

VALORES ÉTICOS-MORALES EN EL CONTEXTO DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Norcka Fernández*, Francys Delgado**, Alicia López Pérez***

Recibido: Febrero 2013 Aprobado: Octubre 2013

RESUMEN

Para asumir un cargo público los funcionarios deben contar con una sólida formación en valores a fin de que la gestión pública mantenga un funcionamiento eficaz y eficiente. Esta investigación de tipo documental tuvo como objetivo explorar los valores éticos- morales en el contexto de la gestión pública. Basada en referentes teóricos de autores como: Savater (2001), Guédez (2008), Maxwell (2005), y en documentos del estado venezolano. Los resultados evidenciaron: la gestión pública integra los valores de la convivencia organizacional y los personales. Se concluye: los funcionarios públicos deben desempeñarse en un contexto donde los valores éticos-morales conformen los elementos motivadores de las acciones y el comportamiento demarcando el carácter definitivo y fundamental de la Gestión Pública.

Palabras Clave: Valores Éticos–Morales, Gestión Pública, Ética

*Norcka Fernández Colina. Dra. en Ciencias Gerenciales. Investigadora adscrita al Centro de Investigaciones y Desarrollo en Tecnologías del Conocimiento y al Programa de Estímulo a la Investigación (PEI). Profesora Titular de LUZ. norkalibertad@gmail.com

**Francys Delgado. Dra. en Ciencias mención Investigación. Investigadora adscrita al Centro de Investigaciones y Desarrollo en Tecnologías del Conocimiento y al Programa de Estímulo a la investigación (PEI). Profesora Titular de LUZ. Fradel16@yahoo.com

*Alicia López Pérez. MSc. en Gerencia Educativa. Investigadora adscrita al Centro de Investigaciones y Desarrollo en Tecnologías del Conocimiento. Profesora invitada de la División de Estudios para Graduados de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ. alicialopezp@gmail.com

MORAL-ETHICAL VALUES IN THE CONTEXT OF PUBLIC MANAGEMENT

ABSTRACT

To assume public office officials must have a solid education in values so that governance remains an effective and efficient operation. This documentary research aimed to explore the ethical and moral values in the context of governance. Based on theoretical references of authors such as: Savater (2001), Guédez (2008), Maxwell (2005), and documents the Venezuelan state. The results showed: governance integrates organizational values and personal living. It concludes, public officials should perform in a context where ethical-moral values conform the motivators of actions and behavior marking the final and fundamental of Public Management.

Keywords: Values Morales-Ethical, Governance, Ethic

INTRODUCCIÓN

La gestión pública comprende un mundo demasiado amplio en estructura, procesos y funciones, abarca todo el ámbito territorial para las decisiones públicas, donde los principales actores (gestores públicos y ciudadanos) ponen de manifiesto todas sus competencias para el bienestar comunitario. No obstante, el comportamiento de los funcionarios que la integran, están sometidos en sus actividades a diversas situaciones las cuales pueden atentar contra su conducta. Esto se observa cuando actúan contrario a la honestidad, lealtad, decoro, equidad, no garantizan el bienestar comunitario ni se corresponde con el deber ser ciudadano. Esas actitudes, muestran una gestión pública lenta, ineficiente y con pérdida de la confianza en sus actuaciones.

Los valores éticos-morales en la gestión pública sirven de columna para generar la confianza que ésta requiere, constituyen un mecanismo de control para enfrentar los antivalores y prevenir actos

contrarios a la moral. Implantar los valores en la gestión pública es una tarea nada fácil pues se relaciona con la tradición y cultura político-administrativa de cada país y como todo proceso de cambio, el reforzamiento de ciertos valores implica tiempo y esfuerzo para su logro y desarrollo. Partiendo de estos postulados, se realizó esta investigación de tipo documental la cual tuvo como objetivo explorar los valores éticos-morales en el contexto de la gestión pública. Estuvo basada en el análisis de referentes teóricos de autores como: Savater (2001), Guédez (2008), Maxwell (2005), Pérez (2000) entre otros; así como en documentos electrónicos y hemerográficos.

Consideraciones sobre la Ética en la Gestión Pública.

La Ética, es una disciplina que estudia la conducta moral del hombre en sociedad, Escobar (2004), en este esquema se ubica la ética en su contexto filosófico, como una ciencia material que se ocupa de

fundamentar esa experiencia humana que es la moral, constituida por una serie de reglas y normas que se presentan en la actividad humana. La moral objeto de estudio de la ética es un fenómeno eminentemente social, puesto que regularmente rige las actividades del hombre en sociedad

Los valores están insertos en la cultura del ser humano, partiendo de las creencias de las personas, de los supuestos básicos, principios, filosofías y dogmas compartidos que constituyen la base del lado pensante de la cultura. Ese lado pensante de la cultura de una sociedad u organización se complementa con las ideas que la sociedad aprecia y valora y que por lo mismo le sirven de base para actuar, eso son los valores, Egan (1996).

La manera cómo cree el individuo que debe comportarse con las personas que lo rodean, y que debe hacer para competir en la vida van a ser sus valores éticos-morales. Cada uno de estos valores genera sentimientos diferentes tanto

en el individuo como en la organización.

La cultura que impera en la organización influye en la conducta ética de sus miembros. Cada organización tiene su propia cultura, la cual le otorga a la vez su identidad. La misma incluye los valores, las creencias, los comportamientos que se consolidan y comparten durante la vida institucional. Es la forma como la organización establece prioridades da importancia a las cosas y por ello se caracterizan. Las organizaciones con una cultura definida son mucho más que una simple organización, tienen personalidad y como los individuos pueden ser rígidas o flexibles, innovadoras o conservadoras. Constan de una serie de símbolos, mitos y creencias que comunican al personal los valores mas arraigados dentro de ella.

Ésta se relaciona con la actividad y comportamiento ético-moral de las personas, donde la ética representa la actuación moral en la actividad gerencial y en la

conducción de las organizaciones, bien sean públicas o privadas.

En el área de la gestión pública, la ética se puede definir como la capacidad de reflejar los valores del proceso organizacional, de tomar decisiones para determinar cómo afectan esos valores a los diversos grupos de ciudadanos y establecer cómo pueden utilizar los gestores públicos estas observaciones en la gestión cotidiana de la organización. Los gestores éticos buscan el éxito dentro de prácticas administrativas consideradas claras y justas.

Al decir de Hill y Jones (2000:371), la cultura organizacional puede definirse como “la agrupación específica de normas, estándares y valores corporativos por los miembros de una organización que afectan las formas como desarrollar sus negocios”. Así la importancia de la cultura para una organización, es su capacidad para especificar valores que rijan el comportamiento de sus miembros. La relación empleado-organización-cultura, deberá volverse una realidad en términos de aplicación y pautas de

comportamiento como una responsabilidad de todos.

La socialización permite que las personas aprendan la cultura organizacional. A través de ella, los individuos interiorizan valores y aprenden a actuar; una vez interiorizados, se convierten en parte de los mismos y los siguen sin presión.

Existe un componente legal en todo comportamiento ético; el mismo se considera reglamentario en una sociedad justa y equitativa, lo cual no significa que una acción legal sea necesariamente ética. La letra de la ley no es suficiente para garantizar que todas las acciones sean éticas. Por eso, surgen algunas interrogantes: ¿Es ético para un funcionario público utilizar más del tiempo necesario en el cumplimiento de una tarea? ¿Es ético utilizar, por ejemplo, el teléfono de la organización para su uso personal en el horario de trabajo? ¿Es ético dejar de informar al jefe inmediato superior el incumplimiento a las reglas por parte de un compañero?; preguntas simples pero que nos

llevan a reflexionar, ninguno es ilegal estrictamente, pero ¿Pueden considerarse no éticos?

Peter y Waterman, citados por Pérez (2000), señalan que en la gestión pública debe buscarse la excelencia, la cual está basada en el enfoque de las relaciones humanas y en la cultura organizacional. Rechazan los análisis excesivamente racionalistas y ponen énfasis en los valores, la cultura y los símbolos. Se preocupan fundamentalmente del comportamiento de las personas en las organizaciones y cómo éstas gerencia el cambio y la innovación.

Por otra parte, Sheperd (1999), indica que la gestión pública de algunos países conserva una tradición jerárquica basada en la necesidad de asegurar el mantenimiento de una ética del servicio público; la aplicación equitativa de las leyes y las políticas; una administración eficiente del servicio público y el control del tamaño del sector público y las finanzas.

Las reformas en la gerencia pública han afectado la dirección del

comportamiento ético en varias formas, en la llamada Nueva Gerencia Pública, en ésta se promueven valores económicos a expensas de otros valores tales como el bien común. Sin embargo, es evidente que las reformas en la gerencia pública han cuestionado los valores tradicionales por lo cual se podría plantear una interrogante: ¿En qué medida las organizaciones públicas tienden a entrar bajo los mismos lineamientos éticos?

La reinención del espacio geopolítico del gobierno implica una nueva estructura territorial donde la gestión pública, se manifiesta como un escenario en el cual los diferentes actores (gestores públicos y ciudadanos) interactúan en proyectos de colaboración conjunta para la solución de sus problemas, entre los cuales los éticos cumplen un rol muy importante. La creación de un sistema democrático en el ámbito del gobierno, permitirá la participación estrecha de los ciudadanos en los asuntos de la gestión pública así como el

fortalecimiento ético de la identidad comunitaria.

En este sentido, Ormond y Löffler (1999), señalan que en la gestión pública la responsabilidad de los gerentes está centrada en el registro de información confiable acerca de lo logrado; la necesidad de evaluar si las expectativas previas de los ciudadanos han sido satisfechas; la necesidad de ofrecer retroalimentación sobre el desempeño alcanzado y, mantener la responsabilidad a través de incentivos positivos o de sanciones negativas.

En este contexto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) expresa los elementos básicos de la nueva gestión pública, como marco general para su desarrollo. Los medios que la Constitución ofrece para orientar las reformas son las siguientes:

- Previsión de los controles sociales y disposiciones sobre participación ciudadana en la gestión pública (artículos 62, 70, 71, 72 y 143), contribuyendo a ampliar y

fortalecer los dispositivos de responsabilidad de la administración pública.

- Previsión de principios, entre los que destacan los de transformación y responsabilidad que orientan al régimen socio-económico (artículo 209), la gestión fiscal (art. 311), la organización y el funcionamiento del gobierno (art. 6) y de la administración pública (art. 141). Respecto a esta última, se señalan los valores de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública. Tales valores inducen a desarrollar procesos de evaluación del desempeño institucional, sustentados en indicadores de gestión, con el propósito de hacer efectiva la responsabilidad pública y la transparencia.

Lo expuesto en la Constitución norma el comportamiento ético de los funcionarios públicos en el desempeño de sus funciones por generar un cambio significativo en las características del gerente

público. Debe responder a las transformaciones del Estado y la sociedad, cierto es que, plantea todo un cambio en los paradigmas del oficio de gerenciar por existir diversos factores que influyen en la creación de una cultura tales como: estilo de dirección, claridad de los valores organizacionales, autonomía individual, estructuras, sistemas de apoyo, sistemas de recompensa, reconocimiento, sanciones, estrategias y el talento humano.

No obstante, la libertad gerencial en el seno de las organizaciones públicas, permite también más oportunidades para un comportamiento irregular de los funcionarios. La mayor independencia de acción se convierte en un problema ético cuando los sistemas de información gerencial y las estructuras de responsabilidad no avanzan al mismo ritmo que la autoridad, la cual requiere el establecimiento de una infraestructura ética. El Estado no solo tiene una gran responsabilidad en la promoción de los valores éticos-morales, sino también en la

creación de las condiciones para que éstos se den. Asimismo, existe la necesidad de una conducta ética en el servicio público, la cual ha sido también influenciada por factores externos tales como: la globalización y la intensificación del comercio internacional.

De manera que, se deberán revisar las experiencias nacionales y locales de modo de promover un aprendizaje en el campo de la gerencia de la ética en el servicio público. ¿Es ética la gestión pública? Depende del conjunto de valores personales y organizacionales de los gerentes públicos, en la prestación del servicio a los ciudadanos, los cuales también deben tener y exigir un comportamiento ético a los gerentes públicos.

Para Vargas (2007), la participación política de la ciudadanía en los gobiernos no debe reducirse exclusivamente a la elección de representantes. Pueden asumir la responsabilidad de la institucionalización de una política social y de servicios públicos; así mismo, participar en decisiones de

gestión pública, tales como: el gasto público e inversiones así como en la obtención de fondos e ingresos presupuestarios, y también exigir a los funcionarios públicos una conducta ética en la prestación del servicio.

Cabe mencionar que el ejercicio de la gestión pública en un contexto de complejidad e incertidumbre envuelve y condiciona las decisiones de política económica, social y ética que pueden tomar los gerentes, de hecho, éstos en la actualidad deben trabajar en un mundo donde todo se interrelaciona, por lo tanto, deben convertirse en gestores de la política pública y en actores de cambio e innovación institucional a fin de que la gestión pública mantenga un funcionamiento eficaz y eficiente, haciendo énfasis en la calidad del servicio y en la capacidad de aportar valor al ciudadano

El ejercicio de la ética en la Gestión Pública.

La ética juega un papel fundamental, tanto en lo personal,

como en lo institucional, por cuanto está muy asociada a todas las actuaciones del ser humano. Las decisiones éticas implican acciones correctas a las cuales se somete el individuo. En el caso del funcionario público, se observa que fundamentalmente está comprometido con la forma de operar en el cumplimiento de sus funciones. Al decir de Muñoz (2001), el funcionario público debe responder al reto que representa hoy en día la gerencia pública en procura de elevar el bienestar económico de todos los ciudadanos, generar procesos de inclusión social, fortalecer la capacidad empresarial y consolidar la democracia, pero, para lograrlo debe tener una sólida formación ética y una gran responsabilidad social, teniendo en cuenta la cultura de los valores nacionales, regionales y locales vigentes.

Dentro de esto por supuesto, es fundamental y es inherente al funcionario: su conciencia y valores. De allí, que la ética del servicio público inevitablemente es afectada

por los valores considerados propios de las distintas culturas. En este sentido, se ponen a prueba los valores y antivalores a los cuales pudiera estar sometido, sino enfrenta la deshonestidad, la mentira, la envidia, entre otros. Según afirma Guédez (2004: 152) “la elevación de la vivencia ética es mucho mayor cuando procede de la conciencia del bien que se le produce a otro que del simple y formal cumplimiento de una norma externa”.

La ética conforma una manera de reflexionar, de prevención moral. Está relacionada con lo correcto, con todo aquello que tiene que ver con el comportamiento, con la forma de actuar, tomar decisiones donde prevalezca siempre la voluntad y la conciencia de hacer las cosas bien, no a espaldas de la verdad. La ética es eso, la forma “cómo enfrentamos el reto de hacer lo bueno cuando eso nos costará más de lo que estamos dispuestos a pagar”, (Maxwell 2005:28). Esto significa: en cualquier decisión tomada por el funcionario público, deberá prevalecer la ética, la cual se

refiere al hombre y su comportamiento, que está estrechamente vinculado a la moral.

El funcionario público debe procurar vivir libremente, cuando se enfrenta a diferentes actividades. Para cualquier actuación que realice lo primero que debe anteponer, es su libertad de conciencia. Manejar los procesos que le correspondan con claridad y transparencia, sin resquebrajamiento de su conducta, y en procura de elevar cada vez más su condición moral. “A través de mí, la ética lo único que puede decirte es que busques y pienses por ti mismo, en libertad sin trampas: responsablemente” (Savater, 2001:173).

La dimensión ética del gerente, se encamina entonces, más allá de toda circunstancia, debería no tener obstáculos en su proceder, y centrarse en poder elegir entre lo bueno y lo malo. Poder tener siempre la capacidad de discernir entre las formas diversas de actuar, evitar ser persuadido, entrampado en criterios y prácticas de uso común, pero que a lo largo, se hacen

posibles y llegan hasta constituir un medio de vida.

El aspecto ético que lo involucra, está estrechamente ligado a sus valores: honestidad, responsabilidad, lealtad, confidencialidad, sentido de justicia, probidad., entre otros. A criterio de Guédez (2008:28), “ser ético es deseo de ser ético y el deseo de ser ético es actuar éticamente”. En este sentido, los valores específicos de la gestión pública serán entre otros: la profesionalidad, la eficiencia, la calidad en el producto final, la atención y servicio al ciudadano, la objetividad, la transparencia, la imparcialidad y la sensibilidad suficiente para percatarse que el ciudadano es el centro de referencia de su actividad, y quien da sentido a su existencia. Por consiguiente, la dimensión ética se centra en el cumplimiento de esos valores y en el conducir la gestión pública con probidad.

La ética entonces debe plantearse como un agente activo que estimule a los ciudadanos a participar social y responsablemente

en la vida pública contribuyendo a la búsqueda del bien común, lo cual obliga a los funcionarios públicos a rendir cuentas de su actuación creando así exigencias éticas. Igualmente estudia el comportamiento de las autoridades y funcionarios de carrera en atención a las finalidades del servicio público a saber: el bien común, el interés general, la utilidad pública o el bienestar social, entre otras. Estos propósitos del Estado se traducen en obligaciones estatales y, por tanto, en deberes de las autoridades y funcionarios públicos, que se espera determinen conductas concretas.

En concordancia con lo antes expuesto, el Estado venezolano dicta el Decreto Ley sobre el Estatuto de la Función Pública No.1553 (2002), el cual tiene como objetivo fundamental: promover que el funcionario público se identifique como servidor público que actúe en función del Estado y crear un régimen que oriente la actuación de los funcionarios públicos hacia una conducta intachable regida por los códigos de ética y moral. Así en el

Art 2, el presente Decreto tiene por esencia: crear el marco regulador que conforme un sistema de incentivos definidos para el funcionario público con reglas claras de actuación para que su gestión, fundamentada en los principios de honestidad, participación, solidaridad, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, se oriente a garantizar que la administración pública este al servicio de los ciudadanos.

Se puede señalar que, todo ello con el fin de desarrollar el proceso de cambio en el aparato administrativo, es decir, se trata de minimizar la burocracia y crear una estructura jurídica que establezca mecanismos institucionales y las modalidades de gestión para tal fin. Se hace evidente una valoración ético-moral en la formación y capacitación, de la evaluación del desempeño y del desarrollo y promoción de los funcionarios públicos mediante un sistema de incentivos y sanciones que se

desprende de la conducta que éstos tengan en el ejercicio de la gestión pública.

Por otra parte, también existe la Ley contra la Corrupción (07 de abril de 2003), que en su artículo 22 establece: los funcionarios públicos ceñirán sus actuaciones a las disposiciones del Código de Ética para el Funcionario Público, sin perjuicio de las demás normativa. La ética pública trataría entonces, la moralidad de los actos o comportamientos de los funcionarios públicos y autoridades con relación a los principios universales y únicos de la moral pública.

La Perspectiva ética de la función pública: Un enfoque en valores.

Al hacer referencia a los valores, es necesario destacar que existen antes de que apareciera la axiología, entendida ésta, como la teoría que se dedica al estudio de los mismos, Escobar (2004:109) lo expresa: "asumiendo que los valores eran comprendidos en forma aislada". Agrega el autor, Nietzsche fue uno de los primeros que trató lo

relativo a ellos, basándose fundamentalmente en la noción de valor dadas por el filósofo que se refirió a los valores, y posteriormente Brentan, Wand y Scheler, quienes aportaron sus diferentes acepciones y consideraciones. Se entiende que los valores son directrices que le dan a la vida, su sentido. Son pilares que sirven para sostener la conducta humana. Sin ellos, nada es posible, sobre todo en una sociedad globalizada que se enfrenta a situaciones complejas, plena de conflictividad, maniobras e intereses, donde la toma de decisiones requiere fundamentalmente, de la puesta en práctica de sus propias convicciones, criterios, de forma tal, que pueda actuar sin restricciones y totalmente apegado a la ética.

Al decir de Hernández y Cendejas (2006), los valores son ideales que los integrantes de un sistema cultural comparten y aceptan explícita o implícitamente y que, por consiguiente, influyen en su comportamiento. Se refieren a las pautas deseables de conducta individual y colectiva, y proporcionan

parámetros que determinan que conductas deben ser premiadas y cuales penalizadas, por lo tanto los valores se manifiestan en el plano emocional.

En el comportamiento humano, están implícitos valores tanto personales como organizacionales. En cuanto a los valores personales, García y Dolan (1997:1) expresan: "... son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo, de que una forma de actuar es mejor que su opuesta para conseguir nuestros fines o, lo que es lo mismo, para conseguir que nos salgan bien las cosas".

Mientras que los organizacionales, en opinión de Cabrera (2007), representan la base de la evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar sus metas reales, las creencias y los conceptos básicos. Hernández y Cendejas (2006) indican que los valores organizacionales: gestión del conocimiento, nuevas tecnologías, aprendizaje organizacional y

responsabilidad social aseguran que el nuevo estado de comportamiento organizacional se adecue a las demandas actuales de la sociedad.

Los valores como herramientas gerenciales, señala Codina (2004), han venido ocupando un lugar cada vez más relevante en las teorías y prácticas de la organización y los define como reglas o pautas mediante las cuales una organización exhorta a sus miembros a tener comportamientos consistentes con su sentido de existencia (orden, seguridad, desarrollo). Partiendo de estas apreciaciones, se considera que constituyen los cimientos de cualquier cultura organizacional, establecen las normas, que proporcionan el sentido de dirección para los empleados e instauran directrices para su compromiso diario. Asimismo, son los que tienden a mejorar el comportamiento ético de la organización.

Los valores se ponen en riesgo dependiendo de la voluntad de quienes estén al frente de los procesos de la gestión pública y su

vulnerabilidad está implícita. No obstante, la probidad, la solidez del ser humano, pueden contribuir a no dejarse quebrantar por las proposiciones e imposiciones del entorno, que pudiera no comprender lo fácil que es actuar con ética, y lo difícil que resulta lo contrario. La credibilidad, prestigio, tanto de una organización como de una persona, está en la manera de conducirse éticamente. En el ámbito de la gestión pública la percepción de los valores impone fundamentalmente, la necesidad de ser ético, para poder estar acorde con los valores institucionales.

La ética es una reflexión que inspira el bien, por caminos de transparencia, claridad y valores, por cuanto éstos, son necesarios e inherentes al ser humano, son representativos del comportamiento del hombre, de su actuación frente a cualquier organización. Por ello, se puede decir: un valor es la escala ética y moral que el individuo posee a la hora de actuar. Ésta, ayuda a discernir lo bueno de lo malo y fija conscientemente los valores de cada

uno de nosotros. En este sentido, aseguran que el hombre se encuentra juzgando y apreciando las cosas de manera continua, lo hace actuar o decidir y para alcanzar su significado más amplio, como el sentido de la lealtad, la justicia o la tolerancia. Williams (2009:2), al referirse al valor propiamente expresa: “un valor es un bien, o, mas brevemente, es un bien para mí”.

De allí, se distinguen dos dimensiones: objetiva (un valor debe ser algo bueno) y subjetiva (el individuo debe reconocer la bondad del valor para si mismo). Los valores, representan un bien, son un reflejo de cualidades positivas y constituyen los cimientos éticos, capaz de perdurar en el ser humano frente a cualquier práctica que intente lacerar el comportamiento ético. En este sentido, Cortina (2005:33) sostiene: “valores como todo descubrimiento de la humanidad, son valiosos por si mismos, pero se descubren en la implicación con la experiencia”.

Los valores éticos morales qué rigen a la actual función pública

como sistema y como cuerpo de funcionarios y autoridades del Estado serian respeto, justicia, solidaridad, bondad, honradez, fidelidad, objetividad, precaución, lealtad al interés general y lealtad institucional, responsabilidad y proceder democrático, transparencia, autenticidad, libertad, eficiencia, eficacia, imparcialidad, integridad, probidad, con sujeción al Derecho (principio de legalidad). Son indispensables, y muestran en positivo el perfil moral de la gestión pública. Su importancia radica en que son los elementos motivadores de las acciones y del comportamiento, definen el carácter fundamental y definitivo de la organización, creando un sentido de identidad del personal con la institución.

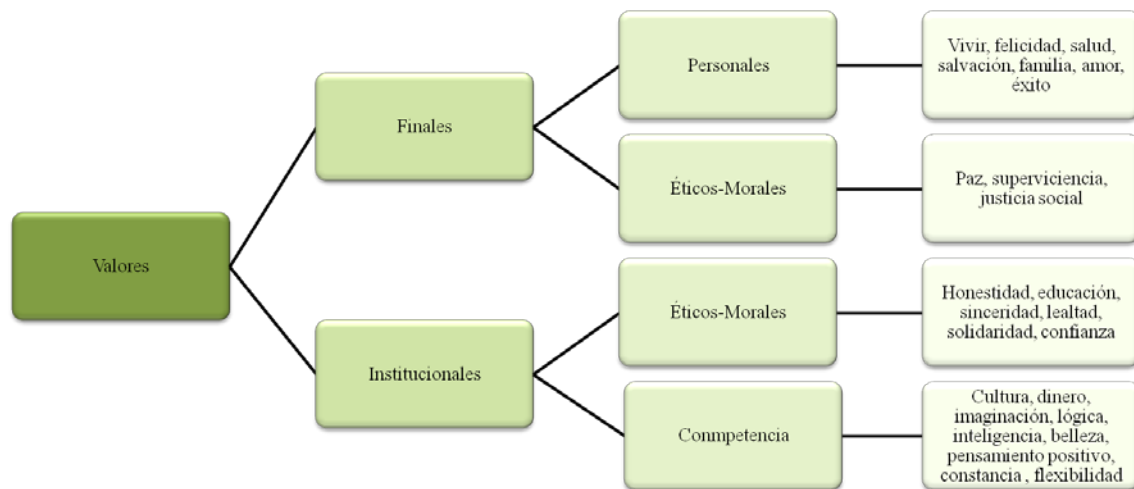
Así, la ética pública trataría la moralidad de los actos o comportamientos de los funcionarios y autoridades públicas con respecto a los principios universales de la moral pública. No obstante, afirma Guédez (2006:36) “los valores cambian con las épocas y, de igual

manera, hacen cambiar las épocas; condicionan la relación del ser humano con la realidad y hacen cambiar la realidad como consecuencia de la acción de los seres humanos”.

Por lo tanto, deben ser formulados, enseñados, asumidos dentro de una realidad concreta y no como entes absolutos. Deben ser claros, iguales, compartidos, fortalecidos, modificados aceptados

por todos los miembros y niveles de la organización de tal manera, que garanticen unificación de criterios en la toma de decisiones en la gestión pública; ya que el buen funcionamiento de la organización esta determinado por la solidez de sus valores.

A este respecto, García y Dolan (1997), establecen una tipología de valores:



Fuente: Tipología de los valores según García y Dolan (1997)
Adaptado por Fernández, Delgado y López (2012)

La gestión pública, requiere fundamentalmente de valores éticos

morales que contribuyan a la mayor claridad en los procesos y que estén

en función de las expectativas tanto personales como institucionales, por cuanto estos conforman todo un sistema donde se cimientan las acciones humanas, expresadas de acuerdo a la conciencia ética y dentro del compromiso de actuar con responsabilidad con los ciudadanos.

Díaz (2000), citando a Stoner y Freeman expresa, que al plantear la ética en la administración pública, visualizan los valores en tres niveles: personal, grupal y organizacional. El nivel personal es considerado por los individuos como un desarrollo de crecimiento, al pensar que la satisfacción de necesidades humanas es importante en una organización, por ello, se interesan en la autorrealización individual. Continúa diciendo la autora, es importante para las personas sentirse aceptadas por el grupo de trabajo, ya que la mayoría de éstos son cerrados en la exposición abierta de sus sentimientos. Sin embargo, al esconder los sentimientos obtienen un resultado contrario a la buena voluntad del grupo, la capacidad para solucionar constructivamente

los problemas sobre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo posiblemente porque lesione un valor ético moral del individuo como es la honestidad. En el ámbito organizacional, los vínculos entre los grupos de trabajo influyen en su eficiencia, las estrategias basadas en que un grupo querrá estar por encima de los otros, no tendrá éxito a largo plazo, ya que puede lesionar el valor ético-moral de la confianza y el respeto mutuo.

CONCLUSIONES

Las exigencias que imponen el medio a la organización, no solo en el rediseño de estructuras y procedimientos, sino también la necesidad de replantear los valores y las creencias al interior es el nuevo reto. El éxito de la gestión pública depende del desarrollo de la cultura y los valores apropiados. La elaboración de nuevos valores juega un rol decisivo en el progreso de las organizaciones y la sociedad como un todo. Los valores ético-morales proporcionan a la organización la solidez moral necesaria para que su

práctica continua legitime la moralidad institucional y siembre confianza en el entorno.

Las organizaciones, están sujetas a dinámicas y presiones diversas. Así que sus valores no se forman de una vez y para siempre, son indispensables por garantizar el cumplimiento de los procesos, toma de decisiones y acuerdos, en la gestión, proporcionando un sentido de dirección común para sus miembros y estableciendo directrices para su compromiso diario.

Por ser el servicio público inevitablemente afectado por los valores éticos-morales de cada cultura, como agente activo, estimulan a los ciudadanos a participar en la gestión contribuyendo así en la búsqueda del bien común, ya que una ciudadanía ética es indispensable para el desarrollo de una gestión pública competitiva que garantice el desempeño óptimo en el ámbito tanto nacional, como regional y local.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional de La República Bolivariana de Venezuela (1999). La Constitución. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.

Asamblea de La República Bolivariana de Venezuela (2003). Ley Contra La Corrupción. Gaceta Oficial N°5637 Extraordinaria. Caracas 07-04-2003.

Cabrera, Elizabeth (2007). Valores Institucionales. Departamento de Economía de la Empresa. Universidad Carlos III .Madrid. España.

Codina, Alexis (2004). Los Valores como herramientas gerenciales. Disponible <http://www.gerencia.com/articulo los valores-como herramientas gerenciales>. Consulta: 3-06-2011.

Cortina, Adela. (2000). 10 Palabras Clave en Ética.3ra. ed. España: Editor Vial Verbo.

Díaz, Jazmín (2000). La Ética en la Gerencia, vista a través del desarrollo organizacional. Revista Venezolana de Gerencia. Año 5 No 10 (2000), 49-61. Rectorado Académico LUZ.

Egan, Gerard. (1996). El valor agregado de los empleados en las organizaciones. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

Escobar, Gustavo. (2004). Ética. Introducción a su problemática e Historia. México: McGraw Hill

García, Salvador y Dolan Simón. (1997). La dirección por valores. España: McGraw Hill.

Guédez, Víctor. (2004). Ética, Política y Reconciliación. Caracas: Criterio.

Guédez, Víctor. (2006). Ética y Práctica de la Responsabilidad Social y Empresarial. Caracas: Planeta.

Guédez, Víctor. (2008). Ser Confiable, Responsabilidad Social y

Reputación empresarial. Caracas: Planeta.

Hill, Charles y Jones, Gareth. (2000). Administración Estratégica: Un enfoque Integrado. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.

Hernández, Gabriela y Cendejas, Hernando (2006). Los nuevos ejes de la cultura organizacional de empresas e instituciones en el siglo XXI .Revista Razón y Palabra No52.Agosto, Sep .2006 Tecnológico de Monterrey. México.

Maxwell, John. (2005). Ética. La única regla para tomar decisiones. Colombia: Unilit.

Muñoz, Oscar. (2001). Gerencia Pública Municipal y Política Social: Ejes Centrales de la Gestión en la Planeación del Desarrollo Local. Revista Tendencias Vol. I, No 2, Diciembre 2001.Facultad de Economía y Ciencias. Universidad de Nariño. Colombia.

Ormond, Derry. y Löffler, Elke. (1999). Nueva Gerencia Pública:

¿Qué tomar y qué dejar? Revista de CLAD Reforma y Democracia. N° 13. Madrid, España.

Pérez, Ignacio. (2000). La Inversión en Recursos Humanos de Excelencia y la Nueva Gerencia Pública. Instituto Centroamericano de Administración Pública (I. C. A. P.). Revista Centroamericana de Administración Pública N° 38-39. Enero 2000. Tegucigalpa, Honduras.

República Bolivariana de Venezuela. (2002). Presidencia. Decreto con fuerza de Ley sobre el Estatuto de la Función Pública No 1553. Gaceta Oficial No 5557 del 13 de Nov. de 2002. Caracas.

Savater, Fernando. (2001). Perdonen las molestias: crónica de una batalla sin armas contra las armas. España: El País-Aguilar.

Sheperd, Geoffrey. (1999). El desafío de la Reforma Administrativa. Revista del CLAD Reforma y Democracia. N° 13. Febrero 1999. Madrid, España.

Vargas, José. (2007). Algunos planteamientos sobre la Gestión Pública Local de Desarrollo Regional. Revista OIDLES Vol. 1 No 2. Observatorio Iberoamericano del Desarrollo Local y la Economía Social. Universidad de Málaga .España.

Williams, Thomas. (2009). Construyendo sobre roca firme. Disponible en: <http://campus.udayton.edu/mary//resources/spanish/twelve.html> Consulta: 13-01-2011.