

2021

Manual de Ética y Valores Compartidos



MINISTERIO DE JUSTICIA Y PAZ
República de Costa rica



Ministerio de Justicia y Paz
República de Costa Rica
Manual de Ética y Valores Compartidos

Año 2021

Créditos

Ministerio de Justicia y Paz;
Comisión Institucional de Ética
y Valores.

Alicia Sánchez Montero

Denisse Martínez Arnüero

Gerardo José Echeverría Sáenz

Juan Carlos Porras Quirós

Luis Mariano Martínez Avendaño

Marbeth Salas Madrigal

Marysia Grijalba Murillo

Yamileth Salas González

Sectores consultados

Informantes clave:

Viceministerio de Paz

Viceministerio de Gestión Estratégica

Dirección General de Adaptación Social

Personal técnico penitenciario

Personal administrativo

Personal Policía Penitenciaria

Personal operativo de base.

Contenido

Contenido	3
Presentación.....	5
Agradecimientos	8
Introducción	10
Fundamentación Filosófica.....	14
El camino que seguimos	14
Conceptos clave.....	17
Ética.....	17
Ética de mínimos y éticas de máximos	18
Ética pública de mínimos y éticas públicas de máximos	19
Cooperación entre la ética de mínimos y las éticas de máximos.....	20
Ética de las profesiones	22
Nuestra nueva gestión.....	24
Gestión Ética	24
Principio	25
Valor	26
Virtud.....	27
Derechos Humanos	27
Los Valores que Compartimos	30
Respeto	33
Responsabilidad.....	33
Honestidad.	34
Tolerancia.....	35
Conductas originadas.....	37
Poner en práctica nuestros valores.....	37
Respeto	39
Responsabilidad.....	40
Honestidad	41
Tolerancia.....	42

Compromisos éticos	43
Pautas de las Relaciones	43
De las personas funcionarias:	43
Con otros poderes de la república e instituciones públicas.....	43
Con las personas usuarias.....	44
Con las empresas proveedoras.....	44
Con las poblaciones vulneradas	44
Ciudadanía y prensa.....	44
Con las agrupaciones laborales.....	44
Con el sector privado y organismos no gubernamentales	44
De las personas titulares subordinadas:	45
Compromisos institucionales:.....	45
Aplicación en el quehacer institucional.	47
Palabras finales de señora ministra de justicia y paz.....	51
Bibliografía.....	55
Referencias digitales.....	56

Presentación

Para el Ministerio de Justicia y Paz, contar con el presente manual de ética y valores compartidos significa un gran avance en la intención de fortalecernos institucionalmente como organización comprometida con los derechos fundamentales y humanos de la sociedad costarricense, respetuosa de los ideales de cada persona como ser individual e independiente, que trabaja convencida de que todas las personas merecen un lugar en el entramado social y son dignas de recibir el mejor servicio y bienestar en nuestra sociedad pluralista.

Como es conocido por todas las personas, el encargo social encomendado a nuestra institución comporta tareas y compromisos de gran relevancia social, que podrían ser vulnerados por actos contrarios a la ética. Con el lanzamiento y puesta en práctica de este manual, fortaleceremos la gestión institucional al convertirla en una gestión apegada a la ética en el marco del respeto a los derechos humanos de todas las personas.

Nuestra normativa vigente establece imperativos éticos que deben ser observados por las instituciones públicas, lo que nos permite un marco de acción legal en el cuál actuar; sin embargo, nuestra aspiración mayor es que, más allá de aplicar las regulaciones, la ética se convierta en una vivencia respetuosa de los derechos humanos y la igualdad de género, en una norma no coercitiva, fundada en el respeto de la diversidad que confluye en los ambientes laborales y en la consciencia de la integralidad de las personas trabajadoras, usuarias y beneficiarias del servicio público que se presta.

Estas acciones se desarrollan en el Ministerio de Justicia y Paz, de múltiples formas, por medio de procesos como: La capacitación, formación e información de todas las personas trabajadoras en temas éticos, de derechos humanos, igualdad de género e interseccionalidad, el control de ingreso del personal y de las horas extra, permisos e incapacidades, labores policiales de control custodia y seguridad ciudadana, atención profesional y técnica en las diferentes disciplinas de las ciencias

sociales, atención y avituallamiento de las personas que son atendidas en la ejecución de las penas privativas de libertad, actividades de prevención de la violencia y el delito, promoción de la paz; entre otras tareas de control social; sin obviar que este es un proceso participativo en constante evaluación y construcción, que paulatinamente nos irá proporcionando una cultura y ambiente institucional modelo en el respeto de los derechos humanos, la igualdad de género y la interseccionalidad.

El Ministerio de Justicia y Paz cuenta con presencia en todo el territorio nacional, personas trabajadoras provenientes de múltiples entornos sociales y culturales, por lo que es evidente que, en ese cuerpo laboral, coexisten creencias y códigos morales muy diversos que debemos respetar y proteger.

El reto, para respetar y proteger esa diversidad, es conciliar un marco general que sea aceptable para ser cumplido por la colectividad institucional, de acuerdo con sus creencias y haberes intelectuales. Todo lo anterior considerando que, como administración, estamos en el deber de buscar el beneficio de la sociedad y que, en esta materia, ese bien se expresa en la construcción del interés público, en la satisfacción de las necesidades de las comunidades y en la consolidación de un estilo de gestión pública eficiente, ética y transparente, que genere confianza, considerando que el fin último del estado social de derecho es la consecución del bien común, para lo que se identifica como necesario punto de partida el respeto irrestricto a los derechos humanos de todas las personas, enunciados en tratados nacionales e internacionales.

El presente Manual, ha sido construido con mucho trabajo, en medio de circunstancias adversas. Se trabajó de forma participativa, en todos los niveles de nuestra organización, adoptando no solo la opinión de todos los actores laborales sino construyendo elementos de valor compartido por la totalidad de las personas trabajadoras, un paso firme en materia de transparencia y eficiencia administrativa.

Por esto es que, con mucho beneplácito, se presenta este instrumento realizado por todas las personas trabajadoras y se invita a su inmediata aplicación.

Comisión Institucional de Ética y Valores del Ministerio de Justicia y Paz.

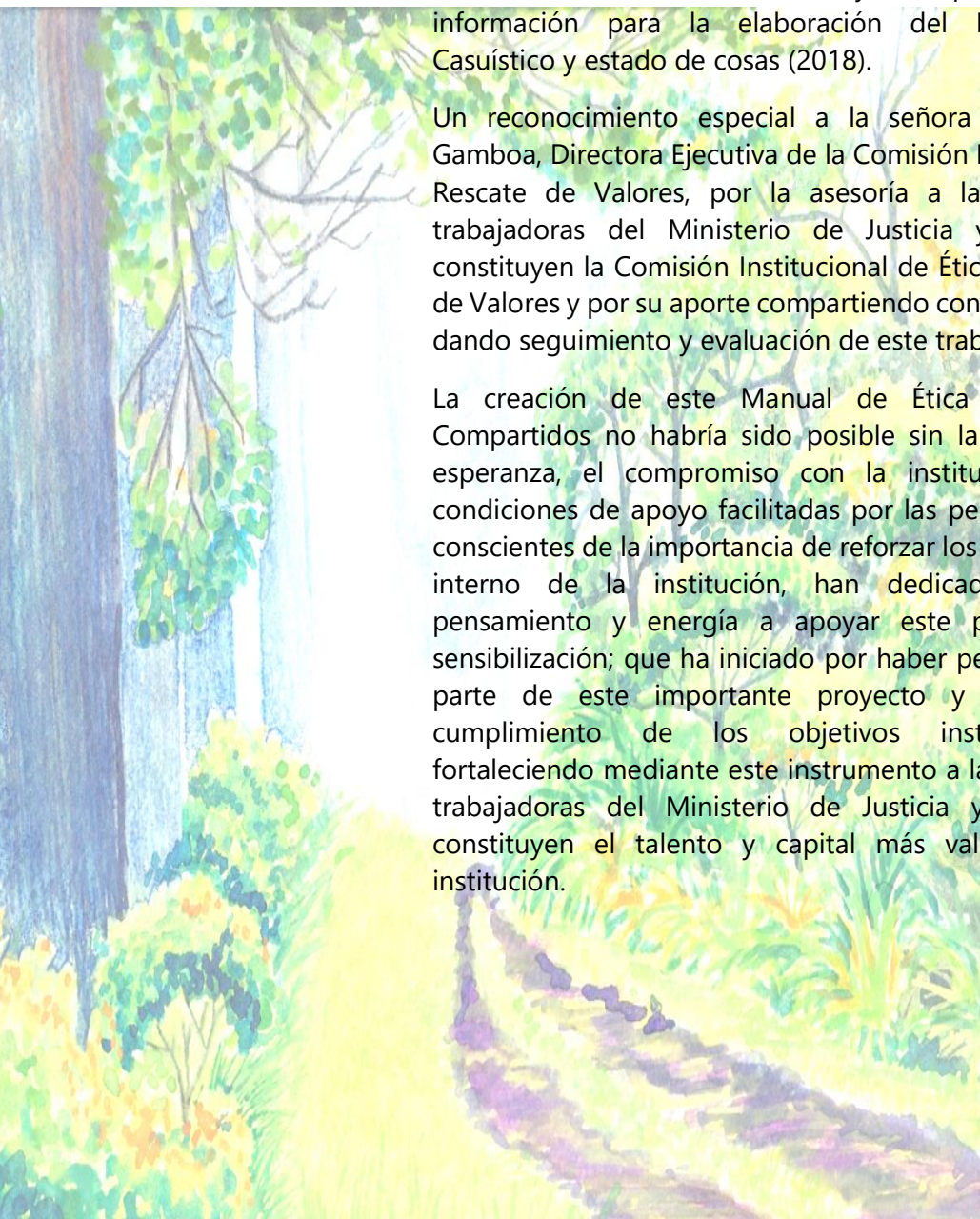
Agradecimientos

La Comisión Institucional de Ética y Valores del Ministerio de Justicia y Paz agradece a las personas funcionarias que participaron en la elaboración del presente manual, completando el cuestionario de opinión y percepción de los valores compartidos (Diagnóstico de Percepción Ética 2019) y todos los instrumentos aplicados para la investigación.

Asimismo, se agradece a todas las dependencias de la institución (Ministerio de Justicia y Paz) que brindaron información para la elaboración del Diagnóstico Casuístico y estado de cosas (2018).

Un reconocimiento especial a la señora Vera Solís Gamboa, Directora Ejecutiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, por la asesoría a las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz que constituyen la Comisión Institucional de Ética y Rescate de Valores y por su aporte compartiendo conocimientos, dando seguimiento y evaluación de este trabajo.

La creación de este Manual de Ética y Valores Compartidos no habría sido posible sin la mirada de esperanza, el compromiso con la institución y las condiciones de apoyo facilitadas por las personas que, conscientes de la importancia de reforzar los valores a lo interno de la institución, han dedicado tiempo, pensamiento y energía a apoyar este proceso de sensibilización; que ha iniciado por haber permitido ser parte de este importante proyecto y apoyar el cumplimiento de los objetivos institucionales, fortaleciendo mediante este instrumento a las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz, que constituyen el talento y capital más valioso de la institución.



A watercolor illustration of a forest path. The path is a mix of yellow, pink, and white, winding through tall, thin trees with blue and green foliage. The style is soft and artistic.

Introducción

Tomando textual la presentación de la "Comisión Nacional de Ética y Rescate de Valores" en el manual que proporcionaron como guía para la construcción de códigos o manuales de ética y valores que nos permite entrar en sintonía con el tema "ética", pensamiento necesario para la realización de una gestión pública más eficaz y con un norte adecuado en bienestar de la sociedad.

"...Existe un acuerdo bastante generalizado, en relación con que toda organización (principalmente en el ámbito público), debe contar con un Código de Ética y Conducta, sobre todo porque esto se incluye en algunos indicadores nacionales e internacionales.

La Comisión Nacional de Ética y Valores, como órgano del Estado encargado de dictar políticas y objetivos en la materia al Sistema Nacional de Ética y Valores (Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C, 1994), viene trabajando desde hace varios años en este campo, estableciendo lineamientos para la gestión ética en las instituciones, entre los que se cuenta la forma en que se elaboran los de Códigos de Ética, sus contenidos y forma de uso.

Pese a que la Comisión Nacional brinda capacitaciones y asesorías en la materia a las instituciones del Estado, ésta muchas veces no alcanza a los órganos encargados de la aprobación o revisión de este tipo de documentos, por lo que en varias ocasiones se han avalado códigos mal elaborados, o bien, se ha ordenado realizar correcciones improcedentes a otros que habían seguido un proceso adecuado de formulación.

Entre los errores más comunes se encuentra la presentación de reglamentos disciplinarios como si fueran códigos de ética, cuando en realidad este tipo de documentos no debe contener sanciones; la elaboración del documento por parte de una sola persona o instancia organizacional, cuando hoy día se postula que deben ser elaborados a partir de procesos consultivos y participativos; o el cambio de contenidos de último minuto por parte de los entes directivos según sus gustos o

M. MARTINEZ
2012

intereses particulares, entre otros posibles...”(Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

En este contexto, la Comisión Institucional de Ética y Rescate de Valores del Ministerio de Justicia y Paz, en cumplimiento del compromiso adquirido de gestionar la ética pública al interior de la institución, se ha dado a la tarea de generar los insumos técnicos y conceptuales necesarios en coordinación con la Comisión Nacional en la materia, para la construcción y el adecuado diseño de un “Manual de Ética y Valores Compartidos” que recoja el sentir institucional desde todas las vertientes.

En este orden de ideas, se trabajó en un diagnóstico casuístico, que permitió revisar el estado de cosas, a lo interno de la institución.

Se realizó una encuesta sobre valores compartidos en la que se entrevistó a personas funcionarias de todos los estratos laborales que comprenden a la institución, para preguntarles sobre los valores en los que éstas creen y utilizan como fundamento de sus actos en el proceso laboral, lo que arrojó un resultado de cuatro valores compartidos, que consideran los más importantes para realizar sus tareas cotidianas de la manera más correcta.

Se trabajó también en un análisis sobre fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) y en un “Análisis PESTEL” que permitió estudiar diferentes variables del entorno del Ministerio de Justicia y Paz, estas variables son: la Política, la Económica, la Social, la Tecnológica, la Ambiental, la Ética y la Legal.

Con esto se consiguió tener un panorama del ambiente laboral de la institución, insumo de alta relevancia para el esbozo de un manual realista que trasciende lo político y lo meramente funcional y permite ver el ambiente laboral y el clima organizacional de la institución.

Este Manual viene a constituirse en marco para encausar la construcción y consolidación de la gestión ética en el Ministerio de Justicia y Paz, y deberá ser asumido como eje fundamental que transverse la acción institucional en toda su dinámica, así como las conductas deseadas de

las personas trabajadoras para el adecuado proceder en el cumplimiento de la misión encomendada.

El Manual de Ética y Valores Compartidos es un instrumento inspirador que orienta la gestión hacia un servicio de excelencia, a propiciar la convivencia pacífica y armoniosa, bajo un marco de valores compartidos y aceptados por la mayoría. Además, desempeña un papel educativo y preventivo, que sirve de guía para la aplicabilidad de otros instrumentos de gestión que respeten y promuevan los derechos fundamentales y humanos de todas las personas.

La ética es una forma de vivir, no una serie de normas o de prohibiciones. Sirve para orientar la toma de decisiones, no para castigar personas. La ética es el momento reflexivo previo al acto, en el que, orientados por el silencio, la reflexión y los valores apropiados, se sopesan las consecuencias de las decisiones que se tomarán, de los actos que se realizarán en todas las dimensiones de la vida, particularmente, como personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz, y como ciudadanía costarricense.

El Ministerio de Justicia y Paz encomendó a la Comisión Institucional de Ética y Valores la elaboración de este manual, acorde con los lineamientos emitidos por el Sistema Nacional de Ética y Rescate de Valores (SNRV), incorpora los valores identificados en el Informe de Valores Compartidos realizado en el 2019, cuyo insumo se obtuvo por medio de la implementación de una encuesta aplicada a las personas trabajadoras de este Ministerio, que constituyen el eje medular de la gestión institucional.



Fundamentación Filosófica

El camino que seguimos

Dotar de un buen fundamento filosófico es de extrema relevancia para la conformación del presente Manual Institucional de Ética y Valores del Ministerio de Justicia y Paz, porque administrar la justicia sin vínculos éticos o morales, se vuelve represión, abuso constante de las leyes, uso indiscriminado de la fuerza, entre otros muchos abusos de poder que conduce, desde las máximas jerarquías, hasta las personas trabajadoras de menor rango, al alejamiento del fin primordial de la misión que se le encomendó.

Estrictamente hablando, no hay personas buenas o personas malas. Se califica a las personas de buenas o malas, morales o inmorales, en relación con sus actos en el transcurso de sus vidas.

Los actos humanos por los que se mide, determina o valora a las personas son el asiento o soporte del valor moral, son acciones que se realizan con deliberación de la razón y con determinación de la voluntad, implican conocimiento y consentimiento de lo que se hace, es decir, un acto humano es discrecional, libre, imputable y moral.

El acto moral (acto humano) supone el acto voluntario que implica proceder desde la interioridad y con el conocimiento del fin al que se ordena la acción que se realiza.

Cada acto humano estará determinado por la conformidad o inconformidad de este con la razón y tendrá como fuente criterios de moralidad que son: El objeto, las circunstancias y la intencionalidad.

Así, para que una acción sea considerada "buena" deben ser "buenos" el objeto, las circunstancias y la intencionalidad, si alguno de los factores es "malo" o falta, la acción se considera "mala". Se debe tener en cuenta que ninguno de estos factores se puede desligar totalmente de los demás.

Partiendo de estas afirmaciones, es importante indicar que para cada una de las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz resulta altamente importante entender que, en la dinámica cotidiana de la administración de justicia, como acto moral, el concepto de gestión basada en la ética es preponderante y una obligación, y entenderlo de esta manera, es un deber.

El respeto irrestricto a los derechos fundamentales y humanos de las personas y el respeto al bien común debe ser el norte y fundamento para la gestión a la hora del cumplimiento de la misión institucional.

Conceptos clave

Ética

La ética combina lo inductivo (de lo particular al principio universal) y lo deductivo (de lo universal a la aplicación particular). La realidad va más allá y propone un deber ser, un ideal de vida, pues el ser no da el deber ser.

Lo más prudente es indicar que la ética, como disciplina, es una parte de la filosofía práctica que se ocupa de lo moral y de los problemas filosóficos que nacen de la conducta humana, es distinta al derecho y a la deontología (aunque pueden ser complementarias). Si bien la diferenciación parece obvia, en la práctica suele darse una falsa homologación o confusión entre algunas de estas.

Lo propio de la ética son los actos humanos, considerados como su objeto material. La ética o filosofía moral, como disciplina, reflexiona de forma sistemática y metódica sobre el sentido, validez y licitudes de los actos humanos individuales y sociales en la historia.

Al igual que las otras disciplinas señaladas, se orienta hacia fines determinados, pero sus medios son distintos. Mientras el derecho y la deontología recurren a las leyes y a los códigos deontológicos que exponen deberes que han de cumplirse (sí o sí) porque, en caso contrario, la persona se atiene a sanciones, reprimendas o castigos (coerción heterónoma); la ética se sustenta en el convencimiento racional autónomo, es decir, expone también deberes, pero busca convencer a la persona (sin recurrir a puniciones) sobre la importancia de comprometerse con los mismos.

En resumen, podemos entender la ética como la toma de decisiones razonadas (orientación racional de la conducta), y en el caso del sector público, esa orientación va dirigida por el servicio que se ha de prestar a la ciudadanía para buscar su bienestar.

El término ética proviene de la palabra griega *ethos*, que originalmente significaba "morada", "lugar donde se vive" y que terminó por señalar el "carácter" o el "modo de ser" peculiar y adquirido de alguien; la costumbre (*mos-moris*: la moral). Por lo que la filosofía llama ética al estudio de las costumbres. La práctica de las buenas costumbres se llama moral.

La orientación racional de la conducta humana radica en que el momento ético se da antes de los actos, lo que implica pensar antes de actuar; asimismo, corresponde a un conjunto de orientaciones para el comportamiento humano, que se debe poner en práctica para forjar un buen carácter y con ello tener una vida plena, tanto en lo personal como en relación con las demás personas.

Los seres humanos son capaces de actuar con ética en un ejercicio libre y consciente de la razón. Por tanto, la ética compete a todo ámbito humano, de ahí que la vinculación de la ética a la vida de las instituciones públicas genera las mejores prácticas y comportamientos en las personas funcionarias, porque se identifican con la institución, se enriquecen con los valores que ésta promueve, logran excelentes desempeños y viven a plenitud.

La ética es necesaria y simultáneamente es personal y social porque el ser humano también es un ente individual y

simultáneamente social, donde su cuerpo es el propio punto de vista hacia el mundo y no puede salirse de sí para adoptar otra posición o perspectiva más objetiva e imparcial.

En contraste, Aristóteles enseñó que *“el hombre (entiéndase: ser humano) es un animal político y que solo un dios o una bestia pueden vivir solitarios”*. Carlos Marx sostenía que *“la esencia humana no es algo abstracto, inherente al individuo aislado; en realidad es el conjunto de las relaciones sociales”* (C. Marx: Tesis sobre Feuerbach, Cultura Popular, México, 1978, págs. 227-228).

No hay dos éticas, una personal y otra social. Es la misma ética que es, inseparablemente, personal y social, exactamente como el ser humano. Son dos caras de la misma realidad.

Lo ideal es encontrar un punto medio, una ética que tenga en cuenta las consecuencias sociales de los actos, pero que no deje a la persona indefensa ante decisiones dictatoriales y eventualmente arbitrarias del Estado.

Ética de mínimos y éticas de máximos

Según la autora Adela Cortina, el pluralismo moral, es un hecho social innegable en las sociedades con democracia liberal y también puede ser un proyecto ético de la sociedad civil, siempre que se articulen bien la ética cívica y los restantes proyectos éticos.

Para lograr dicha articulación, conviene aclarar qué les diferencia y, un buen modo de hacerlo, consiste utilizar expresiones de *“ética de mínimos”* y *“éticas de máximos”* (Cortina, 1986; 1997).

Ambas, se inspiran en el modo de interpretar el fenómeno del pluralismo de forma más

adecuada respecto a la diferencia entre la *“ética cívica”* y las demás éticas de una sociedad civil y política de las que se venían haciendo gala en el terreno filosófico, específicamente en el *“liberalismo político”*, iniciado por John Rawls con su Teoría de la justicia, reforzada en el año 1993 con Liberalismo político (Rawls, 1978; 1996).

Las expresiones empleadas por Rawls fueron: *“concepción moral de la justicia para la estructura básica de la sociedad”* (o sea, *“ética de mínimos”*) y *“doctrinas comprensivas del bien”* (o sea, *“ética de máximos”*). El significado al que se refieren estas dos formas de ética es el siguiente:

Entre las distintas concepciones de *“vida buena”* o de *“vida feliz”*, es decir, todas esas cosmovisiones, todas esas concepciones del ser humano como persona integral y de su realización en la vida social que conviven en una sociedad pluralista, se produce una suerte de *“intersección”*, que compone los mínimos. Cada grupo puede fundamentar esos mínimos compartidos en premisas diferentes, propias de su concepción de *“vida buena”* y de su propia forma de entender cuál es el sentido de la vida, ya sea en premisas y máximos religiosos o no religiosos.

A esas propuestas que intentan mostrar cómo ser feliz, cuál es el sentido de la vida y de la muerte se les denomina *“éticas de máximos”*, mientras que la *“ética de mínimos”* no se pronunciaría sobre cuestiones de felicidad y de sentido de la vida y de la muerte, sino sobre cuestiones de justicia, exigibles moralmente a toda la ciudadanía.

En ese sentido, la ética civil contendría aquellos mínimos de justicia por debajo de los cuales una sociedad no puede caer sin perder su moralidad. Por eso, la *“fórmula mágica del pluralismo”* consiste en compartir unos

mínimos de justicia y respetar activamente unos máximos de felicidad y sentido vital.

Sin embargo, según la autora, esto no significa en modo alguno, como se entiende con excesiva frecuencia, que los mínimos sean cosa del Estado, cosa de la comunidad política, y los máximos hayan de quedar en una presunta vida privada que compone el mundo de la sociedad civil.

Ética pública de mínimos y éticas públicas de máximos

De un tiempo para acá se ha puesto de moda en algunos países hablar de moral pública y moral privada, explicando la articulación que entre ellas debería existir de una forma u otra. Sea cual fuere esa forma de articulación, el primer problema que plantea un discurso semejante es que da a entender que en una sociedad pluralista conviven dos tipos de ética: Una "ética estatal", es decir, una ética política que legitima las instituciones democráticas y pugna por plasmarse en las "leyes jurídicas", positivándose en ellas; y un conjunto de "morales privadas", que son las no-estatales, las no-políticas.

A estas últimas se les permite sobrevivir y convivir, pero no son presentables en público, porque "lo público" se identifica con lo estatal y lo político, con el terreno de la coacción, la universalidad y la exigencia. Por lo tanto, las morales no sostenidas por el Estado como suyas deberían quedar relegadas a la vida privada, al mundo de una sociedad civil, diferente del Estado por ser el mundo de la espontaneidad, pero también de la pura particularidad.

Sin embargo, esta terminología, que campa por sus respetos sin razones que la acrediten, es errónea, y de ella se sigue una conclusión

tan incorrecta a su vez como la siguiente: Que en una sociedad pluralista resulta indispensable una ética público-estatal, exigible a toda la ciudadanía y, por otra parte, se permite la supervivencia de un conjunto de morales privadas, con tal de que no pretendan presentarse en público. Tal conclusión, sumamente frecuente, es a todas luces falsa.

En primer lugar, porque no puede decirse que hay morales privadas, sino que toda moral es pública, en la medida en que todas tienen vocación de publicidad, vocación de presentarse en público. Lo cual no significa que tengan vocación de estatalidad, como, tampoco la tiene la ética cívica que contiene los mínimos.

En cuanto a las éticas de máximos, que es a las que suele considerarse "morales privadas", precisamente por ser propuestas de felicidad para cualquier persona, tienen vocación de publicidad, aunque no de estatalidad. Lo cual significa que han de poder ofertarse y manifestarse en público. Por consiguiente, toda moral es pública y no hay morales privadas.

Y en lo que respecta al segundo miembro de la disyunción, obviamente, la ética cívica es pública, el Estado debe respetarla y encarnarla ya que es la propia de la ciudadanía y legitima las instituciones políticas. Pero del hecho de que tenga que respetarla y encarnarla, no se sigue en modo alguno que sea una ética del Estado. Es más bien una ética de las personas, una ética cívica, pero no estatal. El Estado debe inspirar en ella sus actuaciones porque está presente en la conciencia moral de nuestras sociedades, pero no puede considerarla como propiedad suya, porque no lo es.

Conviene olvidar la errónea distinción entre moral pública y morales privadas, y sustituirla

por la distinción más ajustada a la realidad entre una ética pública cívica común de mínimos y éticas públicas de máximos. Públicas las dos, ninguna de ellas estatal y comprometidas ambas en la tarea de construir una sociedad mejor.

En ese sentido, es necesario cuestionar: ¿Qué relación puede existir entre la ética cívica y las éticas de máximos? ¿Cómo pueden conjugar sus fuerzas para conformar una sociedad más justa y feliz?

Cooperación entre la ética de mínimos y las éticas de máximos

Entender las relaciones entre la ética de mínimos (ética cívica) y las éticas de máximos como las propias de un juego, en el que lo que unos ganan lo pierden otros, es erróneo.

Para llevar adelante una sociedad pluralista de modo que crezca moralmente en vez de perder tono moral, las relaciones entre mínimos y máximos han de ser aquellas en las que todas las personas jugadoras pueden ganar, siempre que tengan la inteligencia moral suficiente como percatarse de que lo que importa es crear un mundo más humano, conjugando esfuerzos. Los juegos cooperativos, cuando el objetivo es común, son sin duda más inteligentes moralmente que los conflictivos.

En este sentido, resultan sumamente fecundos los esfuerzos realizados para descubrir los elementos morales comunes a todas las religiones, como los del Parlamento de las Religiones Mundiales (Küng y Kuschel, 1994). Y también en este sentido, resulta más interesante ir detectando los mínimos compartidos desde las distintas tradiciones,

que imponerlos desde la cultura política liberal (Walzer, 1994). Reforzar esos mínimos y ampliarlos es el mejor modo de evitar el conflicto entre las civilizaciones que pronostica Samuel P. Huntington, evitando que las éticas de máximos se utilicen como armas arrojadas desde intereses espurios.

En este orden de ideas, se pretende aventurar algunas propuestas que podrían hacer de la articulación entre ética cívica y éticas de máximos una articulación justa con la naturaleza de las cosas y encaminada a potenciar el tono moral de las sociedades, en vez de debilitarlo.

1) Una relación de no absorción

En una sociedad moralmente pluralista las éticas de máximos presentan libremente sus ofertas de vida feliz y las personas aceptan su invitación si se sienten convencidas.

Esta situación de libertad es la óptima para hacer invitaciones a la felicidad, porque quienes las aceptan no se sienten coaccionados por el poder político, como sucede en el caso de los países confesionales, pero tampoco lo hacen movidos por un difuso sentimiento de injusticia en un Estado abiertamente laicista.

En una sociedad pluralista la invitación y la oferta son igualmente libres, como exige una opción que es personal e intransferible. De ahí que la relación entre la ética cívica y las éticas de máximos tenga que ser al menos una relación mutua de no absorción.

Ningún poder público -ni político ni cívico- está legitimado para prohibir expresa o veladamente aquellas propuestas de máximos que respeten los mínimos de justicia contenidos en la ética cívica. Pero, precisamente porque la ética cívica presenta sus exigencias de justicia y las éticas de máximos

han de respetarlas, ninguna ética de máximos debe intentar, expresa o veladamente, absorber a la ética civil, anulándola, porque entonces instaura un monismo moral intolerante.

Por consiguiente, ni la ética civil está legitimada para intentar anular alguna de las éticas de máximos que respetan los mínimos de justicia, ni las éticas de máximos están autorizadas para anular a la ética civil. Los monismos intolerantes -sean laicistas o religiosos- son siempre inmorales.

2) Los mínimos se alimentan de los máximos

Con la relación de no absorción logramos únicamente una coexistencia tranquila, no una auténtica convivencia pacífica de colaboración. Y en este punto conviene recordar que los mínimos se alimentan de los máximos, es decir, que quien plantea unas exigencias de justicia lo hace desde un proyecto de felicidad en el que cree, por eso sus fundamentos, sus premisas, pertenecen al ámbito de los máximos.

Ciertamente, existen fundamentaciones filosóficas para la ética de mínimos, pero las personas en la vida cotidiana no se mueven habitualmente por fundamentaciones de mínimos, sino por proyectos de "felicidad" y "vida buena", es decir, éticas de máximos. Por eso, es preciso buscar las motivaciones últimas en el ámbito de los máximos, para que, desde esos proyectos, sea posible ir descubriendo nuevas exigencias de justicia que aumenten el acervo mínimo.

Fortalecer esos grandes proyectos de "felicidad" y "vida buena", es una de las tareas urgentes en las sociedades pluralistas, porque dichos máximos alimentan los mínimos y mantienen el pluralismo.

A mayor abundamiento, los poderes políticos deberían aprovechar, en el buen sentido de la palabra, el potencial dinamizador de los máximos. Porque la política no es sólo el arte de eliminar problemas, sino sobre todo el de intentar resolverlos, de modo que la solución favorezca el bien de la ciudadanía.

3) Los máximos han de purificarse desde los mínimos

Los mínimos cívicos se alimentan de los máximos y pueden encontrar, desde ellos, nuevas sugerencias de justicia. Con frecuencia, las éticas de máximos deben auto interpretarse y purificarse desde los mínimos. En el caso de la religión cristiana, por ejemplo, el mandato del amor ha de encarnarse en la vida cotidiana, lo cual supone, como mínimo, hacer elecciones justas. Un buen número de cristianos ha entendido sobradamente exigencia tan obvia y, sin embargo, otros muchos -trátase de instituciones o de personas- con la coartada de la "caridad", han olvidado la justicia, tal como la entiende una ética cívica.

El recuerdo de la Inquisición es paradigmático, pero ejemplos de lo dicho sobran en nuestros días, en nuestros países y en nuestras profesiones, donde se expresa una nefasta tendencia: La de atentar contra exigencias de justicia por causas presuntamente de más elevado rango (amor, Estado, solidaridad grupal). Cosa que vienen haciendo creyentes y no creyentes en la vida cotidiana.

4) Evitar la separación

Si éticas de máximos y ética civil se distancian, los peligros son claros. Una ética de máximos autosuficiente, ajena a la ética civil acaba identificando a su Dios con cualquier ídolo, sea su interés egoísta, sea la nación, sea la

preservación de sus privilegios. Por su parte, una ética civil autosuficiente, ajena a las éticas de máximos, acaba convirtiéndose en ética estatal y el ciudadano acaba engullendo al ser humano. O, más que la ciudadanía, el Leviatán.

Por eso urge explicitar esos mínimos que ya compartimos, pero no como si formaran un mundo aparte de las distintas propuestas de felicidad. La ética cívica (mínimos) se ha ido generando desde las propuestas de felicidad (máximos) que conviven y por eso puede exigírseles desde dentro que la acepten y potencien: Porque en realidad es también cosa suya.

Importa, pues, esforzarse por descubrir los valores de la ética cívica en las distintas propuestas de máximos, en vez de actuar como si los valores de la ética cívica fueran paralelos a las de las éticas de máximos. La moral siempre critica desde dentro. De ahí que potenciar la moralidad en nuestras sociedades exige también descubrir cómo los valores de la ética cívica están presentes en las distintas éticas de máximos, cómo se modulan en ellas, para poder tenerlos en cuenta en los distintos ámbitos de la ética aplicada, entre ellos, el de la bioética.

Éste es, a fin de cuentas, el único modo humano de descubrir lo universal: Descubrirlo en lo concreto.

Ética de las profesiones

Extracto recuperado de: [Adela Cortina. Catedrática de Ética y Filosofía Política en la Universidad de Valencia. 20-02-1998](#)

«Transformar la vida pública desde la opción política fue la gran aspiración de aquella tan discutida Generación del 68, que de algún modo cumple ya tres décadas (a la fecha, cinco décadas), al menos en lo que a los

sucesos de París se refiere. Bregar por el cambio social hacia algo mejor implicaba para el espíritu de aquella generación ingresar en un partido político, luchar por conquistar el poder y transformar desde él la cosa pública. Tras las huellas de Hegel, parecía admitirse que es lo mismo lo público y lo político, que hay una identificación entre ellos. Hoy las cosas han cambiado sustancialmente. Y no sólo porque nos hemos percatado de que, aunque el poder político siga cobrando su legitimidad de perseguir el bien público, quienes ingresan en la vida política buscan ante todo su bien privado, sino sobre todo porque hemos caído en la cuenta de que lo público no es sólo cosa de las personas dedicadas a la política. La identificación hegeliana entre lo público y lo político es hoy desafortunada.

El ámbito de lo público, por contra, es el lugar natural también de al menos cuatro tipos de instituciones, pertenecientes a la sociedad civil: Las entidades económicas, la opinión pública, las asociaciones cívicas y las actividades profesionales. Cambiar la sociedad hacia algo mejor exige entonces laborar desde cada uno de estos ámbitos y no optar sólo por uno de ellos, porque no hay una sola dimensión de la realidad social que sea determinante de las restantes, sino que la realidad es y por muchos años, poliárquica.

En este marco de amplia comprensión de lo público se inscribe hoy, entre otras cosas, la revitalización de una ética de las profesiones, empeñada en nuestros días en la tarea de hacer excelente la vida cotidiana.

Porque, si es cierto -como dice Charles Taylor- que uno de los rasgos de la Modernidad consiste en su afán por revalorizar la vida corriente frente a las vidas heroicas, arriesgadas y nobles, tan admiradas en las Edades Antigua y Media, no lo es menos que

hacer excelente esa vida cotidiana constituye una auténtica revolución social.

Y justamente “buscar la excelencia” en la vida corriente es lo que pretende la ética de las profesiones, como vacuna que las inmunice frente a esos males cuasi endémicos, que matan la vida: Frente a la burocratización de la vida profesional, frente al corporativismo y la endogamia. Pero vayamos por pasos.

Conviene recordar, en principio, que una profesión es un tipo de actividad social, a la que se han atribuido desde Max Weber un buen número de características, de las que aquí destacaremos únicamente las siguientes:

1. Se trata de una actividad que presta un servicio específico a la sociedad de una forma institucionalizada. El servicio ha de ser indispensable para la producción y reproducción de la vida humana digna, como se echa de ver en el hecho de que personal sanitario, docente, jurista, de ingeniería, de arquitectura, empresarial o de economía y un largo etcétera sean imprescindibles, no sólo para mantener la vida humana, sino para promover una vida de calidad.

2. La profesión se considera como una suerte de vocación, lo cual no significa que alguien se sienta llamado a ellas desde la infancia, sino que cada profesión exige contar con unas aptitudes determinadas para su ejercicio y con un peculiar interés por la meta que esa actividad concreta persigue.

Sin sensibilidad hacia el sufrimiento de la persona enferma, sin preocupación por transmitir el saber y formar en la autonomía, sin afán por la justicia, mal se puede ser un buen profesional de la medicina, de la enfermería, docencia o derecho. Y así podríamos seguir con las restantes profesiones.

3. El profesional, al ingresar en su profesión se compromete a perseguir las metas de esa actividad social, sean cuales fueren sus móviles privados para incorporarse a ella.

Y, en este sentido, se considera que llevan razón algunos filósofos de inspiración aristotélica cuando recuerdan que las actividades sociales ya tienen unas metas precisas, por las que cobran su sentido y legitimidad social. Que cada actividad profesional justifica su existencia por perseguir unos bienes internos a ella, bienes que ninguna otra puede proporcionar. Transmitir conocimientos y educar en la autonomía es el bien de la docencia; ampliar la información de las personas y proporcionarles opiniones diversas es el de la actividad informativa; prevenir la enfermedad, cuidar y curar es el bien de las profesiones sanitarias; trabajar por una convivencia más justa debería ser la meta de quienes son juristas, en sus diferentes dedicaciones. Metas todas ellas que empiezan a borrarse del horizonte cuando, por poner un ejemplo, dice la persona experta en derecho al cliente que entra en su despacho: *“Si lo que usted busca es una solución justa al problema, ha errado el camino; aquí no vamos a tratar de justicia, sino de sacar lo que podamos”*. ¿Y qué sentido tiene, a fin de cuentas, una profesión si no proporciona los bienes sociales que la legitiman?

Naturalmente, quien ingresa en una profesión puede tener motivos muy diversos para hacerlo: Desde costearse una supervivencia digna hasta enriquecerse, desde cobrar una identidad social a conseguir un cierto o un gran prestigio. Pero, sea cual fuere su motivo personal, lo bien cierto es que, al ingresar en la profesión, debe asumir también la meta que le da sentido. No puede una persona profesional en medicina o en enfermería, justificar su negligencia ni una persona

profesional en derecho sus trampas alegando que, a fin de cuentas, entraron en este mundillo por ganar dinero y no por promover la salud o por hacer posible una convivencia más justa.

Los motivos -conviene recordarlo- sólo se convierten en razones cuando concuerdan con las metas de la profesión. Y no puede una comisión universitaria dar la plaza a quien tiene menos méritos que otros alegando que "es el de la casa", ni puede quien valora proyectos o peticiones de beca poner notas bajas a quienes no son "de los suyos". Los motivos individuales no son razones, no se convierten en argumentos si no tienen por base las exigencias de la meta profesional.

Cuando los motivos desplazan a las razones, cuando la arbitrariedad impera sobre los argumentos legítimos, se corrompe una profesión y deja de ofrecer los bienes que sólo ella puede proporcionar y que son indispensables para promover una vida humana digna. Con lo cual pierde su auténtico sentido y su legitimidad social.

Por eso importa revitalizar las profesiones, recordando cuáles son sus fines legítimos y qué hábitos es preciso desarrollar para alcanzarlos. A esos hábitos, que llamamos "virtudes", ponían los griegos por nombres "aretai", "excelencias". "Excelente" era para el mundo griego el que destacaba por respeto a sus iguales en el buen ejercicio de una actividad. "Excelente" sería aquí el que compite consigo mismo para ofrecer un buen producto profesional, el que no se conforma con la mediocridad de quien únicamente aspira a eludir acusaciones legales de negligencia.

Frente al "ethos burocrático" de quien se atiene al mínimo legal pide el "ethos profesional" la excelencia, porque su

compromiso fundamental no es el que le liga a la burocracia, sino a las personas concretas, a las personas de carne y hueso, cuyo beneficio da sentido a cualquier actividad e institución social. Es tiempo, pues, no de despreciar la vida corriente, sino de introducir en ella la aspiración a la excelencia.» (Cortina, 1998)

Nuestra nueva gestión

Gestión Ética

Al referirnos a la Gestión Ética como un proceso estructurado, la podemos entender *"como una estrategia de dirección de los recursos humanos a partir de la ética y de los valores, lo que permite el alineamiento de la organización hacia el logro de sus fines u objetivos sin descuidar a las personas que la integran"* (León Hernández, 2014, pág. 23).

Constituye una actuación autorregulada que demanda la participación de todas las personas funcionarias y contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación desde la convicción de los principios y los valores que corresponden en el desempeño de la función pública, a la consolidación de la misión y visión, a ajustar los planes estratégicos y las estructuras organizacionales hacia el logro de los objetivos y a asumir sus responsabilidades frente a los públicos de interés (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

Al ser un proceso sumativo, contempla varias etapas que han de irse desarrollando, a saber:

1. Posicionamiento,
2. Diagnóstico y definición del marco ético,
3. Comunicación,
4. Alineamiento y
5. Evaluación.

La Gestión Ética de las empresas se ha convertido en una tarea fundamental en nuestra sociedad para hacer que el proyecto perdure en el largo plazo. El concepto moderno de organización ha de incluir necesariamente cuestiones éticas.

La aplicación práctica de la ética en las organizaciones requiere de mecanismos objetivos e instrumentos de Gestión Ética, por tanto, demanda una serie de componentes, herramientas e instrumentos para su gestión y seguimiento, un trabajo planificado, sistemático y consistente con objetivos de corto, mediano y largo plazo.

¿Cómo incorporar la ética pública en la cultura de los Organismos y Entidades del Estado?

La Gestión Ética en las entidades públicas es la actuación autorregulada de los agentes públicos, orientada a asumir sus responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, encaminar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo orientados por la ética, ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia la búsqueda de fines sociales que garanticen la aplicación de los Derechos Humanos integrales y el mejoramiento de las condiciones de vida de la población.

Es un proceso complejo que requiere de la participación activa de todos los componentes de la organización. Es constante, flexible, y efectiva, permite la edificación de organizaciones íntegras que consoliden y articulen las convicciones y valores individuales de las personas que las conforman y de la organización en su conjunto, con el desarrollo de las funciones propias de la gestión de la entidad.

Supone un fuerte cambio en las costumbres de las entidades del Estado y más concreto en las personas funcionarias públicas.

Este compromiso va desde tener reglas y criterios claros y precisos sobre cómo resolver conflictos entre el interés común y el interés privado, hasta la necesidad de cubrir cargos a través de concursos públicos y transparentes.

La Gestión Ética en la entidad pública implica entender a la organización como un sistema que internamente está integrado por subsistemas, que como un todo interactúa con otros sistemas dentro de su entorno inmediato y que dirige sus acciones hacia la construcción de lo público, el mejoramiento de las condiciones de vida de la población y la generación de confianza en todos los públicos con los que se relaciona.

La Gestión Ética busca promover en el interior de la entidad pública un conjunto de valores y políticas dentro del gran marco de los Derechos Humanos, para que se constituyan en la carta de navegación de las acciones cotidianas y de la toma de decisiones que las personas funcionarias públicas deban acometer.

Organizacionalmente, postula que toda entidad tiene una profunda responsabilidad social y ética con las consecuencias que sus acciones generan en todos aquellos sistemas con los que se relaciona, tanto interna como externamente.

Principio

“Principio, se dice en primer lugar del punto de partida de la cosa; como el principio de la línea, del viaje. En uno de los extremos reside este principio, correspondiendo con él otro principio al extremo opuesto. Principio se dice también de aquello mediante lo que puede hacerse mejor una cosa; por ejemplo, el principio de una ciencia. En efecto, no siempre hay precisión de empezar por la noción

primera y el comienzo de la ciencia, sino por lo que puede facilitar el estudio.

El principio es también la parte esencial y primera de dónde proviene una cosa; y así la carena es el principio del buque, y el cimiento es el principio de la casa; y el principio de los animales es, según unos, el corazón; según otros, el cerebro; según otros, por último, otra parte cualquiera del mismo género. Otro principio es la causa exterior que produce un ser, aquello en cuya virtud comienza el movimiento o el cambio. Y así, el hijo proviene del padre y de la madre, y la guerra del insulto. Otro principio es el ser, por cuya voluntad se mueve lo que se mueve, y muda lo que muda: Como, por ejemplo, en los Estados los magistrados, los príncipes, los reyes, los tiranos. Se llaman también principios las artes, y entre ellas, las artes arquitectónicas. Finalmente, lo que ha dado el primer conocimiento de una cosa, se dice también que es el principio de esta cosa: Las premisas son los principios de las demostraciones.

Las causas se toman en tantas acepciones como los principios, porque todas las causas son principios. Lo común a todos los principios es que son el origen de donde se derivan, o la existencia, o el nacimiento, o el conocimiento. Pero entre los principios, hay unos que están en las cosas, y otros que están fuera de las cosas. He aquí por qué la naturaleza es un principio, lo mismo que lo son el elemento, el pensamiento, la voluntad, la sustancia. La causa final está en el mismo caso, porque lo bueno y lo bello son, respecto de muchos seres, principios de conocimiento y principios de movimiento." (Aristóteles, *Metafísica*, libro quinto).

Valor

Desde la ética, los valores son cualidades estructurales que se le atribuyen a los actos humanos al ser evaluados en situaciones concretas (Frondizi, 2012). Su importancia deriva de que generan efectos deseados y, por tanto, se convierten en "*orientaciones generales que guían nuestra conducta en una dirección o en otra*" (García Marzá, 2004, pág. 86). En otras palabras, pueden entenderse como "*normas prácticas que se ordenan en sistemas e inspiran y orientan los comportamientos individuales y sociales*" (Blázquez, Devesa, & Cano, 2002, pág. 544).

En algunos códigos, se utilizan principios en lugar de valores, pero es importante aclarar que se opta por uno u otro, pero es inconveniente incluir ambos. Los principios son proposiciones o ideas fundamentales que rigen la conducta (Real Academia Española, 2014) que normalmente se plantean por medio de un nombre y un axioma, igualmente los valores incluyen un nombre y una definición o enunciado que clarifica su significado. Podemos comprender que los principios son proposiciones que se llevan a la práctica por medio de valores (dicho de otra forma, un valor es un principio puesto en práctica), es decir, incluir principios y valores en un Código de Ética y Conducta es redundante.

La palabra valores (cualidades que merecen apreciación) viene del latín "*valere*" que significa "*permanecer en plenitud de fuerza, salud y vigor*". Los valores son aquellas cualidades que apreciamos en un objeto moral; es decir, es una cualidad, no una cosa; y se manifiesta en relación con la conducta humana, que hace patente dicha cualidad.

Son convicciones profundas y orientaciones vitales de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta, consideradas por la sociedad como deseables para ser vividas, por la convicción de que posibilitan el bienestar personal y social.

La práctica de los valores en las organizaciones sostiene el proceso de toma de decisiones, es el cauce estratégico hacia el futuro porque alinean a las personas y las comprometen a trabajar juntas para alcanzar metas comunes en procura de la realización de los objetivos de la institución.

Virtud

Concepto ético con que se aprecian los actos de significación positiva, "buena", de las personas. La virtud se ha valorado de manera distinta en diferentes épocas y clases sociales. En la sociedad feudal, por ejemplo, se consideraba virtuosa la fidelidad al señor; los campesinos estimaban la laboriosidad. En la época en que se forma el capitalismo, se tienen por virtuosos el ahorro, el espíritu emprendedor, el sentido de los negocios. La virtud se ha identificado con la acumulación de dinero, con la riqueza. Entre el proletariado, se forman virtudes como la camaradería, la lealtad al deber social, la audacia revolucionaria, el humanismo. La teoría de la virtud constituye un elemento de todas las teorías éticas.

Como virtud se denomina la cualidad humana de quien se caracteriza por obrar bien y correctamente. Como tal, es una cualidad moral considerada buena. Asimismo, puede referirse a la eficacia de ciertas cosas para producir determinados efectos.

La virtud, también puede designar la fuerza, el vigor o el valor que una persona presenta ante

determinadas situaciones: *"A pesar de lo que le ha pasado, Magdalena ha demostrado la virtud de seguir siempre adelante"*. De allí que también pueda hablarse de virtud para referirse a la entereza de carácter de alguien.

La virtud, como tal, se puede verificar en las personas con integridad moral, dispuestas a conducirse de acuerdo a lo que es justo, a lo que, entendido en un sentido moral, es correcto.

Por ello, la virtud también es reconocible en las acciones virtuosas y en la manera recta de proceder. De allí que, en el lenguaje cotidiano, el término virtud también se emplee para designar las cualidades de una persona que obra bien.

Por otro lado, virtud también puede usarse para referirse a la eficacia de determinadas cosas para producir o causar efectos positivos: *"El caldo de pollo de mi madre tiene la virtud de levantar a un muerto"*, *"el aloe vera (sábila) tiene impresionantes virtudes curativas"*.

Derechos Humanos

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en normativa nacional e internacional, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado.

Los derechos humanos son consubstanciales a todas las personas, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, color, religión, lengua, identidad de género y orientación sexual, o cualquier otra condición. Todo ser humano goza los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna.

Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de la sociedad. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar su pleno disfrute.



Los Valores que
Compartimos

Los valores compartidos son una expresión del enfoque común de cómo relacionarse y conducir los pilares filosóficos básicos de lo que se cree y de lo que se hace como individuos y como organización, local y globalmente para el cumplimiento de la misión encomendada a esta institución en beneficio de la ciudadanía.

Son los conceptos de valor identificados, seleccionados, consensuados y definidos participativamente por las personas trabajadoras de la institución mediante una encuesta de valores compartidos y su subsecuente sistematización.

Son compartidos porque no pertenecen a una persona específica, sino que son comunes a todas las personas que trabajan y tienen relación con el Ministerio de Justicia y Paz. Lo indicado, no significa que se excluya la práctica de otros valores que se consideran provechosos para el bien común.

Tratándose más bien de priorizar y dar un norte al quehacer institucional se identifican los valores declarados más relevantes por las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz.

Conducir la gestión integrando el concepto de valor compartido en la estrategia, permite posibilidades de innovación en los ámbitos de acción, productos y servicios de la organización, configuraciones de la cadena de valor, asegurando utilidades en el largo plazo y creando beneficios para la sociedad.

“El valor compartido tiene la llave para abrir la próxima oleada de innovación y crecimiento para las organizaciones privadas y públicas. También reconectará el éxito de la institución con el de la comunidad de maneras no percibidas durante la era de los enfoques

estrechos de la gestión, del pensamiento cortoplacista y de las crecientes separaciones entre los diversos estamentos de la sociedad”, desde la visión de Porter y Kramer.

En el ámbito del Ministerio de Justicia y Paz, las personas funcionarias, muy a su manera, definen el concepto de valor y valores éticos como un conjunto de normas de comportamiento que son adquiridos en el interior del núcleo familiar, desde la niñez y que el ejemplo recibido de sus familias se traduce en el compartimiento personal actual y que ejercitan en las relaciones que desarrollan con el resto de la sociedad.

Acercan el concepto de valor a principios de vida de orden positivo que moderan sus conductas y que de alguna manera constituyen un marco normativo tácito en torno al bien o mal actuar en lo social, en lo espiritual, lo moral que le proporciona a la humanidad bienestar y satisfacción.

Los valores compartidos declarados por las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz resultaron ser entonces:

El respeto.

La responsabilidad.

La honestidad.

La tolerancia.

Valores que sintetizan la motivación y la convicción que llevan a las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz a realizar su labor, el encargo social heredado, pese a las circunstancias de la cotidianidad, valores que los llevan a resolver con lo que se tiene y hasta con lo que no se tiene, a dar la cara a los embates del escrutinio social,

político y mediático, y a seguir trabajando en la atención a las personas privadas de libertad con un respeto irrestricto a sus derechos fundamentales y humanos, acatando las leyes y normativas vigentes.

De tal manera que a partir de la presentación oficial de este “Manual de Ética y Valores Compartidos” se incluirán en la declaración filosófica del Ministerio de Justicia y Paz, y constituirán un punto de partida para la transversalización de la ética en todos los ámbitos institucionales.

Respeto

Teóricamente se define como:

“La capacidad de reconocer, apreciar y valorar a los otros teniendo en cuenta que todos somos válidos. El respeto es un valor que requiere de reciprocidad, lo que implica derechos y deberes para ambas partes. Requiere aprender a escuchar a los otros cuidando todas las formas de vida diferentes.”

Institucionalmente y en relación con la gestión cotidiana según las opiniones de las personas trabajadoras, el valor de “RESPETO” está definido de la siguiente manera:

“el valor de respeto para las personas funcionarias significa...

... “La cualidad o habilidad de otorgar consideración, es decir: Amabilidad y atención en el trato hacia una persona o personas con las que se interactúa, para la búsqueda de una convivencia pacífica. Es ser conscientes de que todas las personas deben ser atendidas en igualdad de condiciones.

Tratando a las personas como a mí me gustaría que me traten, reconociendo su dignidad humana, aceptando a las personas

con sus particularidades, diferencias, similitudes, pluriculturalidades (coexistencia pacífica e interrelacionada de diversas culturas en el seno de la sociedad), diversidad, tolerando sus actuaciones, pensamientos, preferencias, forma de vida, diferencias y modales.

Respeto también significa la certeza de que desde los propios pensamientos, acciones y expresiones no se daña a nadie, pudiendo estar de acuerdo o desacuerdo en cualquiera de los ámbitos de acción, prestando atención a las personas interlocutoras, tratándolos con cortesía y cordialidad. Es tener en cuenta los derechos de todas las personas y no privarlas de éstos.

Responsabilidad

Teóricamente, está definido de la siguiente manera:

“La habilidad de dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo.

En otras palabras, responsabilidad significa cuidar de sí mismo y de las demás personas, en respuesta a la confianza que las personas depositan entre sí. Cuando se es responsable, se está expresando el sentido de comunidad y de compromiso asumido con la colectividad.

La responsabilidad es un valor y una práctica ética, ya que impacta en la vida familiar, académica, laboral y ciudadana. Una persona responsable cumple con sus deberes de manera oportuna y eficiente. Por ejemplo, es responsable una persona puntual en su trabajo, que lleva a cabo las tareas y objetivos asignados de la mejor manera posible.”

Asimismo, institucionalmente y en relación con la gestión cotidiana del Ministerio de Justicia y Paz y según las opiniones de las personas trabajadoras, el valor de "RESPONSABILIDAD" está definido de la siguiente manera:

"el valor de responsabilidad para las personas funcionarias significa...

Aceptar el compromiso moral y personal de responder por las acciones, funciones y tareas encomendadas, ejecutándolas cuidadosamente y con dedicación, subsanar las equivocaciones y cumplir los compromisos con excelencia, eficiencia, convicción, integridad, probidad, prudencia, coherencia y disposición, en beneficio de la colectividad.

Es la disposición personal para el cumplimiento de lo que se aceptó en beneficio de la ciudadanía y la transparencia por lo actuado en beneficio propio. Ser coherente con el marco de acción en el que se desempeña como agente social y ser consciente de que las acciones que se realizan afectan a otras personas, por lo que el trabajo debe hacerse con oportunidad, eficiencia y amabilidad.

Poner a disposición de la organización y de la sociedad, todas las habilidades y conocimientos para cumplir a cabalidad las diferentes funciones o tareas y contribuir con el cumplimiento de metas trazadas, tener la capacidad para negarse a acciones que no le competen o cuando considere que afecten negativamente a la sociedad.

Cuando se tenga la oportunidad, aportar y asumir retos para dar un salto cualitativo en beneficio de la colectividad actuando de forma sistemática, diligente y oportuna, aceptando y asumiendo los efectos e implicaciones de las acciones. Es realizar las tareas, deberes y obligaciones de manera

consciente, positiva y bien intencionada, asumiendo las consecuencias de sus actos.

Honestidad.

La teoría define la honestidad de la siguiente manera:

Es un valor o cualidad propio de los seres humanos que tiene una estrecha relación con los principios de verdad y justicia y con la integridad moral. Una persona honesta es aquella que procura siempre anteponer la verdad en sus pensamientos, expresiones y acciones. Así, esta cualidad no sólo tiene que ver con la relación de un individuo con otro u otros o con el mundo, sino que también puede decirse que un sujeto es honesto consigo mismo cuando tiene un grado de autoconciencia significativo y es coherente con lo que piensa. Lo contrario de la honestidad sería la deshonestidad, una práctica que comúnmente es repudiada en las sociedades contemporáneas, ya que se la asocia con la hipocresía, la corrupción, el delito y la falta de ética.

El valor Honestidad se define para las personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Paz como:

"el valor de honestidad para las personas funcionarias significa...

El apego a la verdad y a la justicia, delimitadas dentro del marco de la integridad, honradez, rectitud y transparencia, con el propósito último de generar confianza y respeto a la dignidad del cargo público.

Implica hacer lo correcto, dar lo mejor en todas las circunstancias, no apartarse de los principios del deber, de lo moral, del respeto a lo ajeno actuando con dignidad.

Es no tratar a las personas con segundas intenciones para sacarles ventaja. Hacer uso apropiado del secreto profesional, del manejo de la información, y del uso de los recursos del Estado.

Tener coherencia entre lo que se dice y lo que se hace, trabajando bien siempre; no solo cuando nos están viendo los superiores u otras personas. Es la capacidad de ser transparentes, de decir siempre la verdad, de tener integridad.

Es actuar con justicia, decir la verdad, es ser transparentes para generar confianza, es un valor que se aprehende desde el hogar por medio del cuidado y la disciplina recibidos que se ve reflejado en las acciones diarias, dentro y fuera de la institución.

Es mantener una actitud íntegra e insobornable, negarse a participar en situaciones de corrupción, con decencia, honradez, rectitud y dignidad en el hacer cotidiano.

Es aceptar con valentía la responsabilidad de los resultados de los actos realizados.

Es actuar con sinceridad y dar lo mejor en todas las circunstancias, identificándose con el entorno de trabajo.

No privilegiar los intereses particulares por sobre los laborales para sacar ventaja, no apropiarse de lo que no nos pertenece y respetar los derechos de las personas.

Es respetar los principios de discrecionalidad, sigilo, y administración correcta de los bienes públicos.

Tolerancia.

La tolerancia podría ser descrita como una actitud, una manera de actuar, una forma de

ser que se basa en la idea de que todos los seres humanos somos iguales y que por lo tanto debemos respetarnos, protegernos y aceptarnos tal cual somos sin generar divisiones que nos enfrenten, sin agredir o discriminar.

En términos más específicos o individuales, la tolerancia también puede ser entendida como la actitud mediante la cual una persona tolera o acepta rasgos de otras personas, (entendiendo que estos rasgos o criterios no producen ni reproducen discursos de odio e irrespeto a los derechos humanos y fundamentales de todas las personas) y que no necesariamente tengan que ver con cuestiones raciales, étnicas o religiosas de otra persona que conoce (por ejemplo, tener tolerancia a que alguien sea impuntual, a que alguien sea desordenado, etcétera).

La tolerancia es hoy en día uno de los actos más necesarios para la convivencia de todas las sociedades en el planeta, tanto entre distintas sociedades entre sí como también a nivel interno. Esto se debe a que en la actualidad los lazos entre comunidades antes aisladas son innegables e inevitables, lo cual hace que uno entre en contacto más fácilmente con otras realidades y formas de vivir. Si bien esto es positivo, también puede traer como consecuencia actos de miedo hacia lo diferente, superstición, discriminación, agresividad y violencia. Incluso, muchas veces el problema no es unidireccional si no que la intolerancia se registra en muchos niveles al poder ser una comunidad discriminada pero también discriminadora.

Por otro lado, es importante señalar que las sociedades modernas muestran una alta tendencia hacia la violencia por lo cual actos como el respeto mutuo, la tolerancia, la convivencia y la paz son cada vez más difíciles

y complicados. En sociedades en las que la violencia está enquistada en todos los niveles sociales y culturales, en todas las actividades, es muy complicado lograr valores de tolerancia que aseguren una vida pacífica para todos los miembros de estas

La tolerancia se ejercita día a día y puede ser estimulada a partir de la interacción con las demás personas, especialmente con aquellas que son diferentes, ya que eso permite conocer otras realidades y aceptar progresivamente que no hay una unidad de medida de lo moral que sea única, sino que cada cultura se modela según sus necesidades e intereses específicos.

Así las cosas, el personal del MJP considera que el valor TOLERANCIA, se define de la siguiente forma:

Es una forma respetuosa y comedida de proceder, actuar, aceptar y escuchar con mente abierta las opiniones, pensamientos, ideas, conceptos, prácticas, preferencias, creencias, cultura, actitudes y modos de vida de las personas, especialmente cuando son contrarias a las personales. Se refiere a una

apertura hacia la forma de pensar, sentir y vivir de otras personas mientras no fomenten formas de violencia o discursos de odio contrarios a los derechos fundamentales de todas las personas. Otorgar valor a las personas por quienes son, por su esencia.

Es un valor que se debe enseñar desde la infancia como una herramienta para una convivencia armoniosa y respetuosa de los derechos humanos, la diversidad, igualdad de género.

Un valor que nos permite relacionarnos con las personas sin necesidad de recurrir a prácticas invasivas y actuar apropiadamente ante opiniones, ideas, actitudes adversas o no coincidentes con sus propias, haciendo uso del autocontrol frente a situaciones adversas y actuando con apertura ante las conductas, pensamientos y modo de vida de las otras personas, comprender que se tienen diferencias en función de las circunstancias que les afecten situándose en el lugar de la otra persona, entendiendo lo que representa cada ser humano.



Conductas originadas
Poner en práctica nuestros
valores

Respeto

Propiciar una cultura institucional de acciones afirmativas que lleven a relaciones armoniosas que permitan trabajar con dedicación, diligencia, esfuerzo y empatía hacia otras opiniones, perspectivas o posiciones, aceptando que existen diferencias de criterio y teniendo humildad ante la equivocación, evitando todas las actitudes que lesionan los derechos humanos de las personas o situaciones de discriminación o que lesionen a las personas que históricamente han sido vulneradas.

Procurar esfuerzos para el resguardo de un clima laboral saludable y funcional, que contribuya a la calidad de vida de las personas trabajadoras, con especial dirección a la interacción entre líneas de mando con las demás personas funcionarias, independientemente de su jerarquía, por medio de la transparencia en la comunicación y los actos.

Promover el trabajo honesto y equitativo considerando las cargas de estrés y condiciones laborales inherentes a su cargo; evitando ofensas, perjuicios entre sí, liderazgos abusivos, el matonismo (bullying), el acoso laboral (bossing y mobbing), evaluaciones subjetivas de desempeño; y evitar acciones o actuaciones irregulares o el abuso de poder.

Reconocer el valor de la experiencia de las personas trabajadoras con larga trayectoria institucional, visibilizando el grado de profesionalismo y esfuerzo en la labor encomendada.

Evitar la propagación de estigmas y tabúes respecto de las diferencias generacionales, situación jurídica o nacionalidad, credo religioso, etnia, sexo, identidad de género,

orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición de las personas (discriminación). Demostrar tolerancia hacia la libertad de pensamiento, determinación, decisión, criterio, preferencias de las demás personas, evitando los tratos degradantes.

Demostrar aprecio por la condición de persona a quienes nos rodean, interactuando apropiadamente, dirigiéndose a todas por su nombre, sin hacer comentarios despectivos o que minimicen el trabajo y el esfuerzo, negándose a ser parte o a permitir bromas o chistes respecto a la orientación sexual, identidad de género, situaciones de discapacidad, expresión de fe, creencias, etnia o demás características y condiciones de las personas.

Utilizar solamente criterios técnicos para la planificación y ejecución de las políticas y acciones institucionales. Acatar las disposiciones de la autoridad dentro del marco de la legalidad y que la jerarquía no haga un uso abusivo de sus potestades de organización y dirección.

Mantener la excelencia, el profesionalismo y la imparcialidad en las actuaciones, con apego a la gestión técnica, sin que éstas se vean vulneradas por intereses particulares que afecten los bienes y servicios del Estado.

No incurrir en prácticas laborales que pongan en riesgo la gestión institucional, considerando el ámbito de acción y competencia de los departamentos, respetando los plazos y atendiendo las obligaciones con especial consideración de aquellas de las que dependen otros actores.

Fomentar la Gestión Ética en las personas trabajadoras, a través de la capacitación en normativa anticorrupción; normas, directrices y lineamientos institucionales, así como normas específicas nacionales e internacionales en

derechos humanos, de la mano de un monitoreo constante de las tareas riesgosas en todos los ámbitos de trabajo, haciendo hincapié en la valoración de posibles debilidades circunstanciales y humanas, así como de las consecuencias que traen sus actos.

Enaltecer la investidura de persona funcionaria pública, proteger los bienes y la honorabilidad de las tareas que se llevan a cabo, para contribuir a que la ciudadanía tenga lo necesario para el ejercicio de sus derechos.

Entender que somos parte de un todo y que los buenos resultados se logran con un trabajo interdependiente.

No aceptar dádivas o cualquier otro tipo de reconocimiento por el desempeño del trabajo; interiorizar y anteponer la ética y los valores en la función; evitar el tráfico de influencias y utilizar los bienes públicos para los fines destinados.

Abrir canales e instrumentos ágiles de diálogo y denuncia para todo el personal, asegurando la protección de las personas denunciantes para informar, sin temor a represalias, cualquier actuación ímproba, corrupta o contraria a la ética o a los derechos humanos, así como canalizar el irrespeto a las normas, directrices y lineamientos por medio de procesos definidos de formación, información y capacitación.

Ofrecer información pública y precisa para acceder a los servicios de la institución, de tal manera que se eviten trámites o procedimientos engorrosos que puedan llevar a fraude.

Establecer controles, fiscalizar y documentar las acciones de la institución que estén dentro del marco de sus competencias.

Transparentar y rendir cuentas de todas esas acciones, mediante datos veraces, comunicación abierta, accesible y asertiva.

Mantener y fomentar un trato asertivo, amable, considerado, cordial, diligente y profesional a la hora de brindar un servicio, en apego a la ética y la moral, siendo conscientes de los intereses, derechos y necesidades de todas las personas, que las funciones que se desempeñan impactan directamente en el desarrollo del país.

Facilitar espacios de manifestación de la diversidad humana por medio de la utilización del arte como medio de expresión, así como la sensibilización, la promoción y la capacitación con el propósito de fomentar y ser conscientes de los derechos y deberes de las poblaciones diversas, así como de los derechos a la dignidad e integridad.

Asegurar las condiciones óptimas, estructurales y tecnológicas para la real inclusión y el mejor desempeño de las personas con discapacidad en los diferentes contextos de la institución para asegurar su acceso a derechos y el cumplimiento de sus deberes.

Responsabilidad

Realizar las tareas, deberes y obligaciones de manera consciente, positiva y bien intencionada, asumiendo las consecuencias de las acciones realizadas.

Promover la diligencia, fortalecer la proactividad, prevenir actos que atenten contra la probidad, el respeto y la transparencia en el accionar laboral.

Cumplir con la jornada laboral establecida aun cuando no se tenga supervisión.

Ser modelo en la forma como se viven los valores y obligaciones institucionales.

Definir proyectos con metas realistas y alcanzables.

Dar seguimiento responsable a labores de todas las personas trabajadoras del Ministerio.

Tomar la responsabilidad de denunciar cuando se detecten omisiones en el deber y la comisión de delitos.

Diligencia y dedicación constantes para la oportuna toma de decisiones.

Estar siempre disponible dentro de la jornada laboral y realizar el trabajo con agrado.

Asignar tareas de acuerdo con las capacidades y competencias de cada persona trabajadora.

Hacer uso razonable de los recursos institucionales contribuyendo a que la institución sea eficiente y eficaz.

Cumplir con los compromisos con eficiencia y excelencia.

Ser coherente con lo que se dice y lo que se hace.

Conocer las funciones atinentes al puesto y cargo de manera que desempeñe el trabajo a cabalidad en procura del logro de los objetivos institucionales.

Tener una conducta ética dentro y fuera del ámbito laboral.

Fomentar el trabajo en equipo siguiendo los lineamientos, utilizando la mejor alternativa para generar servicios eficientes y de calidad.

Promover la rendición de cuentas mediante acciones afirmativas como campañas de sensibilización e información, entre otros.

Honestidad

Mantener relaciones cordiales y respetuosas con las personas sin tener dobles intenciones para obtener algún beneficio profesional o personal, evitando una afectación a la imagen institucional.

Tener en el quehacer diario una actuación integra y oportuna de acuerdo con las responsabilidades asignadas, procurando agilizar el trabajo mediante un manejo racional, eficaz y eficiente de los recursos estatales y del tiempo.

Ser coherente entre las acciones que se realizan en forma cotidiana en todos los ámbitos en contraste con el discurso que se predica en el entorno laboral, actuando siempre con apego a la verdad.

Generar un ambiente de confianza en las actuaciones diarias a fin de que las personas trabajen adecuadamente en equipo en búsqueda de un objetivo común.

Aceptar la responsabilidad por las acciones diarias, asumiendo el resultado (positivo o negativo) de las actuaciones y dar cuentas oportunamente para el subsane de los errores.

Tener una conducta valiente a fin de denunciar hechos dolosos dentro del entorno laboral usando los canales de comunicación correctos, sin ocultar ni entorpecer investigaciones posteriores.

No apartarse de los principios del deber, de lo moral, respetando todo aquello que es ajeno.

Actuar con sinceridad, comunicándose con la verdad, utilizando un vocabulario respetuoso ante todas las personas, evitando posiciones arbitrarias, subjetivas e hirientes o contrarias a los principios de igualdad y no discriminación.

Dar respuesta a las necesidades institucionales poniendo a su servicio todos los conocimientos y habilidades disponibles.

Realizar todos los días el mayor esfuerzo en las labores diarias a fin de contribuir con el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Presentar una conducta leal, sin emitir comentarios destructivos hacia personas o el Ministerio de Justicia y Paz, manteniendo relaciones asertivas, apegadas a la dignidad humana y el profesionalismo.

No utilizar tiempo ni recursos de la institución para proyectos personales.

diálogo, de manera cortés, para expresar el sentir propio, entendiendo que ninguna persona es dueña de la verdad.

Tolerancia

Mantener una actitud positiva sobre los criterios que las personas expresan y a las cuales se les brinda un servicio.

Aceptar a las personas que están a nuestro alrededor, mostrando empatía.

Respetar el espacio íntimo de cada persona, sus acciones y opiniones a fin de aceptar las diferencias de pensamiento, para una sana convivencia en el contexto de los principios establecidos en la teoría de los derechos humanos, igualdad de género y no discriminación.

Estar abiertos al cambio ante acciones que favorezcan a grupos históricamente y socialmente vulnerados (personas con discapacidad, mujeres, poblaciones LGTBI, poblaciones indígenas, entre otras), realizando las tareas encomendadas con entrega y dedicación, para una correcta armonía.

Entender y aceptar las ideas y forma de ser de las personas con las que convivimos propiciando que podamos tener apertura al

Compromisos éticos

Pautas de las Relaciones

De las personas funcionarias:

Las personas funcionarias del Ministerio de Justicia y Paz, realizarán una actuación con base en el principio de legalidad, justicia e imparcialidad, tanto en sus relaciones interpersonales como laborales; respetando, sin privilegios o discriminación alguna, su condición económica, social, ideológica, política, sexual, étnica, religiosa o de cualquier otra naturaleza; mediante la práctica y fomento del pensamiento tolerante y diverso, respetuoso de los derechos de todas las personas, que genera un ámbito de acción y responsabilidad de cada persona trabajadora en el desempeño de sus funciones y evitando cualquier acción orientada hacia el desprestigio de las demás personas.

Procurarán entender y aceptar las ideas y forma de ser de las diferentes personas con las que convivimos, de manera que podamos estar abiertos al diálogo cortés, para expresar el sentir propio, entendiendo que ninguna persona es dueña de la verdad.

Respetarán la dignidad humana de las personas usuarias sin distingo de las causas o razones por las que requieran los servicios o la intervención de la institución, buscando adecuada atención de todas las personas usuarias para el mantenimiento de la buena imagen institucional y el fomento de la credibilidad organizacional, así como de la confianza de la ciudadanía en los procesos institucionales.

Actuarán bajo estricto respeto del marco de legalidad vigente y evitarán conflictos de

interés, favoritismo o trato diferenciado que haga dudar de la objetividad de los procesos y las relaciones estrictamente laborales entre la institución con sus proveedores.

Servirán indiscriminadamente a todas las personas y ofrecerán un trato empático, cordial, amable y considerado a todas las personas en condición de vulnerabilidad social, cultural, cognitiva o física, brindando satisfacción a sus requerimientos, de acuerdo con el marco legal permitido.

Aportarán información real y transparente, mediante informes y rendición de cuentas sobre sus funciones, actuaciones y el uso de servicios públicos. Deberán resguardar la información confidencial y de casos en investigación o procesos activos, brindando las explicaciones necesarias sobre estos particulares, de acuerdo con el marco legal permitido.

Velarán por el derecho de todas las personas trabajadoras a pertenecer a agrupaciones que tutelen sus garantías e intereses laborales.

El principio de transparencia y la rendición de cuentas serán la pauta por seguir en las relaciones del Ministerio de Justicia y Paz y de sus personas trabajadoras con cualquier ente del sector privado, permitiendo el escrutinio público y evitarán cualquier injerencia en cualquier proceso de gestión relacionado.

Con otros poderes de la república e instituciones públicas

Las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz en todas las gestiones mantendrán relaciones de cordialidad, asertividad, concordia y cooperación y transparencia con las personas representantes

de otras instancias de gobierno, con el fin de propiciar una cultura de paz y armonía laboral, pero manteniendo una actitud de discreción y sigilo en los casos que así lo requieran y procurando mantener la apropiada división de poderes.

Con las personas usuarias

Las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz respetarán la dignidad humana de las personas usuarias sin distingo de las causas o razones por las que requieran los servicios o la intervención de la institución, buscando adecuada atención de todas las personas usuarias para el mantenimiento de la buena imagen institucional y el fomento de la credibilidad organizacional, así como de la confianza de la ciudadanía en los procesos institucionales.

Con las empresas proveedoras

En las relaciones con las empresas proveedoras y con sus representantes bajo el estricto respeto del marco de legalidad vigente y evitar conflictos de interés, favoritismo o trato diferenciado que haga dudar de la objetividad de los procesos y las relaciones estrictamente laborales entre la institución con sus proveedores.

Con las poblaciones vulneradas

El Ministerio de Justicia y Paz y todas las personas servidoras de éste, deberán ofrecer sus servicios indiscriminadamente a todas las personas y ofrecer un trato empático, cordial, amable y considerado a todas las personas en condición de vulnerabilidad social, cultural,

cognitiva o física, brindando satisfacción a sus requerimientos, de acuerdo con el marco legal permitido.

Ciudadanía y prensa

El Ministerio de Justicia y Paz y sus personas servidoras deberán brindar información real y transparente, deberán dar informes y rendir cuentas sobre sus funciones, actuaciones y el uso de servicios públicos. Deberán resguardar la información confidencial y de casos en investigación o procesos activos, brindando las explicaciones necesarias sobre estos particulares, de acuerdo con el marco legal permitido.

Con las agrupaciones laborales

Se velará por el derecho de las personas trabajadoras del Ministerio de Justicia y Paz a pertenecer a agrupaciones que velen por sus derechos e intereses laborales. Las relaciones entre la institución y estas agrupaciones se realizarán bajo el marco de la legalidad y el respeto, así como la transparencia.

Con el sector privado y organismos no gubernamentales

El principio de transparencia y la rendición de cuentas será la pauta a seguir en las relaciones del Ministerio de Justicia y Paz y de sus personas trabajadoras con cualquier ente del sector privado, permitiendo el escrutinio público y evitará cualquier injerencia en cualquier proceso de gestión relacionado.

De las personas titulares subordinadas:

Las personas detentoras de cargos de jefatura, poseen responsabilidades éticas mayores, por lo que, además de atender los compromisos éticos establecidos para las personas funcionarias, también les corresponderá demostrar actitudes y comportamientos éticos ejemplares a nivel personal y laboral, como parte del ejercicio de su liderazgo, en custodia del adecuado desarrollo de la actividad del ente o del órgano a su cargo.

Será un deber ético motivar, divulgar e inspirar a todo el personal a su cargo y a la ciudadanía en general, al ejercicio de una gestión ética integrada mediante la vivencia de valores de respeto, responsabilidad, honestidad y tolerancia, además de ser fieles observantes de la normativa que fomente un ambiente de control interno apropiado mediante herramientas como la rendición de cuentas y la democratización de la toma de decisiones.

La jefatura demostrará la tolerancia y el respeto apegándose al principio de igualdad y no discriminación, permitiendo y facilitando la formación, capacitación, empoderamiento, motivación y acompañamiento a todo el personal bajo su subordinación, con el mismo trato y las mismas oportunidades sin distinción de raza, género, religión o cualquier otra condición que se utilice para menoscabar el crecimiento profesional de la persona subordinada.

Asimismo, para el ejercicio de un liderazgo positivo, objetivo y justo deberá mantener apertura hacia las diferentes formas de ser de las personas a su cargo, lo cual no significa tolerar actuaciones ímprobas o el incumplimiento de deberes, sino que más bien

significa despojarse de cualquier subjetividad que conlleve a otorgar un trato de privilegio a una persona subordinada en particular o a acciones que se constituyan como acoso, sea de índole laboral o sexual, en el marco de la toma de decisiones, delegación de tareas, asignación de funciones u otorgamiento de reconocimientos.

También las personas titulares subordinadas deberán actuar con responsabilidad y honestidad manteniendo una actitud íntegra e insobornable, negándose a participar en situaciones de corrupción en el hacer cotidiano y a su vez, promoviendo una cultura organizacional de cumplimiento ético con el personal a su cargo.

Ante la evidencia de equivocaciones, sean propias o de terceras personas o ante la detección de irregularidades, tomará las medidas correctivas que correspondan o bien, acudirá a los procedimientos establecidos para el caso, con inmediatez, velando por mantener la comunicación interna adecuada y un ambiente laboral sano de mejora continua, siempre en apego al respeto de los criterios técnicos de las demás disciplinas profesionales.

Compromisos institucionales:

Ser una organización proba en todo su quehacer es el objetivo de toda institución de gobierno, tener procedimientos, procesos, técnicas de monitoreo y controles efectivos y eficientes, el ideal.

Partiendo de lo anterior, se podrá afirmar que se tiene o se cuenta con una organización fácilmente gobernable y si, además, se le adiciona un componente de Gestión Ética que

garantice la probidad de todas las personas trabajadoras, se contará con una organización moderna, comprometida con el servicio público y facilitadora de la innovación y la creatividad.

Por medio de la democratización de la toma de decisiones se reducirá la carga de las reglas jerárquicas y la promoción de una mayor delegación en los niveles inferiores de jerarquía, permitirá la toma de decisiones adecuadas, ya que los responsables de ellas están próximos a los problemas que necesitan resolución inmediata y tienen los objetivos más claros.

La orientación hacia el desempeño: El énfasis en la responsabilidad de los productos proveerá incentivos que conducen a una mayor efectividad.

La orientación hacia la persona usuaria: Informar y escuchar a las personas, permite responderles con servicios más apropiados.

La orientación al servicio: El mayor aprovechamiento de los espacios de servicio público, a través del compromiso de mejora continua en su gestión y en la calidad de su personal, fomentando la excelencia, procurando ser una institución sobresaliente en la calidad de su gestión, mejorando continuamente y con una orientación al mejor desempeño.

La administración de la institución con una nueva gestión pública, como principal instrumento de gobierno al servicio de la sociedad, donde se requiere maximizar la utilización de los recursos, debe asumir la responsabilidad de actuar como impulsora y generadora de proyectos innovadores.

La visión de la modernización e innovación de la Administración Pública bajo los principios de control y gestión por resultados, eficiencia,

eficacia, calidad en la acción de gobierno, rendición de cuentas y la transparencia, para lograr el objetivo:

Satisfacer las necesidades y demandas ciudadanas con el nivel de calidad que la sociedad exige.

Así las cosas, el Ministerio de Justicia y Paz tiene el mandato legal de actuar como enlace entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial, regir los sistemas de promoción de la paz y convivencia ciudadana, además, recibir, administrar y ejecutar las penas privativas de libertad impuestas a aquellas personas que han sido halladas culpables de un delito, y desarrollar programas de Gestión Ética conducentes a perfeccionar los medios empleados para modernizar la gestión en todas las áreas de la institución, con estricto respeto a todas las manifestaciones de los derechos fundamentales y humanos.

Asegurar la integración social de las personas privadas de libertad, la prevención de la violencia y el delito; y la resolución alternativa de conflictos, como una forma de desarrollar una cultura de armonía social, así como promover la participación de la sociedad civil por medio de organizaciones no gubernamentales y cualquier otro tipo de organismo dedicado a promover la paz.

En igual medida, se compromete a ejecutar las funciones encomendadas con apego a la normativa vigente, de forma diligente, con dedicación y eficiencia, respetando la diversidad y los Derechos Humanos de todas las personas, mediante:

El establecimiento de una estructura organizacional flexible y actualizada, que permita mayor eficiencia y eficacia en la

utilización de los recursos asignados para el cumplimiento de las funciones encomendadas.

Promover políticas institucionales orientadas al logro de acuerdos y compromisos nacionales e internacionales.

Diseñar y ejecutar planes estratégicos y operativos a nivel institucional, relacionados con el tema de asignación de recursos presupuestarios para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, velando por la inclusión y mantenimiento de la Gestión Ética.

Elaborar programas para el fortalecimiento de la gestión en todos los ámbitos.

Diseñar y ejecutar proyectos de inversión pública orientados a la construcción y mejoras de la infraestructura institucional, al mejoramiento de la plataforma tecnológica y de la gestión documental, entre otros.

Apoyar y coadyuvar con el progreso en la gestión institucional a través de la mejora constante y el desarrollo de la Gestión Ética en los procesos administrativos y sustantivos.

Impulsar y ejecutar el modelo de Gestión por Resultados en el Desarrollo (GpRD), ordenando en forma coherente los recursos físicos y financieros para generar transparencia en la administración y brindar información accesible, clara y verificable como mecanismo de combate a la corrupción.

Proveer el capital humano y los recursos financieros, tecnológicos y de equipo necesarios, que faciliten el buen desempeño institucional.

Mantener procesos permanentes de capacitación, formación y actualización del capital humano para el desarrollo apropiado de la gestión institucional.

Realizar evaluaciones de prestación de servicios a la persona usuaria, emitiendo

recomendaciones para la mejora continua de la calidad del servicio y la Gestión Ética institucional.

Desarrollar estudios de percepción que tienen las personas sobre la cultura organizacional, para la implementación de acciones de mejora oportunas.

Apoyar a las distintas comisiones institucionales como coadyuvantes en la gestión administrativa, en las diversas materias de interés organizacional ya que, al estar conformadas de forma multidisciplinaria, operan como una unidad, tomando acuerdos colegiados y emitiendo recomendaciones para la buena marcha de la gestión institucional.

Revisar, actualizar y simplificar procesos y trámites, brindando soluciones oportunas para mejorar el servicio que se le presta a la persona usuaria, aportando iniciativas que permitan encontrar y aplicar las formas más eficientes y económicas de realizar las tareas.

Aplicación en el quehacer institucional.

En la administración pública, un principio es la prevalencia del interés general sobre el interés particular; de allí se derivan, precisamente, la responsabilidad, el respeto, la tolerancia y la honestidad como pautas de gestión.

Cada una de estas palabras se constituyen en frases cuyo contenido es un precepto en el ejercicio de la función pública del Ministerio de Justicia y Paz.

Así, frases como las que se enuncian se vuelven preceptos para la utilización del presente manual:

- El interés general prevalece sobre el interés particular (siendo que el interés general se refiere al Interés Público, que está en el corazón de la función pública).
- Es imperativo de la función pública el cuidado de la vida en todas sus formas.
- Los bienes públicos son sagrados.
- La finalidad del Estado es el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
- La función primordial de las personas servidoras públicas es servir a la ciudadanía.

Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.

La ciudadanía tiene derecho a participar en las decisiones públicas que le afecten.

El presente manual de ética y valores compartidos del Ministerio de Justicia y Paz constituye así un valor incuantificable en el quehacer institucional, pues es la guía del sentir y de las creencias de sus personas trabajadoras en pro del buen hacer en el contexto laboral institucional, filosofía que todas estas personas que trabajan en la institución declaran y están comprometidas a poner en práctica.

Se constituye entonces en una herramienta guía para la toma de decisiones y acciones en todos los ámbitos del quehacer institucional, pudiendo los actores tanto de los estratos laborales más bajos, como de los estratos de jerarquía laboral utilizarlo como guía del trabajo cotidiano.

Será entonces, responsabilidad de cada una de las personas trabajadoras del Ministerio de

Justicia y Paz, la utilización de este manual a la hora de tomar las decisiones más pequeñas o más complejas sobre las competencias, las actuaciones y las tareas asignadas en concordancia con su puesto y función, conforme a los siguientes parámetros:

A la jerarquía le servirá como guía sobre las propuestas, las políticas y decisiones que realicen y que afectan al buen gobierno institucional, a las personas trabajadoras y los procedimientos de gestión.

Es imperativo que las autoridades institucionales fortalezcan los procesos de capacitación en derechos humanos e igualdad de género en el marco de los valores, principios y virtudes de la Gestión Ética y de los Derechos Humanos que enarbola el Ministerio de Justicia y Paz.

En primera instancia, y a partir del axioma de que todo cuerpo de postulados éticos tiene como propósito último la supervivencia del sistema (individuo o grupo) del cual ha surgido y al que se aplica, este manual de ética y valores constituye la base sobre la cual se establecen los acuerdos fundamentales para mantener la cohesión social y garantizar que cada persona funcionaria de la institución sienta disminuida la incertidumbre por los riesgos propios de encontrarse en un ámbito eminentemente plural y diverso.

Los valores compartidos se convierten en substrato que acercan y dan identidad colectiva a los individuos geográficamente dispersos y culturalmente diferentes, de modo que ya no se sentirán expuestos al peligro de que terceros atenten impunemente contra su integridad, además de que podrán encontrar en los otros actores institucionales la cooperación necesaria para satisfacer las necesidades que demanda la estabilidad institucional.

El proceso ético implica la necesidad de reflexión colectiva y, por ende, requiere de la creación de espacios de aprendizaje que conduzcan a la sostenibilidad de los avances logrados.

Cuando se habla de “organización”, es preciso asumir que se trata de un sistema social complejo, con múltiples grupos de interacción que pueden presentar conflictos entre sí, pero con capacidad colectiva de aprendizaje y actuación coordinada para alcanzar los objetivos comunes mediante un proceso de acumulación inteligente de experiencias que ayudan a mejorar progresivamente el clima, la cultura y los procesos organizacionales.

El Manual de Ética y Valores Compartidos es el primer instrumento de trabajo para los procesos de formación, capacitación y actualización de las personas trabajadoras en el ámbito de la Gestión Ética. Siendo que la flexibilidad, la capacidad para crear, innovar y adaptarse a entornos cambiantes, convierte este tipo de gestión en una actividad indispensable para emprender cualquier proceso de cambio en la entidad, por cuanto abre las posibilidades a la creatividad colectiva para generar innovaciones en la consolidación de la gestión institucional.

La disposición a la flexibilidad de la organización es lo que propicia la adaptación rápida a los cambios necesarios en la tarea de construir la identidad ética corporativa. Es preciso que el conjunto de personas trabajadoras asuma esta característica como propia, pues es también a través de la asimilación del proceso de transformación personal en el marco de la transformación institucional, como se flexibilizan los viejos paradigmas y modelos mentales, como forma de fortalecer la nueva identidad ética que se va adquiriendo colectivamente en las transformaciones de la cultura organizacional.

Es imposible obligar a alguien a ser ético o en general a cambiar en forma genuina. Por ello, el proceso de Gestión Ética demanda voluntad y compromiso por parte de quienes se hacen partícipes. Resulta entonces muy importante no obligar a la participación de las personas trabajadoras en los equipos y tareas, sino desarrollar un proceso de convocatoria amplia antes de la delegación o conformación de los equipos dinamizadores del proceso de Gestión Ética, y en la realización de las diversas acciones que buscan la interiorización de principios y valores, así en como la transformación de prácticas tradicionales a una Gestión Ética moderna e innovadora.

En el ámbito de la contratación de nuevas personas para el trabajo institucional, el manual resulta de gran importancia para la construcción de los perfiles deseados para la Gestión Ética sin que estos constituyan un factor de discriminación, segregación u otras características necesarias, así como para la inducción de estas personas en la dinámica institucional.

Es también un insumo de gran relevancia para la construcción de indicadores para la selección y reclutamiento y la evaluación del desempeño, aportando el componente de la ética y valores compartidos que permitan que las personas funcionarias vayan construyendo nuevas herramientas de Gestión Ética y a las de nuevo ingreso, que les sea más fácil adaptarse a la dinámica de Gestión Ética.

Por último, es menester mencionar y orientar que toda la Gestión Ética debe estar administrada, dirigida, aplicada técnicamente, en forma permanente, sostenible e independiente.

Por esta razón resulta óptima la creación de una unidad, departamento o secretaría técnica sobre ética y valores compartidos para poder

operacionalizar todos los procesos de Gestión Ética y llevar la rectoría, el monitoreo, el control y la gestión técnica del proceso ético, unidad que será diferente de la Comisión Institucional sobre Etica y Valores, la cual articulará todo lo referente al tema de Gestión Ética.

Esta unidad tendrá que disponer de una estructura tal que le permita cumplir con sus objetivos y un presupuesto para la operación.

Palabras finales de señora ministra de justicia y paz

La ética está en el centro de la discusión sobre el bien y el mal. Crear una definición de ella es zanjarse una frontera entre lo que se considera deseable o aceptable, y lo que no; quizá salvo claras excepciones, esa discusión tendría un componente de subjetividad infinito.

Las instituciones públicas, a diferencia de las personas, no pueden tener dilemas sobre lo que se considera ético en su actuación; se deben, por un lado, a principios universales que sostienen la sociedad y, por otro lado, a un marco de actuación sobre el servicio público que brindan.

En la historia y el camino de madurez de cada institución, llega un momento en el que se lleva a cabo una pausa de reflexión, para determinar si todos los miembros están percibiendo y aplicando la ética de la misma forma, pero antes que ello, para saber si el concepto se tiene internalizado y juega un rol protagonista.

El Ministerio de Justicia y Paz, llevó a cabo ese ejercicio de introspección y construcción conjunta que dio como resultado este Manual, coincidente con el Bicentenario de la República, mostrando así la madurez que acumula la institución que es uno de los pilares fundamentales del Estado costarricense.

El contenido de este Manual no es un anhelo, es un compromiso asumido con convicción y de manera conjunta, eso justamente es su garantía y el sello de su pureza. Su andamiaje no está enclavado en la teoría, sino en la reflexión de una institución que trabaja con la

gente y para la gente, y que se proyecta a la sociedad costarricense como baluarte de la defensa de los derechos humanos, la inclusión social y la construcción de una cultura de paz, todas cartas de presentación de Costa Rica ante el mundo.

Y así como el Ministerio de Justicia y Paz inaugura hoy las páginas de éste, su primer Manual de Ética y Valores Compartidos para hacerlas vida, las abre también para mantenerlas en constante revisión, no porque la línea entre el bien y el mal sea volátil, sino para asegurar que todas las personas que vengan a trabajar a la institución comprenden dónde han llegado y qué espera este país de ellas.

Agradezco a todas las personas que han liderado y participado en este esfuerzo, para que el Ministerio cuente hoy con este Manual, y para todas las que, aún antes de él, han realizado su trabajo en esta noble institución procurando siempre el bien.

Fiorella Salazar Rojas
Ministra de Justicia y Paz

En acuerdo y compromiso con los postulados antes descritos, firmamos en San José, a siete días del mes de octubre del año dos mil veintiuno.

Fiorella Salazar Rojas

Ministra de Justicia y Paz

Juan Carlos Sebiani Serrano

Presidente de la Comisión
Nacional de Ética y Valores

Gerardo J. Echeverría Sáenz

Coordinador de la Comisión
Institucional de Ética y Valores

Bibliografía.

- Sistema Nacional de Ética y rescate de valores. (2021). MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE CÓDIGOS DE ÉTICA Y CONDUCTA EN EL SECTOR PÚBLICO COSTARRICENSE. Aprobado mediante acuerdo unánime de la Junta Directiva de la Comisión Nacional de Ética y Valores, en la sesión ordinaria N.º 01-2021, celebrada el día 25 de enero de 2021, en Artículo Segundo, Inciso 2.3 Compromisos.
- Blázquez, F., Devesa, A., & Cano, M. (2002). Diccionario de términos éticos. Navarra: Verbo Divino.
- Comisión Nacional de Ética y Valores. (2018). Lineamientos para las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales en la Gestión Ética. San José: CNEV.
- Cortina, A. (2008). Razón Práctica. En A. Cortina, 10 palabras clave en ética (págs. 327-375). España: Verbo Divino.
- Cortina, A. (2013). ¿Para qué sirve realmente la ética? España: Paidós.
- Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C. (12 de diciembre de 1994). Costa Rica.
- Fronzizi, R. (2012). ¿Qué son los valores? México: Fondo de Cultura Económica.
- García Marzá, D. (2004). Ética empresarial. Del diálogo a la confianza. Madrid: Trotta.
- León Hernández, R. (2014). Gestión Ética para organizaciones públicas y privadas. San José: UNED.
- León Hernández, R. (2019). Gestión Ética en la Administración Pública. En R. León, N. Lagos, G. Manotas, F. Camacho, M. LLanes, M. Cruz, . . . J. Riveros, Integridad y Ética en la Función Pública (págs. 11-40). Caracas: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
- Wainstein, Mario. (2003). ARTÍCULO: "LA CORRUPCIÓN. UN TEMA PARA INVESTIGAR". Publicación "Contabilidad y Auditoría" Número 17 - Año 9.
- Cuello, Colón, Derecho Penal, Tomo I, Parte General, Editorial Bosch- Barcelona.
- Denhart, K., The Ethics of Public Service, Greenwood Press, USA, 1988.
- González, J., Ética y libertad, Fondo de Cultura Económica, México, 1997.
- Instituto Nacional de Nutrición "Ética y humanismo", Memoria del, Salvador Zubirán, México, 1989.
- James Fresler y Donald Kettl, citados en "La ética en el servicio público", Kernighan, Langford, The responsible public servant, Canadá, 1993.
- Marrebo Carpio, Jesús, 14 lecciones para políticos honestos, Panapo, Venezuela, 1997.

Ministerio de Administraciones Públicas, Instituto Nacional de Administración Pública. La ética en el servicio público, MAP, OCDE, Madrid, 1997.

Real Academia de la Lengua Española, Diccionario de la Lengua Española, Edición XXI. Madrid, España, 1992.

Sartre, Jean Paul, "Introducción", L'home revolté, Ouures, Vol. II, Essais, Gallimard, París, 1965.

Thompson, Dennis, Paradoxes of Government Ethics, P.A.R., 1992.

Weber, Max, Ética Protestante, La red de Jonás, 1979.

Instituto Nacional de Administración Pública, A.C.; REVISTA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; 144; Volumen LII, No. 3; "Ética y Administración Pública. Elementos para la formación de una conducta íntegra en los servidores públicos"; septiembre-diciembre 2017; ISSN 0482-5209.

Agencia de los Estados Unidos Para el Desarrollo Internacional –USAID- Programa Eficiencia Y Rendición de Cuentas en Colombia; "MODELO DE GESTIÓN ÉTICA PARA ENTIDADES DEL ESTADO, FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y MANUAL METODOLÓGICO"; Bogotá, abril de 2006. ISBN 958-33-9228-6

OCDE (2011): "Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas".

BM (2014) "Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas en América Latina"

CAF (2010): "Lineamientos para el Buen Gobierno Corporativo de las Empresas del Estado".

Auditoría Interna del Ministerio de Justicia y Paz, Oficio N° AI-ADV-003, 08 de marzo de 2018.

Referencias digitales

<https://www.incae.edu/es/blog/2017/08/11/valor-compartido-una-nueva-forma-de-exito-empresarial.html>

<http://www.javeriana.edu.co/pensar/EA4.html>

<https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/17513/TFM%20GAP%20VERONICA%20FERNANDEZ%20SOBEJANO.pdf>

[https://www.e-torredebabel.com / diccionariofilosofico / principio-aristoteles.htm](https://www.e-torredebabel.com/diccionariofilosofico/principio-aristoteles.htm).

<https://www.significados.com/virtud>.

<https://www.researchgate.net/publication/316884344>; Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana Maiky Díaz Pérez, "DESARROLLO DEL POTENCIAL HUMANO ORGANIZACIONAL. CUESTIONES EPISTEMOLÓGICAS Y DE MÉTODO"; Alternativas cubanas en Psicología / vol. 5, no. 13; enero 2017.