



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

CURSO PRÁCTICA PEDAGÓGICA PROFESIONAL

PROYECTO PEDAGÓGICO: LA ÉTICA PARA EL FUNCIONARIO
ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA EDUCACIÓN

FACILITADOR
DOCTOR EDUARDO BARSALLO

PRESENTADO POR: LUCY M ARAÚZ Q.

PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2008

57

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi buen Dios por la perseverancia a seguir aspirando a mejores y buenos conocimientos, ya que la vida nos presenta las posibilidades de poder aplicar en nuestro diario vivir en forma activa, creativa y dinámica lo aprendido.

A todos los profesores del Curso de Maestría en Docencia Superior, que nos acompañaron en esta intensa y ardua tarea, con sus Tutorías y Propuesta durante este año ya que con sus experiencias han motivado nuestros conocimientos y aprendizajes en forma significativa.

- 2 JUN 2021

Obsequio del Autor

INDÍCE GENERAL

AGRADECIMIENTO

INTRODUCCIÓN

	PÁGINAS
1. DIAGNOSTICO	
A. DIAGNOSTICO	1
1.1 ENCUESTA	2
1.2 RESULTADOS	9
B. ANTECEDENTES	11
C. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO	13
II.PROYECTO	
A. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
B. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	16
C. MISIÓN	17
D.OBJETIVOS	
1.1 OBJETIVOS GENERALES	17
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
E. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO	18
F. BENEFICIARIOS	18
G. POSIBLES RESULTADOS Y EFECTOS	18
H. RECURSOS	18
1.1 FINANCIEROS	19

1.2 HUMANOS	19
I. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	20
111. EJECUCIÓN DEL PROYECTO	
A. PLANIFICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DEL PROYECTO	22
IV. RESULTADOS OBTENIDOS	
A. LOGROS ALCANZADOS	37
B. REPRESENTACIÓN DE RESULTADOS	38
C. CONCLUSIONES	39
CH. RECOMENDACIONES	40
D. BIBLIOGRAFÍAS	42
ANEXOS	
ANEXOS N° 1 CARTAS	
ANEXOS N° 2 FOTOS	
ANEXOS N° 3 CARTA A LA DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.	
INDÍCE DE CUADROS	
CUADRO 1. CRONOGRAMA	20
CUADRO 2. RECURSOS FINANCIEROS	19
CUADRO 3. PLANEAMIENTO	22

INDÍCE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1.	3
GRÁFICA 2.	3
GRÁFICA 3.	4
GRÁFICA 4.	5
GRÁFICA 5.	5
GRÁFICA 6.	6
GRÁFICA 7.	6
GRÁFICA 8.	7
GRÁFICA 9.	7
GRÁFICA 10.	8

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se ha denominado de la siguiente manera: LA ÉTICA PARA LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

La ética ha estado presente en los programas profesionales siempre Sin embargo, sin orientación y contenidos actuales debe responder a la necesidad de cada renglón, por la cual se hace necesario la incorporación de conocimientos necesarios para un adecuado comportamiento ético a nivel personal y profesional

Este proyecto será ejecutado en la Facultad de Ciencias de la Educación, con el consentimiento de la Decana Magister Nora de Toala cuyos objetivos y actividades han sido planificada en forma minuciosa

El proyecto se presentará y aplicará a los funcionarios a través de la modalidad semi presencial, los días lunes, martes y viernes en dos jornadas matutina y vespertina Los días martes y jueves se trabajará con consignas en casa

El primer día presentación del programa al personal administrativo para la consecución de los objetivos.

Este proyecto ha sido elaborado con la finalidad de facilitar a todo el personal administrativo la orientación necesaria sobre la ética, para identificar y promover la práctica de los valores éticos y la incorporación a funciones, resaltando de esta forma la importancia del reglamento de la carrera del personal administrativo y el código de ética profesional

El proyecto contiene cuatro capítulos el primero lo forman el diagnóstico, el proyecto, la ejecución del proyecto y los resultados obtenidos

Finalmente las conclusiones, recomendaciones, bibliografías, anexos, índice de cuadros y de gráficas

L- DIAGNÓSTICO

A. DIAGNÓSTICO

En 1937 surgió la Escuela de Educación, en la Universidad de Panamá, que funcionó hasta 1985 dentro de la Facultad de Filosofía Letra y Educación, hoy Facultad de Humanidades. En esa facultad se encuentran los orígenes históricos más significativos, las raíces formales de la Facultad de Ciencias de la Educación que tiene como **misión** de ofertar carreras pedagógicas para formar profesionales que atiendan y orienten la educación nacional, en todos sus niveles y modalidades con un enfoque constructivo y actitudinal, sin olvidar que a la Facultad de Ciencias de la Educación tiene como **visión** pedagógica, formar con excelencia académica, por el desarrollo integral del ser humano, con una perspectiva de facilitar y mediar los aprendizajes con estrategias innovadoras que optimicen la asimilación, aplicación y producción de los conocimientos pedagógicos humanísticos, científicos y tecnológicos que propicien el desarrollo humano sostenible y eleven la calidad de vida de la sociedad panameña.

Consideramos que sea necesario destacar la función del personal administrativo en su campo laboral de la Facultad de ciencias de la Educación que tiene como objetivo primordial de apoyar la toma de decisiones de la alta administrativa, así como también el análisis de la moral de éste frente a las decisiones administrativas que van en contra de los principios y valores de su ética profesional.

El funcionario administrativo, en su desempeño profesional, debe tener siempre presente que ante todo es persona honorable, con alto grado de

principios éticos en el desempeño de sus funciones, a fin que su nombre no se vea envuelto en asuntos inexplicable, así mismo el personal administrativo debe tratar de mantener la integridad moral , proyectando su imagen a través de un lenguaje, con el cual se entiende la institución y todos los que con ello se relacionan como la constancia y orden, trabajo y puntualidad , dedicación, sencillez y precisión, dominio de la profesión accesible y cortés, culto e intelectual, entusiasta y optimista, ágil y dinámico, comprensivo y humano, responsabilidad ,respeto y discreción , honradez y confiabilidad

La misión del personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación es proveer un servicio profesional que siempre llene las expectativas del público Para ello es necesario aceptar el permanente desafío con la fuerza del conocimiento y la voluntad para alcanzar siempre el éxito

1.1 **La Encuesta** fue formulada en un cuestionario con 12 (doce) preguntas cerradas relacionadas con los conocimientos de Valores Éticos que posee cada personal administrativo.

Población Encuestada se realizó esta encuesta en una Población del Personal Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación

Muestra: la muestra seleccionada incluyó al Personal Administrativo haciendo un total de 26 funcionarios administrativos

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

1 -¿Conoce el Reglamento de la carrera del personal administrativo aprobado por el Consejo General Universitario del 8 de agosto de 1985, en especial a lo que se refiere, a los derechos, deberes y prohibiciones del personal administrativo de la Universidad?

Si ()

No ()

2 -¿Cómo se desarrollan las relaciones entre el Personal Administrativo y los docentes?

Buena ()

Regular ()

Excelente ()

3 -¿ Las relaciones entre el personal administrativo y el personal docente, permiten una adecuada marcha institucional?

Si ()

No ()

4 -¿ Si la respuesta anterior fue negativa, especifica por qué? _____

5 -¿ Hablas en forma negativa de tus compañeros (as) de trabajos?

Siempre ()

Nunca ()

Pocas Veces ()

6 -¿ Emplea su horario de trabajo para realizar actividades que no sean de su cargo?

Si ()

No ()

7 -¿ Llegas puntual a la hora de entrada a tu trabajo?

Siempre ()

Algunas Veces ()

Nunca ()

8 -¿ Te reservas de informaciones estrictamente confidenciales?

Si ()

No ()

9 -¿ Has sido sancionado por falta legales que van en contra de la Ética y la Moral?

Si ()

No ()

10 - ¿Si la respuesta anterior fue positiva, especifica la falta por la que fuiste sancionado? _____

11 -¿ Cree usted que sea necesario manejar un Código de Ética Personal en su trabajo?

Si ()

No ()

12 -¿Enumere de acuerdo a su grado de importancia en tu vida, los siguientes Valores?

❖ Respeto ()

❖ Justicia ()

❖ Igualdad ()

❖ Paz ()

❖ Tolerancia ()

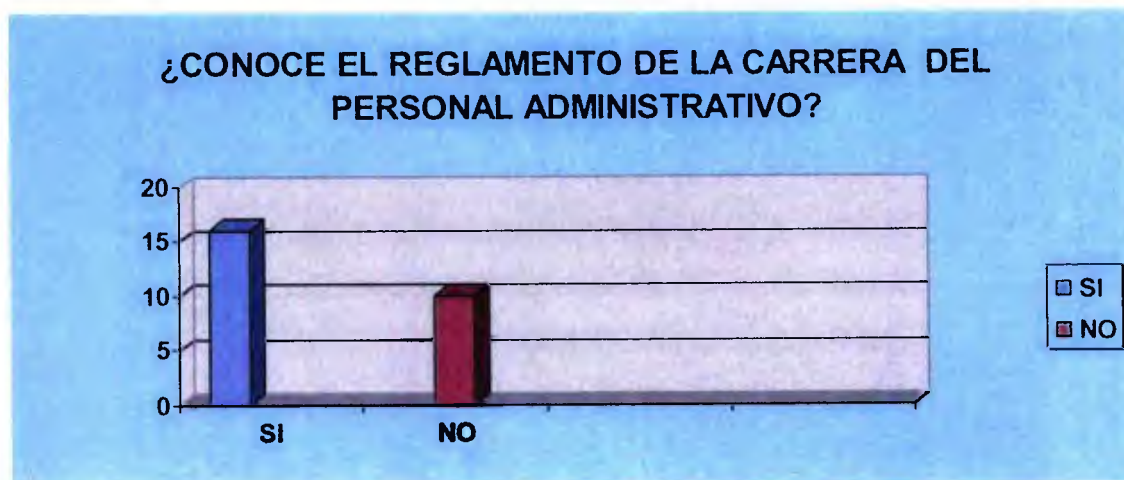
❖ Solidaridad ()

❖ Honradez ()

❖ Responsabilidad ()

1.-¿Conoce el Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo aprobado por el Consejo General Universitario del 08 de agosto de 1985, en especial a lo que se refiere a los derechos, deberes y prohibiciones del personal administrativo de la Universidad?

GRÁFICA NÚMERO 1



2.-¿Cómo se desarrollan las relaciones entre el Personal Administrativo y los Docentes?

GRÁFICA NÚMERO 2



3.-¿ Las relaciones entre el Personal Administrativo y el Personal Docente permiten una adecuada marcha institucional?

GRÁFICA NÚMERO 3



4.- ¿Si la respuesta anterior fue negativa, especifica, por qué?

De los 26 encuestados 7 respondieron en forma negativa.

- a) No existe una coordinación para un buen trabajo.
- b) Creen que somos secretarias personales.
- c) No existe cohesión entre logros de objetivos comunes.
- d) Posiciones académicas – Orgullo.
- e) Falta de colaboración y profesores autoritarios.
- f) Recibe poco apoyo de los docentes.
- g) No existe buenas relaciones.

5.-¿Hablas en forma negativa de tus compañeros de trabajo?

GRÁFICA NÚMERO 4



6.-¿Emplea su horario de trabajo para realizar actividades que no sean de su cargo?

GRÁFICA NÚMERO 5



9.-¿Has sido sancionado por falta legales que van en contra de la Ética y la Moral?

GRÁFICA NÚMERO 8

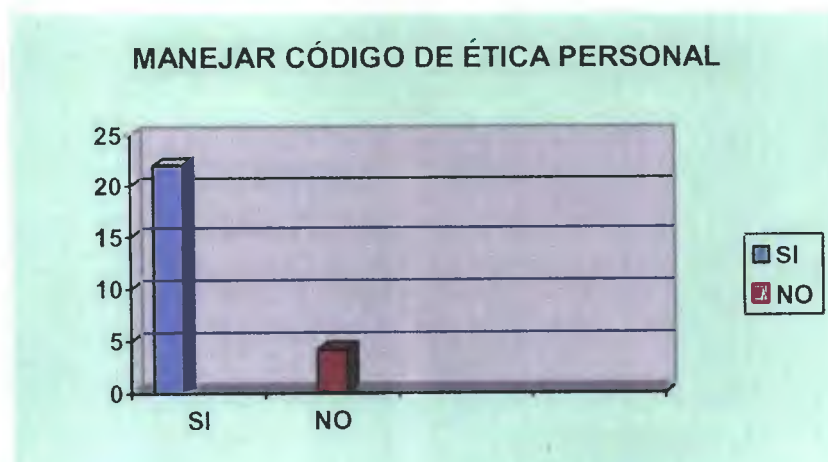


10.- ¿Si la respuesta anterior fue positiva, especifica la falta por la que fuiste sancionado?

No hubo respuesta, nunca nadie ha sido sancionado.

11.-¿Cree usted que sea necesario manejar un Código de Ética personal en su trabajo?

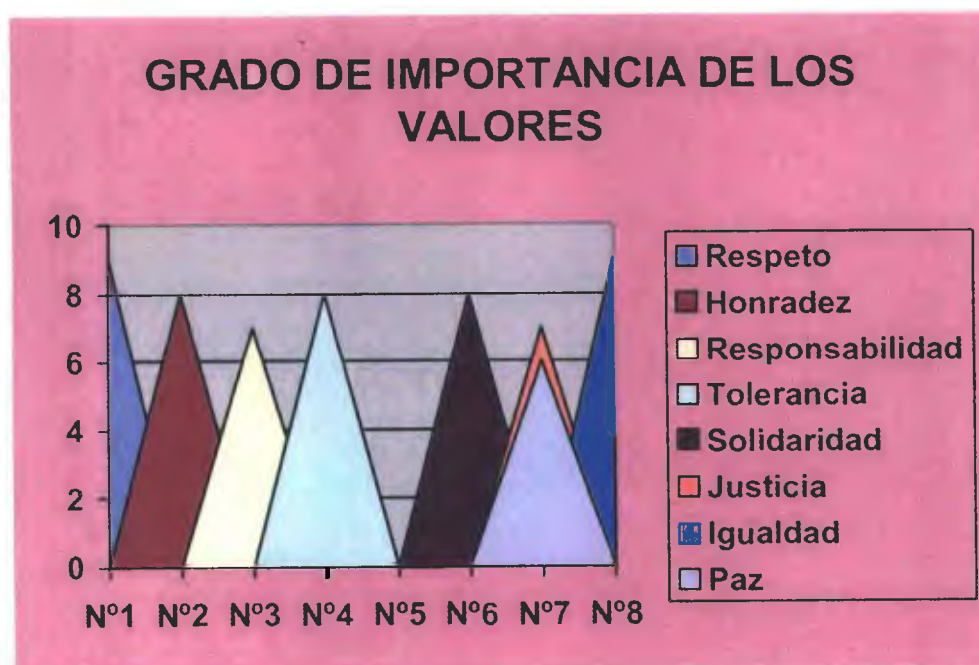
GRÁFICA NÚMERO 9



12.-¿Enumere de acuerdo a su grado de importancia en tu vida los siguientes Valores?

- ◆ Respeto ()
- ◆ Justicia ()
- ◆ Igualdad ()
- ◆ Paz ()
- ◆ Tolerancia ()
- ◆ Solidaridad ()
- ◆ Honradez ()
- ◆ Responsabilidad ()

GRÁFICA NÚMERO 10



Fuentes: Todas fueron producto de la encuesta realizada al Personal

Administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación.

1.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Realizando las observaciones minuciosa y detalladas de las Gráficas

llegamos a ciertas observaciones

- ◆ De las 26 personas encuestada 16 conocen el Reglamento de la Carrera del Personal Administrativo y 10 no tienen conocimiento del mismo
- ◆ Las relaciones entre el personal administrativo y los docentes respondieron de la siguiente manera 14 considera que son regulares, 10 que las relaciones son buenas y dos consideran que son excelentes
- ◆ Las relaciones entre el personal administrativo y docentes permiten una adecuada marcha institucional, 19 respondieron que SI y 7 respondieron que NO Estas relaciones no permiten una adecuada marcha institucional
- ◆ Sietes personas especificaron el porque las relaciones entre el personal administrativo y docente no permiten una adecuada marcha institucional
 - a) No existe coordinación.
 - b) Creen que somos secretarias personales
 - c) No existe cohesión entre el logro de objetivos comunes
 - d) Posiciones académicas – Orgullo
 - e) Falta de colaboración – profesores muy autoritario.
 - f) Reciben poco apoyo de los docentes

g) No existe buena relación

- ◆ 17 personas respondieron que Nunca hablan en forma negativa de sus compañeros de trabajo, y 9 Pocas Veces
- ◆ 22 personas contestaron que no emplean su horario de trabajo para realizar actividades que NO sean de su cargo, y 4 respondieron que SI
- ◆ 22 personas respondieron que llegan puntual a la hora de entrada a su trabajo y 4 Algunas Veces y 0 Nunca.
- ◆ 26 personas se reservan de informaciones estrictamente confidenciales y 0 en NO
- ◆ 26 personas respondieron que no han sido sancionado por falta legales que van en contra de la Ética y la Moral, y 0 en SI
- ◆ De 26 encuestados nunca han sido sancionados por falta legales en contra la ética y la moral
- ◆ 22 personas contestaron que es necesario manejar un Código de Ética Personal, en el trabajo, y 4 respondieron que NO
- ◆ De 26 personas encuestadas enumeramos el grado de importancia en la vida los siguientes valores
 - a) Respeto lo consideran como número 1
 - b) Honradez lo consideran como número 2
 - c) Responsabilidad lo consideran como número 3
 - d) Tolerancia lo consideran como número 4
 - e) Solidaridad lo consideran como número 6

f) Justicia y Paz lo consideran como número 7

g) Igualdad lo consideran como número 8.

De los 26 encuestados no se le dio el grado de importancia al número 5

B.- ANTECEDENTES

Para individuar los antecedentes de esta investigación se hizo un análisis sobre la ética en el campo administrativo y las investigaciones que existen con relación al tema de los valores éticos – morales predominantes en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Al realizar esta investigación encontramos que existen pocos estudios o investigaciones con relación al tema, pero algunos estudios realizados que se aproximan al tema que queremos abordar, antecedentes más directos la encontramos en el Profesor Jorge Luis Murillo I., quien realizó un estudio sobre la “PREPARACIÓN DE LOS VALORES ÉTICOS MORALES EN LOS ESTUDIANTES DE PRIMER INGRESO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE PANAMÁ en el 2004, planteando un análisis de la percepción de los valores éticos en los estudiantes al mismo tiempo identificando los valores éticos que prevalecen en los estudiantes al ingresar a la Facultad de Humanidades.

Otro estudio fue realizado por la Profesora Dolly Castillo de Cedeño, sobre “Pedagogía de los Valores en 1999, señalando que los valores constituyen la expresión de aspiraciones que inspiran y orientan el comportamiento y la vida humana. Consolidando la vida moral como la solidaridad, cooperación y

respeto que se concretan en normas de conductas que deben respetar las personas en determinadas situaciones

Para muchos los valores son pautas o guías que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona. Si son guías para orientar la conducta y la vida de cada individuo, entonces ¿Cuál es el nivel de aceptación de los mismos y en que hechos están reflejados? Esta interrogante es un indicador de que tenemos necesidad de encontrar un sentido y de saber a dónde nos encaminamos. Una escala o jerarquía de valores permite elegir entre caminos alternativos

C. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

La modernidad y la madurez en cada siglo siempre ha existido en muchas ocasiones observamos como el estar en la modernidad tiene fuerte contraste con la exageración y la superficialidad. Es por eso que cada agente social debe hacer una opción fundamental o proyecto de vida que oriente toda su vida entre la modernidad y la madurez

El propósito de esta investigación es el de diseñar un proyecto, con el fin de aportar un análisis minucioso, una adecuada internalización de valores éticos positivos en el ámbito laboral y la sociedad en general., por medio de un buen comportamiento, que permita una eficaz convivencia sobre todo en ámbito del personal administrativo y lograr comprender que el comportamiento moral de un individuo no se practica haciendo una lista de valores, ya que no son recetas, de si puedo o no puedo, ya que deberían ser parte de nuestras conductas propias de nuestro carácter o identidad

Reflexionando sobre nuestro aporte, deseamos que se logre enriquecer la actividad laboral de la administración y al mismo tiempo los valores sean promovidos beneficiando a todos. Nuestra propuesta final es un proyecto que permitirá emprender acciones que ayuden a mejorar el correcto ejercicio de la función administrativa en la institución educativa, contar con un instrumento que recoja principios éticos y morales, que en todo momento deben orientar la conducta del personal administrativo que laboran en tal entidad educativa que a largo plazo se verán reflejados en la internalización de valores, reconociendo que los conocimientos de los valores éticos son guías de nuestra conductas

III.- PROYECTO

A.- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Es importante que la sociedad cuente con servidores que integran una labor Administrativa sean personas eficaces y eficientes para poner en práctica principios de orden ético y moral considerando para el correcto ejercicio de la función administrativa con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas inherentes su cargo y los medios de que dispone para el cumplimiento de sus funciones y deberes

Este proyecto busca crear en el personal administrativo una internalización del compromiso que como sociedad profesional de éste país tenemos frente a la crisis de valores o mejor dicho que el problema esta en nuestra capacidad o no de valorar, el Código de Ética y a la vez el reglamento del personal administrativo, para la correcta práctica de los valores, ejerciendo de esta forma una buena función pública

Todo funcionario administrativo debe poseer, aspectos éticos y morales que son fundamentales, en el rol que desempeñan porque se tiene como referencia ético, es por ello que deben conducirse con los más altos valores éticos

Resulta importante preguntarse

¿Las relaciones entre el personal administrativo y docentes permiten una adecuada función institucional? ¿conocen el reglamento del personal administrativo?

A todo esto se nos hace necesario buscar alternativas que permitan solucionar ésta situación, que la sociedad necesita modelos ejemplares

considerando como medios valiosos la práctica de los valores éticos en la vida

B.- DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El proyecto se realizó a un grupo de 26 funcionarios administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación, ejecutada el 25 de Febrero al personal administrativo.

Los contenidos como Los Valores Éticos, el Reglamento de la Carrera Administrativa y el Código de Ética Profesional, temas que se tratarán con los funcionarios del personal administrativo que en su fase de desarrollo intercambiarán experiencias de trabajo grupales e individuales con actividades interactivas que se ejecutará en tres momentos presénciales cada uno de siete horas, en donde se desarrollarán temas de reforzamiento y el resto de las 19 horas trabajarán desde sus casas las consignas , trabajos individuales y grupales que sucesivamente demostrarán los resultados del aprendizaje en presentaciones, plenarias, y debates

La ejecución del proyecto se inició el día lunes 25 de Febrero, realizando una evaluación diagnóstica para poder identificar los conocimientos que debemos reforzar y aquellos nuevos que necesitan los funcionarios administrativos, culminando de esta forma el viernes 29 de Febrero

2. MISIÓN

La principal misión es la de formar, orientar e instruir al personal administrativo de la Facultad de Educación y reforzar valores éticos, morales que son tan necesarios para la sociedad actual.

Toda institución debe contar con un buen sistema de comunicación que haga posible el contacto permanente y directo entre los dirigentes y el personal empleado generando de esta forma relaciones significativas dentro del ámbito laboral

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVOS GENERALES

- ◆ Resaltar la importancia que tiene la ética y la práctica de valores en la vida del personal administrativo
- ◆ Reforzar los conocimientos de los valores éticos
- ◆ Promover la práctica de los valores éticos, morales y comportamientos positivos en la vida laboral

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ◆ Identificar los valores éticos morales personales y las actitudes que generan
- ◆ Discutir el Código de Ética de nuestro país y el reglamento del personal administrativo
- ◆ Confeccionar una escala de valores personal, con el compromiso de ponerlo en práctica
- ◆ Practicar los valores Éticos en la vida personal y laboral

E.- LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

El proyecto será ejecutado en la Facultad de Ciencias de la Educación

F.- BENEFICIARIOS

La jornada pedagógica que es nuestra propuesta va dirigida al personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación. Los resultados serán en beneficio de la participación del mismo Personal Administrativo.

G.- POSIBLES RESULTADOS Y EFECTOS

Dentro de los resultados que se espera obtener durante la realización del proyecto con los participantes del Personal Administrativo es el de crear, motivar y promover la conciencia de los valores Éticos en todos, mejorando de esta forma la calidad profesional en el campo laboral.

H.- RECURSOS

Para la realización lo planificado del proyecto, preparamos los recursos necesarios. bolígrafos, carpetas, páginas en blanco que nos servirán de apoyo en la ejecución del proyecto, contando con la colaboración de la misma institución.

1.1 Recursos financieros

PRESUPUESTO PARA REALIZACIÓN DEL PROYECTO

ACTIVIDADES	MONTO
1.- TRANSCRIPCIÓN DEL PROYECTO	14.00
2.- TRANSCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA	2.40
3.- REDACCIÓN DEL BORRADOR DEL INFORME	10.00
4.- TRANSCRIPCIÓN FINAL	26.00
5.-ENCUADERNACIÓN	15.00
6.-PRESENTACIÓN DE POWER POINT PARA LA PONENCIA	15.00
7.-MATERIAL PARA EL CURSO	15.00
8.-REMAS DE HOJAS BLANCAS	3.50
9.- REMAS DE HOJAS DE PAPEL DE TESIS	20.00
10.-26 CARPETAS	2.60
11.-BOLIGRAFOS	6.50
12.-TRANSPORTE	50.00
TOTAL	180.00

1.2.- Recursos Humanos

La ejecución del proyecto es la participación del mismo personal administrativo y la directora del mismo, que nos facilitará el tiempo para la realización del curso.

III- EJECUCIÓN DEL PROYECTO

A.- PLANIFICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DEL PROYECTO

Para lograr los objetivos señalados anteriormente, fue necesario realizar el proyecto en forma semi-presencial en cinco días, tres con media jornada y los otros días de consignas que deberán realizar en casa completando de esa manera 40 horas

El primer momento se realizó el lunes 25 de febrero de 2008 de 8 00 a m a 12 00 p m y de 1 00p m a 4 00 p m en las instalaciones de la Facultad de Ciencias de la Educación, con el objetivo de identificar los Valores Éticos, Morales y las actitudes que generan A los participantes se les presentó las siguientes actividades.

- ⊖ Hoja de control con la firma de asistencia
- ⊖ La programación con sus objetivos de lograr durante la semana de ejecución
- ⊖ Distribución de Materiales escritos que los participantes utilizarán durante la jornada pedagógica
- ⊖ Diapositiva, Exposición Dialogada

El segundo momento lo realizamos el 27 de febrero a los 8 00 a m a 12 00 p m de 1 00p m a 4 00p m En esta sesión nuestro objetivo fue discutir el Código de Ética de nuestro país y el Reglamento del Personal Administrativo de la Universidad de Panamá

El tercer momento tuvo como objetivo confeccionar una escala de valores personales y la práctica de los valores éticos

Los funcionarios administrativo participaron en el proyecto en su turno contrario de manera que no se pierdan sus horas laborables

El objetivo principal durante la primera sesión es la de identificar los valores éticos morales personales y las actitudes que generan

La metodología empleada en todas las sesiones fue exposición de diapositivas dialogada en que los participantes intervenían de manera activa.

Se realizaron actividades como talleres, lectura grupal, reflexiones, análisis y comentarios de textos.

El segundo momento se realizó el miércoles 27 de febrero a las 8.00 a. m a 12 p. m de 1 00 p. m a 4.00 p. m En esta ocasión nuestro objetivo fue discutir el código de ética y el reglamento del personal administrativo de la Universidad de Panamá. Los participantes consideraron que el reglamento de la Universidad de Panamá se encuentra obsoleto de la cual requiere un minucioso estudio y análisis para actualizarlo de acuerdo a los cambios y corriente políticas que influyen en nuestra educación panameña

Tercer momento tuvimos la intervención de la magíster Edilma López como expositora de ambas jornadas, con el objetivo de confeccionar una escala de valores personales con el compromiso de ponerlo en práctica en el ambiente laboral y familiar

Se pudo percibir la satisfacción y el interés que los participantes recibieron en la semana pedagógica del proyecto

Para cumplir con la programación y los objetivos, utilizamos varios recursos y materiales de apoyo para lograr nuestros objetivos.

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA ACADÉMICA E INVESTIGACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

NOMBRE DEL FACILITADOR LUCY M ARAÚZ Q
FECHA 25 DE FEBRERO AL 28 DE FEBRERO DE 2008

TIEMPO. CUATRO DÍAS

OBJETIVO GENERAL RESALTAR LA IMPORTANCIA QUE TIENE LA ETICA Y LA PRÁCTICA DE VALORES EN LA VIDA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICO	CONTENIDO	TÉCNICAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
1 - Identificar los Valores éticos, morales personales y las actitudes que generan	1 1 Ética 1 1 1 Concepto 1 1 2 Aspectos Generales de la Ética 1 2 Los Valores 1 2 1 Los Valores Éticos o Morales	___ Expositiva ___ Diapositivas ___ Lecturas Analizadas	*Lectura Grupal *Participación de grupos +Análisis y comentarios de Textos *Taller Número 1	___ Material Impreso ___ Data Show ___ Tablero ___ marcadores ___ Guía de Lecturas	___ Diagnóstica

OBJETIVO ESPECÍFICO	CONTENIDO	TÉCNICAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
2 - Discutir el Código de Ética y el Reglamento del Personal Administrativo de la Universidad de Panamá	2 1 Código de Ética 2.1 1 Reglamento del Personal Administrativo 2 2 Normas éticas en las relaciones laborales 2 2 1 La conciencia moral 2 2 3 Comportamiento frente a sus colegas y público	__ Expositiva __ Lecturas Analizadas __ Dinámica	__ Lectura Grupal __ Confeccionar un cuadro comparativo del Reglamento del Personal Administrativo y el Código de Ética __ -Analizar dos o tres artículos del Código de Ética	+Material Impreso *Data Show *Bolígrafos *Hojas Blancas	__ Diagnóstica



BIBLIOGRAFÍA ESCOBAR, GUSTAVO – ETICA – EDITORIAL MC GRAW HILL
CUARTA EDICIÓN 2003 MÉXICO

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA ACADÉMICA E INVESTIGACIÓN FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

FACILITADORA LUCY M ARAÚZ Q

TIEMPO UN DÍA

FECHA 29 DE FEBRERO DE 2008

OBJETIVO GENERAL REFORZAR Y PROMOVER LOS VALORES ÉTICOS, MORALES Y LA PRÁCTICA EN LA VIDA LABORAL Y PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO	CONTENIDO	TÉCNICAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
3 - Confeccionar una escala de valores personal con el compromiso de ponerlo en práctica	3 1 Rasgos, característicos de los valores 3 1 1 Dependencia 3 1 2 Polaridad 3 1 3 Jerarquía 3 2 Valores sociales y morales para el buen desempeño laboral 3 2 1 Importancia y amor al trabajo 3 2 2 Responsabilidad profesional	__ Expositiva __ Trabajo individual __ Dinámica __ Comentarios	__ Confección de Código de Ética personal, de acuerdo a su profesión __ Escribir una escala de valores personales __ Entrevista a personas.	__ Materiales impresos __ Hojas blancas __ Bolígrafos	__ Diagnóstica

BIBLIOGRAFÍA W W W MONOGRAFÍA COM

1.1- ÉTICA

1.1.1 CONCEPTO

El vocablo ética proviene del griego "ETHOS" que significa costumbre" o "acción propia de uno mismo"

Al hombre siempre le ha preocupado saber la verdad, no sólo para conocerla, sino para llevarla a la práctica, a la vida. La ética nace de la pregunta ¿Qué es lo bueno para el ser humano?

Basándonos en esto, se puede definir la ética como:

“La ciencia que establece las normas de conducta y los juicios de valor que son objetivamente válidos para todos los seres humanos y postulados por el mismo hombre.”

Podemos pues, llamarla la ciencia de lo que es bueno y de lo que es malo para el ser humano. La ética anida en la conciencia moral de todo ser humano y le sirve de motor, de freno o de dirección- según los casos- al momento de actuar.

1.1.2. Aspectos generales de la ética.

Algunos aspectos que caracterizan a la ética son:

- ❖ **CIENCIA**, ya que no se trata de un conjunto de conocimientos reunidos de forma caprichosa, sino, que son conocimientos ordenados de forma sistemáticas y lógicas.
- ❖ **TEÓRICA**, porque se basa en datos objetivos que surgen de un análisis razonado de la realidad.

- ❖ **RELATIVA**, en el sentido de que se basa en la evidencia válida pero limitada y está por eso mismo, sujeta a una mayor precisión futura si así lo garantizan los nuevos hechos o avances de la ciencia
- ❖ **PRÁCTICA**, pues descubre los principios del comportamiento propio del ser humano para ordenar la vida humana.

Podemos afirmar que de acuerdo a estos aspectos, la ética es la ciencia teórica que trata los hechos humanos en relación con una norma o ley que nos dice lo que se debe hacer y lo que se debe evitar

1.2 LOS VALORES.

Este concepto abarca contenidos y significados diferentes y ha sido abordado desde diversas perspectivas y teorías

Los valores son pautas y guías de nuestra conducta. Las personas nos interrogamos constantemente acerca del significado de nosotros mismos, de lo que hacemos y del mundo que nos rodea

En sentido humanista se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad.

1.2.1 LOS VALORES ÉTICOS O MORALES.

Son unos valores que se nos imponen como pautas de nuestra acción. Los valores éticos, pueden no coincidir con nuestros deseos, pero sentimos que

debemos intentar realizarlos si no queremos perder categoría como personas que somos. Nadie está obligado a ser una persona bella, ágil o simpática, pero toda persona está moralmente obligada a ser justa. Los valores éticos, a diferencia de los que no lo son, dependen de la libertad humana: una persona puede no ser justa, negando la exigencia universal de justicia. Y porque dependen de la libertad, los valores éticos sólo pueden atribuirse a las personas, no a las cosas: un paisaje puede ser bello pero no justo.

Los valores éticos comportan un deber ser: es deseable ser alegre, ser enérgico, ser útil. Pero los valores éticos, además de éste ser implican uno debe hacer: son una prescripción o norma que tenemos que cumplir.

2.1 CÓDIGO DE ÉTICA Y EL REGLAMENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO. (Discusión del código de ética y reglamento del personal administrativo de la Universidad de Panamá ver fotocopias adjuntadas.)

Normas ¿Qué son las normas? En sentido general significa: criterio de medida, modelo, tipo. En ética, criterio de la propia conducta, guía para la acción recta. Por tanto, las normas son aquellas reglas que tienen obligatoriedad para el hombre dentro de las relaciones sociales en las cuales se desenvuelve. Por ejemplo: el respeto a los demás.

Las normas, cualquiera que sea su naturaleza, son siempre un producto social, un resultado del desarrollo material de la sociedad.

2.2 NORMAS ÉTICAS EN LAS RELACIONES LABORALES.

Relaciones que, con motivo del trabajo se establecen entre los dueños y administradores de los medios de producción y los que aportan la capacidad productiva

La evolución de las relaciones laborales tuvo su origen en la primera revolución industrial. La evolución del trabajo humano desde un concepto familiar hacia la integración en una estructura organizada, más o menos compleja, impulsó un creciente interés por el estudio de las relaciones que se producían en el seno de las unidades productivas.

En los primeros momentos del desarrollo industrial, donde no existía ninguna estructura determinada para afrontar esta situación, las decisiones eran arbitrarias y basadas en las costumbres y la tradición gremial o local.

El desarrollo político e institucional determinó el diálogo y la negociación garantizada por ley estatal, como forma pacífica e idónea de resolver las dificultades.

Relaciones humanas dentro de una institución:

Algunos indicadores de buenas relaciones laborales son

- ❖ Capacidad de diálogo y reconocimiento de las partes como negociadores.
- ❖ Reconocimiento de la empresa de los derechos de libre asociación y reunión.
- ❖ Transparencia, apertura y franqueza en gestión de personal.

- ❖ Información sobre la marcha de la empresa y sus políticas
- ❖ Consulta continua entre trabajadores y gestores sobre los mutuos problemas e intereses

2.2.3 COMPORTAMIENTO FRENTE A SUS COLEGAS Y PÚBLICO.

Lo ideal en las relaciones del personal administrativo con todos aquéllos que laboran dentro de la función administrativa es que ofrezcan sus servicios de manera independiente, sería de que existieran vínculos de compensación y no de competencia

El funcionario tiene para con sus colegas, en mucha mayor proporción que para el resto de sus semejantes, el deber de ser justos y honrados

Compañerismo: Entre los profesionales debe existir la armonía y estimación, pues éstos son el resultado de las buenas relaciones producto de las civilizadas regidas por normas preestablecidas.

Solidaridad: Somos solidarios de hechos con la sociedad en que vivimos. El realiza un acto solidario cuando cumple con los principios y normas que rigen el ejercicio de la profesión y se une, a fin de que sus metas y objetivos se materialicen de una manera real y positiva

Respeto mutuo: El respeto mutuo es una de las normas más importantes que deben cumplir los funcionarios, porque es así como damos muestras de apego a los más elementales principios éticos. Debe prevalecer su trato sincero honorable

COMPORTAMIENTO FRENTE AL PÚBLICO:

El comportamiento que debe exhibir frente al público es una conducta cordial y respetuosa. Es a éste que le corresponde actuar correctamente por la formación superior que ha adquirido, haciendo que su comportamiento con el público se asemeje con las normas dictadas.

El tiene una responsabilidad moral consigo mismo, con la profesión, con los colegas y con la sociedad.

Cordialidad: Es una fuente generadora de buenas relaciones, la cual debe mantenerse frente al público de una manera sincera.

Respeto: El profesional está obligado a respetar los acuerdos a los que ha llegado con el público en la cual labora.

Seriedad: Todo funcionario debe ser amable. Sus actos y conducta deben hablar por él, en el día a día de los quehaceres de la profesión éste debe presentar las más altas credenciales de seriedad.

3.1 RASGOS CARACTERÍSTICOS DE LOS VALORES.

Características de los valores

Si bien es difícil definir los valores, pueden caracterizarse a partir de las siguientes notas o rasgos:

3.1.1 Dependencia: Los valores no existen por sí mismo, necesitan depositario en quien descansar; son como las cualidades de esos depositarios llamados bienes: la belleza de un cuadro, la elegancia de un vestido.

Estas cualidades no son esenciales para la existencia del objeto. Un cuadro no puede existir sin extensión, por ejemplo. El valor no es como la extensión o el peso, el valor no agrega ni confiere ser a una cosa, es una especie de cualidad irreal.

3.1.2 Polaridad: El valor oscila siempre dentro de una polaridad. Toda polaridad encierra los dos valores límites: bueno – malo (moral), verdadero – falso (ciencia), bello – feo (arte). Al primer término de toda valoración se le llama valor positivo y al segundo, valor negativo, a estos últimos también se les llama desvalores o contravalores.

La característica de polaridad o bipolaridad consiste en que los valores se presentan desdoblados en un valor positivo y el correspondiente valor negativo. El desvalor no implica una inexistencia, una negación del valor positivo, el valor negativo tiene tanta existencia efectiva como el valor positivo.

3.1.3 Jerarquía: La tercera característica de los valores se conoce como jerarquía. Esto significa que los valores se presentan de acuerdo con una gradación, hay valores inferiores y valores superiores, es necesario distinguir entre una clasificación y una jerarquía. Una clasificación no implica un orden jerárquico (orden que va de lo inferior a lo superior), en cambio, los valores plantean una jerarquía o tabla de valores. Generalmente el hombre elige los valores superiores, aunque puede suceder que elija los inferiores por razones circunstanciales.

3.2 valores sociales y morales para el buen desempeño laboral.

VALORES	MANIFESTACIONES
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Asumir los objetivos sociales del trabajo ❖ Aprovechamiento del tiempo, sin rebajas en el esfuerzo ni logros falsos.
Puntualidad	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Supone autoexigencia, orden, esfuerzo y diligencia. Se es puntual, no con objetos y proyectos, sino con personas humanas
Cordialidad	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Aceptación de la alteridad del otro, voluntad de no menospreciar a nadie, ni avergonzarse de la mala educación del otro
Generosidad	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Mejoramiento del clima social. Ceder el tiempo al otro de manera desinteresada
Honradez	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Proceder con nobleza y transparencia.
Discreción	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Combinación de inteligencia, experiencia y sentido común

3.2.1 Importancia y amor al trabajo.

Dimensión económica El ser humano adquiere el sustento de cada día sólo mediante el trabajo

Dimensión personal EL trabajo dignifica a la persona A través de él se desarrollan las mejores cualidades personales

Dimensión social: También se desarrollan las cualidades sociales Se practica la solidaridad , porque la persona trabaja con los otros y para los otros Se la comunidad familiar y la comunidad social

Dimensión cósmica Por el trabajo, la persona se encuentra con las cosas, conoce las fuerzas de la naturaleza, las transforma, las maneja y así se contribuye a la humanización del mundo

3.2.2 Responsabilidad profesional.

Ignorar algunas normas no excusa su omisión al cumplir un compromiso profesional. El público tiene derecho a esperar un trabajo cuidadosos y ordenado y el error que éste puede cometer en condiciones similares, puede ser perdonado, pero sólo cuando sea de buena fe



ÉTICA Y VALORES MORALES

Facilitadora
LUCY M. ARAÚZ Q.

“NADIE ESTÁ OBLIGADO
A SER UNA PERSONA BELLA,
ÁGIL O SIMPÁTICA, PERO TODA
PERSONA ESTÁ OBLIGADA A SER JUSTA”.

SOMOS SERES EN RELACIÓN

- EL CONOCIMIENTO DE LOS VALORES PROPIOS DE UNA CULTURA ES ESENCIAL PARA ENTENDER LO QUE ESA CULTURA ES...
- LA CULTURA DETERMINA A LOS INDIVIDUOS EN SUS COMPORTAMIENTOS DIARIOS.

ACTITUDES QUE MOTIVAN LAS RELACIONES HUMANAS

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| ■ SALUDAR | ■ ESCUCHAR CON ATENCIÓN |
| ■ SONREIR | ■ ELOGIAR |
| ■ SER SOCIABLE | ■ RECONOCIMIENTO |
| ■ SER FLEXIBLE | ■ SER SOLIDARIO |
| ■ SER ENTUSIASTA AL TRABAJAR | ■ DAR GRACIAS |
| ■ SER AMABLE | |
| ■ SERVIR CON DESINTERÉS | |

¿QUÉ ES LA ÉTICA?



"TODO SER HUMANO ES
INEVITABLEMENTE ÉTICO"

CONCEPTO

- GRIEGO...ETHOS
- RAMA DE LA FILOSOFÍA QUE TRATA DE SUS EXPLICACIONES O SEA LA CIENCIA QUE ESTUDIA LAS ACCIONES MORALES
- REFLEXIONA SOBRE LA MORALIDAD.
- HACEN HINCAPIÉ EN UN MODO DE CONDUCTA QUE ES ADQUIRIDO POR MEDIO DEL HABITO.

LOS VALORES

- Intervienen en la conformación de la conciencia individual y en la formulación de los juicios morales.
- Son guías que tienen su origen en las vivencias y en la información, que orientan el comportamiento humano, no se imponen se ofrecen en un clima de libertad humana, debido a que es una opción personal.
- ¿Cuándo traicionamos nuestros valores?

¿Qué es valor?

CONCEPTO DE VALOR

- Lo bueno
- Real o ideal
- Deseado o deseable en una persona o colectividad
- Bienes estimables intimamente ligados a las necesidades humanas
- Es un determinante del comportamiento humano
- El valor se refiere a una excelencia o a una perfección.

VALORES MORALES

- Cualidades irreales
- Independientes del sujeto y de carácter absoluto
- Tres dimensiones una **objetiva**, de ser y valer en si mismos; otra **subjetiva** se valoran en cuanto representan un interés para el sujeto y un **carácter social** en cuanto aspiración de un colectivo humano determinado

VALORES-ACTITUDES-EXPRESIONES.

“No hay hombre más engañado
que el que a otros engaña”

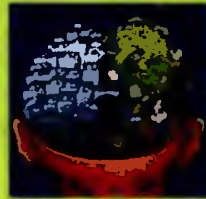
VALORES-ACTITUDES.

- Comprometerse
- Compartir
- Cuidar
- Convivir
- Aceptación
- Respeto
- Cooperación
- Solidaridad



VALOR DE LA CREATIVIDAD

INVENTAR
FANTASÍA
ESPONTANEIDAD
CURIOSIDAD
IMAGINACIÓN
INTERPRETAR
INICIATIVA



VALOR DE RESPONSABILIDAD

PARTICIPAR
ATENDER
ORDENAR
CONSTANCIA
EXIGENCIA
TRABAJO BIEN HECHO
TAREAS A TIEMPO

VALOR DE RESPETO

•DIALOGAR
•ESCUCHAR
•ESTIMAR
•TOLERAR
•CONVIVIR
•COLABORAR
•SABER ESTAR



VALOR DE EMPATÍA

ACEPTACIÓN MUTUA
•AYUDAR A LOS OTROS
•COMUNICAR IDEAS Y DEMÁS
•CONOCER A LOS DEMÁS SENTIMIENTOS
•CONVIVIR
•COMPROMETERSE

NORMAS ÉTICAS EN LAS RELACIONES LABORALES

FACILITADORA: LUCY M. ARAÚZ Q.

¿ QUÉ ES ADMINISTRACIÓN?

ES UNA CIENCIA COMPUESTA DE PRINCIPIOS, TÉCNICAS Y PRÁCTICA. SE FUNDAMENTA SOBRE LA BASE DE UNA BUENA COORDINACIÓN, PLANEACIÓN Y EJECUCIÓN.



SIGNIFICADO DE NORMA

- DEL LATÍN REGLA
- REGLA DE OBLIGADO
- REGLA PARA LA CONDUCTA ACEPTADA Y ESPERADA
- REGLAS EN CONCORDANCIA CON LAS CREENCIAS Y VALORES QUE SIGUEN LOS MIEMBROS DE UN GRUPO PARA VIVIR EN ARMONÍA.



FUNCIÓN DE LA NORMA

ES LA DE PROMOVER EL AUTÉNTICO CAMINO HUMANO QUE ES EL CAMINO DE HUMANIDAD HACIA LA LIBERTAD Y EL AMOR



¿QUÉ ES UN REGLAMENTO?

ES TODA NORMA ESCRITA
CON RANGO INFERIOR
A LA LEY.



NORMAS ÉTICAS EN LAS RELACIONES LABORALES

- LA CONCIENCIA MORAL: LA LEY ES LA NORMA DE LO QUE DEBE HACERSE COMO BUENO Y EVITARSE COMO MALO.
- LA CONCIENCIA SE FORMA ENTRENANDO LA EDUCACIÓN CON ESmero.
- EL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO, ES RESPONSABLE DE SUS ACTOS LIBRES, SEA POR ACCIÓN O POR OMISIÓN.
- EL PROFESIONAL QUE SE ENTREGUE AL INTERÉS QUE DESPIERTAN LAS NORMAS ÉTICAS Y LOS PRINCIPIOS DE LA PROFESIÓN, DEJARÁ DE SENTIR EN SU CONCIENCIA LA AMARGURA Y LA DECEPCIÓN DE SU VIDA.



IMAGEN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEBE UNA PERSONA QUE SE PROYECTA SU IMAGEN A TRAVÉS DE UN LENGUAJE, CON EL CUAL SE ENTIENDE TODA LA INSTITUCIÓN.

- CON LOS SIGUIENTES VALORES
- CONSTANCIA Y ORDEN
 - CLARIDAD Y LIMPIEZA
 - TRABAJO - PUNTUALIDAD
 - SENCILLEZ Y PRECISIÓN
 - DOMINIO DE LA PROFESIÓN
 - ACCESIBLE Y CORTÉS
 - CULTO E INTELLECTUAL
 - ENTUSIASTA Y OPTIMISTA
 - AGIL Y DINÁMICO
 - EMPÁTICO Y HUMIL
 - RESPONSABILIDAD
 - RESPETO Y HONRADEZ



MISIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

ENTREGAR UN SERVICIO PROFESIONAL QUE SORTEE LAS DIFICULTADES ENNECESARIO, AGIL Y FIRMEMENTE EN SU CONOCIMIENTO Y LA VOLUNTAD PARA ALCANZAR EL FIN.



COMPORTAMIENTO FRENTE A SUS COLEGAS

- 1. SER JUSTO Y EQUILIBRADO EN LAS DECISIONES Y EN EL TRATAMIENTO DE LOS COLLEGAS.
- 2. RESPETAR LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS COLLEGAS.
- 3. COLABORAR EN EL TRABAJO Y EN LA REALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.
- 4. MANTENER UNA BUENA RELACION CON LOS COLLEGAS EN EL TRABAJO.



COMPORTAMIENTO FRENTE AL PÚBLICO

- 1. SER JUSTO Y EQUILIBRADO EN LAS DECISIONES Y EN EL TRATAMIENTO DE LOS COLLEGAS.
- 2. RESPETAR LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS COLLEGAS.
- 3. COLABORAR EN EL TRABAJO Y EN LA REALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.
- 4. MANTENER UNA BUENA RELACION CON LOS COLLEGAS EN EL TRABAJO.



LA ÉTICA

- 1. SER JUSTO Y EQUILIBRADO EN LAS DECISIONES Y EN EL TRATAMIENTO DE LOS COLLEGAS.
- 2. RESPETAR LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS COLLEGAS.
- 3. COLABORAR EN EL TRABAJO Y EN LA REALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.
- 4. MANTENER UNA BUENA RELACION CON LOS COLLEGAS EN EL TRABAJO.



LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- 1. SER JUSTO Y EQUILIBRADO EN LAS DECISIONES Y EN EL TRATAMIENTO DE LOS COLLEGAS.
- 2. RESPETAR LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS COLLEGAS.
- 3. COLABORAR EN EL TRABAJO Y EN LA REALIZACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.
- 4. MANTENER UNA BUENA RELACION CON LOS COLLEGAS EN EL TRABAJO.



LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- La *ética empresarial* busca formar sujetos responsables y virtuosos dispuestos a responder por sus actos y elevar la dignidad de aquellos que colaboran con él dentro de la empresa: participando en la mejora de la calidad de vida de los hombres de su sociedad.

LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- "Una ética empresarial no es sólo el conocimiento de lo ético, sino su práctica."
- La práctica de una vida laboral virtuosa se está convirtiendo en una acción cotidiana. Su careta popular ha sido *la responsabilidad social*, una fórmula que no trabajada con honestidad puede ser tan falsa como la doble moral, *la filantropía* como beneficio fiscal o las charlas motivacionales para incrementar la productividad.

LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- La *ética empresarial* parte de la vivencia de una serie de valores y creencias que permiten potenciar la riqueza humana y espiritual de cada uno de los trabajadores y personas que se benefician con el producto o servicio que la compañía involucrada ofrece.
- *La ética* no es cuestión de filantropía o beneficencia, sino por el contrario, la base en la que se cimentan las empresas con convicciones sólidas, exitosas y gran contribución social.

LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- La *dinámica de la ética del trabajo* se trata de mantener a raya el control, sino permitir al trabajador sacar lo mejor de sí.
- Los grandes líderes serán los que busquen extraer lo mejor de cada persona de acuerdo a sus capacidades, motivaciones e intereses.
- Esto no es ser el mejor uno mismo posible, ni cuantitativamente como pretenden algunos administradores que sólo velan por la productividad y que han olvidado que *la ética empresarial* hacen las personas, no las empresas como una entidad conceptual.
- *Cuando se velan por la dignidad humana* se genera un ambiente de confianza, justicia que se terminará filtrando en la cultura corporativa y propiciará un sentido de dirección también basado en valores éticos.

LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Si las directrices parten de una base moral que contempla la realización de los trabajadores y estos valores tienen una fuerte influencia como para motivar al personal, su efecto modelador se terminará reflejando en un buen producto y servicio.
- La más grande de las tareas: canalizar el esfuerzo y motivar a las personas: reconocer a los seres humanos como el más grande bien de la empresa.
- Ser una empresa socialmente responsable exige estar comprometidos con una serie de principios y valores.
- Valores empresariales
La integridad moral de los directivos, el trato al personal, el respeto de las leyes.


LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

El coste de las faltas éticas

- pérdida de clientes,
- de personal valioso,
- fraude,
- deterioro de la imagen corporativa,
- pérdidas legales,
- demandas (incluso cárcel para los culpables).

Ventajas que conlleva su práctica:

- construir alianzas,
- realizar de un modo eficaz y productivo cuanto se han comprometido,
- comprender,
- mejorar la calidad de vida creando un buen clima laboral.




LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Ética trae consigo grandes beneficios:

- Mejora del desempeño financiero.
- Favorece las ventas, la imagen y la reputación.
- Fortalece la lealtad y el compromiso de los trabajadores. Disminuye la vulnerabilidad hacia los boicots y grupos de presión.
- Evita multas, reparaciones impuestas por la corte y cargos criminales.

LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Es responsabilidad de directivos, administradores y coordinadores laborales ser los primeros en promover este clima laboral con su ejemplo y testimonio; esto es lo que algunos consultores llaman "liderazgo ético".
- Para un **liderazgo ético** se necesita:
la capacitación,
la comunicación,
la consulta
y la decisión.



LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- La sociedad civil está exigiendo un excelente comportamiento corporativo y sólo los que asuman esta exigencia como un imperativo lograrán el éxito.



LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- *La ética se refiere a:* personas que actúan de una determinada manera en un determinado ámbito. No sólo el conocimiento de la ética, ni aún su formulación o expresión; ni siquiera su valoración, sino a su práctica.

LA ÉTICA MÁS ALLÁ DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

- La práctica ética es el ejercicio de las virtudes, que sólo se logra por la repetición de actos que se transforman, por esa repetición, en hábitos.
- La virtud es un hábito, un "hacer" y no un catálogo descriptivo de conductas, independiente "aunque no ausente" de la consideración material de dichos resultados.

LA ÉTICA ANIDA EN LA CONCIENCIA MORAL DE TODO SER HUMANO Y LE SIRVE DE MOTOR, DE FRENO O DE DIRECCIÓN AL MOMENTO DE ACTUAR.

VALORES ÉTICOS Y MORALES



Aclaración de conceptos

- ↖ la ética nos da los valores universales y la moral nos da las distintas aplicaciones que tiene la ética.
- ↖ la moral es una derivación de la ética y esta varía dependiendo de factores externos

- ↖ la ética como parte de la filosofía sigue inculcando principios y valores que orientan a personas y sociedades.
- ↖ la ética, no es más que el intento racional de averiguar cómo vivir mejor, y su objeto es darnos las pautas dentro de nuestra libertad para así conseguirlo

Ética cristiana: camino de la vida personal y social

- ↖ Mateo 19, 16-22
- ↖ ¿cuál es el fundamento que da valor ético al obrar humano?
- ↖ qué debe hacer el ser humano, y cómo, para alcanzar la plenitud a la que aspira?
- ↖ ¿quién soy?, ¿de dónde vengo?, ¿hacia dónde voy? y ¿qué debo hacer?

«Maestro, ¿qué he de hacer de bueno para conseguir la vida eterna?»»

- ▶ dos características del interlocutor de Jesús.
- ▶ La primera: su juventud.
- ▶ La segunda característica: su riqueza material.



- ▶ En Cristo es posible saber *qué se debe hacer* o *cómo obrar rectamente* para ser feliz.
- ▶ las obras del cristiano no sólo serán buenas para sí mismo sino para el bien de los demás, como Él mismo nos señaló.
- ▶ Sólo en Él están las respuestas a los interrogantes más profundos y angustiosos de todo hombre y de la historia misma» .

Distorsiones en el peregrinar

- ▶ En el largo peregrinar humano surgieron ideas o corrientes de pensamiento idolátricas.
- ▶ Otros, por ejemplo, afirman que el fin justifica los medios



Grandes desafíos

- ▶ Somos testigos de una verdadera *dimisión de lo humano*, por la cual la vida es valorada por su *utilidad* o su *productividad*.
- ▶ la más terrible de las violencias encuentra una cierta permisividad en el mundo.
- ▶ Por eso, la primera responsabilidad, personal y social, de todo cristiano es el cambio personal.

- ↗ todo parece indicar que la crisis cultural que estamos viviendo conlleva al mismo tiempo una profunda crisis ética y moral.
- ↗ cultura "light", sin compromisos
- ↗ Por un lado una serie de fenómenos se presentan diariamente ante nuestros ojos como negativos e incluso "chocantes":

- ↗ Los grandes valores,
- ↗ Los "tabúes"
- ↗ La misma educación
- ↗ Tal parece que vivimos en sociedad donde prevalece **el materialismo**
- ↗ **el hedonismo, el consumismo, la permisividad, el relativismo.**

observemos algunas constantes:

- ↗ **El fenómeno de la globalización**
- ↗ **El poder de la información**
- ↗ **Los límites de la ciencia y la tecnología tienden a desplazarse hasta el infinito**
- ↗ **El fenómeno de la creciente brecha entre ricos y pobres**

contradicciones preocupantes:

- ↗ + Mayor desarrollo económico + Mayor pobreza y con más avances miseria científicos y tecnológicos.
- ↗ + Mayor comodidad y bienestar + Menor sentido de la vida.
- ↗ material
- ↗ + Mayor sensibilidad por lo material, igual "Cultura de la Muerte"
- ↗ Minorías

- ↗ + Mas y mejores medios de comunicacion Menos comunicaci3n social : "humana". television, fax, internet, telefono celular, ...
- ↗ **Un renovado inter3s por los valores 3ticos se asoma**

- ↗ Es urgente e importante hacer una reflexi3n cr3tica y sincera sobre **los valores 3ticos y sus implicaciones.**
- ↗ **QU3 SON LOS VALORES?**
- ↗ **¿Qu3 se entiende por valor?**

Cu3les son las caracter3sticas de los valores?

- ↗ (a) Durabilidad; los valores se reflejan en el curso de la vida
- ↗ (b) Integralidad; cada valor no es divisible en si mismo.
- ↗ (c) Flexibilidad; Los valores cambian seg3n las necesidades de las personas
- ↗ (d) Satisfacci3n; generan satisfacci3n en quienes lo practican.
- ↗ (e) Polaridad; el valor en sentido positivo y negativo.
- ↗ (f) Jerarqu3a; unos son superiores y otros inferiores o vitales.
- ↗ (g) Trascendencia; dan sentido a la vida

- ▶ (h) Dinamismo; se transforman en el tiempo, (visión subjetivista)
- ▶ (i) Aplicabilidad; se aplican en las diversas situaciones.
- ▶ (j) Complejidad; requieren complicados juicios y decisiones.
- ▶ ¿Cómo valora el ser humano?
- ▶ ¿Cuáles tipos de valores existen?

Como expresa sus valoraciones

- ▶ El proceso de valoración incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen; la toma de decisiones, la estimación y la actuación.
- ▶ Las personas valoran al elegir unas cosas en lugar de otras y de formular metas y propósitos personales.

Tipos de valores

- ▶ las jerarquías valorativas son cambiantes:
- ▶ La jerarquía de valores según Scheler (1941) incluye: (a) valores de lo agradable y lo desagradable, (b) valores vitales, (c) valores espirituales: lo bello y lo feo, lo justo y lo injusto, valores del conocimiento puro de la verdad, y (d) valores religiosos: lo santo y lo profano.

Guía práctica de los valores

- ▶ Con 5 sencillos pasos, integra los valores a tu vida y vívelos cada día.
- ▶ Paso 1. Conocer su Importancia
- ▶ Paso 2. Analizar mi conjunto de Valores
- ▶ Paso 3. El "Plan Maestro"
- ▶ 4. El examen diario
- ▶ 5. Mantenimiento

IV.- RESULTADOS OBTENIDOS

CONCLUSIONES

Después de realizar este proyecto por una cinco días modalidad semi-presencial tres jornadas pedagógicas y los otros días trabajos elaborados en casa,

Llegamos a las siguientes conclusiones

1- Los participantes de la jornada pedagógica, consideraron la importancia de los valores en el diario vivir, saber identificar los valores como guías y frenos en nuestro actuar, ya que estas generan en su practica actitudes que deben ser para convivir en la sociedad de hoy

2-Una de las funciones más importantes para el funcionario administrativo es tener conocimiento no solo del reglamento de la Universidad de Panamá, también es necesario el conocimiento y la práctica del Código de Ética del Servidor Público

3- Después de tratar los temas de los valores éticos que son ya de conocimiento para los participantes, buscamos la manera de reforzarlo con la confección de una escala de valores personal con el compromiso de ponerlo en práctica

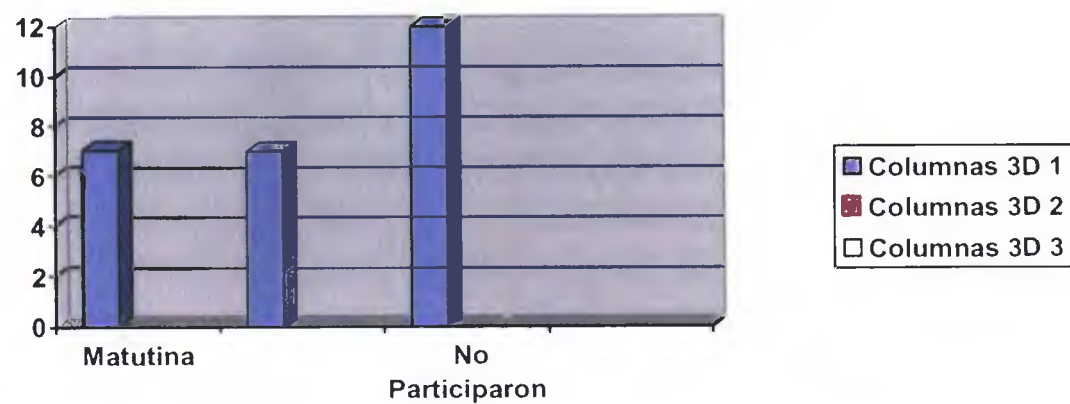
Los resultados de los tres días del proyecto fueron evidentes, debido a la participación activa de los 14 participantes de ambas jornadas

3. REPRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Durante la jornada pedagógica tuvimos una asistencia satisfactoria, de una población de 26 funcionarios administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación, dividido de la siguiente forma: 7 participantes en la jornada matutina y los otros 7 en la jornada vespertina.

GRÁFICA NÚMERO 1

PARTICIPANTES DE LA JORNADA PEDAGÓGICA



Fuentes: Funcionarios administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación que participaron en la jornada pedagógica del 25 al 29 de Febrero de 2008.

CONCLUSIONES

Después de haber culminado con lo programado dentro del cronograma de actividades y considerando todas las recomendaciones de los que participaron en el proyecto pedagógico, llegamos a las siguientes conclusiones

- ❖ Los Valores Éticos son esenciales en nuestro diario vivir, ya que cada ser humano es inevitablemente ético
- ❖ Los que participaron de la jornada pedagógica interiorizaron y asimilaron los conocimientos de los valores a través de las vivencias
- ❖ Los funcionarios administrativos que participaron, ya tenían conocimientos de los Valores Éticos, en la cual cada participante los reforzó de manera más profunda los Valores Éticos
- ❖ La mayoría de los funcionarios administrativos que participaron en la jornada pedagógica no tenían conocimiento del reglamento de la Universidad de Panamá y del código de ética del servidor público, mostrando poco a poco el gran interés de leer minuciosamente cada artículo haciendo un análisis en grupo
- ❖ Los Valores Éticos se deben aplicar en el ámbito laboral administrativo, con el esfuerzo de ser más eficiente y eficaz con el compromiso de practicarlos en nuestro diario vivir, ya sea en el campo laboral y familiar

RECOMENDACIONES

- ❖ Cada funcionario administrativo se debe al público, y debe dar buen trato a las personas, no obstante el exceso de funciones
- ❖ Es importante que los funcionarios administrativos estén en continua formación que los permita ir a la vanguardia de un mundo cambiante
- ❖ En la labor administrativa es importante el compartir experiencia e ideas entre compañeros, ya que sólo no se benefician ambos, sino también la organización
- ❖ Amar la labor administrativa determina la importancia que le das a tu trabajo y disfrutas hacerlo
- ❖ Hacer de tu trabajo un conocedor de la materia, ayudando a tu compañero (a), no viéndolo como una carga o un atraso en el trabajo, sino que de esa ayuda depende el futuro de ese individuo y de la institución que necesita de tu apoyo
- ❖ Un profesional tiene que tener la capacidad para poder diferenciar lo correcto e incorrecto de su profesión
- ❖ Debemos valorar nuestro trabajo cuidándolo, actuando de manera responsable, tomando en cuenta que las personas actúan de manera libre, siempre y cuando no interfiera con los derechos de los demás
- ❖ El personal administrativo debe ser guiado por un profesional idóneo y capacitado en la carrera administrativa y no sólo deben estar al cargo los profesionales en el ramo de docencia

- ❖ Realizar un estudio amplio, al reglamento de la carrera administrativa ya que se encuentra desfasado.
- ❖ Orientar sobre los peligros morales de sus actos en las organizaciones, y las consecuencias que esto ocasiona
- ❖ Reflexionar sobre los posibles aportes que pueden ofrecer los funcionarios administrativos, para situarlos en el nivel de productividad y que debemos mantenerlo con nuestro ejemplo morales y éticos
- ❖ Los funcionarios administrativos deben ampliar sus conocimientos a nivel de post-grado y maestría, y gerencial, para que se convierta en un ente vivo de las ejecutorias administrativas

BIBLIOGRAFÍA

- Aranguren, José Luis Ética Alianza Editorial S A Madrid, 1994,
348 Páginas
- Araúz R Héctor Metodología de la Investigación
- Araúz R José
- Barquero Corrales Alfredo Ética Profesional, 2da Reimp De la Edición,
S José Costa Rica EUNED,2001,280p.
- Vidal, Marciano Ética Personal Las Actividades Éticas
4ta Edición Ediciones Paulinas, Editorial
Verbo Divino, España

TESIS

- De cedeño Dolly V "Pedagogía de los Valores" 1999
- Murillo ,Jorge Luis Preparación de los Valores Éticos
Los Estudiantes de 1er Ingreso de la Facul-
Tad de Humanidades de la Universidad de
Panamá, 2004

INTERNET

- Ambiente Laborales Productivos w w w duoc c/ética/conferen/trabajo/flo
Ética eroso@terra com
- Valor y Ética Profesional www.revistaincode.com/revista/incode32

Ética Profesional

hars1320 @ terra com

www Google com

¿Porqué una ética profesional en nuestros
tiempos?

Ética General y Profesional

abeldó @hotmail com

DOCUMENTOS

Gaceta Universitaria

" Reglamento de la carrera del personal

Administrativo aprobado por el consejo

General universitario en reunión

del 8 de agosto de 1985 Panamá enero

1986

Ministerio de la Presidencia

República de Panamá

Decreto ejecutivo número 246 (del 15
de diciembre de 2004)

ANEXOS

Panamá, 14 de febrero de 2008

Magíster
Nora de Toala
Decana de la Facultad de Ciencias de la Educación
E S D

Respetada Decana

Reciba un cordial saludo y éxito en sus delicadas funciones

Mi nombre es Lucy M Araúz Q con cédula de identidad personal número 4-137-1235 y estoy en el curso de Maestría en Docencia Superior, y tengo que presentar un Proyecto para cumplir con uno de los requisitos finales del plan de estudio del programa de maestría en docencia superior, bajo la responsabilidad del Doctor Eduardo Barsallo

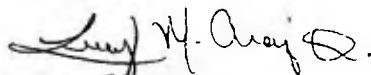
El proyecto que escogí se denomina "LA ÉTICA PARA EL FUNCIONARIO ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN"

Nuestro proyecto tiene como objetivo reforzar los Valores Éticos y Morales y es mi deseo realizarlo en la prestigiosa institución que usted dirige, por lo tanto le solicito la aprobación para la ejecución del Proyecto, para las jornadas pedagógicas pueden participar los que desean

La fecha para desarrollar el proyecto sería del 25 al 29 de febrero, la modalidad es Semi- Presencial los días 25, 27, y 29 de febrero tendríamos un horario de 8 00 a m a 2 00 p m y los días 26 y 28 de febrero sería de trabajos en casa Ofreceremos como incentivos un certificado de participación, coffe break y un pequeño brindis de clausura

Agradeciéndole de antemano toda su cooperación y apoyo

Cordialmente,


Lucy M Araúz Q

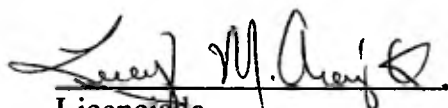


Panamá 14 de Enero 2008

Magistra
Nora de Toala
Decana
Facultad Ciencias de la Educación
E. S. D.

La presente es para solicitarle un permiso para realizar una encuesta el día 17 de enero, al personal administrativo ya que me encuentro realizando un proyecto de maestría en docencia superior realizado por mi persona. LUCY M ARAUZ Q. cedula 4-137-1235
Sin otro particular al respecto y agradeciendo ante mano su colaboración,

Atentamente,



Licenciada
LUCY M. ARAUZ Q

RECIBIDO

14 ENE 2008

UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

DECANATO

Recibido por









UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA SUPERIOR

TEMA

LA ÉTICA PARA EL FUNCIONARIO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FACILITADORA. LUCY M. ARAÚZ Q.

FECHA: FEBRERO DE 2008

INTRODUCCIÓN

Apreciados Participantes, esta semana de jornada pedagógica tiene el propósito de fomentar y promover la Ética y los Valores en el campo laboral donde desarrollan diariamente sus funciones

La ejecución de este proyecto busca crear en los participantes una interiorización de los valores, como sociedad Profesional de este país.

Escuchamos muchas veces que los "valores están en crisis, no son los valores es el hombre y la mujer que no tenemos esa capacidad de valorar las acciones en el diario vivir.

Todos estamos en el deber de aportar con nuestro comportamiento, la practica de los valores Éticos en el trabajo, hogar y comunidad.

Este Documento contiene, antología de diferentes autores que han desarrollado el tema de la Ética Profesional y administrativa, que servirán como inicio para desarrollar consignas de aprendizajes y a la vez facilitando las participaciones y comentarios

Durante la semana se tratará temas en torno a los valores Éticos, como también el Reglamento del Personal Administrativo de la Universidad de Panamá y el Código de Ética de los Servidores Público

CONSIGNA NÚMERO 1

- ◆ Lecturas de Documentos
- ◆ Frente a las ideas del autora Rodríguez Alejandra ¿Cuáles son los principales puntos de vista que se exponen y como los vincularía usted al su quehacer laboral?

CONSIGNA NUMERO 2

- ◆ Realizar lectura del Documento ¿Porqué una Ética Profesional en nuestro tiempos? De Elmy Rosario Galarce ¿Cuáles aspectos considera usted se observan en nuestro tiempo?

CONSIGNA NUMERO 3

- ◆ Realizar 2 lecturas sobre “El Poder del Éxito de Miguel Angel Cornejo. Escriba una reflexión por cada uno El Poder de los Valores, El Poder del Extra.

Etica profesional

- 1 **Formación profesional**
- 2 **Carácter profesional**
- 3 **Vocación**
- 4 **Orientación profesional**
- 5 **Costumbre**

El profesional en su diario vivir no solo enfrenta problemas con relación a su trabajo, sino también en su profesión de día a día con las personas que le rodean, esto hace que muchas veces cometamos errores sin darnos cuenta que estamos pisando la línea de la moralidad y el diario vivir.

Desde la revolución francesa, donde se proclamó la igualdad de derechos, existen personas, hombres y mujeres que llevan en su carga la economía y la estabilidad de cualquier país. Desde tiempos muy antiguos nos hemos topado con diferentes profesiones y junto a estas siempre existen reglas que marcan y rigen el desempeño de dichas profesiones.

Los hombres y mujeres enfrentan problemas que de una manera u otra podrían poner en tela de juicio su debida conducta, muchas veces ellos mismos dudando de su propia profesionalidad, pero teniendo siempre en cuenta que existen desde tiempos remotos deberes y derechos que cada cual sabe donde clasificarse.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sabiendo que a uno se le concede la personalidad jurídica desde el momento del nacimiento "derechos y deberes" y a sabiendas también que se van desarrollando con el paso del tiempo. Nuestra vida se vive por diferentes pasos que hacen de cada individuo lo que sería en un futuro, entiéndase, pasar por las distintas etapas de conocimientos: escuela primaria, secundaria y en último grado, la universitaria.

Solo eso no basta, ya que esos conocimientos lo forman una generalidad de la vida y el profesional debe de saber combinar esa generalidad con su formación profesional.

Entiéndase, por formación profesional un alto grado de conocimiento que se le inculca a un individuo de la sociedad, dotándolo de un interés particular en su profesión que se va a reflejar en su desempeño diario de la vida.

CARÁCTER PROFESIONAL

El individuo al tener una presencia o personalidad variable, puede modificarse, es decir, puede engrandecer su ego, puede tener una sed inmensa de llegar a la perfección de su profesión, haciéndolo para el un modelo sin errores e inequívocos.

El carácter para el individuo en su profesión se refleja desde tiempos antiguos, ellos han experimentado un progreso en todos los tipos de ciencias, han conquistado y desarrollado experimentos que tiempos atrás hubieran sido inimaginables de realizar. El profesional sin carácter puede tender a caer en un modelo usado por cientos de profesionales, puede llegar a caer en lo que sería la

mediocridad, siendo éste el título menos deseable para personas con aspiraciones en la vida

El carácter no se forja solamente con un título, se hace día a día experimentando cambios, ideas, experiencias, se hace enfundándose a la vida. En definitiva, el título es como el "adorno" de la profesión. No importa si lo tienes, lo importante es saberlo utilizar.

VOCACIÓN

La vocación es un deseo entrañable hacia lo que uno quiere convertirse en un futuro, a lo que uno quiere hacer por el resto de su vida, es algo que va enlazado y determinado por tus conocimientos generales. Un profesional que carezca de vocación, el proceso puede ser más tardío y difícil para poder desarrollar sus conocimientos, a diferencia de un profesional que sienta una verdadera vocación

ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Cuando una persona o un individuo carezca del conocimiento o esté inseguro de la actividad que quiera realizar a nivel profesional puede asistir de ayuda en lo que es la orientación profesional, siendo este un proceso utilizado por personas capacitadas para ayudar a las personas a conocerse a sí mismos, a conocer el medio social en que viven y poder indicarle de cierta forma la actividad profesional que más le conviene a cada uno de ellos.

A mi parecer toda persona que vaya a ingresar a los estudios superiores debe de ir orientado hacia lo que esa persona realmente quiera y pueda aprender y ejecutar. Aunque una persona pueda tener una vocación determinada hacia "x" actividad profesional es necesario y recomendable que se oriente para darle más confianza y seguridad y para ponerle la contraparte y de esa manera poder reforzar la convicción de esa persona hacia esa actividad

COSTUMBRE

La costumbre son normas que crea una sociedad por su continuidad y que le dan un hecho jurídico palpable y tienen como las leyes, consecuencias cuando son violadas, el profesional no solamente debe regirse por su código de ética propio, sino que debe usarse hacia un marco de costumbre, entendiendo que no todo lo que se viola está escrito, ni todo lo que la sociedad repudia lo contiene las leyes.

El código de ética de cada profesional enmarca una serie de reglas, derechos y deberes que lo limitan y mantienen al margen de caer en errores profesionales y morales, al mismo tiempo guiándolos por el buen desempeño profesional

Un profesional conlleva consigo una serie de hábitos y costumbres que lo ha adquirido durante toda su vida, no obstante a eso, no todo lo que uno realiza cotidianamente es correcto ante la sociedad, por lo que un profesional tiene que tener la capacidad moral e intelectual para poder diferenciar lo correcto e incorrecto de su profesión, ya que ejemplos tales como decir buenos días, tener una sonrisa en la cara, ser solidario, ser buen compañero, son puntos que no están especificados en un código y no por eso limitan al profesional a realizarlo

Responsabilidad

Se dice de una persona que es responsable cuando está obligada a responder de sus propios actos. Aunque algunos autores mantienen que la libertad es definida por la responsabilidad, la gran mayoría de estos están de acuerdo en que el fundamento de la responsabilidad es la libertad de la voluntad.

Una vez admitida la libertad que fundamenta la responsabilidad, se plantea todavía varias cuestiones importantes. Ante todo, se trata de saber si la responsabilidad afecta solamente a algunos actos de la persona o bien si afecta a todos.

En segundo lugar se plantea el problema de los grados de responsabilidad y finalmente se plantea el problema de la entidad o entidades ante la cual es responsable (debe de ser de carácter personal).

El sentimiento de responsabilidad es un sentimiento personal que compromete a cada persona y le hace comprender que no puede simplemente abandonarse a sus conveniencias individuales.

Para mí, según las investigaciones que he recopilado de diversas fuentes he llegado a la conclusión del concepto de responsabilidad, el sentimiento de responsabilidad nace y se desarrolla a través de los años. Este sentido nos enseña la importancia de las cosas, a valorarlas y cuidarlas.

Todo individuo o persona lleva una responsabilidad sea personal o para otra, pero esta la lleva a cabo dependiendo de sus criterios.

Libertad

Es un privilegio de que gozan las personas, por vivir en un país libre y les permiten actuar como deseen. En este sentido, suele ser denominada libertad individual. El término se vincula a la soberanía de un país en su vertiente de 'libertad nacional'.

Sin embargo una libertad desbordada haría imposible la convivencia humana, por lo que son necesarias e inevitables crear normas y leyes para hacer posible dicha convivencia. La libertad se define como el derecho de la persona a actuar sin restricciones siempre que sus actos no interfieran con los derechos equivalentes de otras personas.

La naturaleza y extensión de las limitaciones a la libertad, así como los medios para procurarlas, han creado importantes problemas a los autores y juristas de todos los tiempos. Casi todas las soluciones han pasado por el reconocimiento tradicional de la necesidad de que exista un gobierno, en cuanto grupo de personas investidas de autoridad para imponer las restricciones que se consideren necesarias. Más reciente es la tendencia que ha subrayado la conveniencia de definir legalmente la naturaleza de las limitaciones y su extensión.

La libertad conlleva la responsabilidad de elección, acto voluntario, espontaneidad, como margen de determinación, como ausencia de interferencia, como liberación frente a algo, como realización de una necesidad.

El concepto de libertad es pues sumamente complejo. El vocablo latino "libert" del que deriva libre. En este sentido, el hombre libre es el que es de condición no

sometida o esclava. Se es libre cuando esta "vacante" o "disponible" para hacer algo por sí mismo.

La libertad es entonces la posibilidad de decidirse y, al decidirse de auto determinarse. Pero como el sentido de libre comporta el sentido de no ser esclavo la liberación ha que se refiere el ser libre puede referirse a muchas cosas por ejemplo, las pasiones.

Entonces una persona tiene total libertad de elegir una profesión que esté en un marco legal establecido, ya que la ilegalidad no es profesional.

Rodriguez Alejandra

hars1320@terra.com



**EXÉGES
IS**

**X
Aniversario**

*¿Por qué una
ética
profesional
en nuestros
tiempos?*

*La autora, puertorriqueña, es profesora del
Departamento de Administración de Sistemas de
Oficina de la Universidad de Puerto Rico del Recinto
de Humacao*

Elmy Rosario Galarce

Introducción

Algunos estudiosos de la conducta humana encuentran pequeñas diferencias en el uso de las palabras ética y moral. Esto se debe a que ambas prácticamente tienen el mismo significado y se relacionan entre sí. A saber, la palabra **ética** proviene del griego "**ethos**" (carácter, temperamento, hábito, modo de ser) y la palabra **moral** se deriva del latín "**mos, moris**" (costumbre, hábito). Ambas palabras (**ethos y mos**) se ubican en el terreno de la ética y hacen hincapié en un modo de conducta que es adquirido por medio del hábito y no por disposición natural. Por su definición etimológica, la ética es una teoría de hábitos y costumbres. Comprende, ante todo, "las disposiciones del hombre en la vida, su carácter, sus costumbres y, naturalmente también la moral" (Aranguren).

El concepto ética en este escrito se analizará desde el punto de vista de Fagothey (1991) que establece que esta "es el conocimiento de lo que está bien y de lo que está mal en la conducta humana" (2). A diario se enjuicia moralmente un acto y se afirma que es o no es ético, o sea bueno o malo, si este acto está a favor o en contra de la naturaleza y dignidad del ser humano.

Según Escobar (1992) "la ética nos ilustra acerca del porque



de la conducta moral y los problemas que estudia son aquellos que se suscitan todos los días en la vida cotidiana, en la labor escolar o en la actividad profesional” (1)

Necesidad de la Ética

Todo trabajador tiene o debe desarrollar una ética profesional que defina la lealtad que le debe a su trabajo, profesión, empresa y compañeros de labor. Villarini (1994) describe que “la ética de una profesión es un conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas una práctica y relaciones profesionales. El bien se refiere aquí a que la profesión constituye una comunidad dirigida al logro de una cierta finalidad: la prestación de un servicio” (53). Señala, además, que hay tres tipos de condiciones o

imperativos éticos profesionales: (1) **competencia** - exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio; (2) **servicio al cliente** - la actividad profesional sólo es buena en el sentido moral si se pone al servicio del cliente; (3) **solidaridad** - las relaciones de respeto y colaboración que se establecen entre sus miembros.

Para lograr en los empleados una conciencia ética profesional bien desarrollada es que se establecen los cánones o códigos de ética. En éstos se concentran los valores organizacionales, base en que todo trabajador debería orientar su comportamiento, y se establecen normas o directrices para hacer cumplir los deberes de su profesión.

En virtud de la finalidad propia de su profesión, el trabajador debe cumplir con unos deberes, pero también es merecedor o acreedor de unos derechos. Es importante saber distinguir hasta dónde el debe cumplir con un deber y a la misma vez saber cuáles son sus derechos. En la medida que el cumpla con un deber, no debe preocuparse por los conflictos que pueda encarar al exigir sus derechos. Lo importante es ser modelo de lo que es ser profesional y moralmente ético. Por ejemplo, un deber del profesional es tener solidaridad o compañerismo en la ayuda mutua para lograr los objetivos propios de su empresa y, por consiguiente, tener el derecho de rehusar una tarea que sea de carácter inmoral, no ético, sin ser víctima de represalia, aun cuando esto también sea para lograr un objetivo de la empresa. Al actuar de esa manera demuestra su asertividad en la toma de decisiones éticas, mientras cumple con sus deberes y hace valer sus derechos. Además, demostrará su honestidad, que es el primer paso de toda conducta ética, ya que si no se es honesto, no se puede ser ético. Cuando se deja la honestidad fuera de la ética, se falta al código de ética, lo cual induce al profesional a exhibir conducta inmoral y antiética.

Hay tres factores generales que influyen en el individuo al tomar decisiones éticas o antiéticas (Ferrell, 87-96), los cuales son:

1. **Valores individuales** - La actitud, experiencias y conocimientos del individuo y de la cultura en que se encuentra le ayudará a determinar qué es lo correcto o incorrecto de una acción.

2 **Comportamiento y valores de otros** - Las influencias buenas o malas de personas importantes en la vida del individuo, tales como los padres, amigos, compañeros, maestros, supervisores, líderes políticos y religiosos le dirigirán su comportamiento al tomar una decisión

3 **Código oficial de ética** - Este código dirige el comportamiento ético del empleado, mientras que sin el podría tomar decisiones antiéticas

Un aumento en las regulaciones rígidas en el trabajo a través de los códigos de ética ayudara a disminuir los problemas éticos, pero de seguro no se podra eliminarlos totalmente. Esto es así, debido a las características propias de la ética que establecen que esta varía de persona a persona, lo que es bueno para uno puede ser malo para otro, está basada en nuestras ideas sociales de lo que es correcto o incorrecto, varía de cultura a cultura, lo cual no se puede evaluar un país con las normas de otro, y está determinada parcialmente por el individuo y por el contexto cultural en donde ocurre. No obstante, el profesional debe reconocer que necesita de la ética para ser sensible a los interrogantes morales, conocer cómo definir conflictos de valores, analizar disyuntivas y tomar decisiones en la solución de problemas

Problemas éticos

En las relaciones cotidianas de unos individuos con otros surgen constantemente problemas cuya solución no sólo afecta a la persona que los crea, sino también a otra u otras personas que sufrirán las consecuencias. Da testimonio de esto Cartagena (1983) cuando señala que “las profesiones mismas están continuamente confrontando este asunto al constatarse los amargos hechos de médicos que explotan a sus pacientes, abogados que se dedican a actividades criminales, ingenieros y científicos que trabajan sin tomar en consideración la seguridad pública ni el ambiente y hasta negociantes que explotan al público indiscriminadamente. Si a esto añadimos la corrupción gubernamental, los robos, el vandalismo, los asesinatos y la violencia actual, entonces el tema ético toca el centro mismo de nuestra supervivencia como sociedad.” También Badillo (1990), sostiene que “el arquetipo del profesional, cuando se enmarca en la pura técnica, oculta, por principio, un ataque furtivo a la ética” (9). Esto crea situaciones que se complican en problemas que desmoralizan la imagen personal y profesional del individuo.

Algunos de estos problemas éticos son los siguientes

- 1 **Abuso de poder** - utilizar el puesto para “pisotear” a unos o para favorecer a otros
- 2 **Conflicto de intereses** - emitir normas en su ámbito de trabajo que redundarán en su propio beneficio, como lo es el participar en el proceso de reclutamiento cuando uno de los candidatos es miembro de su propia familia
- 3 **Nepotismo** - reclutar muchos miembros de una misma familia en una institución
- 4 **Soborno** - aceptar dádivas, obsequios o regalías a cambio de dar un trato especial o favor a alguien como retribución por actos inherentes a sus funciones

- 5 **Lealtad excesiva** - mentir para encubrir la conducta impropia del supervisor o hacer todo lo que este le diga, aun en contra de sus principios morales
- 6 **Falta de dedicación y compromiso** - perder el tiempo, hacerse "de la vista larga" y no dar el máximo de su esfuerzo en el trabajo
- 7 **Abuso de confianza** - tomar materiales de la institución para su uso personal o hacer uso indebido de los recursos disponibles en la misma
- 8 **Encubrimiento** - callar para no denunciar a un traidor, movido por su amistad o por temor
- 9 **Egoísmo** - buscar el bienestar propio en detrimento del beneficio de los demás
- 10 **Incompetencia** - El conocido *Principio de Peter* (1977) estipula que en "toda jerarquía todo empleado tiende a ascender hasta alcanzar su nivel de incompetencia" Complementa, además, que "para todo puesto de trabajo que existe en el mundo, hay alguien, en algún lugar, que no puede desempeñarlo. Dado un período de tiempo suficiente y suficientes ascensos, llegará finalmente a ese puesto de trabajo y permanecerá en él, desempeñándolo chapucosamente, frustrando a sus compañeros y erosionando la eficiencia de la organización" (Peter, 28)

Problemas de esta magnitud requieren la acción energética y concertada del profesional para desarrollar una nueva ética "Corresponde al momento actual compensar el poder del profesional moderno, en cuanto técnico, con una más fina percepción de sus regulaciones morales" (Badillo, 9) Como es sabido, en todas las profesiones surgen estos tipos de problemas. Es a través de cursos, cuya finalidad sea la formación ética profesional, que se logra desarrollar "en el futuro profesional el conocimiento, la habilidad, la sensibilidad y voluntad para que cuando actúe lo haga a nombre de los intereses de la comunidad profesional de la que es parte, de la comunidad que le une a sus clientes y del pueblo o humanidad de la que es miembro" (Villarini, 56)

Conclusiones

Para evitar en gran medida los problemas de índole ético-moral que surgen en el ejercicio de una profesión o de un oficio, se deben poner en práctica principios éticos que establezcan los parámetros y reglas que describan el comportamiento que una persona puede o no exhibir en determinado momento. No es difícil poner estos principios en práctica, pero el omitirlos redundará en perjuicio propio y en el de las personas con quienes se interviene o se interactúa. "Una decisión en la que está envuelto el comportamiento ético de una persona, siempre va a estar enmarcada en uno de los principios y valores aquí señalados" (*Conética*, 4 - adaptados)

- 1 **Honestidad** - Aprender a conocer sus debilidades y limitaciones y dedicarse a tratar de superarlas, solicitando el consejo de sus compañeros de mayor experiencia
- 2 **Integridad** - Defender sus creencias y valores, rechazando la hipocresía y la inescrupulosidad y no adoptar ni defender la filosofía de que el fin justifica los medios, echando a un lado sus principios
- 3 **Compromiso** - Mantener sus promesas y cumplir con sus obligaciones y no justificar un incumplimiento o rehuir una responsabilidad

- 4 **Lealtad** - Actuar honesta y sinceramente al ofrecer su apoyo, especialmente en la adversidad y rechazar las influencias indebidas y conflictos de interés
- 5 **Ecuanimidad** - Ser imparcial, justo y ofrecer trato igual a los demás. Mantener su mente abierta, aceptar cambios y admitir sus errores cuando entiende que se ha equivocado
- 6 **Dedicación** - Estar dispuesto a entregarse sin condición al cumplimiento del deber para con los demás con atención, cortesía y servicio
- 7 **Respeto** - Demostrar respeto a la dignidad humana, la intimidad y el derecho a la libre determinación
- 8 **Responsabilidad ciudadana** - Respetar, obedecer las leyes y tener conciencia social
- 9 **Excelencia** - Ser diligentes, emprendedores y estar bien preparado para ejercer su labor con responsabilidad y eficacia
- 10 **Ejemplo** - Ser modelo de honestidad y moral ética al asumir responsabilidades y al defender la verdad ante todo
- 11 **Conducta intachable** - La confianza de otros descansan en el ejemplo de conducta moral y ética irreprochable

La ética debe convertirse en un proceso planificado, con plena conciencia de lo que se quiere lograr en la transformación de nuestras vidas. Debemos desarrollar al máximo el juicio práctico y profesional para activar el pensamiento ético, reconocer qué es lo correcto de lo incorrecto y contar con el compromiso personal para mantener el honor y el deber.

Hostos recomienda en su *Tratado de Moral* que “hay que poner de nuestra parte un continuo esfuerzo y una continua disposición de no salirnos del orden que contemplamos y acatamos. Ese esfuerzo y esa disposición, que es lo que constituye el deber, se derivan inmediatamente del hecho mismo de estar relacionado el hombre a sí mismo, a los otros y a la Naturaleza” (Pedreira, 184-185). Hostos, además, especifica que las relaciones particulares que ligan al individuo con la sociedad son las de necesidad, gratitud, utilidad, derecho y deber. De estas se derivan los deberes sociales de trabajo, obediencia, cooperación, unión, abnegación, conciliación y derecho. Expone que todos los deberes quedan sometidos a uno en general: “el deber de los deberes, que consiste en el exacto cumplimiento de todos los demás”, y cuando haya conflictos entre ellos, hay que “cumplir primero el más inmediato, el más extenso, el más concreto” (Pedreira, 188).

Al fin de cuentas, el ser humano es responsable de actuar inteligente y libremente y es el único que puede responder por la bondad o malicia de sus actos ante su propia conciencia, ante el prójimo y ante Dios, su Creador.

Ética general y profesional

- 1 Ética y moral
- 2 Actos humanos
- 3 Ética profesional

Etimológicamente, la palabra ética viene del griego ETHOS, que significa costumbre, con lo que se puede inferir que esta estudia la costumbre y los hábitos dando ciertos principios, muchos autores la catalogan como la ciencia de los actos humanos ya que esta más cercana a la orientación en los actos u obras, otros la llaman ciencia de la voluntad en orden a su fin y algunos creen también que puede ser denominada como la ciencia de los principios constituidos de la vida moral. Todos estos preceptos nos llevan a la misma conclusión, que la ética estudia el desarrollo de la libre voluntad del hombre sin perjudicar al prójimo, es decir, que esta va encaminada hacia la realización del hombre, como persona.

La ética juega un papel importante, ya que a diferencia de muchas otras ciencias, esta es mucho más aplicable a nuestras vidas, debido a su contenido práctico-técnico, derivado de nuestras propias costumbres y de cómo nos comportamos, siendo que esta las perfecciona y nos ayuda a asegurar nuestra realización como personas teniendo en cuenta que fines vale la pena perseguir y bajo que condiciones vale la pena perseguirlos.

Debido a que la ética no nos proporciona una lista o un conjunto de reglas a seguir para cada una de las situaciones que se nos presentan en el transcurso diario de nuestras vidas, debemos apegarnos única y exclusivamente a las bases del actuar ético, como son la inteligencia y ser consecuentes de cómo nuestras actuaciones pueden perjudicar a los demás, o sea, tomar en cuenta los intereses de terceros.

Pero como llegamos, o más bien, ¿cómo nosotros discernimos entre lo que es correcto o incorrecto? La ética nos proporciona un número de principios fundamentales cuya finalidad es esclarecernos la pregunta anterior, estos son:

Principio de solidaridad, de equidad o imparcialidad, de eficiencia, de abstenerse de elegir dañar a un ser humano, de la responsabilidad del papel que hay que desempeñar, de aceptación de efectos colaterales y el de cooperación en la inmoralidad.

- **Principio de solidaridad:** "como seres humanos de naturaleza social, tenemos la obligación moral de promover el bienestar de todos los seres humanos, y no solo del nuestro. Hay que dejar ese egocentrismo que nos impulsa a sobresalir sin importar me el prójimo, esta aptitud me trata como persona y conlleva a estancar mi propia realización."
- **Principio de Equidad:** "la única diferencia entre un ser animal y un humano es la inteligencia, por ello debemos forzarnos a actuar inteligentemente y consecuentemente."
- **Principio de abstenerse de elegir dañar a un ser humano:** "existe un viejo adagio que nos dice < no hagas a los demás lo que no te gustaría que te hiciesen >, tenemos que tener cierto cuidado en no destruir la identidad de los demás aunque no sea posible medir el alcance de nuestros"

actos y de ninguna manera debemos elegir conscientemente hacer el mal, hay que diferenciar entre elegir y aceptar "

- **Principio de eficiencia:** "muchos hablamos de el esfuerzo que realizamos en aras de promover la realización humana, pero será que si nos estamos esforzando lo suficiente o será que no estamos utilizando los métodos más eficaces, he ahí el meollo del asunto, hay que esforzarse si, pero por usar las herramientas más idóneas."
- **Principio de la responsabilidad del papel que hay que desempeñar:** " no somos responsables de todos los aspectos del bienestar humano, ya que nuestras responsabilidades van ligadas a la capacidad, compromiso, circunstancias y roles específicos que debemos descubrir y ponerlos al servicio de la sociedad, esto nos da una responsabilidad prioritaria en nuestras vidas "
- **Principio de aceptación de efectos colaterales:** "la aceptación es un principio que debemos cultivar en nuestro diario vivir ya que todas nuestras acciones no son acertadas, y probablemente estas provocaran efectos colaterales perjudiciales "
- **Principio de cooperación en la inmoralidad:** "aunque suene un tanto paradójico y un tanto enredado, ante ciertas circunstancias de la vida puede ser razonable cooperar en actos inmorales de otras personas. Lo que no quiere decir que aprobemos tal acto, ni que se desea su éxito; solo si la acción es una parte subordinada de la acción inmoral de otro, el participar sería solo algo material.

ÉTICA Y MORAL

Cómo definir estas dos palabras tan pequeñas pero con tanta significación, empecemos por decir que no son lo mismo, ni son sinónimos, la ética nos da los valores universales y la moral nos da las distintas aplicaciones que tiene la ética. La ética como principio universal, va dirigida a todos los seres humanos "hay una ética sacada de naturaleza humana y la naturaleza humana es una sola". Todos tenemos la misma naturaleza y todos tenemos valores morales, pero según las circunstancias particulares de cada quien se aplican distintivamente.

Ahora, estará bien decir, problema ético o problema moral, pues para mucha personas es lo mismo. Siendo así tenemos que tener en cuenta que la moral es una derivación de la ética y que esta varía dependiendo de factores externos; mas la ética como parte de la filosofía sigue con sus bases uniformes a través de la historia, inculcando principios y valores que orientan a personas y sociedades, entonces decimos que una persona es ética cuando sigue o se orienta por principios y convicciones.

La moral si se puede decir, es más aterrizada a la realidad y a la vida en concreto, expresada en costumbres, hábitos y valores, si una persona actúa bajo estos preceptos es considerada como moral. Pero se puede ser moral mas no ético, alguien puede seguir sus costumbres y se le consideraría moral y no necesariamente una persona ética que obedece a principios.

Ahora bien, cual sería el objeto de esta ciencia, pues bien su objeto es la moralidad de las acciones en la relación con el deber que se debe cumplir, ya que descubre en la realidad o en la conciencia el hecho moral elemental y el deber para explicarlo, en otras palabras más castizas, la ética, no es mas que el intento

racional de averiguar cómo vivir mejor, y su objeto es darnos las pautas dentro de nuestra libertad para así conseguirlo

ACTOS HUMANOS

Se llama acto humano aquel que procede de la voluntad deliberada del hombre, son aquellos actos que nos diferencian de los demás animales.

- **Actos naturales:** son los que proceden de las potencias vegetativas y sensitivas, sobre las que el hombre no tiene ningún control voluntario y son enteramente comunes de los animales, es como si estuviéramos programados, así como los castores lo están para ser ingenieros hidráulicos, haciendo la salvedad de que estos actos están dentro de nuestra libertad
- **Actos del hombre:** son los que proceden del hombre sin ninguna deliberación o voluntariedad, sea porque esta habitualmente destituido de razón en el momento de realizar el acto. Ninguno de estos actos afecta la moralidad, un ejemplo fehaciente en nuestras vidas, es al que diariamente nos enfrentamos cada mañana, nos levantamos o nos levantan, para lo cual no objetamos, corremos al baño, y nos duchamos sin muchas veces darnos cuenta de lo que estamos haciendo, luego nos lavamos los dientes y desayunamos, todo esto en un ambiente de rutina único, luego nos dirigimos ya sea al trabajo, al estudio, en fin, actuamos por decirlo así, sin ninguna voluntad
- **Actos violentos:** son los que el hombre realiza por la coacción de un agente que lo obliga a ejecutarlos, contra su voluntad interna. Es cuando dejamos por un momento de ser racionales y actuamos como aquel perro callejero tratando de marcar el territorio, es decir instintivamente.

En todo acto humano se pueden distinguir tres elementos o factores principales que son. los cognoscitivos, los volitivos y los ejecutivos

- **Elemento cognoscitivo:** es el conocimiento de lo que se hace, aunque no se sepa cual sean las consecuencias de esos actos, son el primer fundamento del acto humano, todo acto debe ir acompañado de este, de lo contrario no se diese tal acto, ya que este pertenece al entendimiento.
- **Elemento volitivo:** todo acto humano va influenciado por la voluntad la cual presiona tal acto, de nuestra voluntad dependen todos nuestros actos y de cuan morales sean o no
- **Elemento ejecutivo:** es la consecuencia de nuestra libertad interna, ya que esta la impulsa a la realización de actos externos, este momento del acto ya ha sido influenciado por los dos elementos anteriores: el entendimiento y la voluntad, lo cual indica de que nuestros actos ya han sido analizados previamente

En fin, hablar de los actos humanos sería hablar de la vida misma y de cómo nosotros afrontamos tales actos, bajo que grado de libertad los tomamos, si son influidos por ordenes, costumbres o caprichos a simplemente por que me da la gana de hacerlos y lo hago, esta bien, eso es la ética * < haz lo que quieras >, el no preguntarle a nadie lo que hacer con mi vida, eso me lo pregunto yo mismo

Hay una innumerable lista de actos humanos como por ejemplo los actos elicitos que son tales como amar, entender, en fin; los actos imperados que son aquellos que hacemos por una orden de la voluntad y son naturales como son el

abrir y cerrar los ojos, parpadear. Hay otros actos que se manejan a nivel interno y hacen uso de nuestras facultades, la imaginación, el entendimiento y la misma razón. También hay actos buenos y actos malos, a estos los determina el grado de moralidad que apliquen, hay actos lícitos e ilícitos, al primero lo mide el grado de autorización de las leyes o patrones culturales, y al segundo el grado de daño a la sociedad, como robar, injuriar, en fin.

Para finalizar, podemos tomar un ejemplo que muy bien nos planteo Aristóteles "un barco lleva una importante carga de un puerto a otro. A medio trayecto, le sorprende una tremenda tempestad. Parece que la única forma de salvar el barco y la tripulación es arrojar por la borda el cargamento que además de importante es pesado. El capitán del navío se plantea el problema siguiente. ¿Debo tirar la mercancía o arriesgarme a capear el temporal con ella en la bodega, esperando que el tiempo mejore o que la nave resista?"

Ahora imaginen el conflicto que está viviendo este capitán, si arroja el cargamento es porque *prefiere* hacer eso que a afrontar el riesgo; pero sería malo decir que el *quiere* tirarlo porque no es así, él quiere llegar a puerto con su tripulación, su barco y su mercancía. Él es libre de hacer lo que prefiera, pero no es libre de cierto modo por que él no eligió la tormenta. ¿Qué dilema no cree, que haría usted?

ÉTICA PROFESIONAL

La ética profesional puede definirse como la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos profesionales de cada profesión. También se le llama Deontología. Al decir profesional no solo se refiere a que la ética es solo para quienes tienen un cartón o son profesionales, sino que esta en especial va destinada especialmente a las personas que ejercen una profesión u oficio en particular.

La ética profesional tiene como objeto crear conciencia de responsabilidad, en todos y cada uno de los que ejercen una profesión u oficio, esta, parte del postulado de que todo valor está íntimamente relacionado con la idea de un bien.

La ética profesional se sustenta o toma bases fundamentalmente en la naturaleza racional del hombre. Esta naturaleza es espiritual y libre, por consiguiente tiene una voluntad que apetece al bien moral. Haga el bien y evite el mal.

La profesión es una capacidad cualificada requerida por el bien común, con peculiares posibilidades económico-sociales. El profesional no tiene el carácter de tal por el simple hecho de recibir el título que lo certifica o le da la cualidad de profesional, nadie es profesional por el título en sí, el título lo único que expresa es su calidad de ser ya un profesional, mas no que tiene todas las cualidades éticas para serlo, el título profesional mas aya de ser un ALGUIEN es la manifestación intrínseca de lo que internamente se lleva, no por la naturaleza de la persona sino por sus cualidades éticas, como la idoneidad o aptitud que le da un nuevo perfil a su personalidad.

El ser profesionales dignos representa la excelencia, gravedad, decoro que tiene la persona y el respeto consigo mismo.

Ahora bien, nosotros como futuros Contadores Públicos, debemos acatar la ética como opción de vida, por el solo hecho de tener fe pública. Nuestras decisiones están respaldadas por las demás personas que creen fielmente en nosotros y en nuestra palabra. Por ello debemos seguir los principios básicos que nos competen como son

1. La integridad
2. Objetividad
3. Independencia
4. Responsabilidad
5. Confidencialidad
6. Observar las disposiciones normativas
7. Competencia y actualización profesional
8. Difusión y colaboración
9. Respeto entre colegas
10. y una conducta ética

De nosotros depende nuestra profesión, si queremos ser profesionales integrales capaces de poner en práctica esta frase < haz lo que quieras >, siendo libres e independientes, racionales y objetivos; si logramos este objetivo seguro que los usuarios de la información jamás volverán a poner en duda de cuan éticos somos y gozaremos nuevamente de su confianza general, y volveremos a emitir un real fe pública.

ABEL GUILLERMO LÓPEZ MENDOZA

abelmdo1@hotmai.com

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA

Gaceta Universitaria

Resoluciones y Acuerdos de los Organos de Gobierno de la Universidad de Panamá

Publicada por la Secretaría General

AÑO 1986

Panamá, Republica de Panamá

No 22

Reglamento de la
Carrera del
Personal Administrativo
Aprobado por el Consejo
General Universitario
en Reunión 10 - 85
del 8 de Agosto de 1985.

PANAMA
ENERO 1986

- b. El Director de Personal.
- c. Dos (2) representantes de la Asociación Gremial que agrupe a la mayoría de los empleados administrativos de la Universidad de Panamá

ARTICULO 14.- Los miembros de la Comisión de Personal deberán reunir los siguientes requisitos:

- a. Ser de nacionalidad panameña.
- b. Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos.
- c. Haber sido evaluados durante el último año de su desempeño con una calificación mínima de satisfactorio.
- ch. Ser empleado permanente.
- d. No haber sido sancionado por faltas graves en el último año.

Párrafo: Los requisitos señalados en los literales c y ch, sólo son aplicables a los representantes de la asociación gremial que agrupe a la mayoría de empleados administrativos de la Universidad de Panamá.

TITULO III

DE LOS DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD

CAPITULO I

DE LOS DERECHOS

ARTICULO 15.- Son derechos del personal administrativo, además de los que establecen la Constitución, la Ley Orgánica, el Estatuto y demás reglamentos universitarios, los siguientes:

- a. Recibir una remuneración justa y decorosa de acuerdo con las funciones inherentes al cargo que desempeña y a la escala general de sueldos de la Institución.
- b. Tener estabilidad en el cargo, condicionada al cumplimiento de los deberes establecidos en este Reglamento, a su eficiencia y conducta laboral.
- c. No ser sancionado con medidas disciplinarias, sin que medie justa causa y por medio de los procedimientos previamente establecidos en este Reglamento.
- ch. Ser promovido a un cargo de mayor jerarquía atendiendo sus méritos, conducta laboral y eficiencia, según lo que establece el presente Reglamento y sujeta a las posibilidades administrativas y presupuestarias de la Institución.
- d. Recibir un mes de vacaciones anuales remuneradas, después de once (11) meses de labores continuas en la Institución.
- e. Obtener el beneficio de la jubilación, cuando cumpla con los requisitos previstos en la Ley.

- f. Recibir una pensión de invalidez, siempre que reúna los requisitos legalmente establecidos.
- g. Recibir licencia con sueldo, por motivos de enfermedad, gravidez, matrimonio, estudios especiales y cuando preste servicios a otras dependencias estatales, siempre que no reciba remuneración en éstas.
- h. Recibir licencia sin sueldo, en los casos especiales que establezca el presente Reglamento.
- i. Ejercer el derecho de asociación y pertenecer a Organos Colegiados de Gobierno Universitario, según lo establecen las disposiciones legales vigentes y el presente Reglamento
- j. Recibir una compensación por la prestación de sus servicios en horas extraordinarias.
- k. Asistir a cursos, seminarios y otras formas de capacitación y superación profesional, de acuerdo con las necesidades y a las posibilidades económicas de la Universidad, por el tiempo que permita la Ley y los reglamentos.
- l. Recibir aumentos periódicos de sueldos, los cuales se regularan con base en el presupuesto universitario y la escala general de sueldos.
- ll. Hacer uso de todos los recursos y acciones establecidas por la Constitución, la Ley y los Reglamentos en defensa de sus derechos.

CAPITULO II
DE LOS DEBERES

ARTICULO 16.- Son deberes del servidor universitario, además de los que establecen la Constitución, la Ley Orgánica, el Estatuto y demás reglamentos universitarios, los siguientes:

- a Respetar, cumplir y hacer cumplir la Ley Orgánica, el Estatuto, los reglamentos y demás normas correspondientes al Reglamento de Carrera del Personal Administrativo
- b Asistir al trabajo puntualmente, de acuerdo con el horario y la jornada establecida.
- c. Desempeñar las funciones que le sean señaladas, según el puesto que ocupe con eficiencia y dedicación
- ch Cumplir con las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores jerárquicos, siempre que las mismas no sean contrarias a la Ley y al presente Reglamento, y realizar las labores adicionales que se le asignen eventualmente, de acuerdo con las necesidades, prioridades y urgencias de la institución.
- d Conducirse en forma cortés y respetuosa con sus superiores jerárquicos, los servidores de la Institución, estudiantes y público en general, y coadyuvar en la armonía entre los miembros de la familia universitaria
- e Mantener una conducta que contribuya a elevar el

prestigio de la Universidad.

Conservar en buen estado los instrumentos, materiales y bienes que se le hayan entregado para la realización de su trabajo y proteger el patrimonio de la Universidad

- g. Trabajar jornadas extraordinarias cuando el servicio así lo requiera, previa notificación escrita.
- h. Presentarse a la Institución en condiciones mentales y físicas para ejecutar adecuadamente sus labores; igualmente, en estado apropiado de aseo personal y vestido en forma conveniente de acuerdo con las funciones que desempeña
- j. Marcar personalmente la tarjeta o registro de asistencia al comenzar y terminar el horario de trabajo.
- j. Cumplir con los procedimientos establecidos en este Reglamento para obtener los permisos cuando tenga que ausentarse de su área de trabajo en horas laborales
- k. Portar la tarjeta de identificación que lo acredite como servidor universitario y usarla para fines oficiales, la cual deberá devolver cuando termine su relación laboral con la Institución
- l. Proteger el patrimonio de la Institución y la integridad física de los servidores que laboran en ella, así como la de terceras personas que puedan verse afectadas.

- l) Informar a las autoridades competentes sobre cualquier cambio de domicilio, estado civil, nivel de estudios, etc , para mantener actualizados los registros de personal.
- m. Colaborar con la Universidad cuando se presente un siniestro o riesgo inminente que pueda poner en peligro la Institución y a los que se encuentran en ella.
- n. Cumplir con los programas de adiestramiento y capacitación destinados a mejorar su desempeño dentro de la Universidad
- ñ. Informar a los superiores sobre cualquier anomalía que se presente dentro de la Institución o unidad donde trabaja.
- o. Mantener en forma confidencial los datos contenidos en informes y documentos que estén en los archivos que maneja o tenga acceso por razón de su trabajo, salvo que su divulgación sea autorizada por los superiores jerárquicos
- p. Velar por el mejoramiento de la Universidad y del funcionario universitario.

CAPITULO III DE LAS PROHIBICIONES

ARTICULO 17.- Queda prohibido al funcionario universitario lo siguiente:

Contravenir los deberes contemplados en la Ley y

en el presente Reglamento

- b Revelar datos e informaciones de carácter administrativo y docente, de índole confidencial, a los cuales tenga acceso el funcionario por razón de su trabajo
 - c Recibir o solicitar dádivas o recompensas por la ejecución de funciones propias del cargo que desempeña, o a cambio de un nombramiento, de un ascenso o mejoramiento de la condición de cualquier empleado
 - ch Abandonar el trabajo sin que medie causa justificada
 - o Realizar actividades de índole política o partidista durante horas de trabajo y obligar a los empleados a asistir a actos políticos
 - e. Faltar al trabajo o no realizar sus labores sin que medie causa justificada ni permiso del superior.
 - f. Utilizar para su uso personal los materiales que son de propiedad de la Institución o darle un uso distinto al que requiere la naturaleza del trabajo que desempeña.
- Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de sustancias alucinógenas
- Realizar, sin previa autorización, actividades que no sean afines con el desempeño de sus la-

bores en el área de trabajo

- i Realizar actos que atenten contra la integridad física de la institución y la seguridad de las personas que laboran en ella
- j Cualesquiera otras actividades que señale la Ley, y este Reglamento

TITULO IV

DE LA CLASIFICACION DE LOS PUESTOS

ARTICULO 18 - El Sistema de Clasificación de Puestos agrupará a éstos de acuerdo con la similitud de deberes, responsabilidades, nivel de dificultad, complejidad y requisitos para desempeñarlos, con el propósito de orientar a la administración de personal, en las áreas de reclutamiento, selección, capacitación, remuneración y otras

ARTICULO 19.- La Clasificación de Puestos se basa en las funciones y responsabilidades asignadas a los mismos y no necesariamente en las cualidades o condiciones de quienes los ocupen

ARTICULO 20.- Habrá un Manual Descriptivo de Clases de Puestos que contendrá las especificaciones o descripciones de los puestos para el Personal Administrativo, tales como: título, grado, código, salario, detalles de las tareas inherentes al puesto, la supervisión recibida o ejercida, los requisitos mínimos de educación, experiencia, conocimientos, habilidades y destrezas que habrán de exigirse a quienes vayan a ocupar un

REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

DECRETO EJECUTIVO No. 246
(De 15 de diciembre de 2004)

"Por el cual se dicta el Código Uniforme de Ética de los Servidores Públicos que laboran en las entidades del Gobierno Central"

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
En uso de sus facultades constitucionales,

CONSIDERANDO

Que mediante el artículo 27 de la ley No 6 de 22 de enero de 2002, "Que dicta normas para la transparencia en la gestión pública, establece la acción de Hábeas Data y dicta otras disposiciones", se facultó a toda agencia o dependencia del Estado, incluyendo las pertenecientes a los Órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial, lo mismo que a los municipios, los gobiernos locales y las juntas comunales, para dictar dentro de un plazo no mayor de seis meses un Código de Ética para el correcto ejercicio de la función pública

Que bajo los efectos de la citada norma legal, distintas dependencias que integran el Sector Público han dictado una serie de códigos que de manera dispersa recogen los principios de orden ético y moral que dicho artículo ordena incorporar en los mismos

Que el Órgano Ejecutivo considera indispensable para el correcto ejercicio de la función pública en aquellas instituciones que forman parte del Gobierno Central, contar con un instrumento que recoja de manera uniforme las normas y principios éticos y morales que, en todo momento, deben orientar la conducta de los servidores públicos que laboran en tales entidades

DECRETA:

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

ARTÍCULO 1 Las disposiciones de este decreto son de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios o servidores públicos, sin perjuicio de su nivel jerárquico, que presten servicios en las diferentes instituciones del gobierno central, entidades autónomas o semiautónomas, lo mismo que en empresas y sociedades con participación estatal mayoritaria.

ARTÍCULO 2 Para los efectos del presente decreto, se entiende por Función Pública toda actividad permanente o temporal, remunerada o ad honorem, realizada por una persona natural en nombre o al servicio del Estado en cualquiera de las instituciones a que se refiere el artículo anterior, con independencia de su nivel jerárquico

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 3 PROBIDAD El servidor público debe actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Tampoco aceptará prestación o compensación alguna por parte de terceros que le pueda llevar a incurrir en falta a sus deberes y obligaciones.

ARTÍCULO 4 PRUDENCIA El servidor público debe actuar con pleno conocimiento de las materias sometidas a su consideración y con la misma diligencia que un buen administrador emplearía para con sus propios bienes, dado que el ejercicio de la función pública debe inspirar confianza en la comunidad. Asimismo, debe evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores.

ARTÍCULO 5 JUSTICIA El servidor público debe tener permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones y coadyuvar a la realización plena de los derechos de que goza el ciudadano en sus relaciones con el Estado.

ARTÍCULO 6 TEMPLANZA El servidor público debe desarrollar sus funciones con respeto y sobriedad, usando las prerrogativas inherentes a su cargo y los medios de que dispone únicamente para el cumplimiento de sus funciones y deberes. Asimismo, debe evitar cualquier ostentación que pudiera poner en duda su honestidad o su disposición para el cumplimiento de los deberes propios de su cargo.

ARTICULO 7 IDONEIDAD La idoneidad, entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública.

ARTICULO 8 RESPONSABILIDAD El servidor público debe hacer un esfuerzo honesto para cumplir cabalmente sus deberes. Cuanto más elevado sea el cargo que ocupa un servidor público, mayor es su responsabilidad para el cumplimiento de las disposiciones de este Código Uniforme de Ética.

ARTÍCULO 9 TRANSPARENCIA El servidor público, salvo las limitaciones previstas en la ley, garantizará el acceso a la información gubernamental, sin otros límites que aquellos que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares. También garantizará el uso y aplicación transparente y responsable de los recursos públicos, absteniéndose de ejercer toda discrecionalidad respecto de los mismos.

ARTÍCULO 10 IGUALDAD El servidor público tendrá como regla invariable de sus actos y decisiones, el respetar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos y extranjeros residentes en el país, sin distinción de raza, nacimiento, nacionalidad, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

ARTÍCULO 11 RESPETO El servidor público respetará, sin excepción alguna, la dignidad de la persona humana y los derechos y libertades que le son inherentes.

ARTICULO 12 LIDERAZGO El servidor público promoverá y apoyará con su ejemplo personal los principios establecidos en este Decreto Ejecutivo.

PRINCIPIOS PARTICULARES

ARTÍCULO 13 APTITUD Quien disponga el nombramiento de un servidor público debe comprobar que el escogido cumpla con todos los requisitos dispuestos por la ley o los reglamentos para determinar su idoneidad para el ejercicio del cargo. Ninguna persona debe aceptar ser nombrada en un cargo para el que no tenga aptitud.

ARTÍCULO 14 CAPACITACIÓN El servidor público debe capacitarse para el mejor desempeño de las funciones inherentes a su cargo, según lo determinan las normas que rigen el servicio o lo dispongan las autoridades competentes.

ARTÍCULO 15 LEGALIDAD El servidor público debe sujetar su actuación a la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que regulan su actividad, y en caso de duda procurará el asesoramiento correspondiente. También debe observar en todo momento un comportamiento tal que, examinada su conducta, ésta no pueda ser objeto de reproche.

ARTÍCULO 16 EVALUACIÓN El servidor público debe evaluar los antecedentes, motivos y consecuencias de los actos cuya generación o ejecución tuviera a su cargo.

ARTÍCULO 17 VERACIDAD El servidor público debe evaluar los antecedentes, motivos y consecuencias de los actos cuya generación o ejecución tuviera a su cargo.

ARTÍCULO 18 DISCRECIÓN El servidor público debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el secreto o la reserva administrativa.

ARTÍCULO 19 DECLARACION JURADA PATRIMONIAL El servidor público, obligado para ello conforme al artículo 304 de la Constitución Política de la República y las leyes que lo desarrollen, deberá presentar una declaración jurada sobre su situación patrimonial y financiera.

ARTÍCULO 20 OBEDIENCIA El servidor público debe dar cumplimiento a las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo el supuesto de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas.

ARTÍCULO 21 INDEPENDENCIA DE CRITERIO El servicio público no debe involucrarse en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones o que conlleven un conflicto de intereses. Debe abstenerse de toda conducta que pueda afectar su independencia de criterio para el desempeño de las funciones.

ARTÍCULO 22 EQUIDAD El empleo de criterios de equidad para adecuar la solución legal a un resultado más justo nunca debe ser ejecutado en contra del ordenamiento jurídico.

ARTÍCULO 23. IGUAL DE TRATO. El servidor público no debe realizar actos discriminatorios en su relación con el público o con los demás agentes de la Administración. Debe otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de situaciones. Se entiende que existe igualdad de situaciones cuando no median diferencias que, de acuerdo con las normas vigentes, deben considerarse para establecer una prelación. Este principio se aplica

también a las relaciones que el servidor mantenga con sus subordinados

ARTÍCULO 24 EJERCICIO ADECUADO DEL CARGO El ejercicio adecuado del cargo involucra el cumplimiento personal del presente Código Uniforme de Ética y el deber de procurar su observancia por parte de sus subordinados

El servidor público no debe obtener ni procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, amparándose en el uso de su cargo, autoridad, influencia o apanencia de influencia

Tampoco debe adoptar represalias de ningún tipo ejercer coacción alguna contra funcionarios u otras personas, salvo que éstas se enmarquen dentro del estricto ejercicio del cargo

ARTÍCULO 25 USO ADECUADO DE LOS BIENES DEL ESTADO El servidor público debe proteger y conservar los bienes del Estado. Debe utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento

Tampoco puede emplearlos o permitir que otros lo hagan para fines políticos o particulares, ni otros propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados. No se consideran fines particulares las actividades que, por razones protocolares o misiones especiales el servidor deba llevar a cabo fuera de lugar u horario en los cuales desarrolla sus funciones

ARTÍCULO 26 USO ADECUADO DEL TIEMPO DE TRABAJO El servidor público debe usar el tiempo comprendido dentro de su horario de trabajo, en un esfuerzo responsable para cumplir con sus quehaceres. Debe desempeñar sus funciones de una manera eficiente y eficaz y velar para que sus subordinados actúen de la misma manera. No debe fomentar, exigir o solicitar a sus subordinados que empleen el horario de trabajo para realizar actividades que no sean las que les requieran para el desempeño de los deberes a su cargo

ARTÍCULO 27 COLABORACIÓN Ante situaciones extraordinarias, el servidor público debe realizar aquellas tareas que resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten, aunque por su naturaleza o modalidad, dichas tareas no sean las estrictamente inherentes a su cargo

ARTÍCULO 28 USO DE INFORMACIÓN El servidor público no debe utilizar, en beneficio propio o de terceros o para fines ajenos al servicio, información de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que no esté destinada al público en general. Tampoco debe utilizar, en beneficio propio o de terceros información cuyo conocimiento otorgue una ventaja indebida, conduzca a la violación del ordenamiento jurídico o genere una discriminación de cualquier naturaleza

ARTÍCULO 29 OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR El servidor público debe denunciar ante su superior o ante las autoridades correspondientes, aquellos actos de los que tuviera conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que pudieran causar perjuicios al Estado o constituir un delito o violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente Código.

ARTÍCULO 30 DIGNIDAD Y DECORO El servidor público debe observar una conducta digna y decorosa, actuando con sobriedad y moderación. En su trato con el público y con los demás funcionarios, debe conducirse en todo momento con respeto y corrección

ARTÍCULO 31 HONOR. El servidor público al que se le impute la comisión de un delito contra la Administración Pública, debe facilitar la investigación y colaborar con las medidas administrativas y judiciales dispuestas por la autoridad competente para esclarecer la situación, a fin de dejar a salvo su honra y la dignidad de su cargo

ARTÍCULO 32 TOLERANCIA. El servidor público debe observar, frente a las críticas del público y de la prensa, un grado de tolerancia superior al que, razonablemente, pudiera esperarse de un ciudadano común

ARTÍCULO 33 EQUILIBRIO. El servidor público debe actuar, en el desempeño de sus funciones, con sentido práctico y buen juicio

CAPITULO IV

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 34 PROHIBICIONES GENERALES. El servidor público no debe, directa o indirectamente, otorgar, solicitar o aceptar regalos, beneficios, promesas u otras ventajas de los particulares u otros funcionarios

ARTÍCULO 35 BENEFICIOS PROHIBIDOS. El servidor público no debe, directa o indirectamente, ni para sí ni para terceros, solicitar, aceptar o admitir dinero, dadas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas en las siguientes situaciones

- a) Para apresurar, retardar, hacer o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones,
- b) Para hacer valer su influencia ante otro servidor público, a fin de que éste apresure, retarde, haga o deje de hacer tareas relativas a sus funciones,
- c) Cuando resultare que no se habrían ofrecido o dado si el destinatario desempeñara ese cargo o función

ARTÍCULO 36 PRESUNCIONES. Se presume especialmente que el beneficio está prohibido si proviene de una persona o entidad que

- a) Lleve a cabo actividades reguladas o fiscalizadas por el órgano o entidad en el que se desempeña el servidor público,
- b) Gestione o explote concesiones, autorizaciones, privilegios o franquicias otorgados por el órgano o entidad en el que se desempeña el servidor público,
- c) Sea o pretendiera ser contratista o proveedor de bienes o servicios de la institución en la cual se desempeña el servidor público
- d) Procure una decisión o acción de la entidad en la que ejerce su cargo el servidor público;
- e) Tenga intereses que pudieran verse significativamente afectados por una acción, decisión u omisión del órgano o entidad en la que desempeñe funciones el servidor público.

ARTÍCULO 37 EXCEPCIONES. Quedan exceptuados de la prohibición establecida en el literal c) del artículo 35

- a) Los reconocimientos protocolares recibidos de gobiernos, organismos

internacionales o entidades sin fines de lucro, en las condiciones en las que la ley o la costumbre oficial admitan esos beneficios,

b) Los gastos de viaje y estadía recibidos de gobiernos, instituciones de enseñanza o entidades sin fines de lucro, para dictar o participar en conferencias, cursos o actividades académico-culturales, siempre que ello no resultara incompatible con las funciones del cargo o prohibido por normas especiales,

c) Los regalos o beneficios que por su valor exiguo, según las circunstancias, no pudieran razonablemente ser considerados como un medio tendiente a afectar la recta voluntad del servidor público

ARTÍCULO 38. EXCLUSION. Quedan excluidos de la prohibición establecida en los artículos precedentes, los regalos de menor cuantía que se realicen por razones de amistad o relaciones personales con motivo de acontecimientos en los que resulta usual efectuarlos

CAPÍTULO V

IMPEDIMENTOS POR RAZONES DE LA FUNCIONES

ARTÍCULO 39. CONFLICTO DE INTERESES. A fin de preservar la independencia de criterio y el principio de equidad, el servidor público no puede mantener relaciones ni aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo

Tampoco puede dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar, ni prestar servicios, remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios o que sean proveedores del Estado, ni mantener vínculos que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el órgano o entidad en la que se encuentre desarrollando sus funciones

ARTÍCULO 40. EXCUSA. El funcionario público debe excusarse y abstenerse de participar en todos aquellos casos en los que pudiera presentarse conflicto de intereses y notificará tal circunstancia a su superior jerárquico

ARTÍCULO 41. NEPOTISMO. El servidor público deberá abstenerse de beneficiar con nombramientos en puestos públicos a su cónyuge, pareja de unión consensual u otros parientes dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad

El servidor público también deberá abstenerse de ejercer la función pública en la misma unidad administrativa o en unidades administrativas que mantengan entre sí relaciones de control o fiscalización, y en las que laboren personas incluidas en los mencionados vínculos de parentesco, ya sean originales o subrevinientes, sin notificar tal situación oportunamente a su superior jerárquico

ARTÍCULO 42. ACUMULACIÓN DE CARGOS. Salvo en aquellos casos previstos en la Constitución Política de la República o la ley, el servidor público que desempeñe un cargo en la Administración Pública o la ley, el servidor público que desempeñe un cargo en la Administración Pública no podrá ejercer otro cargo remunerado en el ámbito nacional o municipal

ARTÍCULO 43. PROHIBICION DE CELEBRAR GESTIONES O TRÁMITES EI

servidor público no debe efectuar o patrocinar a favor de terceros, trámites o gestiones administrativas, se encuentren o no directamente a su cargo, ni celebrar contratos con la Administración, cuando tengan vínculos con la entidad o institución en donde se desempeñe

CAPITULO VI

SANCIONES

ARTÍCULO 44 SANCIONES. El servidor público que incurra en la violación de las disposiciones del presente decreto, en atención a la gravedad de la falta cometida, será sancionado administrativamente con amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión del cargo o destitución

ARTÍCULO 45 PROCEDIMIENTO En caso de violaciones al presente Código Uniforme de Etica los responsables de cada entidad, de oficio o a requerimiento de parte interesada, deben instruir el procedimiento administrativo correspondiente, de conformidad con las disposiciones contenidas en el Título VII de la Ley No 9 de 20 de junio de 1994, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales derivadas de la infracción

En caso de determinarse la existencia de un hecho punible contra la Administración Pública, el responsable de la entidad deberá poner el hecho en conocimiento de la autoridad competente

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 46 Este Decreto deroga el Decreto Ejecutivo No.13 de 24 de enero de 1991

ARTÍCULO 47 El presente Decreto empezará a regir a partir de su publicación en la Gaceta Oficial

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Panamá, a los 15 días del mes de diciembre de dos mil cuatro (2004)

MARTÍN TORRIJOS ESPINO
S.
Presidente de la República
Presidencia

UBALDINO REAL
Ministro de la

XVII

EL PODER DE LOS VALORES

Todos los seres humanos poseemos cierto tipo de valores, y que constituye aquello a lo que nosotros le damos significado.

Para una persona los valores pueden ser solamente de uso material o de intercambio; aprecia muchísimo su coche, su traje, su vestido, sus libros, su pipa, etcétera ¿A cuántas cosas puede alguien dar valor?; pero tal vez esas mismas cosas no sean valiosas para otra persona.

Pero hay valores de orden universal, principios que son apreciados en todo tiempo y lugar, valores que, por supuesto, cuando los compartimos a diferencia de los otros, crecen, por ejemplo: Si yo comparto con usted mi comida, tengo menos comida, si yo comparto con usted mi automóvil, usaré menos mi automóvil; si yo comparto con usted la riqueza, mi dinero disminuirá Pero si yo comparto con usted mis conocimientos el valor de éstos crece; si comparto la alegría, el valor de ésta crece; si comparto la amistad el valor de ésta crece.

Los valores de orden superior tienen esa característica muy particular. Son valores crecientes, cada vez que nos atrevemos a compartirlos.

Analice usted las crisis en las que vivimos todos los países del mundo: problemas ecológicos, de corrupción, deshonestidad, y estoy hablando de países ricos y países

pobres. En el fondo, ¿qué sucede? Los valores de uso o de intercambio han obsesionado al ser humano, a esto nosotros le llamamos: Los círculos de hierro.

Los círculos de hierro se presentan en aquella persona que quiere tener más dinero, para tener más poder; quiere tener más poder, para tener más influencia; porque si tiene más influencia, tendrá más dinero; y si tiene más dinero, tendrá más poder; y si tiene más poder tendrá más influencia... Y el círculo de hierro atrapa al ser humano. Llega el momento en que el ser humano es insaciable en los valores de intercambio o de uso.

¿Cuándo se podrá llenar ese "agujero negro" enorme, que tenemos que se llama vacío existencial? No se puede llenar ni con dinero, poder, ni con influencia. La única forma en que el ser humano lo puede llenar en forma completa y total es a través de poseer valores de orden superior: los valores que hacen crecer al ser humano, que nos proyectan a una vida superior, que nos dan sentido existencial. Esto es precisamente la esencia del poder de los valores.

Un ser humano no puede comprar el derecho a figurar por siempre en la historia universal. ¿Quiénes son aquéllos que han quedado inmortalizados para siempre en la memoria universal? Aquéllos que se han sustentado en valores, aquéllos que han predicado valores y sobre todo aquéllos que han vivido valores.

Y lo podemos ver en todos los campos, por ejemplo: en el valor empresarial. Las empresas verdaderamente exitosas a nivel mundial, curiosamente no estén proyectadas en base a un plan de utilidades o a un presupuesto de ventas; están basadas en valores. Empresas tan extraordinarias como el parque de diversiones llamado Disney, está sustentada en el valor de producir felicidad humana, felicidad infantil, en la limpieza espiritual y material, y esos valores le han llevado a ser el líder en el mercado de parques de diversiones. En las grandes cadenas hoteleras, por ejemplo, muchas de ellas a nivel mundial, todo su presupuesto parte de los valores, como son: cortesía, servicio, alegría, limpieza, capacidad de respuesta, todos esos valores han llevado a esas organizaciones hoteleras a ser líderes mundiales.

Y así podríamos plantear una gran cantidad de institutos, empresas, organizaciones altamente productivas en materia económica, pero que llevan una misión fundamental y es precisamente el difundir, apoyar y desarrollar valores.

Cuando hablamos de los problemas actuales inmediatamente pensamos que la célula más importante que existe en la sociedad es precisamente la familia. Cuando las familias se desintegran, se desintegran las naciones. Decía Maquiavelo: «Si usted desea corromper a una nación, corrompa a sus mujeres». ¿Por qué? Porque ellas, en forma natural son las depositarias de los valores; es precisamente en el vientre de una madre, en su ejemplo,

su testimonio, coherencia, alegría, sentido de servicio, que los seres humanos aprendemos a amar. Gracias a ese ejercicio materno tan extraordinario que Dios concedió a la mujer.

El hombre que se logra proyectar, el hombre que tiene un horizonte amplio es aquél que está sustentado efectivamente en valores. Y usted se preguntará: ¿Qué valor será el más importante en una persona? El valor más importante, el número uno, es la autoestima. El ser humano tiene que aprender a amarse a sí mismo. Hay valores tan importantes como la honestidad, ¿acaso en nuestras naciones hará falta la honestidad?, y no quiero solamente hablar de los países del sur, también los países altamente desarrollados. Hemos escuchado durante mucho tiempo que el problema del narcotráfico es por los proveedores, curiosamente el éxito del consumo de automóviles es gracias al consumidor automotriz, el éxito de las hamburguesas gracias al consumidor de la hamburguesa, el éxito de la televisión norteamericana es gracias al consumidor norteamericano. Es decir, la capacidad de compra ha hecho de estas industrias un verdadero éxito económico.

Y el éxito de las drogas, ¿a qué se deberá? Seguramente los medios de comunicación así nos lo han planteado, se debe a los "malvados" narcotraficantes latinoamericanos que proveen a un mercado inofensivo como son los consumidores de otras naciones. ¿Y el consumidor? ¿Acaso hemos pensado en el consumidor norteamericano?

¿Usted sabe que el 50% de la producción mundial de drogas se consume en los Estados Unidos?, ¿usted sabe, por ejemplo, que los Estados Unidos representan el 6% de la población mundial y que consumen el 35% de los energéticos mundiales, también ellos son los principales consumidores de estas drogas? Un gramo de cocaína en Bolivia vale 4 dólares, en Los Angeles vale 100 dólares. ¿Acaso no tendrían que revisar en Estados Unidos su estructura de valores?

Si queremos rescatar a una nación tendríamos entonces que difundir, apoyar y promover los valores. ¿Cuándo hemos oído hablar del cartel de Washington, o del cartel de Miami o del cartel de Los Angeles? Sabemos del cartel de Cali, de Medellín, del Golfo, etcétera. Grupo que también tienen un problema muy grave: Valores. Y en los países pobres, los niños abandonados, la gente que deambula por las calles, los grandes solitarios, que son seres humanos miserables desde el punto de vista económico, y de la peor marginación que es la marginación moral. ¿Cuál es el problema? Valores.

Recuerdo a un grupo de idealistas que fueron a visitar uno de los peores lugares que puede haber sobre la faz de la Tierra, un verdadero infierno, Las cárceles. Un grupo de soñadores fueron a hablar de Excelencia a una cárcel muy deprimente en la República Mexicana; una vez que concluyó el orador, se levantó un asesino que estaba condenado a 40 años porque había cometido 5 homicidios y dijo: «¡Oiga, yo quiero ser excelente!» Y el orador le

preguntó: «¿Y por qué ahora decide usted ser excelente?» Y el reo le contestó: «Porque yo no sabía que eso existía. Nací en un prostíbulo, conocí muy poco a mi madre, si usted sabe quién es mi padre, pues le doy una plata, porque la verdad nunca lo conocí. Y de pronto aquí me dicen que hay un horizonte diferente. Yo quisiera llegar a ese nuevo horizonte». ¿Qué refleja esta pequeña anécdota? Que la marginación moral y espiritual puede ser la más dramática y la más triste que un ser humano pueda sufrir.

El ser humano es capaz de robar, matar y violar, ¿por qué lo hace? ¿qué lo impulsa a hacer el mal? Una pregunta que hago comúnmente a todos los líderes es: ¿Por qué existe el mal? Y por favor no piense que es sólo porque existe el bien, sería muy simplista la solución. Y no es así; el mal tiene una razón de ser, el mal es evolutivo, el mal es ilustrativo, el mal nos hace avanzar y a continuación argumentaré por qué.

Cuando nos enfrentamos ante la miseria y el abandono de los niños, esto obliga a algunos pensadores a buscar soluciones. Ese problema que aparentemente no les afecta en forma personal, los hace buscar un camino para mejorar. Piense usted por un momento: A los idealistas que nos legaron la libertad, el mal de la esclavitud, la miseria y el abandono de los esclavos los hizo reflexionar y los impulsó a buscar un cambio. Cuando el Sr. Mahatma Gandhi fue arrojado en un andén en Sudáfrica porque viajaba en un vagón de primera clase y por su

color de piel no “merecía” estar en ese lugar. En ese momento, el mal del racismo y la discriminación, hicieron reflexionar a un ser humano para provocar un cambio. ¡Ese mal provocó un cambio!

Cuando yo observo la aberrante escena de un joven babeante porque alguien lo indujo a las drogas y cuando vemos a nuestra juventud extraviada, por supuesto que nos hace pensar, y queremos un cambio, Un grito de desesperación para que muchos seres humanos en el mundo se pongan de pie y luchen, busquen el cambio. El antivale de la maldad nos obliga a buscar el bien.

Un antiguo cuento dice: “Había un ovejero, como en todos los cuentos de ovejas, a quien se le escapó una oveja, como en todos los cuentos de ovejas. La oveja se extravió en el bosque, como en todos los cuentos de ovejas. Apareció el lobo y como en todos los cuentos de ovejas salió el pastor, ahuyentó a el lobo y la trajo sana y salva a su corral. Pero curiosamente, a diferencia de todos los cuentos de ovejas, nuestro ovejero dejó la puerta abierta.” ¿Sabe qué significa esta metáfora? La creación. Dios ha creado al ser humano con una puerta abierta que se llama: Libertad.

Puede usted dedicar su vida a hacer el bien o a hacer el mal; de usted depende el uso de su propia libertad; por eso el mal ha sido provocado, pero nos ha obligado también a reflexionar y a cambiar. Antiguamente era un valor servir al rey, dar la vida al rey, pero llegó el momento

en que hubo pensadores que dijeron: «¿Acaso esto va conforme a la libertad y la naturaleza del ser humano?» Por el simple hecho que un ser llegó, destruyó, conquistó, violó, y lo nombraron rey, ¿Le tenemos que deber nuestra vida y lealtad para siempre?

Hubo pensadores que en su tiempo lucharon contra esa idea y gracias a ellos hemos recibido el mundo de la libertad, el mundo de la democracia.

En los feudos de la Edad Media, si yo me quería casar, llevaba a mi novia frente al conde, o el dueño de la comarca y le teníamos que dar, como ofrenda, que la doncella pasara con él la primera noche de bodas, para poder autorizar el matrimonio. ¿Por qué? Hubo seres humanos que se violentaron ante tal situación y, por supuesto, provocaron un enorme cambio.

El mal existe, pero gracias a él surge el bien y evoluciona el ser humano. Si nos preguntáramos, ¿el mundo es mejor ahora que antes? Le quiero garantizar que es mucho mejor que antes. Por ejemplo en nuestro país, ¿cómo vivimos actualmente? Tenemos libertad, educación, medios de comunicación, tenemos muchos medios de realización, que hace 100 años no existían y mucho menos hace 200 años.

Le pregunté en una ocasión a un joven: «¿Oye, con quién te piensas casar?» y me contestó: «Con una mujer». Y yo le dije: «Claro, me imagino que con una mujer,

pero ¿con quién?», dijo: «Pues no sé». «Bueno, pero cómo... ¿cuál te imaginas?» Y ya acorralado el joven me contestó: «Bueno, con la persona que yo elija»; entonces yo le dije: «Bienaventurado que naciste en este tiempo, porque en siglos anteriores nunca hubieras podido decidir, hubieran decidido tus padres; sencillamente en el pasado los jóvenes no tenían la capacidad de elección». Los jóvenes hoy en día ya tienen un mundo de libertad, otro marco para poder realizarse. Y si nos preguntáramos ¿Gracias a quién? A aquéllos que han promovido valores, que han escrito la historia a través de los valores y el coraje, pues éste existe en la medida en que yo quiera vivir congruentemente con el valor. Aquí hay algo muy importante que anotar. El valor puede ser una maravillosa teoría, pero la parte vital es convertirla en virtud.

¿Y cómo se convierte un valor en virtud? Si partimos nuevamente de la definición de la virtud. «*Virtus*», vigor, esfuerzo. Cuando yo me esfuerzo en ejercer un valor, mágicamente éste se convierte en virtud. Por ejemplo: Si una persona tiene por valor la honestidad, y predica con la honestidad y además habla de la honestidad, pero no actúa honestamente, no ha convertido el valor en virtud. Solamente tiene un bonito discurso, pero nada más.

En una ocasión llegó un amigo al circo con sus dos hijos y le preguntó al taquillero: «¿Cuánto cuestan los boletos?» El taquillero contestó: «Bueno, los mayores de 6 años, pagan boleto completo y los menores de 6 años pagan medio boleto». Entonces mi amigo pidió dos

boletos completos y un medio boleto. El taquillero sorprendido vio a los niños y preguntó: «¿Qué edad tienen sus hijos?». Y mi amigo contestó: «El más grande tiene 6 años y el otro tres». El taquillero replicó: «Hombre, puede usted decir que el mayor de sus hijos tiene cinco años y le doy dos medios boletos y solamente uno completo para usted». Mi amigo lo miró y le dijo: «Usted no ha entendido, quiero que mis hijos aprendan que en esta vida no necesitan engañar a nadie para triunfar. Y usted, por favor señor taquillero, no le robe a su empresa, sea honesto». Necesitamos educar a nuestros hijos en la honestidad, no podemos seguir sustentados en el concepto de: *Tranza y avanza*. Creo que eso lo tenemos que eliminar, los valores tienen que sustituir, definitivamente, a todos los antivalores.

La ética produce dinero y mucho dinero, las empresas más éticas en el mundo, en cuanto a calidad, precio y servicio, son las empresas ganadoras.

Los seres humanos que poseen valores, en cualquier profesión, sean mecánicos, médicos, abogados, o lo que sean, personas que tienen garantizado el éxito en su vida. No engañando, no sustentándose en antivalores. Creo que los seres humanos tenemos que tomar el compromiso de ser auténticos. ¿Qué significa auténtico? Ser fiel consigo mismo, vivir de acuerdo a las propias convicciones, de acuerdo a los propios valores.

El próximo fin de semana haga una lista de los valores de orden superior que para usted son fundamentales, los valores con los cuales usted quiere vivir, con los cuales usted desea que su familia conviva; que sean los más importantes para poder lograr la misión de su empresa. Empiece usted a estructurar su vida en función al núcleo central del ser humano, es decir que son precisamente sus propios valores.

Tiene usted un compromiso: heredar valores. Sus hijos van a apreciar más que nunca ser seres íntegros, que viven intensamente verdades que fueron sustentadas primero por la palabra; por la palabra de usted y luego respaldada por su acción.

La congruencia es el gran desafío. El llegar a ser congruente es una lucha permanente. El intentar vivir con coherencia es un desafío para todos los seres humanos. Tal vez usted ha escuchado a un padre de familia que está en casa diciendo: «Hijos míos, en esta casa solamente la verdad, únicamente la verdad y estrictamente la verdad». De pronto, suena el teléfono y uno de sus hijos le dice: «Papá, te hablan». Y el padre de familia le indica a su hijo: «Diles que no estoy».

Tal vez haya usted visto a una persona en estado de ebriedad que le dice a sus hijos: «Hijos míos, no oeban porque es muy malo». Ha visto usted a un sacerdote algo excedido de peso y que diga: «Hijos míos, vamos a

ayunar». La coherencia es lo más difícil en la vida. Le quiero asegurar que los líderes de todos los tiempos han elegido la muerte antes que traicionar sus propios valores.

¿Cuándo se logra la coherencia? Cuando la palabra y la acción hacen un círculo infinito, es una espiral sin fin. El ser humano se confunde con su acción y su palabra, es el ser humano que se ha atrevido a vivir, a vibrar, a sentir los valores como la parte más importante de su existencia. Ahí está el desafío, hacer una virtud de los valores de orden superior. Y recuérdelo: Cada vez que usted comparta un valor de orden superior, el valor crece, usted avanza, toma dimensiones extraordinarias; se convierte en un ser magistral. Ahí está la gran diferencia.

A partir de hoy, lo desafío: ¡Viva de acuerdo con sus valores! y en la noche, ¡reflexione..! ¿Convertí mis valores en virtudes?, ¿me esforcé para lograr que cada valor se convirtiera en una acción? Ahí está el desafío. ¡Conviértase en un ser virtuoso!

XVIII

EL PODER DEL «EXTRA»

Existen los seres reactivos. Aquéllos que responden y corresponden al estímulo recibido. Como lo dice el principio de Pavlov: nosotros le damos una galleta al perrito y el perrito mueve la cola, le damos un puntapié y el perrito huye, y por supuesto, está reaccionando en forma directa y proporcional al estímulo recibido.

Desafortunadamente muchos seres humanos viven también en forma reactiva: Usted me da la mano, yo le doy la mano; usted me da un beso, yo le doy un beso. La hora de salir del trabajo es a las 6:00 de la tarde, y a esa hora en punto me voy... Y creen que no es necesario entregar nada extraordinario.

El Poder del «Extra». El gran secreto de ser extraordinario consiste precisamente en agregarle «extras» a la vida, así como las horas extras, pero a usted tal vez le pagan las horas extras. Ahora usted va a comprar la vida con «extras» porque va a ejercer un don extraordinario que los líderes de todos los tiempos han manejado por hábito, no por casualidad, por su extraordinaria forma diferente de vivir.

Como decía nuestro maestro que ilustra el camino de la excelencia, el señor Aristóteles: «El ser humano logra la excelencia cuando la convierte en un hábito», en algo cotidiano. Somos lo que hacemos repetidamente, un ser humano que sonrío, por supuesto, es identificado como una persona alegre; una persona gruñona se identifica

como gruñón. Y así podemos ir identificando al ser humano por los hábitos que ha convertido en un estilo de vida.

Decía el maestro Ortega y Gasset: "El mundo está harto de la gente reactiva", de los que no son capaces de un ejercicio espontáneo y adicional. A diferencia de los líderes que han marcado la historia de todos los tiempos que sí han querido dar el extra. Y esto se ejerce no solamente para cambiar a una nación se ejerce para lograr la armonía en una familia, para lograr convivir con los seres que amamos, para poder lograr ascender en una empresa. A usted de casualidad, ¿le gustaría ganar más?, ¿tener un mejor automóvil?, ¿vivir un poco mejor?, ¿darle una mejor habitación a sus hijos o una mejor educación? En fin, si usted está destinado porque usted está diseñando su futuro, le voy a decir uno de los secretos más importantes: El secreto de ser extraordinario, es dar siempre muchísimo más de lo que la gente espera, que usualmente debemos de dar.

Si llegó la hora de la salida, agréguele un poco más de tiempo, arregle un lugar de trabajo ordenado; tal vez termine el informe de ayer. Haga la llamada telefónica pendiente, agréguele una sonrisa a sus colaboradores, agregue, agregue, agregue.

En nuestra agenda-libro de desarrollo personal, el reto ¿cuál es?: Ser 1% mejor todos los días. Le decimos a los empresarios: No pretendan ser 100% mejor es que la

competencia, solamente dedíquense a ser 1% mejor es en 100 cosas diferentes: 1% mejor en recepción, 1% mejor en facturación, 1% en entrega de pedidos, 1% en limpieza, 1% en la sonrisa, etcétera. Ese 1% va a rebasar a todos los ordinarios, los vulgares, los comunes y corrientes, porque usted ya está entrando al mundo de los extraordinarios.

Señora, si usted es ama de casa, ¿por qué no le agrega un extra el día de hoy a su comida? Agregue una flor en la mesa, agregue una pequeña sorpresa que agrade a su familia, un saludo de bienvenida, agregue ese algo adicional que hace que el día sea diferente. Para que la comida no sea una repetida y aburrida reunión cotidiana, ¡hágala extraordinaria!

Recuerdo hace algún tiempo que volaba en una aerolínea mexicana, y el sobrecargo, empezó a dar las instrucciones en relación con el uso del chaleco salvavidas y el cinturón de seguridad, en forma muy simpática, de modo que rompió la rutina. No lo hizo aburrido ni rutinario, como lo hacen siempre, lo hizo alegre, simpático y con bromas. De verdad que le aplaudimos al final, por lo que había logrado. Al pasar a mi lado le dije: «Lo felicito porque nos ha hecho usted de una actividad rutinaria, una actividad extraordinaria»; se me quedó viendo y me dijo: «Lo aprendí de usted en alguna conferencia que nos dictó, en donde nos dijo que todo lo ordinario puede lograr un cambio radical si nos atrevemos a hacerlo extraordinario».

Si una persona es telefonista ¿Por qué no lo hace hoy en forma extraordinaria? Contestar en forma diferente, dar un saludo de bienvenida, que se escuche alegría en su voz. Esa persona puede romper la rutina siendo una extraordinaria telefonista. Si usted es repartidor, médico, enfermera, ¿por qué el día de hoy no le agrega extras a todo lo que usted hace?

La relación humana, sobre todo la relación familiar, corre el grave riesgo de caer en la rutina, en un estilo aburrido, una forma habitual de hacer las cosas siempre igual, en donde se pierden la alegría y la frescura de nuestra relación. Resulta curioso, pero el día en que la casa esta más limpia y ordenada es el día en que van de visita personas desconocidas, que van por primera vez. Llegamos a unos niveles desastrosos de lo que le hemos llamado: el mal "somos de confianza". Y estamos en la fiesta, ¿Oiga, mi mole? «Usted no, porque usted es de casa, es de confianza, usted va hasta el final», y resulta que como tú eres de confianza pues el día de San Valentín no te regalo nada, porque somos ya de confianza, y en confianza se nos olvida en los cumpleaños, y en confianza en navidad, y el «exceso de confianza» entre comillas, se llega a convertir en falta de respeto

Erich Fromm lo decía en forma muy clara: «El amor tiene 3 grandes cualidades: respeto, cuidado y ternura»... ¿Y sabe usted cómo poder manifestar el cuidado?, no solamente en el manejo de las palabras a el lenguaje, sino también agregándole extras.

Fijese que hemos olvidado algo que es verdaderamente maravilloso: las sorpresas. Cuando una pareja ya no se sorprende, se empieza a aburrir; cuando los amigos no se sorprenden, con una tarjeta, un libro, una llamada telefónica, una atención especial, empezamos a aburrir la relación. Cuando no hay sorpresas con los hijos, cuando no hay sorpresas con los amigos, cuando no hay sorpresas con los papás, ¿Oiga, ha sorprendido a sus papás? ¿Con qué frecuencia? Sorpresas, llamadas inesperadas, un obsequio inesperado, una sorpresa. La relación se embellece, toma un talante divertido, alegre, cuando sabemos meter en nuestra vida los «extras sorpresivos».

Quando nos dicen: «¡Oye, me has sorprendido, jamás me imaginaba que iba a suceder esto». Sorprende la persona que le agrega valor a las cosas.

Quando llegamos a un hotel y ese hotel quiere ser extraordinario llena la habitación de sorpresas; nos sorprende porque pone una bata para el baño; nos sorprende porque hay una pistola para el pelo; nos sorprende un chocolate de buenas noches; nos sorprende una tarjeta impresa con nuestro nombre; nos va sorprendiendo, y en ese momento decimos ¡Caray, yo sí regreso a este lugar!

Un hombre que sabía algo de calidad, (creo yo, lo digo en forma irónica por supuesto), decía: «La calidad perdura, el precio se olvida». Se llamaba Royce, fundó una empresa que se llamaba Rolls Royce, precisamente

porque era una persona que sabía que la calidad está hecha precisamente, no solamente de la perfección de un producto, de la exactitud en las normas para producirlo, está hecha también porque sorprende en la calidad de su servicio.

Cuando nos llaman y nos preguntan cómo resultó el automóvil, hay la llamada posterior para felicitarnos el día de nuestro cumpleaños, ese vendedor está sorprendiendo a su cliente, y seguramente le volverá a comprar al mismo vendedor. La sorpresa enriquece, la sorpresa es algo que a todos nos gusta recibir, por supuesto, hay sorpresas desagradables. Hay personas que en lugar de agregar restan y esto no se vale en un líder extraordinario, porque en lugar de ofrecer una sonrisa ofrece su peor gruñido del día; en lugar de ofrecernos una mirada limpia y cristalina, nos da una mirada llena de rencor y de venganza; en lugar de darnos una mano afectuosa, una mano con temor, con miedo, con desconfianza. ¿Qué ha sucedido? Es una persona que le va restando a la vida, le va quitando sabor a la vida. Y solamente cuando entendemos que el valor del extra está en enriquecer todo aquello que agregue valor a la persona, eso es una acción extraordinaria.

Cada vez que usted añade valor a su relación con su pareja está agregando usted un valor extraordinario, por ejemplo: Si usted quiere ser un marido extraordinario: Sea usted extra en todo, llega usted al restaurante, su mujer regresa del tocador, bueno, póngase de pie,

acérquele la silla, ábrale la puerta del carro para que ella suba, no para que la baje usted a golpes, sino para que ella suba, tenga usted esas pequeñas cortesías tan hermosas, porque le quiero decir que el trato, el trato precisamente tiene un dominio absoluto en el ser humano.

¿Qué seduce a un ser humano? ¿Qué enamora a un ser humano? ¿Cuál es el secreto para conquistar a alguien? Recuerdo que en alguna ocasión una persona que obtuvo el título de Miss Universo, venezolana, me decía: «Miguel Ángel, yo soy una mujer muy guapa», dije: «Hombre, claro, estás bellísima». «Pero tengo un problema: ¿Cómo haré para que la gente me ame, no me use? Soy fácilmente usada, difícilmente amada» ¿Y sabe usted, cuál es la respuesta? Trato. Si ella trata al ser que ama en forma extraordinaria, por supuesto que ese ser humano se va a enamorar de ella.

Mire, nosotros no amamos a las personas por su dinero, aunque parezca que algunos sí, pero no es así. Tal vez hay interés pero no hay amor. Con dinero podemos comprar una casa, pero no un hogar; con dinero podemos comprar placer pero no la felicidad; con dinero podemos comprar un crucifijo, pero no el salvador; con dinero podemos comprar una iglesia, pero no el cielo. ¿Qué es lo que realmente conquista y seduce a un ser humano? Ese trato maravilloso que recibe. ¿Por qué nos casamos? ¿Por qué nos unimos a otro ser humano? ¿Cómo lograr

refrescar esa relación? ¿Sabe cómo? Hágase extraordinario, agréguele valor, dé mucho más de lo que la gente espera.

Si la tía Cholita le regaló el año pasado un florerito, ¡por favor no le regrese en esta navidad un regalito equivalente al condenado florerito!, déle algo que sea extra, que lo sorprenda.

Siempre hemos tenido una reacción nefasta ante todas las circunstancias. Si la gente está de mal humor, yo me pongo de mal humor; si hace demasiado calor y tengo que estar también de mal humor; si la gente me saca la lengua, yo tengo que sacar la lengua; si la gente me insulta, yo tengo que insultar. ¿Por qué? Deténgase, piénselo, ¿por qué? ¿por qué ser reactivos y no extraordinarios? Que nuestra vida se convierta en una auténtica sorpresa todos los días. ¡Sorprendamos a toda la gente que nos rodea!, le aseguro que va a ser usted candidato al ascenso, se va a convertir usted en una pareja extraordinaria, va a ser el amigo más buscado, va a ser la persona con la cual la gente desea convivir, porque siempre está agregando valor a todo lo que hace.

No deje, por favor, que la rutina apague su vida. Hay una palabra que es bellísima, es la palabra «ánimo». El ánimo es como la chispa; por ahí una marca de refrescos dice que es la «chispa de la vida»; pues mire, le quiero decir que el ánimo es lo que enciende, como una bujía, el motor. Cuando nosotros encendemos nuestro motor es

porque hay una bujía de nosotros, dentro de nosotros, que es la chispa de nuestra vida. Nos estamos animando, nos estamos entusiasmando por hacer las cosas.

A cuántas reuniones a las que llegamos, están bastante aburridas, hasta que llega fulano de tal y entonces, todos se sonríen porque lo vieron llegar, ¿sabe por qué? Porque el señor es una bujía en esa reunión, va a encender la fiesta y así debe ser un líder.

Mire, los antivalores se contagian, ¿qué significa esto?, un ser aburrido aburre a los demás, un criticón fastidia a los demás, una persona amargada nos amarga a todos los demás. Pero los valores no se contagian, se irradian, son como un sol, como algo que ilumina; y la persona que es extra en todo, es un sol, se convierte en una chispa, en una bujía; irradia, ilumina, es luz, es la persona a la cual nos queremos acercar.

En las empresas nos damos cuenta que hay jefes, porque cuando llega el jefe imperan el terror y el miedo, ¡Agua! ¡Ahí está!, son expertos en el simulacro. Igual en la casa, nada más llega papá y apagan la tele corriendo, todo el mundo al simulacro de hacer la tarea, ¿por qué? apaga el ánimo. Pero cuando llega un ser extraordinario, un líder auténtico, enciende las luces, anima a la gente, echa a andar a los demás, es el momento en que llegó alguien que nos amalgama y por supuesto nos ilumina.

Por eso los valores irradian, los valores de orden superior iluminan y usted debe ser una persona que debe hacer un hábito del extra; un hábito en todo lo que haga, sorprenda a la gente dándole mucho más de lo que recibió. Sorprenda a la gente dando lo que no esperaba recibir. Y esto se aplica en ventas, esto se aplica en la empresa, esto se aplica en la familia.

Usted que es maestro, ¿Por qué no sorprende a sus alumnos? Por qué no los sorprende inventando una nueva forma de dar sus clases... de hacerlos participar, de hacerlos concursar, de hacerles alegre el momento, pero con sorpresas diarias.

Le recomiendo que todos los días antes de dormir haga una lista de sus extras Si tiene usted la Agenda Libro de Mejora Continua del Colegio de Graduados ahí también podrá anotar todos los días precisamente su extra. Evalúe mensualmente los extras, mínimo 30 extras.

A fin de año, en lugar de ir a la iglesia a dar gracias, (porque hay gente que en lugar de ir a dar gracias va a reclamar), va a ir a dar gracias a Dios, pero le va a llevar a ofrecer algo, porque resulta que el día último del año, en las iglesias lo que hay son pliegos petitorios, estamos pidiendo todo lo que queremos para el año siguiente, y ¿por qué no llevarle a Dios una muestra de lo que hicimos con la vida que él nos dio?

Mire, Dios nos regaló lo que somos, ¿por qué no le regalamos a Dios lo que podemos llegar a ser? Y ahí un camino muy sencillo, muy simple. ¿Quiere usted empezar un programa de mejora continua en su empresa? Infunda el espíritu de que todos los días algo se tiene que mejorar; algo se tiene que agregar, un extra a cada acción. Si en la empresa todos viven ese espíritu, ¡sorpresa!, su empresa ya está en un programa de mejora continua

¿Y no le gustaría que sus hijos fueran mejores todos los días? Imagínesse el próximo 31 de diciembre de este año, el gran compromiso a la hora de la cena, todos los integrantes de esa mesa se comprometen en ser 1% mejores, todos los días. Imagínesse usted un año después, en la misma mesa, ¿sabe quiénes están sentados allí? Seres humanos que son 365% mejores que el año pasado. Todos han crecido, todos han evolucionado, todos han agregado valor a sus vidas.

Imagínesse usted poder vivir toda una vida con esa filosofía, y por favor, no lo vea pesado, ni es esfuerzo ni es sacrificio, ¡no, no, no! ¡al contrario! le va a dar un gusto enorme el auto-observarse en su propio crecimiento.

Yo creo que sería verdadera y auténtica la demostración que le podríamos dar al creador cuando vea que su obra magistral está siendo cada día mejor

Mire, si yo le regalo algo a alguien y la persona lo acepta, me siento muy contento. Pero si yo le regalo algo a alguien y se niega a recibirlo, yo soy un donante frustrado. Imagínese usted, por un momento, ¿cómo se sentirá Dios de todo lo que nos ha dado y nosotros le hemos rechazado?

Se habla mucho de la riqueza inexplorada de nuestros países, nuestro petróleo, oro, playas, tantos recursos que tiene pero, ¿se ha puesto usted a pensar toda la riqueza que guarda usted en su interior? y que no la ha explotado?

¿Realmente valdrá la pena dar esa sonrisa? Usted la puede dar, ¡claro que la puede dar! ¿Por qué no la da? ¡Atrévase el día de hoy a darla! ¿Dar un abrazo afectuoso? Délo el día de hoy.

El día de hoy debe tomar como signo personal no hacer nada que no sea extraordinario. De hoy en adelante conviértase usted en un gigante, en un gigante de lo extraordinario. No hay dos días iguales, y si son iguales es porque usted se ha hecho pequeño; y no se pueden hacer cosas grandes con enanos. No se puede hacer una gran nación con seres mediocres, no se puede aspirar llegar al cielo si no nos atrevemos a ver las estrellas.

El cielo es solamente para aquéllos que se han atrevido a alcanzarlo. Usted está llamado a ser un ser extraordinario.

XIX

EL PODER DE LA CREATIVIDAD