© Defensoría del Pueblo – Colombia
Calle 55 No. 10-32, Bogotá D.C., Colombia
Teléfonos: ++ 57 1 314 7300, 314 4000
Web: <http://www.defensoria.org.co>

Edición realizada con el apoyo técnico y financiero de la Agencia de Cooperación Técnica Alemana GTZ, en el marco del Proyecto "Fortalecimiento del Estado de Derecho FortaEsDer".

Presentación

La Defensoría del Pueblo pone a disposición de sus servidores —funcionarios de planta y contratistas— esta serie de documentos, preparados y publicados con el apoyo técnico y financiero de la GTZ que agradecemos y reconocemos de manera calurosa, a efectos de contribuir en los procesos de inducción y reinducción del personal vinculado a esta Institución Nacional de Derechos Humanos.

De esta manera la Defensoría del Pueblo contribuye a la construcción de la cultura de los derechos humanos que tan necesaria es en Colombia en la actualidad. Todos los servidores de la Defensoría del Pueblo deben conocer y compartir los fines constitucionales, legales e institucionales de la Defensoría del Pueblo. Además, todos quienes dedicamos nuestro esfuerzo profesional y laboral a la causa de la defensa, la promoción y la protección de los derechos humanos y de la aplicación del derecho internacional humanitario, debemos contribuir a su divulgación y a la educación sobre estos temas. Y para cumplir a cabalidad estos propósitos, el conocimiento de nuestra Institución Nacional de Derechos Humanos, de sus objetivos institucionales y de los conceptos básicos sobre los derechos humanos y el derecho internacional humanitario son esenciales como herramientas pedagógicas y de apoyo a las tareas de servicio a la comunidad que la Defensoría del Pueblo desarrolla en la totalidad del territorio nacional.

De acuerdo con el Plan Estratégico Institucional 2005 – 2010, la Defensoría del Pueblo se ha propuesto, en aplicación de la Línea de Visión 5 —Fortalecimiento Institucional—, la implementación de las políticas del Plan referentes a la capacitación de sus funcionarios y contratistas. Mediante la Resolución N° 528, del 19 de junio de 2007, se estableció la estructura orgánica para el funcionamiento del Macroproceso de Capacitación para la Investigación y la Acción de la Defensoría del Pueblo de Colombia. Es un propósito firme del Defensor del Pueblo el garantizar la sostenibilidad de estos procesos en el largo plazo.

Agradezco a todos los servidores de la Defensoría del Pueblo que reciban estos materiales su lectura analítica y crítica y que comuniquen al equipo a cargo del Macroproceso de Capacitación sus comentarios, observaciones y recomendaciones sobre el material de inducción y reinducción que ahora ponemos en sus manos.

VOLMAR PÉREZ ORTIZ
Defensor del Pueblo

La ética
del
servidor
público



Tabla de Contenido

Guía de aprendizaje	9
Introducción	14
Unidad 1. La ética un saber práctico:	
¿Qué es ser ético?, Ética y moral, la Ética como saber práctico	17
Introducción	18
Objetivo de la unidad	18
Actividad de aprendizaje: ¿Por qué impartir cursos de ética para empleados públicos?	19
Desarrollo del tema	25
1. En definitiva... ¿qué es la Ética?	25
2. ¿Ética y moral significan lo mismo?	28
Actividad de aprendizaje: es moral... porque todo mundo lo hace.	31
3. La ética como saber práctico	33
3.1. Los saberes prácticos que más nos desafían	33
Actividad de aprendizaje: Geometría de las relaciones	39
4. ¿Es la ética una "moda"?	41
Actividad de aprendizaje	44
Unidad 2. Los fundamentos del comportamiento ético: valores, principios y creencias; la construcción de las sinergias; tipología de los valores; crisis de valores o cultura en crisis	45
Introducción	46
Objetivo de la unidad	46

Desarrollo del tema	47
1. ¿Qué son los valores?	47
2. ¿Qué son los principios?	50
3. ¿Qué son las creencias?	52
Actividad de aprendizaje	55
<hr/>	
Unidad 3. La competencia ética y el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo	63
Introducción	64
Objetivo de la unidad	64
Desarrollo del tema	65
1. Nuestros principios y valores institucionales ingrediente fundamental de la Cultura Organizacional	65
Actividad de aprendizaje	67
2. La competencia ética en la Defensoría del Pueblo	68
3. El Código de Ética de la Defensoría	69
3.1. ¿Qué se entiende por "Código de Ética"?	69
Actividad de aprendizaje	71
3.2. Nuestro Código de Ética	72
Actividad de aprendizaje	75
Actividad de aprendizaje	76
Actividad de aprendizaje	77-80
Oficina de control interno	85

➔ Guía de aprendizaje

Antes de iniciar con el estudio del tema queremos compartir con usted algunas claves que facilitarán su proceso de aprendizaje.

El Curso de Inducción a la Defensoría del Pueblo ha sido diseñado para hacer más idóneo y amable su ingreso a la Entidad; se trata de un proceso personal de aprendizaje en donde su propia responsabilidad e interés garantizarán en gran medida el éxito del proceso. Para ayudarlo a recorrer este camino la Entidad pone a su disposición una serie de actores y ayudas que lo acompañarán; no dude en recurrir a estos recursos en caso que durante el proceso surjan dudas o inconvenientes.

sus solicitudes.

Ayudas:



Multimedia institucional de la Defensoría del Pueblo: en este CD encuentra una exposición de los temas centrales de la Defensoría, objetivos, misión, visión y Plan Estratégico de la Entidad que se tratarán con más detalle y profundidad en el Curso de Inducción. De igual forma, encuentra una serie de documentos anexos que abordan el tema de personal, los derechos humanos y la ética del servidor público.



Las cartillas del Curso de Inducción: se trata de una serie de materiales impresos que desarrollan los contenidos mínimos que la Entidad considera que usted debe conocer para hacer frente a su trabajo como servidor público de la Defensoría. Dichos contenidos han sido planeados de forma concensuada y redactados por funcionarios de probada experiencia y conocimiento. Adicionalmente, se han desarrollado de forma tal que lo acompañen en su proceso de aprendizaje dotándolos de una estructura pedagógica.

Algunas claves de estudio



Asigne parte de su tiempo diario a la lectura de sus materiales.



Realice las actividades de aprendizaje propuestas en las cartillas.



Realice lecturas de profundización, cada cartilla propone una serie de textos que lo ayudarán en este sentido.



Pregunte, indague. Ayúdese con sus compañeros de inducción, pida apoyo al coordinador, a sus compañeros de trabajo. Establezca relaciones dialógicas que le permitan confrontar sus conocimientos.



Póngase metas, solucione las dudas que surjan durante su estudio.



La ética del servidor público no es un texto informativo, ni formativo, es fundamentalmente reflexivo.

Para que su estudio y asimilación alcancen los mejores niveles es recomendable que se trabaje en una comunidad de práctica, integrada por los nuevos servidores y funcionarios, el coordinador del Curso de Inducción y, de ser posible, funcionarios de la Defensoría ya vinculados con la institución.

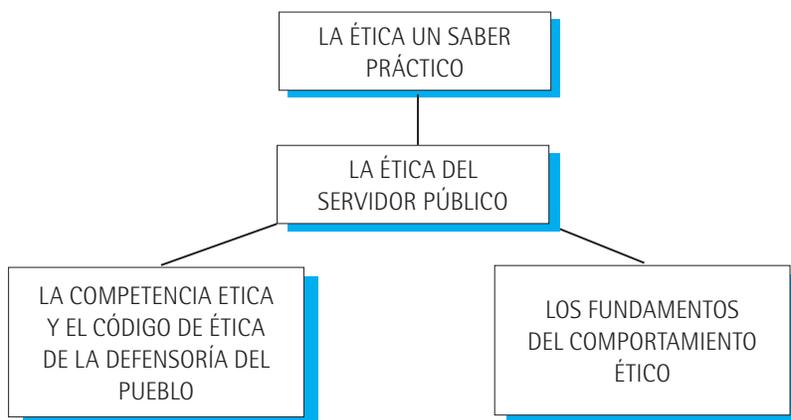
Conformar comunidad de práctica

Entendemos **el aprendizaje participativo** como una filosofía, es decir como una actitud frente a contenidos, procesos y personas. Al mismo tiempo entendemos **el aprendizaje participativo** como una metodología, es decir como la forma o manera de realizarlo. (Macroproceso de Capacitación – Instructivo de Capacitación).

1. Aprender es la razón de la existencia del grupo
2. Todos se comprometen a participar activamente
3. Se impulsa la cooperación como medio de aprendizaje
4. Existe un compromiso colectivo para cubrir los contenidos del curso
5. Todos harán lo posible para hacer del aprendizaje una experiencia positiva, enriquecedora y divertida.
6. Las evaluaciones forman parte integral del proceso de aprendizaje.
7. El grupo interioriza y expresa una capacidad de autocritica y procrítica, teniendo en cuenta los sentimientos de todos los participantes.

De los contenidos

Los contenidos de esta cartilla están divididos en tres temas que, si bien en su conjunto conforman un todo, cada cual puede estudiarse de manera independiente. Concentre su atención en cada tema, estúdielo, resuelva los ejercicios, confronte con sus colegas y programe bien su tiempo para no atiborrarse de contenidos.



El texto se podría abordar desde dos ángulos: simplemente tomar el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo y hacer un rápido recorrido por sus diversos párrafos centrando la atención en los cinco principios básicos. Una segunda forma puede ser la de contextualizar el Código haciendo un breve recorrido al concepto de ética (primera unidad de aprendizaje), enunciando los elementos que constituyen la base de las acciones éticas (segunda unidad de aprendizaje) y finalmente, con los elementos ya estudiados, adentrarse en la comprensión del Código de Ética (tercera unidad de aprendizaje). Obviamente, hemos optado por esta segunda vía porque estamos seguros de que de esta manera los nuevos servidores y funcionarios podrán adquirir mejores elementos para vivir la ética como calidad de vida.

De la metodología de estudio

Para que usted pueda realizar un estudio fructífero y útil, tenga en cuenta las siguientes sugerencias.

a) El aprendizaje es un acto personal e indelegable: es decir, el que aprende es usted. Al igual que el alimento corporal en donde nadie come por el vecino, el conocimiento es una responsabilidad personal. Sólo usted tendrá los mecanismos y los incentivos para aprender. Si usted no se interesa, el trabajo de los demás es casi estéril.

b) El aprendizaje es un acto práctico y aplicable a la vida: a usted, como adulto, ya no le interesa tanto la acumulación de conocimientos. Le interesa aprender aquello que la ayuda a resolver sus problemas cotidianos como persona, como profesional, como servidor público, como ciudadano y a tomar decisiones acertadas. Por tanto, cuando estudie los distintos temas de la cartilla tenga siempre en mente: "¿Esto para qué me sirve? ¿Esto qué orientaciones me da? ¿Cómo mejora esto mi calidad de vida? Eso es un aprendizaje efectivo.

c) El aprendizaje es un acto social: aprendemos mejor cuando lo hacemos en grupo o de manera colaborativa. La discusión, la confrontación y la comparación le ayudarán a clarificar sus ideas, sus posiciones o a comprender que la verdad no está toda en el texto o en su cabeza. Aproveche los espacios en donde haya posibilidad de trabajar en grupo. Comprenderá la riqueza de la búsqueda colectiva de la verdad.

d) Finalmente, no lea el texto: estúdielo. Realice todos los ejercicios, escriba en su cartilla: es una ayuda didáctica. Si usted al final quiere repasar cuánto interiorizó, un signo de no poco valor es cuánto subrayó, escribió y trabajó en la cartilla.

Por último, permítanos darle la bienvenida a la Defensoría del Pueblo. Es un gusto contar con personas como usted en nuestra labor de promoción y defensa de los derechos humanos en Colombia.

Introducción

¡Ser o no ser! Esa es la cuestión.

Shakespeare

(Hamlet, Acto Tercero, Escena I, verso 62)

Al abordar el tema de la ética se agolpan las preguntas:

¿ES POSIBLE SER ÉTICO EN LA POSTMODERNIDAD?

¿QUE ES SER ÉTICO?

¿HAY VARIAS ÉTICAS?

¿REALMENTE HAY VALORES
SOCIALMENTE ACEPTADOS?

¿ES LA ÉTICA UN ASUNTO DE
VALORES PERSONALES ?

Con el estudio de esta cartilla no es nuestro objetivo dar respuestas a estas y muchas otras dudas o planteamientos que surgen en la mente de cada persona cuando se trata de sumergirse en el tema ético. Más bien, queremos plantear algunos tópicos y establecer unos mínimos que sirvan de orientación para la reflexión de los nuevos servidores de la Defensoría del Pueblo. Esperamos que usted, al finalizar el estudio de este tema pueda:

- a. Definir con claridad algunos conceptos en torno a la ética, la moral, algunas escuelas éticas a lo largo de la historia de la humanidad.
- b. Conocer, describir y explicar el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo y sus implicaciones y manifestaciones a través de la **competencia ética** que se impulsa a través de

los programas educativos de la institución.

c. Identificar y manejar herramientas que le ayuden a construir y afianzar su capacidad de tomar decisiones éticas en sus diversos ámbitos de la vida

Salvador de Madariaga¹ dice: "Hamlet era incapaz de ser; ésta era la verdadera tragedia del príncipe: la de NO poder o NO saber ser".

.....

La ética se ha convertido, en una excelente estrategia de mejoramiento continuo de las personas y de las organizaciones.

.....

Nuestro desafío es similar: en el mundo en el que nos ha tocado vivir en donde estamos siendo actores y espectadores de una *revolución de la ética*, ésta se nos plantea en un dilema: "O no podemos, o no sabemos ser éticos". Seguramente nos falta claridad conceptual y nuestros valores, las creencias y los principios que sustentan nuestro comportamiento están cambiando o se han visto irrumpidos por nuevos modelos culturales que han desestabilizado nuestra vivencia ética.

El vivir éticamente ha vuelto a ser un "negocio muy rentable". Vale la pena ser ético. El dejarnos desafiar por la ética se ha convertido, paulatinamente, en una excelente estrategia de mejoramiento continuo de las personas y de las organizaciones.

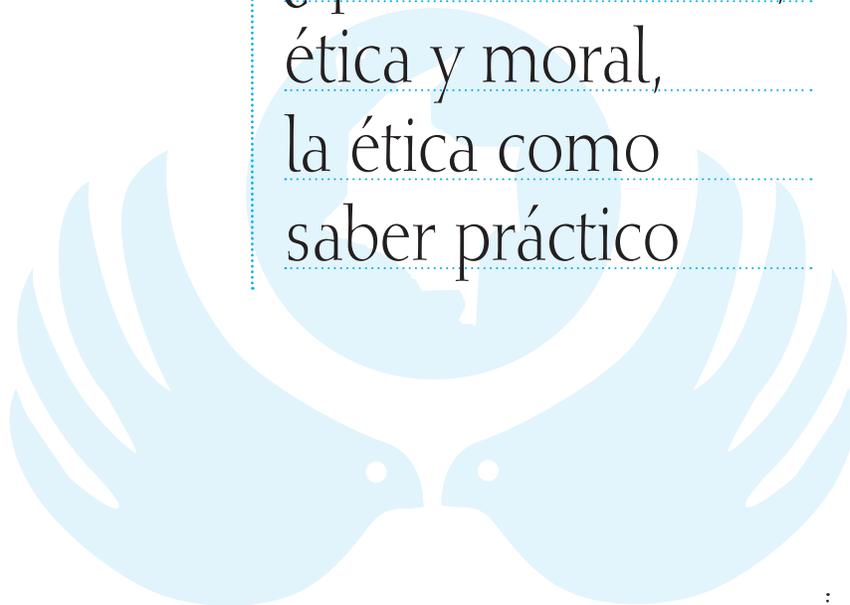
Todo este mundo amplio y profundo es el objeto de nuestro estudio.

¹ DE MADARIAGA, Salvador. El Hamlet de Shakespeare. Editorial Hermes, Buenos Aires, 1955.

1

La ética
del servidor
público
Unidad 1.

La ética
un saber práctico:
¿qué es ser ético?,
ética y moral,
la ética como
saber práctico



Introducción

¿Se puede ser ético en el mundo de hoy?

El próximo domingo 17 de octubre, a las 18:00 horas, en Mar Jónico #8860, se desarrollará un foro en el que participarán como panelistas el profesor Miguel Villarroel y el Dr. Rayl Schilkрут sobre el tema: "Se puede ser ético en el mundo hoy?" Esta pregunta es posiblemente una de las más importantes cuestiones por las cuales atraviesa la vida humana. Diversos especialistas y pensadores han tratado de aproximarse a este apasionante tema y, a pesar de todo, la respuesta de si podemos ser éticos en el mundo de hoy, continúa sin una respuesta definitiva.

(Anuncio publicado en el periódico La Palabra Israelita, viernes 15 de octubre de 2004)

La pregunta no es de hoy. Es de siempre. El ser humano ha intentado, a lo largo de su historia, buscar caminos que acerquen las distancias entre sus anhelos y sus realidades, entre sus esperanzas y sus hechos, entre su ser y su deber ser.

Pero esta responsabilidad es social, la sociedad tiene que hacerla vigente, no puede ser simple ética privada. Por ser condición de posibilidad de la vida humana la sociedad tiene que defenderla, y no puede admitir la orientación de la acción directa por simples criterios formales. La sociedad debería transformarse de una manera tal que la ética del bien común, que es una ética de responsabilidad, pase de lo deseable a lo efectivamente posible.

Es importante que el participante *adquiera un claro concepto* de lo que es la ética e interiorice las implicaciones de que la ética es un saber práctico que exige *comportamientos y decisiones vitales*.

Objetivo de aprendizaje



Actividades de aprendizaje

¿Por qué impartir cursos de ética para empleados públicos?²

Antes que iniciemos con el estudio de nuestro tema, permítanos proponerle que realice una lectura. A partir de ella quisiéramos que se plantee y confronte su actitud personal y sus compromisos con los valores institucionales y sociales.³

Son los empleados públicos quienes, con su preparación y dedicación, se convierten en un factor crítico para el logro de una Administración.

"Las personas que trabajan en la Administración tienen la responsabilidad de la ejecución y desarrollo de las políticas públicas. La presencia de los empleados públicos asegura la defensa de los intereses generales, garantiza la aplicación de los principios de independencia y equidad en las relaciones de la Administración con los ciudadanos y promueve una mayor integración y cohesión social. Su trabajo resulta indispensable para la prestación de servicios.

Por la propia naturaleza de la actividad que desarrollan, el capital humano es la piedra angular del buen funcionamiento de las unidades administrativas. Son los empleados públicos quienes, con su preparación y dedicación, se convierten en un factor crítico para el logro de una Administración más sencilla, más ágil y más eficaz. El conocimiento generado a partir de las capacidades de los empleados públicos y de su experiencia en el desempeño de las actividades encomendadas, constituye una parte fundamental de este capital humano. Los saberes acumulados por el conjunto de la Administración —y, particularmente, los de carácter experimental— residen en las propias personas que la integran; pero, además, existen aspectos no estrictamen-

² Pacheco Cortés Sebastián, Un modelo de formación on line: cursos de ética del servicio público (FSP-UGT). VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003.

³ El texto está tomado de El Libro Blanco

http://www.map.es/iniciativas/nueva_agenda_territorial/reforma_gobierno_local/libro_blanco/parrafo/00/document_es/Libro%20Blanco.pdf el cual es fruto de una serie de mesas redondas entre las que se encuentra la de "El papel de los recursos humanos en la mejora de los Servicios Públicos".

Los empleados públicos tienen la responsabilidad de realizar bien su trabajo y de contribuir a su mejora de forma permanente.

te intelectuales, ubicados en la esfera de los valores, los sentimientos y las actitudes, que promueven la identificación del funcionario con su misión y completan lo esencial de este capital imprescindible.

Este Libro Blanco la síntesis de numerosos documentos de reflexión elaborados por expertos de la Administración, Universidades y Centrales Sindicales. En él se desarrolla un epígrafe sobre "Las exigencias éticas de la Función Pública", en el que se manifiesta que: La legitimación de la Administración ante la sociedad no radica tan sólo en su capacidad de prestación de servicios, sino en la calidad de dicha prestación. Esta forma de legitimación se traslada en los empleados públicos e incide en su prestigio, que dependerá, como colectivo, de la consideración que los ciudadanos tengan de su trabajo y de la percepción que posean de sus resultados.

La sociedad plantea a la Administración una doble exigencia: por un lado, espera de ella la defensa del interés general, su contribución a la cohesión territorial y social; y, por otro, demanda la solución a los problemas concretos que cada ciudadano o usuario se puede encontrar en su relación particular con los servicios públicos. Esa doble exigencia se traslada, asimismo, a las personas que trabajan en la Administración, sin que sea posible limitar la relación de servicio a uno de esos dos planos ni obviar en el desempeño diario la existencia de esa doble realidad.

Por las razones expuestas, los empleados públicos tienen la responsabilidad de realizar bien su trabajo y de contribuir a su mejora de forma permanente; de lo contrario, el mal desempeño no sólo dará lugar a un mal servicio, sino que, además, incidirá negativamente en los intereses generales y en el logro de esos fines de equilibrio territorial y social atribuidos a las diferentes Administraciones. La falta de preocupación por obtener los resultados que los ciudadanos y la sociedad

esperan y necesitan genera injusticia y es contrario al espíritu constitucional.

Difícilmente será posible contribuir al interés general si se descuida la calidad del servicio que se presta a los usuarios directos de la Administración, a sus destinatarios. La atención a los intereses generales requiere la mejora de los servicios que se prestan a cada ciudadano y a cada organización. En esta esfera dual se inscriben las exigencias éticas de los funcionarios públicos del cumplimiento de los principios constitucionales.

Los empleados públicos han de mantener, asimismo, los principios de neutralidad política, imparcialidad, objetividad e integridad moral, principios que configuran una Administración profesionalizada e independiente al servicio de los ciudadanos y del progreso de la sociedad y dispuesta, permanentemente, a una óptima ejecución de las políticas públicas que en cada momento se generen.

En definitiva, el concepto de servicio público y su plasmación en las actuaciones cotidianas han de reposar, para todos los niveles organizativos, en una ética renovada de la Función Pública; una ética de la responsabilidad que revaloriza la importancia de los resultados de la gestión y asume las consecuencias derivadas de las actuaciones individuales.

El profesor Jaime Rodríguez-Arana, en su propuesta de "Carta deontológica de la Función Pública", en su epígrafe 12º dice que: los empleados públicos deben dedicar tiempo a su formación permanente y actualización profesional para así realizar mejor el quehacer público.

Para finalizar este ¿por qué? hay que decir como el profesor Villoria, que el objetivo final, consiste en conseguir una organización que tenga interiorizados los valores profesionales y, consiguientemente, los exprese en conductas éticas. Requiere, para ello, un esfuerzo continuado de desarrollo organizativo y manifestaciones y ejemplos que muestren el éxito de trabajar con dichas guías de conducta. Nuevamente la formación ocupa aquí un papel relevante."



Actividad 1

Para compenetrarse de las ideas fundamentales de la lectura anterior, anote a continuación las tres ideas maestras que le llamaron la atención. Luego discuta con sus colegas del Curso de Inducción la siguiente pregunta: ¿Cuál debe ser el elemento diferenciador entre un servidor público y un funcionario o empleado de una compañía o empresa privada?

•

•

•

Actividad 2

A continuación se presentan diez expresiones. Léalas con atención y pregúntese si está de acuerdo o no con lo que la frase plantea.

Anote en la casilla al frente su puntuación: cero (total desacuerdo) a diez (total acuerdo). Dentro de esta escala intente establecer calificaciones que reflejen lo más fielmente su posición. Desde luego, cuando usted toma una posición tiene argumentos y motivos que la justifican. Escríbalos resumidamente en la tercera columna.

PLANTEAMIENTO	CALIFICACIÓN	JUSTIFICACION
El derecho legitima las leyes.		
Los modelos de auto-realización humana dependen de los medios de comunicación.		
Mi vida privada y mi vida pública son independientes.		
No siempre lo vigente es lo válido.		
Todo me da igual		
Tomar decisiones teniendo en cuenta únicamente el presente no es ético.		
El fin justifica los medios que se van a utilizar.		
Las ofertas de felicidad dependen de las artes.		
La formación de la voluntad depende de la religión.		
Lo correcto depende de la cultura y de los grupos.		

- Discuta en grupo las respuestas y explique sus afirmaciones. Confronte posiciones y repase el cuestionario.
- A partir de las opiniones y argumentos de los demás, ¿qué calificación cambiaría usted y por qué razón?
- Observe que no hay una calificación o respuesta estándar. Cada persona asume posiciones diferentes.

Desarrollo del tema

1. En definitiva... ¿qué es la Ética?

La mayoría de los sistemas éticos hasta hace un corto tiempo se han preocupado por indicarnos caminos para llegar a la felicidad.

El Diccionario de la Real Academia define la voz ética como "Parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre". Y una de las acepciones que da de moral dice: "Que no concierne al orden jurídico, sino al fuero interno o al respeto humano".

Si entrecruzamos ambas, estamos hablando de obligaciones no jurídicas sino de comportamiento que los seres humanos nos debemos unos a otros.

Múltiples son los acercamientos conceptuales que se han dado para definirla:

- "Pensar en libertad y con responsabilidad",
- "Es un intento racional de averiguar cómo vivir mejor",
- "Es la ciencia de una forma específica de conducta humana".

"La ética, siendo independiente de la vida, viene a formar una parte importante de ella porque brinda un conjunto de normas y valores para el proceder recto de una sociedad; cada sociedad en particular toma estas normas y les da determinada relevancia a los diferentes valores dependiendo de lo que es importante para cada una de acuerdo con su desarrollo social".

En cuanto a la ética, tema de nuestro estudio, recordemos que la mayoría de los sistemas éticos (que tienen nombres de

⁴ CALDERÓN LOAIZA, Catherine y PRECIADO RICAURTE, Laura Cristina. La sociedad, componente fundamental para un criterio ético. Universidad del Quindío, <http://www.monografias.com/trabajos16/la-sociedad/la-sociedad.shtml>

filósofos...) hasta hace un corto tiempo se han preocupado por indicarnos caminos para llegar a la felicidad. Cómo ser felices, podría ser la pregunta fundamental de esas éticas⁵.

Tal vez estas éticas hayan intensificado el aspecto individual de la felicidad. Pero de un tiempo acá se vienen construyendo éticas en las que se privilegian elementos y condiciones que podríamos reconocer como una felicidad común y colectiva.

¿Cuáles serán las tareas fundamentales de la ética?

En estas sí hay acuerdo y son las siguientes:

- ▶ Reflexionar en qué consiste lo moral.
- ▶ Ofrecer las razones de por qué hay moral.
- ▶ Brindar principios y sustentos para la orientación de las acciones en los distintos ámbitos de la vida social.
- ▶ Establecer las condiciones de una vida buena, es decir, de una vida que merezca ser vivida.
- ▶ Buscar y ofrecer los "mínimos" universales que debieran acoger y compartir todos aquellos que deseen construir su vida dentro de una sociedad concreta.

A este respecto vale la pena transcribir aquí un pensamiento de Savater⁶:

"La ética no lo puede todo, no lo penetra todo, quizá ni siquiera aspire a veces a todo. Tropezamos con su límite pronto, aunque quizá no tan pronto como cree la mayoría ni allí donde la mayoría suele encontrarlo. La ética está entreverada de lo que la subvierte y lo que la burla: también de lo que la inunda, de lo que la rebasa. Abnegada por pura altivez, insiste en dar cuenta

⁵ En el apartado "documentos" de la multimedia de apoyo al curso de inducción encuentra varios artículos en los que se pueden profundizar el tema de las diversas vertientes éticas a lo largo de la historia de occidente.

⁶ SAVATER, Fernando. Invitación a la ética. Anagrama, España, 1998, pág. 107.

hasta de aquello que se da cuenta de que no puede ser contado. Pero insiste y vuelve a insistir. Sin embargo, su secreto es que nadie va a contentarse sólo con ella; que ella misma, solitaria y desnuda es inconcebible. Por eso en su fervor humanista hay algo dramáticamente sobrehumano y por eso a la sombra del respeto que predica tiembla incontenible una gran carcajada”.

Y de nuevo nos preguntamos con Salvador de Madariaga:

.....
El quehacer ético
es una actitud
de búsqueda, de
construcción, de
decisiones que se
toman diariamente.
.....

¿En el mundo actual (y quizá en las sociedades anteriores también...) la verdadera tragedia es la de *no poder* o *no saber* ser ético?

Con todo, *ser ético* no es un estado, una cualidad adquirida, una situación estática que se logra y se administra. *El quehacer ético* es una actitud de búsqueda, de construcción, de decisiones que se toman diariamente y que involucran todas las actuaciones personales y sociales. *El ser ético* no es un proceso acumulativo de conocimientos, sino un quehacer dinámico de construcción y mejoramiento.

El ser ético se manifiesta:

- ▶ En el quehacer cotidiano.
- ▶ En la actitud frente a los pequeños detalles.
- ▶ En el comportamiento frente a los demás.
- ▶ En la expresión de la coherencia entre el discurso y los comportamientos
- ▶ En la toma de posiciones claras y definidas frente a personas, situaciones, problemas o casos.
- ▶ En la oportuna intervención frente a situaciones en las que se afectan los valores personales o sociales.
- ▶ En la capacidad de argumentar y defender posiciones.

Dos textos más dan una dimensión de lo trascendente, inacabado y vivencial del quehacer ético.

*"En su esencia, la ética es expresión de eternidad, pero en la práctica, la ética es hija del tiempo. Es expresión de eternidad porque se prolongan de manera infinita por encima de las limitaciones y de los lapsos cronológicos. Pero asimismo es hija del tiempo porque no se es ético y no ético, sino que se actúa éticamente o no éticamente, con lo cual se evidencia que la ética está sometida a la secuencia de decisiones que continuamente tiene que asumir el ser humano"*⁷.

La ética está más por el lado de la búsqueda y del logro que de la intención. La intención es sólo un comienzo, sería síntoma probable de que puede comenzar una búsqueda. En cambio la búsqueda se plasma en el camino: "ir a los vestigios", (in-vestigare) "tras las huellas". Se trata de "andar tras lo que se quiere", (del "in-quirire"); en "intuir", ("intus-ire"); en "adentrarse en la cosa contemplada para aprehender la verdad", "intus-legere", inteligir "leer en el interior".

.....

La ética está más por el lado de la búsqueda y del logro que de la intención.

.....

*"La ética se concreta de parte de una persona que no es sólo racional, sino que investiga en la práctica, intuye, que es emocional, compleja, cuya parábola como existencia es siempre el siendo, el yendo, el haciendo, el teniendo, una búsqueda incesante nunca terminada"*⁸.

2. ¿Ética y moral significan lo mismo?

Digamos primeramente que no hay un consenso acerca de las diferencias o las igualdades. Sin embargo, nos unimos a la opción de algunos filósofos españoles, entre ellos José Luis Aranguren, quien afirma que "en relación con el tema existe la moral vivida,

⁷ SALAZAR GUZMÁN, Roberto. Los valores como parte de la cultura organizacional. Documento en Internet

⁸ CASTRILLÓN CORDOVEZ, Juan Diego M.B.A. La Ética como administración de valores no financieros. Profesor de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Occidente, Cali, 2004.

efectiva, de los actos concretos y la moral no pragmática, sino reflexiva. A la primera la apellidamos estrictamente *moral* y a la segunda *ética*" (Negrita fuera del texto).

La ética es un sistema de principios que deben ser practicados en los comportamientos morales. Una coherencia entre teoría y práctica.

Para otros no son importantes dichos matices de distinción, por lo que cuando hablan de estos temas utilizan indistintamente una u otra expresión. ¿Dónde puede originarse esta falta de uniformidad, que no es mala bajo ningún aspecto?

.....

La moral es el objeto de estudio de la ética y por ello la ética no 'puede ser normativa', como lo es la moral".

.....

Tal vez en el hecho de que cuando se estudia el origen de las dos palabras, se encuentra uno griego y otro latino, los dos significando costumbre, hábito, uso y carácter. El *ethos* griego expresaba la madriguera del animal y la casa humana, es decir, "aquella porción del mundo que reservamos para organizar, cuidar y construir nuestro hábitat" (Boff).

De la palabra griega surge ética y del vocablo latino *mos-moris*, moral.

Es bueno recordar que cuando los clásicos querían hacer alusión a normas, sujeciones, deberes, obligaciones (estar amarrado), lo preciso o debido, lo conveniente u oportuno, usaban el vocablo *deon*, de donde viene la palabra deontología, con la que a veces confundimos a la ética y a la moral.

Mora⁹ ofrece una apreciación que sirve para la reflexión sobre las relaciones entre ética y moral:

"Corresponde a la ética la reflexión sobre la moralidad de los actos del ser humanos en sociedad. Esto es, la moral es el

⁹ MORA G., Guillermo E. Manual de apoyo didáctico para valores y ética. Mc Graw Hill, 1998.

objeto de estudio de la ética y por ello la ética no 'puede ser normativa', como lo es la moral".

El siguiente documento de Internet¹⁰ da una iluminación en torno al tema:

"De hecho la moral es la costumbre que tienen las comunidades de calificar la conducta de las personas. Así por ejemplo, en la mayoría de las comunidades se considera una virtud decir la verdad o respetar a los mayores, esto significa que la mentira o el irrespeto son rechazados. Pero la moral está ligada a la tradición, a la cultura, a las creencias religiosas, a la época o hasta el clima. Cosas que son consideradas buenas en una región pueden ser condenadas en otra, costumbres que son alabadas en una época pueden ser castigadas en otra, acciones aceptadas por una religión son inaceptables para otra.

Pretendiendo la ética proponer valores universalmente válidos, no importa que en una época la esclavitud haya sido moral y socialmente aceptada, para la ética esclavizar a una persona debe ser desde todo punto de vista rechazable, no importa que varias décadas atrás se usara pedir compensación de honorarios a los pacientes asegurados, en el contexto ético actual de la ley no se puede hacer. Para el Islam hacer terrorismo en nombre de Alá es un valor religioso, la ética tiene que alzar su voz para condenar la violencia religiosa".

¹⁰ GARCÍA-HERREROS, Luis Gerardo. Moral, principios, ética y valores. Reflexiones sobre moral, principios, ética y valores en la práctica clínica en www.abcmedicus.com



Actividades de aprendizaje

Es moral... porque todo mundo lo hace.

A diario nos encontramos con situaciones como las que se describen a continuación. Y entonces... ¿cómo actuar? He ahí el problema: ¿Luchar contra la corriente? ¿Tomar una postura indiferente? ¡Eso no es asunto mío, allá ellos!

Reflexione con sus compañeros algunos comentarios en torno al siguiente artículo publicado en el periódico *Portafolio*¹¹:

Encuesta revela que a los colombianos les importa poco respetar las normas de convivencia social

Para Mauricio Rodríguez, director de Portafolio, los ejemplos sobran. La lista es tan exhaustiva que durante una conferencia sobre relativismo moral y ética de lo cotidiano celebrada en la fundación Gilberto Alzate Avendaño, se quedó corto.

"Nuestra cultura del avivatazgo comienza con no respetar al otro, con vanagloriarse de ser vivo, no hacer las filas, copiarse en el examen, copiar y pegar los trabajos de otros para mostrarlos como propios, cambiarse de carril en la vía mientras se maneja, no respetar el orden, sobornar funcionarios, irrespetar las señales de tránsito, bajar archivos en MP3 sin pagar, comprar libros y música pirata, mentir en la edad para meter a un hijo en las ligas inferiores, y el doping", dice.

Según una encuesta realizada por Napoleón Franco para EL TIEMPO en 2003 solo un 4 por ciento de los encuestados aseguró no haber cometido faltas en su vida, mientras el 5 por ciento aseguraba que cometía de 13 a 15 de las 15 faltas consultadas. Entre las cosas que los colombianos han hecho o estarían dispuestos a hacer están: fotocopiar libros (82 por

¹¹ Portafolio, octubre 4 del 2004.

ciento), comprar CD piratas (68 por ciento), utilizar el tráfico de influencias (59 por ciento) comprar la libreta militar (57 por ciento) y copiarse en un examen (50 por ciento).

A partir de la lectura anterior, debata con sus compañeros la siguiente pregunta: ¿Es posible tomar posiciones éticas frente a los grandes temas y quebrantar la moral en las cosas de la vida cotidiana?

En contraste con la "ética de lo cotidiano y de los pequeños detalles" permanentemente las situaciones en las que vivimos nos impelen a tomar posición frente a grandes temas que cada día nos desafían:

.....

Las situaciones en las que vivimos nos impelen a tomar posición frente a grandes temas que cada día nos desafían.

.....

- ▶ ¿Cuál es nuestra posición frente al aborto?
- ▶ ¿Qué posición tomamos frente a la Eutanasia?
- ▶ ¿Cuál es nuestra posición frente a los derechos de la población LGBT¹²?
- ▶ ¿A partir de qué valores aceptamos o rechazamos las diversas manifestaciones que tienen que ver con el "libre desarrollo de la personalidad"? ¿Lo aceptamos como discusión teórica, pero cuando nos "toca" en nuestro círculo cercano e íntimo, nos encontramos vacíos de comportamientos éticos?
- ▶ Y ¿cómo enfrentar el problema de la corrupción desde una *ética personal* y desde la *ética de lo público*?

¹² Lesbianas, gay, bisexuales y transexuales.

Existen los saberes prácticos que se ocupan de cómo el ser humano puede vivir mejor.

3. La ética como saber práctico

Las ciencias del conocimiento, cada vez con mayor claridad y profundidad, han delimitado los campos y los ámbitos de las distintas esferas y espacios del saber. Tradicionalmente se han establecido separaciones entre la teoría y la práctica. Por esto se han hecho diferentes clasificaciones de las ciencias de los saberes:

- ▶▶ Se habla de saberes duros y de saberes blandos;
- ▶▶ De saberes exactos y saberes sociales.

También se maneja otra clasificación: saberes teóricos y saberes prácticos.

▶▶ *Los saberes teóricos* hacen referencia a las ciencias básicas y la filosofía teórica: los tratados sobre el ser, el mundo, la ciencia, el lenguaje, el hombre.

▶▶ Pero también existen los *saberes prácticos* que se ocupan de cómo el ser humano puede vivir mejor: la política, la religión, los valores, el derecho y lo moral y lo ético.

Los saberes prácticos no tiene respuestas frías, asépticas, demostrables lógica y científicamente, alejadas del quehacer humano. Por el contrario *los saberes prácticos involucran y desafían el comportamiento personal y social de los seres humanos* en cualquiera de los ámbitos en donde desarrollen su actividad: a niveles personales, familiares, sociales, laborales, etc.

3.1. Los saberes prácticos que más nos desafían

En nuestra cotidianidad, todo parece indicar que son cuatro los saberes prácticos dentro de los cuales desarrollamos nuestros comportamientos personales y sociales.

▶▶ *El saber jurídico* conduce a una actuación de acuerdo con normas específicas, en una determinada sociedad.

►► *El saber religioso* es descrito por Francisco Conesa¹³ de la siguiente manera:

El saber religioso tiene un carácter práctico: en efecto las religiones "intentan sosegar de diferentes modos la inquietud del corazón humano, proponiendo caminos, es decir, doctrinas, preceptos de vida y ritos sagrados".¹⁴ En las religiones encuentra el ser humano una orientación para interpretar y vivir en el mundo y alcanzar la felicidad.

.....

Esos saberes prácticos ayudan a vivir ordenadamente, porque brindan un sentido humano a lo que somos, lo que hacemos.

.....

►► *El saber político* impulsa colectivamente a la construcción del bienestar de todos.

►► *El saber ético* orienta a fin de que actuemos en la toma de decisiones acertadas que configuran e impregnan el conjunto total de nuestra vida personal, familiar y social.

Insistimos en la clasificación porque creemos importante comprender que la ética está del lado de los saberes prácticos. Pero, ¿cuál es el rol de los saberes prácticos?

La respuesta es sencilla: ellos se interesan por los aspectos concretos y comportamentales de la vida humana. Es decir, por aquellos que tienen que ver con el sentido o el sinsentido de nuestra existencia. Esos saberes prácticos ayudan a vivir ordenadamente, bien sea porque brindan un sentido humano a lo que somos, lo que hacemos y deseamos o porque directamente nos empujan a quitar el sinsentido existencial que algunas veces nos inquieta.

Hoy nos hallamos ante fenómenos tales como la creciente complejidad de la existencia humana, el debilitamiento de las teorías fuertes, la influencia hegemónica de los medios masivos

¹³ CONESA, Francisco. El saber religioso como conocimiento práctico. En: www.unav.es/iaef/publicaciones.

¹⁴ CONCILIO VATICANO II. Nostra Aetate, 2.

de comunicación, la prioridad concedida a la economía, etc. Esta situación ensancha las posibilidades de construir un mundo más humano, que sea nuestra auténtica morada, como también de construirse como ser humano-persona, pues es posible que haya mundos no humanos y humanos no personas...

Pero también, la situación desdibuja las fronteras de los distintos saberes, confundiéndonos y privándonos así de sus aportes para el desarrollo humano integral.

A partir de lo anterior, los saberes prácticos:

- ▶ Son conocimientos que surgen de la acción humana y versan sobre la misma.
- ▶ Buscan ayudar al ser humano a que encuentre el camino para ser feliz.

Aristóteles —referente necesario al estudiar la ética— decía: "para saber lo que debemos hacer, hemos de hacer lo que queremos saber"¹⁵. Un saber práctico está "retratado" en la siguiente frase del mismo filósofo:

[...] refugiándose en la teoría, creen filosofar y poder, así, ser hombres virtuosos; se comportan como los enfermos que escuchan con atención a los médicos, pero no hacen nada de lo que les prescriben. Y, así como estos pacientes no sanarán del cuerpo con tal tratamiento, tampoco aquellos sanarán el alma con tal filosofía¹⁶.

El siguiente texto de Tirado Guirao¹⁷ ayudará a dar una dimensión más exacta a lo que se entiende por *saberes prácticos o blandos*.

¹⁵ ARISTÓTELES. Ética a Nicómaco, II. 1103 a 32 - 33

¹⁶ Ibidem, II, 1105b, 10-20.

¹⁷ Tirado Girao, Ética y educación de adultos en www.um.es/glosasdidacticas/doc

Los saberes prácticos
ratan de orientarnos
sobre qué debemos
hacer para conducir
nuestra vida de un
modo bueno y justo.

"Para comprender mejor qué tipo de verdad proporciona la ética hemos de recordar una doble distinción aristotélica en el conjunto de los saberes humanos.

*Una primera entre los saberes teóricos (del griego *theorein*: ver, contemplar) y los saberes prácticos (del griego *praxis*: quehacer, tarea).*

*Los teóricos se preocupan por averiguar ante todo **qué son las cosas**. Según Aristóteles versan **sobre lo que no puede ser de otra manera**, sin un interés explícito por la acción.*

*A los prácticos, por el contrario, les interesa discernir **qué debemos hacer**, cómo debemos orientar nuestra conducta. Versan, según Aristóteles, sobre **"lo que puede ser de otra manera"**.*

*Una segunda distinción, dentro de los saberes prácticos, entre aquellos que dirigen la acción para obtener un objeto o un producto concreto, los poiéticos (del griego *poiein*: hacer, fabricar, producir) y los que, siendo más ambiciosos, quieren enseñarnos a obrar bien, racionalmente.*

Tratan de orientarnos sobre qué debemos hacer para conducir nuestra vida de un modo bueno y justo.

La reflexión ética se basa en proposiciones racionalmente justificadas sobre lo que puede ser de otra manera. Las orientaciones éticas son proposiciones racionalmente justificadas respecto a lo que debería existir.

En la práctica educativa docente también debemos justificar nuestras elecciones sobre lo que debemos hacer teniendo en cuenta unos valores mínimos compartidos por todos. Valores propios de una ética cívica básica: la libertad, la igualdad, la solidaridad, el respeto activo y la actitud de diálogo que forman en conjunto una peculiar idea del valor de justicia. La justicia social puede entenderse, así, como el valor resultante del compromiso con esos valores más básicos, de manera que la sociedad será más o menos justa en la medida en que no descuide

ninguno de tales valores sino que los refuerce en la práctica cotidiana”.

Para tener más soporte teórico, vienen bien las palabras de una publicación de la ESAP:

“El orden externo de la convivencia social no solo es preservado por el derecho, cuyas normas mandan, prohíben y permiten con el fin de garantizar la conservación de los bienes eminentes ya enumerados. A la defensa de la integridad de ese orden también contribuye la ética, entendida en su doble dimensión: como saber de los deberes morales y como calidad de las realidades humanas.

.....
La ética, la política
y la religión son
universos de sentido,
para lograr vivir una
vida que podamos
reconocer como
buena.
.....

El mundo andaría mejor si muchos no confundieran lo jurídico y lo ético. Hace años, en las aulas universitarias, me enseñaron que el derecho y la moral son dos esferas intersectantes, que no siempre comparten un espacio común. Lo lícito y lo justo pueden ir de la mano, pero el orden jurídico no representa la única instancia del hombre para estimar el bien y el mal”¹⁸.

En consecuencia, cada saber aporta sus especificidades para ayudarnos a vivir humanamente. Esos aportes conforman los sentidos jurídico, político, religioso y ético para nuestra existencia y que pueden darse de manera independiente o cada quien puede establecer relaciones y apoyarse en todos ellos para potenciar, como dijimos antes, el sentido humano de su vida.

La ética, la política y la religión son universos de sentido, es decir, que aportan principios, razones, normas, elementos y datos para lograr vivir una vida que podamos reconocer como buena.

¹⁸ ESAP. Ética administrativa. www.esap.edu.co

En conclusión digamos:

Los saberes prácticos son orientadores de nuestro accionar. Y como la ética no es el único saber práctico, procuremos distinguir la ética de otros saberes como la religión, la política y el derecho.

La ética es un saber práctico, nos sirve para vivir, para actuar, para saber comportarnos moralmente y útil para encontrar sentido a la existencia, con un potencial que debe hacernos confrontar nuestras vidas, tanto personal, como familiar, social y laboralmente. La ética debe entenderse como oportunidad para confrontar-se y confrontar la vida, en todas sus dimensiones, en especial las del ser y el trabajar.

En el quehacer diario y en las grandes decisiones se deben construir aprendizajes éticos como el arte de vivir más humanamente como personas



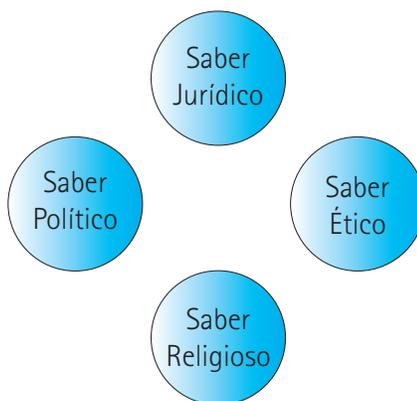
Actividades de aprendizaje

Geometría de las relaciones

Para ayudarle a reflexionar e interiorizar los conceptos expuestos, le proponemos que realice la siguiente actividad y que la comente con su coordinador del Curso de Inducción o con sus compañeros:

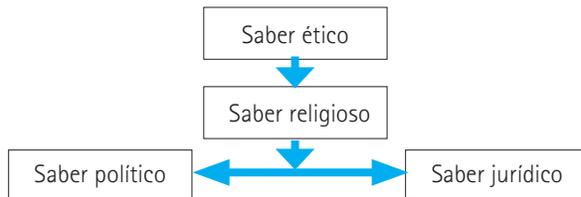
Los siguientes gráficos representan los cuatro saberes prácticos o blandos de los que hemos hablado. ¿Cuál de ellos le parece que representa de mejor manera las relaciones entre ellos?

• **Relación de independencia:** cada saber tiene su esfera de acción y no tiene relación con ninguno de los otros.

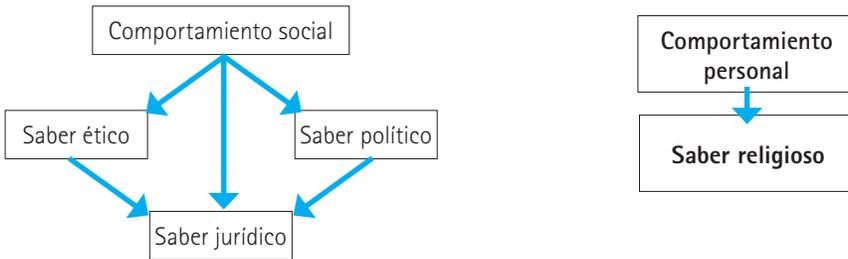


¿En nuestra vida diaria nacional se da este esquema?
¿Se puede ejercer el saber jurídico sin que el saber ético y el religioso incidan en el juicio?

- **Relación de supremacía y dependencia:** en la práctica, entendiendo la *ética* como el saber que nos lleva a la toma de decisiones acertadas que configuran e impregnan el conjunto total de nuestra vida personal, familiar y social, ¿estaría usted de acuerdo con el siguiente esquema?



- **Separación de lo social y lo personal.**



¿Cuál sería su propia gráfica?

Independientemente de la geometría de los saberes prácticos, lo importante es que usted sepa darse razones para rechazar, aceptar o proponer relaciones y pueda defender su posición ante sus colegas del Curso de Inducción, aceptando posiciones contrarias y asumiendo puntos de vista enriquecedores por parte de los demás.

4. ¿Es la ética una “moda”?

La siguiente lectura¹⁹ invita a una reflexión seria, serena y profunda. La cultura dominante ha arrinconado los comportamientos éticos y los ha convertido en una responsabilidad personal e individual.

“ En definitiva, porque aunque la ética está de moda y todo el mundo habla de ella, nadie acaba de creerse que es importante, incluso esencial, para vivir. Sea por lo de policía de la playa o por la moral del camello, en el fondo a la gente le parece que eso de la moral es simple “moralina”.

MORALINA O EL DESPRESTIGIO DE LA MORAL

En realidad “moralina”, si miramos el diccionario, viene de “moral” con la terminación “ina” de “nicotina”, “morfina” o “cocaína”, y significa “moralidad inoportuna, superficial o falsa”. A la gente le suena en realidad a prédica empalagosa y ñoña, con la que se pretende perfumar una realidad bastante maloliente por putrefacta, a sermón cursi con el que se maquilla una situación impresentable. Y es verdad que la moral se puede instrumentalizar en la política, convirtiéndola en “politiquita”, la ciencia en “cientifina”, el derecho en “judicina”, la economía en “economicina” y, sin embargo, no se han creado esos vocablos.

¿Hay cosa más falsa y nociva que la “politiquita”, ese dar a entender que la salvación viene de la política y de los políticos, que por eso se arrojan poderes casi omnímodos y acaban devorando a la sociedad civil?

¿Hay cosa más engañosa que la “cientifina”, esa fe ciega e irracional en las palabras de los científicos, buenos o malos, como si fuera de ellas no hubiera salvación?

¹⁹ CORTINA, Adela. El quehacer ético. Editorial Santillana S.A., Madrid, 1998,

¿No huele bastante mal una realidad que se trata de encubrir únicamente con la colonia del derecho, como si crear leyes sin cuento, juridificar la sociedad hasta las entrañas, fuera la solución a todos los males?

¿Y no es una droga bien dura la "economicina", esa cháchara petulante de economistas de pacotilla, que nos quieren hacer creer que su ciencia es lo único serio en el mundo, y que todo lo demás —la solidaridad, la justicia, la esperanza— son ñoñerías y bobadas, pura moralina?

Ciertamente, a todos los saberes humanos se les puede añadir la terminación "ina" cuando se les instrumentaliza para conseguir prebendas individuales y grupales y, por el contra, todos tienen mucho que aportar cuando se intenta alcanzar, con toda modestia, aquello que cada uno pueda ofrecer. Pero no deja de ser curioso que solo a la moral se le añada esa humillante terminación, como si solo ella pudiera degenerar en un producto pernicioso. ¿No será que, tomada en serio, nos obliga a cambiar nuestra forma de vida, y no estamos en exceso por la labor? ¿No será que la moral tiene más naturaleza de "moralista" que de "moralina"?

ELOGIO DE LA MORALITA

La "moralita" —decía Ortega— es un explosivo espiritual, tan potente al menos como su pariente la dinamita. No se fabrica con pólvora, claro está, sino con la imagen de lo que es un hombre —varón o mujer— en su pleno quicio y eficacia vital, con el bosquejo de lo que es un comportamiento verdaderamente humano.

¿No sería bueno, tal como andan las cosas, ir poniendo potentes cargas de moralita en lugares vitales de nuestra sociedad?

En las escuchas no autorizadas por un juez con razones contundentes, en el terrorismo criminal, en los pactos políticos ajenos a la voluntad de los votantes, en los medios de comunicación a los que no importa informar sino solo vender, en la endogamia universitaria... En todos esos puntos estratégicos que, al saltar por los aires, irían abriendo camino para una convivencia más presentable. ¿Y por qué no lo hacemos?

Entre otras razones, porque resulta muy sencillo desactivar la moralita, privarla de su potencial revolucionario. Basta con llamarla "moralina", decir que es cosa ñoña y empalagosa, propia de mujeres, para que pierda toda su fuerza explosiva. Como si, por otra parte, la ñoñería y el empalago fueran cosa de mujeres y no tuviéramos tantos arrestos como cualquier bípodo implume.

Y se dice aquello de "no me digas que me vas a salir ahora con problemas de conciencia: aquí lo que importa...". Aquí lo que importa es conservar el poder; aquí lo que importa es el pueblo, caiga la persona que caiga; aquí lo que importa es ganar dinero; aquí lo que importa es que entren los de casa y no los de fuera. Y todo lo demás es estúpida moralina.

La perversión de las palabras es la más grave de las perversiones. Cuando a la escucha no autorizada llamamos "seguridad del Estado" —así llamaban también en Argentina a las desapariciones—; cuando justificamos el asesinato terrorista recurriendo a la "defensa del pueblo"; cuando convertimos la difamación en libertad de expresión y la endogamia universitaria en "autonomía de la universidad", entonces hemos truncado todos los perfiles de la realidad y nos conviene transformar la explosiva moralita en dulzona moralina.

Ciertamente, la realidad acaba siendo inapelable y vuelve por sus fueros, a pesar de todos los intentos de manipulación. Pero

2

La ética
del servidor
público
Unidad 2.

Los fundamentos
del comportamiento
ético: valores,
principios y creencias



Introducción

La unidad anterior nos ha permitido lograr una suficiente claridad en el manejo de lo que es un saber práctico; la distinción entre ética, religión, política y derecho, lo mismo que entre ética y moral.

En esta unidad haremos una propuesta en el sentido de conocer cuándo se puede, con rigor sistemático, afirmar que las personas y las instituciones manifiestan comportamientos éticos. Para ello, utilizaremos una medida o unos parámetros que nos permitirán reconocer la marcha que se da desde una inmadurez hacia una madurez ética.

Objetivo de la unidad

Las actividades facilitarán la ubicación de los comportamientos morales personales, laborales y organizacionales en niveles o estadios éticos, de acuerdo a si aquellos están soportados en conveniencias (Estadio Uno), en normas (Estadio Dos) o en principios (Estadio Tres).

Así mismo, tendremos la oportunidad de caracterizar cada nivel y comprender por qué se debe hablar de ética cuando nuestros comportamientos son expresión de auténticos principios y no en los otros dos niveles.

Desarrollo del tema

Valores, principios, creencias

Al abordar el tema de valores, principios y creencias nos encontramos de entrada con varias escuelas, varias interpretaciones y hasta confusiones o uso indiscriminado de los términos.

Trabajaremos presentando solamente algunas pautas y pistas que sirvan para entender nuestro comportamiento ético y aplicarlas en la siguiente unidad de aprendizaje cuando estudiemos el Código de Ética de la Defensoría.

1. ¿Qué son los valores?

Salazar Guzmán²⁰ nos introduce en el concepto:

“ La palabra valor viene del latín valor, valere (fuerza, salud, estar sano, ser fuerte). Cuando decimos que algo tiene valor afirmamos que es bueno, digno de aprecio y estimación. En el campo de la ética y la moral, los valores son cualidades que podemos encontrar en el mundo que nos rodea. En un paisaje (un paisaje hermoso), en un persona (una persona honesta), en una sociedad (una sociedad justa y comprensiva), en un sistema político (un sistema político justo), en una acción realizada por alguien (una acción buena), en una empresa (organización responsable), y así sucesivamente”.

El texto siguiente²¹ nos presenta una adecuada síntesis iluminadora:

²⁰ SALAZAR GUZMÁN, Roberto. Los valores como parte de la cultura organizacional. Gestiópolis, www.gestiopolis.com/canales/emprendedora

²¹ Por Juan Diego Castrillón Cordovez M.B.A. Profesor de la Facultad de Humanidades, Universidad Autónoma de Occidente - Cali, Colombia.

Los valores no son éticos, ético es el ser humano que los identifica, jerarquiza y armoniza para dilucidar y decidir ante los dilemas de la vida.

“Valor” es una cualidad que motiva el interés, la voluntad, el querer, la búsqueda y el disfrute y que corresponde a un ideal de excelencia. Genera vínculos afectivos, sentido de identidad y de pertenencia (Max Scheller). Como cualidad por la que se desean o estiman las cosas, tiene una dimensión ideal, objetiva y subjetiva.

Los valores no son éticos, ético es el ser humano que los identifica, jerarquiza y armoniza para dilucidar y decidir ante los dilemas de la vida”.

Características

De los valores se pueden enumerar las siguientes características²²:

1. Los valores nacen de las relaciones. Las personas o las cosas representan u orientan mi forma de pensar y actuar cuando incitan mi interés y mi emoción y me ofrecen algún grado de satisfacción, bienes, utilidad.

2. Los valores se manifiestan en conductas asociadas. Si miramos con cuidado, los valores no se dan en abstracto, en el aire. Los valores se insertan en la vida de las mujeres y de los hombres. Son las personas quienes en sus comportamientos manifiestan los valores.

3. Los valores se pueden agrupar en rangos. No todos los valores tiene la misma importancia y nivel; los hay incluyentes puesto que involucran a otros más importantes o que identifican el comportamiento de las personas en particular.

4. Los valores no son asépticos. De hecho, no hay neutralidad en los comportamientos y manifestaciones de un valor. O se es

²² Nos basamos en las tipologías planteadas por CASTRILLÓN CORDOVEZ, Juan Diego, M.B.A. Op. Cit. y SALAZAR GUZMÁN, Roberto, Op. Cit., quienes tienen idéntica caracterización.

o no se es. Frente a ellos la neutralidad es imposible y la persona manifiesta conductas concretas y aprecia emociones y sensaciones frente a las mismas.

Aunque son complejos y de varias clases, todos los valores coinciden en que tienen como *fin último mejorar la calidad de nuestra vida*. Los valores son la manera más adecuada de vivir los principios, por lo que podría decirse, que son la floración y cosecha de los principios. Trabajar exclusivamente sobre los valores es, como se dice, "arar en el viento y edificar en el mar". Son los principios los que hacen posibles los cambios.

Para finalizar estas reflexiones sobre *valores*, leamos el siguiente texto²³. Le recomendamos de manera especial abrir la página indicada en donde puede profundizar y recapitular esta unidad:

"Como ya lo dijimos, los valores no son éticos, ético es el ser humano que los identifica, jerarquiza y armoniza para dilucidar y decidir ante los dilemas de la vida. En su esencia, la ética es expresión de eternidad, pero en la práctica, la ética es hija del tiempo. Es expresión de eternidad porque se prolongan de manera infinita por encima de las limitaciones y de los lapsos cronológicos. Pero asimismo es hija del tiempo porque no se es ético y no ético, sino que se actúa éticamente o no éticamente, con lo cual se evidencia que la ética está sometida a la secuencia de decisiones que continuamente tiene que asumir el ser humano.

Al parafrasear el poema "¿Para qué sirve la utopía?" de Mario Benedetti, podríamos entender lo que, en última instancia, reporta el significado de los valores:

²³ GUÉDEZ, Víctor. Retos éticos de nuestro tiempo www.iadb.org/etica/Documentos/ve2_gue_retos.ppt

.....

La madurez ética
está conectada
inexorablemente con
los principios.

.....

¿Para qué sirven los valores?

*Yo también me lo pregunto siempre.
Porque ellos están en el horizonte.
Y si yo camino
dos pasos,
ellos se alejan
dos pasos.
Y si yo me acerco
diez pasos,
ellos se colocan
diez pasos más allá."*
*¿Para qué sirven los valores?
Para eso sirven,
para caminar.*

2. ¿Qué son los principios?

He aquí algunas definiciones:

En sentido ético o moral llamamos principio a aquel juicio práctico que deriva inmediatamente de la aceptación de un valor. Del valor más básico (el valor de toda vida humana, de todo ser humano, es decir, su dignidad humana), se deriva el principio primero y fundamental en el que se basan todos los demás: la actitud de respeto que merece por el mero hecho de pertenecer a la especie humana, es decir, por su dignidad humana.

" Principios son normas de conducta propias que la misma persona ha tomado y por las cuales rige sus actos²⁴.

La madurez ética está conectada inexorablemente con los prin-

²⁴ GARCÍA-HERREROS HELLAL, Luis Gerardo. Reflexiones sobre moral, principios, ética y valores en la práctica clínica. www.abcmedicus.com/articulo/medicos

cipios. Los principios nos ponen en la senda de la racionalidad pública, la única racionalidad que abarca a todos, sin distinciones, sesgos o discriminaciones. Ni la racionalidad económica, ni financiera, ni contable ni social logran la tarea de la primera. Por eso, nuestro compromiso y nuestra tarea más importante consisten en construir y apropiarse de principios.

Las conveniencias y las normas no patrocinan universalización ni coherencia ni una racionalidad pública. Tampoco propician una consistencia ética.

Los valores son las concreciones, las manifestaciones, la floración de los principios.

Si se asume como principio vital el reconocimiento activo de que todos los seres humanos somos personas, entonces sí es fácil vivir el respeto, la cooperación, la solidaridad, la aceptación y la promoción de las diferencias, el considerar al otro como interlocutor válido, etc”.

Ahora podemos construir unos principios, según las exigencias de nuestro trabajo en la Defensoría del Pueblo.

Para apoyar el trabajo, es oportuno recordar la diferencia entre norma y principio. Para ello, examinemos el siguiente cuadro:

Norma	Principio
1. Su formulación se hace en modo imperativo	1. Se encuentra formulado en modo indicativo
2. Admite varias interpretaciones	2. Admite una sola interpretación
3. Contiene vacíos interpretativos	3. Es la clave para interpretar las normas
4. Puede ser transitoria	4. No varía con el tiempo, pero sí se logra una mejor comprensión y una mayor extensión del mismo
5. Siempre es medio y herramienta para algo	5. Siempre expresa una finalidad, un compromiso

3. ¿Qué son las creencias?²⁵

Una creencia es el sentimiento de certeza sobre el significado de algo. Es una afirmación personal que consideramos verdadera.

Una creencia es una afirmación personal que consideramos verdadera.

Abraham Maslow explica una anécdota que ilustra bien este punto. Un psiquiatra trataba a un hombre que creía ser un cadáver. Pese a todos los argumentos lógicos del psiquiatra, el hombre persistía en su creencia. Finalmente, en un destello de inspiración, el psiquiatra le preguntó: "¿Pueden sangrar los cadáveres?". El paciente respondió: "¡Eso es absurdo! Los cadáveres no sangran". Tras pedirle permiso, el psiquiatra le pinchó el dedo con una aguja y extrajo una gota de sangre roja. El paciente quedó mirando el dedo, completamente atónito, y al cabo exclamó: "¡Qué me aspen! ¡Ahora resulta que los cadáveres sangran!". Es un relato humorístico, pero algunas veces es cierto cuando una persona padece una enfermedad mortal. La creencia es: "Ya soy un cadáver, ya estoy muerto, y ningún tratamiento servirá de nada. Lo más inteligente que puedo hacer es dejar de luchar contra lo inevitable". Es una dura creencia, porque en el estado actual de nuestros conocimientos nadie puede asegurarle si se pondrá bien o no. Una mujer hizo un estudio sobre "cientos supervivientes de cáncer", con la esperanza de averiguar qué tenían en común, y lo más interesante fue que no logró encontrar ninguna pauta común en el tratamiento seguido por cada una de esas personas. Los supervivientes habían recibido toda clase de tratamientos distintos. Sin embargo, una cosa tenían en común: todos los supervivientes creían que el método de tratamiento que estaban siguiendo iba a dar resultado en su caso. Era la creencia, no el tratamiento, lo que marcaba la diferencia²⁶.

²⁵ El texto relativo a las creencias está tomado de DEFENSORÍA DEL PUEBLO. El encanto de las emociones, Vol. I, Bogotá, 2004, págs. 94 y ss.

²⁶ En: <http://gemart.galeon.com/CREENCIAS.htm#LOS%20VALORES>

El primer paso consiste en descubrir cuáles son nuestros valores, el siguiente analizar las creencias que nos hemos formado alrededor de esos valores. Recordemos que los valores son pensamientos que tenemos sobre las cosas, y a partir de esos pensamientos definimos creencias, las cuales pueden resultar limitadoras o potenciadoras, tanto para juzgar a los demás, como para validar o justificar la forma en que nos comportamos.

Para ahondar en el autoconocimiento de la persona, es necesario recurrir a herramientas que faciliten este proceso y aceleren su ejecución. Los tests tradicionales, sólo muestran una parte del individuo, definiendo un estilo de personalidad, en función de los comportamientos; pero no profundizan demasiado en el origen del mismo, es decir, en los valores y creencias que constituyen el punto de partida con relación a la forma individual de percibir la realidad y el parámetro vital que definirá el comportamiento de la persona.

Los valores tienen un origen en la educación recibida en la infancia, pueden ser genéticos (desde el punto de vista científico) o también ser la expresión de la esencia de nuestro ser (desde puntos de vista de la psicología transpersonal). Sea cual fuere el origen, lo importante es tomar conciencia de cuáles son y analizar las creencias que hemos desarrollado en función de ellos, para poder someterlas a una revisión, con la voluntad de asumirlas o replantearlas²⁷.

Algunos autores llaman a las creencias también "paradigmas" y otros "modelos mentales". Los psicólogos trabajan sobre las creencias negativas y las llaman creencias erróneas, irracionales o irracionales y buena parte de su trabajo consiste en ayudarle a descubrir a sus pacientes las creencias que les causan problemas y les dan herramientas para que traten de cambiarlas.

²⁷ En: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/43/desarrollar.htm>

Las creencias son las ideas que usted tiene sobre diferentes aspectos de su vida. Toda creencia genera conductas en la vida diaria.

Las creencias son las ideas que usted tiene sobre diferentes aspectos de su vida. Todos tenemos ideas más o menos claras acerca de cómo es y cómo debería ser nuestra vida. Todos tenemos ideas más ó menos precisas acerca de:

- Cómo somos: qué tan eficientes, útiles, buenos o simpáticos nos creemos.
- Cómo deberían ser los demás en relación con uno: más obedientes, más cariñosos, más detallistas, más atentos.
- Cómo debería ser tu vida: más fácil, más justa, más cómoda, más interesante.

El choque que todos los días se presenta entre sus creencias y la realidad, genera tensiones e insatisfacciones. Lo que los psicólogos han encontrado es que algunas de estas creencias son equivocadas e irreales y que por lo tanto son fuente de insatisfacción hacia nosotros mismos y de dificultades con los demás.

Por ejemplo, muchas personas creen que si alguien las ama, entonces debe complacerlas en todo lo que deseen. Otras creen que deberían ser las más perfectas y las mejores en todo lo que hagan. Como los seres humanos no somos perfectos ni exitosos en todo lo que hacemos, entonces estas personas se sienten incompetentes y mediocres cuando las cosas no les salen perfectas.

Casi siempre, cuando usted entra en confrontación con sus expectativas, cuando está pasando por una crisis personal o cuando tiene una contradicción con otra persona, es cuando afloran sus creencias más profundas y estas son la oportunidad de oro para reconocerlas y examinarlas a la luz de los conceptos que le ofrecemos aquí.

Toda creencia genera conductas en la vida diaria. Estas conductas producen resultados, que pueden ser satisfactorios o desagradables y molestos.

El siguiente esquema visualiza la relación:



Actividades de aprendizaje

A menudo no somos conscientes de nuestras creencias. Para conocerlas mejor hagamos el recorrido en sentido inverso del esquema presentado; es más fácil describir un resultado porque lo podemos observar. A continuación nos preguntamos qué conducta nos produjo ese resultado y finalmente indagaremos sobre la creencia subyacente que nos originó esa conducta.

En ese momento nos damos cuenta que los resultados que se manifiestan en nuestros comportamientos se originan en las creencias.

Creencia	Conducta	Resultado
"Yo trato como me tratan"	Usted insultó a Pedro	Usted recibe un memorando sancionatorio.
"Si llego a alterarme me debo retirar de las escena"	Me retiro de una reunión muy tensa	Mis compañeros dicen que soy prudente.

En el cuadro siguiente continúe el ejercicio identificado resultados negativos de su vida que quiera analizar, determine la conducta que se manifiesta y descubra la o las creencias que están dando pie a la conducta identificada. Una vez que haya terminado cada línea, convierta en positivo el proceso, es decir proponga el resultado que usted quiere obtener, manifieste la conducta que expresaría ese resultado y, finalmente, formule la creencia que usted debe fortalecer o cambiar. En las casillas en blanco escriba la situación negativa. En las sombreadas proponga el proceso en positivo.

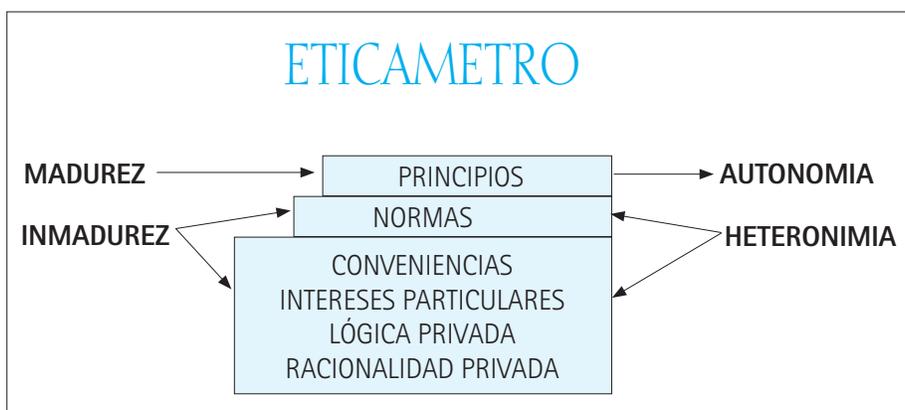
Creencia	Conducta	Resultado

Creencia	Conducta	Resultado

4. Los niveles de madurez ética

Introduciremos ahora el vocablo "Eticámetro". Debe ser una palabra que cada día se nos haga más familiar; con él queremos significar el estado, la medida, el nivel o estadio ético de las personas y de las organizaciones.

Para comprender mejor nuestro término y poder sacarle provecho, observemos el siguiente cuadro.



Los comportamientos pueden originarse en conveniencias, en normas o en principios.

Por heteronomía entendemos y señalamos a la persona o la organización sometidas a poderes o fuerzas extrañas, exteriores, que las manejan desde fuera, como se hace con las máquinas.

Hagamos algunas aclaraciones. Los comportamientos pueden originarse en conveniencias, en normas o en principios. Las conveniencias, las normas y los principios nos dan los tres niveles o estadios para mirar y comprender dónde nos encontramos éticamente:

El cuadro siguiente da claridad sobre las tres etapas o niveles de conciencia ética ²⁸

Nivel	Descripción de la etapa
<p>Preconvencional: influido exclusivamente por el interés personal. Las decisiones se toman en términos del beneficio propio según se definen por las recompensas y castigos que provienen de diferentes tipos de comportamiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Adherirse a las reglas y evitar castigo físico. • Seguir las reglas sólo cuando sea en su interés inmediato.
<p>Convencional: influido por las expectativas de los demás. Comprende obediencia a la ley, respuesta a las expectativas de otras personas importantes y un sentido general de qué es lo que debe esperarse.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con lo que se espera por las personas cercanas. • Mantener el orden convencional al cumplir con obligaciones que se aceptaron.
<p>Principios: influido por principios éticos personales de lo que es correcto. Esto puede o no estar de acuerdo con las reglas o leyes de la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar los derechos de otros; y sostener valores y derechos no relativos sin importar la opinión de la mayoría. • Siguiendo los principios éticos decididos por uno mismo aún cuando violen la ley.

Los *niveles uno y dos* se examinan desde la *heteronomía* y el *nivel o estadio tres* desde la *autonomía*.

En el estadio o nivel uno la persona actúa por conveniencias, por intereses particulares, por una lógica de lo privado (lo mío, lo de mi grupo, lo de mi institución...), desconociendo, si no en teoría sí en la práctica lo de los demás, lo de todos.

La persona u organización que se encuentra en el nivel o estadio dos cumple y actúa movida por las normas. Con el fin de desencadenar reacciones, curiosamente podríamos desagregar

²⁸ <http://server2.southlink.com.ar/vap/administracion.htm>

.....
 Devenir autónomos supone no sólo una cierta autosuficiencia, sino na auténtica emancipación respecto a los valores consuetudinarios, las servidumbres económicas, ideológicas, los pareceres o creencias gregarios, impuestos por las tradiciones.

la palabra cumplimiento en las igualmente palabras "cumpló" y "miento".

Esta sujeción, bien sea a conveniencias o a cierta normatividad, le impiden al sujeto el libre desarrollo de su naturaleza y personalidad, por lo se pueden caracterizar los estadios uno y dos como de inmadurez ética.

El *nivel o estadio tres* se analiza desde la autonomía. Este término es muy amplio. Aquí podemos asumirlo en los sentidos de hacerse persona en la libertad, o si se prefiere, utilizar la libertad para hacerse mejor persona humana cada día, en cada actuación que llevemos a cabo. La libertad es la capacidad que poseemos de superarnos en cada actuación o comportamiento.

Podemos agregar que ser autónomo es no dejarse manipular por las diferentes y múltiples cortapisas que algunos o algo ponen a la libertad.

Esperanza Guisán, en su libro *"La ética mira a la Izquierda"*, así reflexiona:

"El sueño de la autonomía es muy antiguo. Procede cuando menos de Grecia, y tiene un santo fundador, venerable y admirable, al que reservamos un pequeño capítulo de este ensayo. Se llamó Sócrates y fue tan libre y de Izquierdas como su tiempo y circunstancias le permitieron.

Devenir autónomos supone no sólo una cierta autosuficiencia, como en los estoicos y en Kant, sino al mismo tiempo, por añadidura, una auténtica emancipación respecto a los valores consuetudinarios, las servidumbres económicas, ideológicas, los pareceres o creencias gregarios, impuestos por las tradiciones.

La autonomía conlleva los valores y bienes de la conciencia crí-

tica, la emancipación frente a los falsos saberes, la posibilidad, por demás, de realizar proyectos personales, lo que implica a su vez una libertad o liberación no solo en el sentido negativo de impedir o remover obstáculos a nuestros proyectos o actuaciones, sino en el sentido positivo de incentivar, acrecentar, potenciar nuestras posibilidades para devenir y hacernos más nuestros, más nosotros mismos”²⁹.

Cada nivel tiene sus propias características.

▷ **Nivel o estadio Uno.** Nos re-conocemos ahí cuando:

- ▶ Actuamos para conseguir nuestros propios intereses.
- ▶ Tenemos conciencia de que todo el mundo tiene sus intereses.
- ▶ Dejamos e invitamos a que los demás hagan lo mismo que nosotros.
- ▶ Sin embargo, no reconocemos que los intereses son diferentes.
- ▶ Por eso, en la práctica no consideramos los intereses de las demás personas u organizaciones.
- ▶ Juzgamos como correcto lo que es un acuerdo, un trato.
- ▶ Inevitablemente debemos aceptar que lo correcto es lo relativo. (y ya nos hemos dado cuenta de que somos intolerantes con el relativismo ético y moral...).
- ▶ Seguimos las normas y leyes cuando tenemos interés de algo.

▷ **Nivel o estadio Dos.** Estamos aquí cuando:

- ▶ Deseamos y generamos políticas para mantener las normas.

²⁹ GUISÁN, Esperanza. La ética mira a la izquierda. Editorial Anthropos 2004, págs. 96-97. Este libro señala como todo credo político lleva en sí mismo un código de valores morales que sólo la izquierda postula como un código ético que indica cómo hemos de gobernar nuestras vidas y en que manos hemos de delegar las directrices de gobierno. Un libro vivamente estimulante para la reflexión y decisión.

- Cumplimos las obligaciones acordadas.
- Evitamos el "todo el mundo lo hace".
- Aceptamos el punto de vista del sector, gremio, país que define los roles y las normas.
- No poseemos ni consideramos la perspectiva del sistema generalizado.

▷ **Nivel o estadio Tres.** La meta es estar aquí y lo estamos cuando:

Es una invitación a no contentarnos con ser éticos nosotros sino a luchar para que otros, todos, vivan y trabajen éticamente.

- Nos basamos en cálculos racionales vividos para la utilidad de todo el sistema.
- Reconocemos, aceptamos y vivimos el principio "hay derechos, deberes y responsabilidades anteriores a los contratos, acuerdos, tratos y compromisos".
- Cuando las leyes violan los principios, actuamos de acuerdo con estos.
- Se asume y practica el "cualquier persona es fin en sí misma y como tal tiene que ser tratada siempre"
- Se aceptan y viven principios éticos universalizables.

Queremos notar que hablamos de universalizables y no de universales. En fin de cuentas la ética es histórica mas no relativa. Los filósofos postmodernos de la ética hablan de la globalización de la ética. Es una invitación apremiante a mercadear la ética. A no contentarnos con ser éticos nosotros —lo que es bastante— sino a luchar para que otros, todos, vivan y trabajen éticamente.

El tópico de la autonomía requiere de otras reflexiones, así sean breves. Lo difícil que es ser autónomos y comportarnos autónomamente. Lo peligroso que es llegar a ser autónomos individualmente. Lo plenificante que es apoyar también la autonomía de los demás, algo así como autonomía comunicativa. A no dejar a nadie a su suerte..., un crimen muy frecuente en nuestras historias fragmentadas y en nuestras instituciones igualmente fragmentadas.



Actividades de aprendizaje

1.- PLAN PERSONAL DE MEJORAMIENTO ÉTICO

Invitamos a que cada nuevo servidor o funcionario escriba su perfil ético del estadio o nivel tres, y luego determinará algunas estrategias y planeará acciones de ejecución y de control, a fin de que cada día su vida se acerque más al perfil ético trazado.

2.- Y USTED ¿QUÉ HARÍA?

Cada participante construye ESTRATEGIAS de intervención para impulsar el estadio TRES en la Institución. Posteriormente lo comunicará a los demás servidores que participan en la sesión de estudio. Puede presentar carteleras, viñetas, jingle, etc

3

La ética
del servidor
público
Unidad 3.

La competencia
ética y el Código
de Ética
de la Defensoría
del Pueblo



Introducción

Al inicio de nuestra cartilla, se decía que había dos maneras de abordar el estudio del Código de Ética de la Defensoría del Pueblo: como una lectura simple del mismo o construyendo un contexto en el cual pudiéramos ubicar y comprender mejor todo su inmenso bagaje y dimensiones.

Ya hemos abordado y comprendido lo que es la Ética y los fundamentos del quehacer ético. Con esos elementos estamos en mejor capacidad de incursionar y apropiarnos de nuestro Código y entenderlo como la brújula que nos orienta hacia la construcción de una competencia ética para alcanzar mejores niveles de calidad de vida.

El Código de Ética de la Defensoría del Pueblo ha de convertirse en el referente de nuestros comportamientos. De ahí que para usted, nuevo servidor o funcionario de la Defensoría, la actitud con que se inmerja en este estudio será el aliciente para lograr los mejores provechos.

Objetivo de aprendizaje

Al finalizar esta sesión usted reconocerá cómo la Organización tiene en su Código de Ética un contexto donde se privilegian procesos de desarrollo y de fortalecimiento de sus miembros.

Este reconocimiento se manifestará en la elaboración de algunas acciones que usted impulsará para incentivar en sus nuevos compañeros la aplicación de los compromisos que se especifican en dicho Código.

Desarrollo del tema

1. Nuestros principios y valores institucionales ingrediente fundamental de la Cultura Organizacional

Los dos textos siguientes brindan amplios elementos de reflexión para que iniciemos el desarrollo de este tema.

■ El primero está tomado del interesante aporte de Roberto Salazar Guzmán.

“La cultura organizacional es la personalidad de la compañía y lo que diferencia a una organización de otra en cuanto a procesos, procedimientos y relaciones. Es así como dentro de esta cultura de la empresa se incluyen desde los conocimientos, creencias y valores hasta las políticas, procedimientos, capacidades y habilidades adquiridas por las personas en tanto miembros de la compañía para la que trabajan.

Cuando las personas conviven en una empresa van formando un algo en común, como una personalidad colectiva, sin perder sus diferencias individuales. Al ingresar personas nuevas a la compañía, muchas veces no se les socializa adecuadamente, es decir, no sólo capacitarlos técnicamente para el trabajo, sino culturalmente: cómo vestirse, a qué hora se almuerza y con quién, cómo son las reuniones de trabajo, cómo se relacionan las personas al interior de la empresa, quiénes son los líderes formales e informales, cómo son los sistemas de comunicación interna y externa, entre otros.

Comprender la cultura de la empresa es importante para que las personas lleguen a conocer cuáles son las conductas apropiadas y esperadas dentro de la empresa. Es así como, cuando una persona no se desempeña según lo esperado, una de las razones suele ser que no se ha adaptado a la cultura organizacional. Por este motivo, es fundamental que los líderes sepan considerar objetivamente la cultura imperante, ya que ésta se puede volver un obstáculo para lograr el éxito.³⁰

.....

La Defensoría del Pueblo, se potencia como agente educativo de los sujetos que la integran.

.....

■ El segundo texto está tomado del documento "Instructivo del macroproceso de capacitación de la Defensoría del Pueblo":

La Defensoría del Pueblo, en todas sus estructuras, dependencias y programas, se potencia como agente educativo de los sujetos que la integran. Su cultura³¹ institucional genera hechos educativos, tanto positivos como negativos, que van conformando un modo de ser, de actuar y de habitar particular que permea todos los escenarios del ámbito laboral.

Esta perspectiva educativa depende de la capacidad de enseñanza y aprendizaje que tengan sus servidores, y su desempeño está íntimamente ligado a las competencias que se desarrollen individual y colectivamente dentro de la organización.

³⁰ Salazar Guzmán Roberto Los valores como parte de la cultura organizacional www.secretoisenred.com/authors/449/Roberto-Salazar-Guzm%E1n

³¹ "Las organizaciones al igual que las huellas digitales, son únicas y singulares, poseen su propia historia, comportamiento, proceso de comunicación, relaciones interpersonales, sistemas de recompensa, toma de decisiones y filosofía; la unión de todos estos elementos es lo que constituye la cultura".



Actividades de aprendizaje

¿Qué elementos conforman la cultura institucional de la Defensoría del Pueblo?

.....

.....

.....

.....

.....

Describe tres símbolos de nuestra cultura institucional:

a) La Bandera:

.....

.....

.....

.....

.....

b) El Escudo:

.....

.....

.....

.....

.....

c) Otro:

.....

.....

.....

.....

.....

2. La competencia ética en la Defensoría del Pueblo

Para un servidor público, y de manera muy significativa para los integrantes del grupo humano de la Defensoría, el ser ético tiene connotaciones y características de prioridad actitudinal y comportamental.

.....

La competencia ética, permite tener la capacidad de tomar decisiones autónomas a partir de valores personales o colectivos con miras a la realización personal o social.

.....

No es una cualidad más sino que, por nuestra misma misión y por los destinatarios de nuestros servicios, nuestro comportamiento ético se debe constituir en el elemento distintivo básico de la Defensoría del Pueblo.

En tal sentido, en el marco conceptual que orienta los procesos de formación y capacitación dentro de la institución, se ha asumido el desafío de impulsar en sus servidores el fortalecimiento de cinco competencias que constituyen la columna vertebral de todos los programas educativos³².

Una de ellas es la competencia ética, que la entendemos como:

El conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que nos permiten: "tener la capacidad de tomar decisiones autónomas a partir de valores personales o colectivos con miras a la realización personal o social"³³.

Para poder comprender con mayor profundidad la anterior afirmación, es preciso tener en cuenta los siguientes puntos:

Brevemente se precisa que una competencia es "una combinación de conocimientos, capacidades y comportamientos que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto

³² Ver en esta misma serie: Cartilla El desarrollo del Talento Humano en la Defensoría del Pueblo. Macroproceso de Capacitación. Colección Inducción

³³ Sistema pedagógico de la Defensoría del Pueblo.

de desempeño. En esta conceptualización, las nociones de combinación y de contexto son esenciales. La competencia no es la simple suma de saberes y/o de habilidades particulares. La competencia articula, compone, dosifica y pondera constantemente estos recursos diversos y es el resultado de su integración³⁴.

Pero de forma específica la competencia se manifiesta, se percibe, se mide, se evalúa en la acción, en el diario quehacer, en los comportamientos constantes y en las decisiones que permanentemente se han de tomar.

Para lograr el desarrollo de esta competencia hay que tener la capacidad de expresión de la coherencia entre el discurso y los comportamientos, toma de posiciones claras y definidas frente a personas, situaciones, problemas o casos. Y oportuna intervención frente a situaciones en las que se afectan los valores personales o sociales.

El desarrollo de la competencia ética busca formar la capacidad de asimilar, proponer y defender juicios valorativos que sean a la vez autónomos y solidarios, universales y propios, humanos y trascendentes.

3.El Código de Ética de la Defensoría

3.1. ¿Qué se entiende por "Código de Ética"? He aquí algunas definiciones:

³⁴Guy Le Boterf es Doctor en Ciencias Humanas, Doctor en Sociología, Licenciado en Ciencias Económicas, Licenciado en Psicología, y Diplomado de Estudios Superiores en Filosofía.

Es el conjunto de parámetros éticos por los cuales se rige la institución para actuar en salvaguarda de quienes lo necesitan.

a) Código de Ética profesional es "un conjunto de reglas en que la profesión declara su intención de cumplir con la sociedad"; es lealtad para con ella ya que los profesionales tienen responsabilidades y obligaciones con todos los sectores que confían en su trabajo.

b) "Al presentarse un Código de Ética para determinada profesión —en este caso para la profesión de Contadores Públicos— se toma como base unas normas generales de conducta que ayuden en un momento o situación dada a superar conflictos de orden moral que se presentan inherentes al desarrollo específico de la profesión. Las circunstancias concretas que se presentan en el mundo con una economía globalizadora ejercen presión para que las diferencias en valores de las diferentes sociedades se hagan más pequeñas y mucho más semejantes"³⁵.

c) "Es el conjunto de parámetros éticos por los cuales se rige la institución para actuar en salvaguarda de quienes lo necesitan"³⁶.

d) "El Código de Ética:

- referencia la imagen de sociedad que posee la entidad y la que busca desarrollar con su acción;
- establece pautas de comportamiento de los servidores de la entidad y caracteriza las relaciones deseadas entre los mismos;
- especifica las respuestas que la entidad está dispuesta a dar a sus obligaciones éticas con sus públicos internos y externos y
- dicta parámetros para la solución de los conflictos que puedan presentarse en ésta y de la misma con su entorno inmediato"³⁷.

³⁵ CALDERÓN LOAIZA, Catherine y PRECIADO RICAURTE, Laura Cristina. Op. Cit.

³⁶ Defensoría del Pueblo, Resolución 931 del 19 de diciembre 2002, presentación.

³⁷ USAID. Modelo de gestión ética para entidades del Estado. Pág. 181



Actividades de aprendizaje

A partir de las definiciones anteriores, discuta en grupo sobre las principales características que se pueden extraer de las definiciones presentadas. Anótelas en el recuadro siguiente:

1.-

2.-

3.-

Nuestro Código de Ética

El Código de Ética de la Defensoría del Pueblo es una de las herramientas más importantes para las labores que ejerce la Institución.

El Código de Ética de la Defensoría del Pueblo es una de las herramientas más importantes para las labores que ejerce la Institución. Es el conjunto de parámetros éticos por los cuales se rige la Institución para actuar en salvaguarda de quienes lo necesitan y brindar el apoyo necesario para promover la legitimidad de los derechos humanos que procuramos sean respetados y defendidos.

Este Código busca consolidar y hacer explícita una serie de valores institucionales que desde siempre han conformado la identidad de las personas que trabajan en la Defensoría del Pueblo. La ética, de este modo, no es solamente el conjunto de normas que deben ser aplicadas en la labor diaria. Se trata de conceptos interiorizados como orientadores de la acción, que se asumen como actitudes y comportamientos³⁸.

Por esto mismo, estamos comprometidos a construir servidores con valores. El Código de Ética propone y construye un entramado de valores, principios, creencias y hábitos que fundamentan el comportamiento ético de los defensores y que se plasma en los compromisos formulados que es pertinente asimilar, interiorizar, manifestar y actuar.

Cinco son los principios que la Defensoría propone como guías de conducta para sus integrantes. Al vincularse un nuevo funcionario al equipo humano defensorial, su compromiso es conocer y apropiarse de los referentes culturales, entre ellos los principios que rigen las relaciones con nuestros colegas y con los destinatarios de nuestros servicios.

³⁸ Defensoría del Pueblo, Resolución 931 del 19 de diciembre 2002, presentación.

Los integrantes de la Defensoría del Pueblo nos comprometemos a:

- *Participar en la implantación de un Modelo de gestión ética en nuestra institución.*
- *Desarrollar de manera transparente, independiente, imparcial y objetiva los procesos defensoriales, en procura de garantizar a todas las personas la realización progresiva de sus derechos humanos.*
- *Ejecutar estrategias de colaboración y apoyo para el desarrollo de la misión institucional, dentro de la Defensoría y con otras instituciones, con el fin de lograr la efectividad de los derechos humanos.*
- *Implantar procesos de autorregulación y análisis que permitan una retroalimentación constante para la mejora y perfeccionamiento de las prácticas y procesos internos de la Entidad.*
- *Crear espacios y mecanismos de participación y comunicación para el desarrollo de la misión defensorial.*
- *Fortalecer los espacios de comunicación formal e informal, tanto interna como externamente.*
- *Implantar programas que permitan la solución de conflictos mediante el diálogo, y lograr así la unidad de todos los integrantes de la Defensoría.*
- *Respetar la diferencia mediante acciones que propendan a la formación y fortalecimiento del principio del pluralismo.*



Veámoslos e incursionemos en los significados y manifestaciones de cada uno de ellos.

- **Principio 1. *Transparencia*:** consiste en ser claro, visible y abierto.

Las acciones de la Defensoría del Pueblo deben ser comunicadas de manera abierta. Las comunicaciones internas y externas deben ser la expresión del compromiso de todos sus integrantes. La Defensoría del Pueblo debe manejar su información de forma ágil, completa y veraz para sus integrantes, así como para los interesados y la comunidad en general, de manera que se asegure una constante retroalimentación y se garantice el derecho al control ciudadano sobre su gestión.

La Defensoría es una institución confiable, dispuesta a ser observada por las demás entidades, la comunidad y los individuos en particular, en el cumplimiento de su misión constitucional. El comportamiento y las expresiones de todos los integrantes de la Defensoría del Pueblo corresponden al carácter de transparencia que caracteriza todas las acciones de la institución.



Actividades de aprendizaje

En la anterior descripción hay dos elementos clave para identificar los valores inherentes a este principio. A su juicio esos elementos son:

- a) _____

- b) _____

Un integrante del equipo humano de la Defensoría, sea él directivo, servidor o contratista, desarrollará el principio de transparencia si manifiesta comportamientos observables en una doble dimensión: Desarrolla sus capacidades de comunicación asertiva y busca ser un servidor positivo

- ✓ Desarrolla sus capacidades de comunicación asertiva: he aquí una lista de posibles manifestaciones de esta capacidad. ¿Cómo se valora usted en cada una de ellas? En la columna de la derecha haga sus anotaciones valorativas.

Manifestaciones del principio	Grado de valoración (1=bajo, 10=alto)
Cultiva su carácter	
Expresa libremente lo que piensa y lo que siente	
Se comunica en forma directa, adecuada y abierta	
Va en búsqueda de lo que quiere	
Crea las circunstancias que hacen posible lo que quiere	
Sabe que no siempre puede ganar	
Acepta sus limitaciones	
Manifiesta lo que le molesta, sin ofender	
No es dogmático	
Sin cartas ocultas en su pensamiento ni en sus decisiones	
Con él, los demás saben a qué atenerse	
No da golpes bajos	
No da informaciones equivocadas o falsas	

✓ Busca ser un servidor positivo: si usted tuviese que describir qué es Servidor Positivo qué características enunciaría:

Un servidor positivo es:

- a)
- b)
- c)
- d)

• **Principio 2. *Probidad*:** la rectitud e integridad en las actuaciones de los individuos.

Significa que las acciones de todos los integrantes de la Defensoría del Pueblo deben distinguirse por su honestidad, integridad y rectitud.

La honestidad, entendida como la coherencia de la acción con los fines constitucionales y valores de la institución.

La integridad es la lealtad con los fines legítimos.

La rectitud es anteponer el interés misional a los intereses particulares.

Por lo anterior, los integrantes de la Defensoría del Pueblo viven un compromiso decidido, firme, diligente y coherente con la institución.



Actividades de aprendizaje

Identifique cada uno de los valores que el Código de Ética asigna al principio de probidad con una de las siguientes caracterizaciones. Trace líneas que unan el valor con las distintas características enunciadas. Al finalizar discuta con sus colegas del Curso de Inducción.

<p>Servidor honesto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desear para los demás lo que desea para sí mismo • Ser fiel y sincero con todos • Ser solidario • No ejecutar en ninguna parte algo de lo que puede avergonzarse • No vanagloriarse de sus conocimientos • No halagar para gozar de aceptación
<p>Servidor íntegro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogante • No envía comunicación sobre alguien sin hacerle llegar la copia respectiva • Actúa en coherencia con la Misión y la Visión institucional • Reconoce la prioridad de los intereses institucionales sobre los personales
<p>Servidor recto</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupado porque la institución funcione adecuadamente • Cuidador de los bienes institucionales • Dialogante

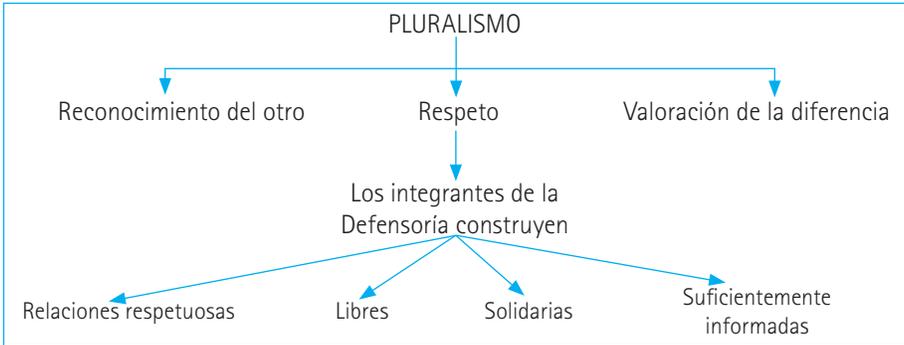
• **Principio 3. Pluralismo:** es el reconocimiento del otro y el respeto y valoración de la diferencia.

Las acciones y decisiones de la Defensoría están orientadas hacia el reconocimiento y promoción del pluralismo étnico, cultural, religioso, político y de pensamiento. Como resultado de lo anterior, los integrantes de la Defensoría del Pueblo construyen relaciones respetuosas, libres, solidarias y suficientemente informadas.



Actividades de aprendizaje

Este principio, según lo enuncia nuestro Código, se expresa en valores que a su vez se manifiestan en conductas o comportamientos.



Que se manifiestan

(Apunte en cada cuadro dos o tres formas de expresar o identificar esos valores y confróntelos con sus colegas)

--	--	--	--

Igual ejercicio podría hacer con las otras dos formas de manifestación del pluralismo.

• **Principio 4. Independencia:** Es actuar de manera autónoma e imparcial

Las acciones de los colaboradores de la Defensoría del Pueblo se basan en un conocimiento plural, interdisciplinario y objetivo sobre los asuntos que competen a la actividad de la institución.

Los integrantes de la Defensoría del Pueblo son autónomos en la medida en que sus acciones son producto de la autodeterminación. A su vez, estas acciones se autorregulan con principios de justicia y equidad.

✓ **Valor:** un servidor razonable, caracterizado porque:

- Es racional e intuitivo al mismo tiempo
- Piensa integralmente, no solo razona
- Acepta su responsabilidad cuando las cosas salen mal
- Respeta la autonomía de los demás
- Aplica la justa medida
- Respeta la palabra dada
- Dialoga

✓ **Valor:** Un servidor automotivado, o sea una persona que:

- Confía en sí mismo
- Se conoce y estima en su real valer
- Controla sus palabras y emociones
- Se entrega por completo a lo que hace
- Tiene fe en lo que hace
- No se desanima
- Es dialogante.



Actividades de aprendizaje

Escriba las características que usted cree debe tener un integrante de la Defensoría que es autónomo y cómo, a su juicio, se manifiestan

Características	Manifestaciones

- **Principio 5. Participación:** Es la actitud de colaboración para construir.

Las acciones de la Defensoría del Pueblo buscan promover procesos participativos en Derechos Humanos, con el propósito de lograr la realización efectiva de los fines de la institución. Los integrantes de la Defensoría del Pueblo se caracterizan por su capacidad de intervención y de trabajo en equipo, que garantizan el reconocimiento de su participación en diversos escenarios dentro y fuera de la institución.



Actividad 1:

Confróntese con usted mismo y piense en sus capacidades, habilidades y actitudes para aplicar este principio de la PARTICIPACIÓN.

- 1 - En una reunión de trabajo ¿cómo manifiesta su interés por participar?

.....

.....

.....

.....

2.- Se considera capaz de despertar la confianza de los demás y de establecer una adecuada relación con ellos, es decir, sabe escuchar, es capaz de persuadir y sabe aconsejar?

.....

.....

.....

3.- En un mundo tan cambiante se dice que la flexibilidad y la posibilidad de adaptarse al cambio son más importantes que la experiencia. ¿Está de acuerdo con este planteamiento? Escriba el porqué.

.....

.....

.....

.....



Actividad 2³⁹

El siguiente ejercicio⁴⁰ es una buena herramienta para evaluar las fortalezas o debilidades en relación con sus capacidades de sinergia en el ámbito laboral. (La sinergia es la suma de energías individuales que se multiplica progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del grupo).

Lea cada una de las frases. Subraye lo que más te llama la atención. No piense en cómo son los demás. Piense en usted mismo.

³⁹ Tomado de El encanto de las emociones. Volumen I. Defensoría del Pueblo. Bogotá 2004

⁴⁰ Adaptación sobre investigaciones de Robert E. Kaplan

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Capacidad de escuchar y de comunicarse verbalmente.	1. Rigidez: incapacidad para adaptarse al cambio e imposibilidad para asimilar o responder adecuadamente a la retroalimentación sobre los rasgos que deben cambiar o mejorar.
2. Adaptabilidad y capacidad de dar una respuesta creativa ante los contratiempos y los obstáculos.	2. Relaciones muy pobres: personas que critican muy severamente, insensibles o hacen exigencias exageradas que terminan confundiendo a los demás. Con poco desarrollo de la capacidad de escuchar y aprender.
3. Capacidad de controlarse a sí mismo, confianza, motivación para trabajar en la consecución de determinados objetivos, sensación de querer abrir un camino y sentirse orgulloso de los logros conseguidos	3. Falta de Autocontrol: las personas que fracasan soportan mal la presión y tienden al mal humor y los ataques de cólera, pierden la serenidad.
4. Eficacia grupal e interpersonal, cooperación, capacidad de trabajar en equipo y habilidad para negociar las disputas.	4. Yo no fui: los fracasados reaccionan defensivamente ante los errores y las críticas, negándolas, encubriéndolas o intentado descargar su responsabilidad sobre otras personas.
5. Eficacia dentro de la organización, predisposición a participar activamente y potencial de liderazgo.	5. Egoísmo: los errores están ligados al exceso de ambición, al deseo de seguir adelante a expensas de los demás. Los que fracasan muestran un exceso de arrogancia, agresividad o prepotencia.

Actividad 3

Usted es un nuevo servidor o funcionario. Cuando llegue a su grupo o área de trabajo tendrá que participar en muchas reuniones. ¿Qué posición va a tomar? ¿Cómo va a actuar?

A partir de la lectura de este artículo plantéese algunas estrategias para participar con tacto, con propiedad, con tino.

Mucho más que dos

Cómo formar el mejor equipo de trabajo y, sobre todo, hacer que funcione

Por Ana Paula Trulin

¿Qué más necesitamos para formar un equipo de trabajo exitoso? Aquí algunas sugerencias.

Busca la variedad. *Agrupa gente con diversos tipos de personalidad (introvertidos, extrovertidos, sensibles, intuitivos, pensadores, sensitivos, críticos, perceptivos) y habilidades a fin de asegurar el equilibrio en el equipo y la generación de diferentes ideas.*

Promueve la claridad. *Establece, desde un principio, objetivos claros, concisos, medibles y alcanzables.*

Planea. *Pon en marcha un plan de trabajo claro con plazos, funciones y responsabilidades específicas de cada miembro del equipo resaltando la importancia e impacto de cada actividad para el éxito del proyecto.*

"Juntarse es un principio. Quedarse juntos es progreso. Y trabajar juntos es éxito".

Henry Ford

Forma un ambiente de confianza. *Transmite la comunicación abierta y escucha activamente: expresar los sentimientos con apertura, preguntar a los demás por puntos de vista u otras ideas, escuchar primero y después responder, mostrar respeto por sentimientos e información de los demás, reconocer que cada cual tiene su propia opinión, manera de trabajar y aprender, etc.*

Ve tras la retroalimentación. *Participa en las juntas de trabajo, ayuda y confía en los demás, comparte cualquier información, recursos o conocimientos, fija plazos para entregas de avances, pasa tu trabajo como te gustaría que te lo pasaran, no aceptes trabajo con el que no se esté de acuerdo, revisa continuamente el progreso del equipo y responsabilidades de cada quien.*

Sé optimista. *Como miembro del equipo debes demostrar positivismo: apoyar y motivar a los demás, concentrarte en lo que se le puede ofrecer al equipo y no en lo que no se puede, ser claro en cada tarea para evitar duplicidad de funciones.*

Conviértete en un coordinador o líder de equipo positivo. *Piensa en las fuerzas, debilidades, oportunidades y amenazas del equipo, clarifica objetivos y responsabilidades, asegúrate de que todos los miembros participen activamente, apoya a todos los miembros del equipo en su trabajo, dale seguimiento al progreso del equipo.*

Resuelve conflictos. *No permitas que se ataquen ideas de manera personal, enfócate siempre en la solución y no en el problema, escucha todos los puntos de vista.*

MUERE LENTAMENTE....

Muere lentamente quien no viaja,
quien no lee,
quien no escucha música,
quien no halla encanto en sí mismo.

Muere lentamente
quien destruye su amor propio;
quien no se deja ayudar.

Muere lentamente
quien se transforma en esclavo del hábito,
repetiendo todos los días los mismos senderos;
quien no cambia de rutina,
no se arriesga a vestir un nuevo color
o no conversa con quien desconoce.

Muere lentamente
quien evita una pasión
y su remolino de emociones;
aquellas que rescatan el brillo de los ojos
y los corazones decaídos.

Muere lentamente
quien no cambia la vida cuando está insatisfecho
con su trabajo o su amor;
quien no arriesga lo seguro por lo incierto
para ir tras de un sueño;
quien no se permite,
por lo menos una vez en la vida,
huir de los consejos sensatos...

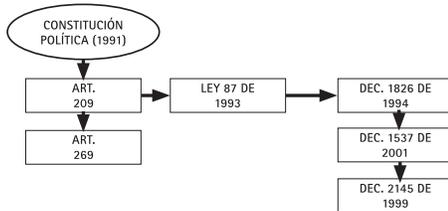
¡Vive hoy!
¡Arriesga hoy!
¡Haz hoy!
No te dejes morir lentamente.
¡NO TE OLVIDES DE SER FELIZ!

Pablo Neruda

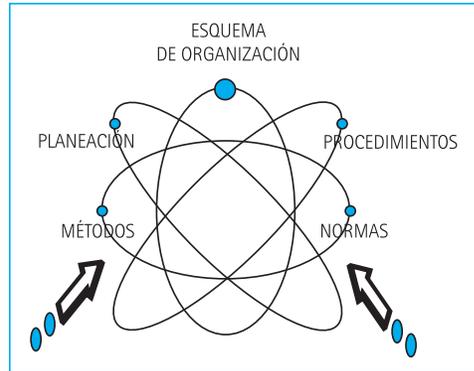
La oficina de control interno

Sistema de control interno

MARCO LEGAL:



La Constitución Política de Colombia señala en sus artículos 209 y 269 la obligación que tienen las Entidades Públicas, en cabeza de sus Representantes Legales, de "diseñar y aplicar" normas de control interno de conformidad con la ley 87 de 1993 y sus decretos reglamentarios.



¿Qué es el sistema de control interno?

La ley 87 de 1993 define el Sistema de Control Interno como: "El sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos".

Principios del control interno

El ejercicio de la función pública exige el cumplimiento de los principios establecidos en la Constitución Política, los cuales están presentes en todos los procesos, actividades

o tareas emprendidas por la entidad con el fin de cumplir con su propósito institucional, ellos son:

RESPONSABILIDAD

Cumplir con los compromisos contraídos.

TRANSPARENCIA

Hacer visible la gestión administrativa de la entidad ante los diferentes grupos de interés.

MORALIDAD

Actuar con honestidad en desarrollo del proceso administrativo y no en provecho propio.

IGUALDAD

No realizar discriminación de ninguna índole en desarrollo de la gestión administrativa.

IMPARCIALIDAD

Aplicar las normas y procedimientos de manera objetiva y equitativa en desarrollo de la gestión administrativa.

EFICIENCIA

Obtener la máxima productividad de los recursos asignados y confiados a la entidad, en desarrollo de la gestión administrativa.

EFICACIA

Determinar que los resultados obtenidos en desarrollo de la gestión administrativa, tengan relación con los objetivos propuestos.

ECONOMIA

Desarrollar la gestión administrativa con

austeridad y mesura en el gasto.

CELERIDAD

Desarrollar con agilidad los procesos y actuaciones administrativas en la entidad, para garantizar resultados óptimos y oportunos.

PUBLICIDAD

Divulgar y poner en conocimiento de los diferentes grupos de interés en la gestión administrativa de la entidad.

PRESERVACION DEL MEDIO AMBIENTE

Respetar la conservación del Medio Ambiente en el desarrollo de la gestión administrativa.

Objetivos del sistema de control interno

El Sistema de Control Interno establece, entre otros, los siguientes objetivos:

- Establecer acciones que permitan garantizar el cumplimiento de la función administrativa.
- Inculcar en todos los servidores públicos la cultura del control.
- Crear mecanismos de prevención, detección y corrección en armonía con los principios de eficacia, eficiencia y economía.
- Velar porque todas las actividades y recursos de la entidad estén dirigidos hacia el cumplimiento de su función constitucional
- Establecer mecanismos y procedimientos que garanticen la generación y registro de información oportuna y confiable necesaria para la toma de decisiones.

- Garantizar la existencia de mecanismos y procedimientos que permitan realizar el seguimiento a la gestión de la entidad por parte de los diferentes niveles de autoridad y responsabilidad.
- Propiciar el mejoramiento continuo de la gestión institucional.
- Establecer procedimientos que permitan la integración de las observaciones de los órganos de control a las acciones de mejoramiento y
- Realizar revisiones periódicas a los mecanismos de control para subsanar sus posibles debilidades, previniendo fraudes o irregularidades.

FUNDAMENTOS DEL CONTROL INTERNO

Los fundamentos del Control Interno constituyen las condiciones imprescindibles y básicas que garantizan la efectividad del mismo, de acuerdo con la naturaleza de las funciones y competencias asignadas por la Constitución y la Ley a la entidad, ellos son:

Autocontrol. Es la capacidad de cada servidor público para evaluar su trabajo, detectar desviaciones, efectuar correctivos, mejorar y solicitar ayuda cuando lo considere necesario de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y tareas bajo su responsabilidad garanticen el ejercicio de una función administrativa transparente y eficaz.

Autorregulación. Es la capacidad institucional para reglamentar, con base en la Constitución y la Ley, los asuntos propios de su función y definir aquellas normas, políticas y procedimientos que permitan la coordinación efectiva y transparente de sus acciones.

Autogestión. Es la capacidad institucional para interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido delegada por la Constitución y la Ley.

EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

La Defensoría del Pueblo para la implementación del Sistema de Control Interno, rediseñó su estructura organizacional, adoptó el plan estratégico, determinó los macroprocesos, ajustó los manuales de procesos y procedimientos y generó los planes de acción en cada dependencia. Así mismo, modificó el Sistema de Control Interno mediante Resolución No. 998 del 28 de diciembre de 2005.

LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

La Oficina de Control Interno fue creada en la Defensoría del Pueblo mediante Resolución 472 del 14 de mayo de 1998, como una instancia asesora y de acompañamiento a la Alta Dirección para el logro de las metas propuestas.

La oficina de Control Interno, no es el con-

trol interno en sí mismo, sino un elemento del Sistema de Control Interno de la Entidad, cuya responsabilidad es la evaluación independiente del sistema en su conjunto, facilitando la toma de decisiones y la transparencia de la gestión administrativa.

RESPONSABLES DEL CONTROL INTERNO

Los responsables del Control Interno en la Defensoría del Pueblo, son:

- *El Representante legal:* Implementa y desarrolla el sistema de control interno en la Entidad.
- *Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno:* Asesora y diseña estrategias y políticas orientadas al fortalecimiento del Control Interno, determina los lineamientos para la implementación, adaptación, comple-

mentación y el mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno.

- *Jefes de Dependencia:* Tienen a su cargo el control sobre la ejecución de las funciones asignadas y la aplicación de métodos y procedimientos para lograr la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las mismas.
- *Todos los funcionarios:* Son responsables por el ejercicio del Control Interno en desarrollo natural de sus actuaciones administrativas.
- *Oficina de Control Interno:* Coordina e integra los elementos del Sistema de Control Interno, mediante la evaluación, seguimiento, acompañamiento y asesoría a la Alta Dirección.

¡Control Interno
es hacer bien
las cosas desde el comienzo!