



Poder Judicial
ESCUELA JUDICIAL LIC. ÉDGAR CERVANTES VILLALTA
Telf. (506) 2267-1541 / 2267-1540 Fax. 2267-1542
Apartado Postal: 285-3007, San Joaquín de Flores, Heredia, Costa Rica



N°007-CD/EJ-2012
04 de junio del 2012

M.Sc. Olga Ovares Araya
Jefa de la Secretaría de Ética y Valores
Poder Judicial
Presente

Estimada señora:

Le transcribo el acuerdo tomado por el **CONSEJO DIRECTIVO DE LA ESCUELA JUDICIAL**, en la sesión n°. **02-12** celebrada el **dos de mayo del 2012**, que literalmente dice:

ARTÍCULO III

Este Consejo, conoce el siguiente documento:



Estrategia de Educación Moral
Sistema de Gestión Ética
Poder Judicial de la
República de Costa Rica
Lineamientos generales

Versión 4 febrero

Créditos

Olga Ovares Araya. Dirección (STEV)
Magda Díaz Bolaños. Coordinación de Proyecto (CV)

Comité de la Estrategia
Magda Díaz Bolaños, Judicatura y CV
Olga Ovares Araya, STEV
Rafael León Hernández, STEV

Magistrado José Manuel Arroyo
Presidente de la Comisión de Valores

Magistrado Luis Paulino Mora Mora
Presidente de la Corte Suprema de Justicia

Revisión filológica:

Comisión de Valores del Poder Judicial (CV)
Secretaría Técnica de Ética y Valores (STEV)
Teléfono (506) 2295 3011
Dirección electrónica: valores@poder-judicial.go.cr
Comunidad virtual: <http://www.eticayvalores.escuelajudicial.ac.cr>

Tabla de siglas

CV	Comisión de Valores
EM	Educación moral
EEM	Estrategia de Educación Moral
PA	Política Axiológica del Poder Judicial
PJ	Poder Judicial
SGE	Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial
STEV	Secretaría de Ética y Valores del Poder Judicial

Índice

Contenido	Página
Tabla de siglas	2
Glosario	4
Presentación	6
1. Antecedentes	8
1.1. Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial	9
1.2. Educación Moral al tenor de la Política Axiológica	16
1.3. Marco ético – filosófico del Sistema de Gestión Ética	19
2. Marco legal de la Estrategia de Educación Moral	20
2.1. Normativa constitucional	20
2.2. Vinculadas con la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Poder Judicial	21
2.3. Otras normas relacionadas con los procesos de formación y capacitación	27
3. Estudios referidos a la Educación Moral en el Poder Judicial	29
3.1. Proyecto Poder Judicial- Arquidiócesis de San José	29
3.2. Informe del estado de Subcomisiones del Poder Judicial	32
3.3. Educación moral para personas adultas en la función pública: Reflexiones para el Poder Judicial de Costa Rica	33
4. Educación moral en personas adultas	37
4.1. La andragogía	37
4.2. Educación moral	38
5. Lineamientos generales	42
5.1. Proceso de construcción de la Estrategia de Educación Moral	42
5.2. Objetivo de la Estrategia de Educación Moral	43
5.3. Características de la Estrategia de Educación Moral	43
5.4. Temporalidad	44
5.5. Reflexiones sobre los lineamientos	45
5.6. Resultados de la consulta	45
6. Lineamientos de la Estrategia de Educación Moral	54
Reflexiones finales	57
Referencias bibliográficas	59

Glosario

Transparencia	<p>Mecanismo que debe ser el resultado de una forma de gobernar, de administrar y de gestionar del Estado, permitiendo el control y la participación de la ciudadanía en las cuestiones públicas. En la práctica, esto debe abarcar los pedidos de acceso a la información pública (en sentido estricto), la obligación del Estado de generar información y ponerla al alcance de los ciudadanos en las modalidades que permitan un amplio acceso (transparencia "proactiva"), y el empoderamiento de los ciudadanos para exigir el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Estado.</p> <p>Las distintas manifestaciones de una política proactiva por la cual se ofrece información relevante al público (Herrero y López, p.18).</p>
Corrupción	<p>Una conducta que se aparta de los deberes formales de un cargo público en busca de beneficios pecuniarios o de posición (camarilla, personal, familia, privada) que conciernen al interés privado; o que viola las normas que coartan ciertos tipos de conductas tendientes al interés privado (Política Axiológica, p. 26, y Saltos Galarza, 1997, p.41 a 42).</p>
Ética	<p>Deriva del griego <i>ethos</i> que significa morada, costumbres o tradiciones, desde el cual los seres humanos proyectan su vida (Política Axiológica, p.30).</p>
Ética social, laica y dialógica	<p>La ética aplicada que confiere la posibilidad de ser un punto de encuentro entre personas que profesan distintas creencias religiosas o de otros tipos, con proyectos diferentes de felicidad (máximos), donde los valores y derechos de ética social pueden ser defendidos y realizados desde cualquier creencia religiosa, y se propone alcanzar los principios mínimos compartidos, por medio del diálogo donde las personas pueden participar y verter sus opiniones en igualdad de condiciones como medio para llegar a consensos (Política Axiológica, p.31; Cortina, 1996, p.128).</p>
Educación moral	<p>Estrategia de enseñanza-aprendizaje que ayudará a propiciar procesos de aprendizaje reconociendo a las otras personas como iguales en su triple dimensión humana (Política Axiológica, p.38).</p>
Gestión ética	<p>Es la actuación autorregulada de las organizaciones, orientada a asumir responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a guiar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo encaminados por la ética social dialógica y a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizaciones de gestión institucional, hacia la búsqueda de los fines sociales que garanticen la aplicación de los derechos humanos y el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población y en especial de las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad (Revista Política Axiológica, p. 10).</p>

Introducción

El presente documento contiene los lineamientos generales de la Estrategia de Educación Moral (EEM), que es un proceso del Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial.

Para la construcción de éste instrumento se ha procurado un procedimiento compuesto por diversas etapas o fases. La primera fue orientada a la investigación de estudios y documentos de diversas naturalezas vinculadas con los fundamentos éticos filosóficos y la Política Axiológica del Sistema de Gestión Ética.

En la segunda fase, denominada proceso de consulta, se procedió a convocar a personas que forman parte de grupos de interés, de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación de los ámbitos que conforman el Poder Judicial.

La Estrategia está compuesta por dos segmentos: el primero es la construcción de los lineamientos generales, lo que queda plasmado en este documento. Luego de aprobada la presente Estrategia en cuanto a los lineamientos generales por Corte Plena, se deberán avocar quienes estén vinculados con la Estrategia, es decir la Escuela Judicial y las unidades de capacitación, a construir los lineamientos específicos, tal y como lo disponga ese Alto Órgano.

La estrategia está elaborada, como lo han sido los demás procesos del Sistema de Gestión Ética, mediante la participación de todas aquellas personas que laboran en el Poder Judicial que podrían estar relacionadas con su implementación y ejecución. De igual manera recurrimos a procesos de construcción, utilizando como recurso fundamental el diálogo y el consenso, procurando reflejar la realidad institucional, considerando como insumo relevante, la experiencia de las personas trabajadoras de éste Poder de la República.

El documento contiene seis partes. La primera refiere a los antecedentes de la presente estrategia, donde se desarrollan tres temas: el Sistema de Gestión Ética; la educación moral al tenor de la Política Axiológica; y, el marco ético filosófico del citado Sistema de Gestión Ética. La segunda parte, contiene un referente normativo, sobre normas de diverso rango que dan cuenta de la capacitación y formación en el Poder Judicial, y sobre la ética y axiología, con lo cual se da sustento jurídico a la estrategia.

El tercer segmento hace un recuento de estudios referidos a la educación moral en el Poder Judicial, lo cual permite conocer los principales aportes de las investigaciones reseñadas. En la sección cuarta se presentan algunas reflexiones sobre la educación moral de personas adultas, mediante dos temas: la andragogía como disciplina, y la educación moral como corriente educativa que nos permitirá abordar el desarrollo de la madurez moral del personal judicial.

En la quinta parte titulada lineamientos generales, se explica el proceso de construcción de la Estrategia de educación moral; y datos relevantes de ésta, tales como: el objetivo, las características; la temporalidad; y reflexiones finales referidas a los lineamientos.

Por último, en el apartado sexto se esbozan los lineamientos generales, los cuales son producto de los talleres de consulta tanto a la Escuela Judicial, las Unidades de Capacitación y grupos de interés, previamente convocados para esa labor.

Antecedentes

El Poder Judicial de la República de Costa Rica decidió a partir del año 1992 fortalecer el clima ético y axiológico de la organización. Por tal razón Corte Plena creó la Comisión de Valores con la finalidad de contar con un órgano consultivo y que iniciara la labor de mejorar el ambiente organizacional (Acuerdo de Corte Plena, 20 de julio de 1992, acta N°07-92, artículo XX).

En el Plan Estratégico Quinquenal del Poder Judicial del período 2007-2011, se incluyó como tema estratégico N°14 la creación de la Secretaría Técnica de Ética y Valores, en lo sucesivo por su acrónimo STEV.

La STEV inició funciones en enero de 2008 al tenor de lo visualizado en el planeamiento estratégico previo, como una instancia de asesoría técnica y ente ejecutor de la Comisión de Valores.

La Comisión de Valores de este Poder de la República y la STEV organizaron sus labores de forma sistemática para alcanzar la misión y visión que oportunamente se había propuesto la primera. Surge entonces, el Sistema de Gestión Ética con la finalidad de orientar de manera consciente, precisa y sistemática el trabajo ético (Comisión de Valores, sesión del 11 de junio de 2008; acuerdo de Corte Plena del 15 de diciembre de 2008).

El Sistema de Gestión Ética está compuesto por subsistemas, tema que será analizado en el siguiente segmento.

1.1. Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial

La gestión ética es: "(...) *la actuación autorregulada de las organizaciones, orientada a asumir responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a guiar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo encaminados por la ética social dialógica y a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizaciones de gestión institucional, hacia la búsqueda de los fines sociales que garanticen la aplicación de los derechos humanos y el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población y en especial de las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad*", según la Política Axiológica del Sistema de Gestión Ética, aprobada por acuerdo de Corte Plena, N°30-2011 del 12 de setiembre de 2011, artículo XXIV. De lo anterior se deriva, el SGE requiere de un referente ético filosófico y la necesaria formulación de un sistema.

De manera gráfica se puede analizar el Sistema de Gestión Ética así:



Fuente: STEV, 2011.

La estructura organizacional relacionada con el Sistema de Gestión Ética está compuesta por dos segmentos: el primero compuesto por la Comisión de Valores y la Secretaría Técnica de Ética y Valores; el segundo es el Consejo de Notables.

El SGET inició con la Comisión de Valores: "(...) *como un primer escenario directivo del accionar axiológico y ético de la institución y la Secretaría Técnica de Ética y Valores como la instancia técnica*

que contribuye a operativizar la ética y los valores en la gestión institucional" (Revista Política Axiológica, p.10).

El Consejo de Notables es una instancia consultiva que realiza reflexiones y recomendaciones fraternas de orden ético, ante casos de dudas y consultas preventivas. No es un ente disciplinario, sino que busca rescatar los aprendizajes éticos involucrados en los casos que se le presentan. Fue creado por Corte Plena en el Artículo XXVII de la sesión N° 24-09 del 6 de julio de 2009 y modificado el 11 de enero de 2010, en sesión N° 01-10, Artículo XIX (http://www.eticayvalores.escuelajudicial.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=94&Itemid=66, consultado el 23 de diciembre de 2011).

La relación que existe entre la Comisión de Valores y el Consejo de Notables radica en que la primera está encargada de la implementación del Sistema de Gestión Ética Institucional, así como de promover en las personas servidoras judiciales la vivencia de los valores tanto en el cumplimiento de su función, como en el ámbito personal. En tanto la Comisión de Valores como el Consejo de Notables son instancias que promueven la prevención y la educación en ética y valores, sin embargo el Consejo se centra en la atención de las consultas que se le presentan y en la extracción de aprendizajes éticos a partir de estas. Ambas instancias son independientes y responden directamente a Corte Plena, sin embargo existe una estrecha relación en virtud de que las recomendaciones que emite el Consejo de Notables pueden ser insumos que retroalimenten el Sistema de Gestión Ética implementado por la Comisión de Valores. Asimismo la Comisión cuenta con una persona representante dentro del Consejo. (http://www.eticayvalores.escuelajudicial.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=94&Itemid=66, consultado el 23 de diciembre de 2011).

La relación entre la Secretaría Técnica de Ética y Valores y el Consejo de Notables, proviene en que tanto el Consejo de Notables como la Comisión de Valores está conformada por personas que brindan sus servicios ad honórem, por lo que la Secretaría Técnica de Ética y Valores es la instancia técnica encargada de dar soporte y sostenibilidad al quehacer institucional en este tema. La Secretaría está conformada por profesionales con amplia formación y experiencia en ética y valores, lo cual permite dar armonía al trabajo axiológico y ético desarrollado por el Poder Judicial (http://www.eticayvalores.escuelajudicial.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=94&Itemid=66, consultado el 23 de diciembre de 2011).

Sistema de Gestión Ética

De manera sucinta se procede a exponer cada uno de los diferentes componentes del SGE:

- Diagnóstico ético: Durante los años 2008 y 2009, la Secretaría Técnica de Ética y Valores realizó una investigación sobre el clima ético institucional, la cual se denomina Diagnóstico de Oportunidad y parte de una metodología mixta que incluye el análisis documental de información casuística y la aplicación de un cuestionario para determinar la percepción cualitativa a partir de una muestra proporcional de la población. Dicha investigación buscó determinar los tres principales factores que afectan el comportamiento de la población judicial, orientándose hacia las condiciones de las personas (motivación y comportamiento), el entorno (servicios, relaciones y comportamiento), la estructura (formal y normativa) y la tecnología (sistemas y capacitación) (Política Axiológica, p. 16).
- Valores compartidos: De acuerdo a la PA los valores compartidos son concebidos como: "(...) *elementos fundamentales que rigen la conducta. En ese sentido, son las creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con otras personas y con el mundo, desde los que se construye la convivencia, a la vez que la posibilitan a través de los actos de las personas*" (Política Axiológica, p. 36).

Como todos los procesos visualizados en el SGE son construidos de forma colectiva a lo interno de la organización, de la misma manera se consensuaron los valores compartidos, que constituyen el referente mínimo que guiará el correcto y debido actuar en el Poder Judicial. También se consideró en este proceso las necesidades puntuales de cada ámbito (Política Axiológica, p.36 a 37; Manual de Valores Compartidos, pp. 15 a 17). En resumen los valores compartidos del Poder Judicial son:

- **Compromiso:** Actuar con responsabilidad para el cumplimiento de nuestros fines.
- **Iniciativa:** Capacidad personal que inclina a la acción innovadora y creativa para hacer mejor mis funciones.
- **Responsabilidad:** Cumplir con deberes, obligaciones y compromisos asumiendo las consecuencias de mis actos.
- **Excelencia:** Aprecio o estimación por realizar con alto desempeño todas mis acciones.
- **Integridad:** Disposición o capacidad de la persona de actuar con rectitud y transparencia.
- **Honradez:** Actuar correctamente conforme a las normas morales, diciendo la verdad, siendo una persona justa y transparente.

- Manual de Valores Compartidos: El Manual de Valores Compartidos, es un instrumento inspirador de las mejores prácticas de la población judicial. Fue construido con la participación, reflexión y el consenso del personal judicial. Tiene la finalidad de orientar procesos educativos, para vivenciar los valores compartidos, desde los cuales formar a las personas, en sus dimensiones humana, ciudadana y laboral (Manual de Valores Compartidos, p. 5).

Adicionalmente la estructura y contenido del Manual de Valores Compartidos sirve para orientar la conducta, dar ejemplos claros para mostrar compromiso, como insumo para otros procesos en el futuro (Manual de Valores Compartidos, pp.28 a 55). El Manual de Valores Compartidos es una herramienta preventiva, inspiradora de la cultura ética institucional, esencialmente participativa, la cual a su vez se convierte en un referente para desempeñar un papel educativo.

- Política Axiológica: El objetivo de la Política Axiológica es: "*fortalecer y propiciar cursos de acción, hacia un clima ético que permita manifestaciones y actuaciones debidas y correctas de las personas que laboran para el Poder Judicial de la República de Costa Rica*" (Política Axiológica, p.14).

Tal segmento del Sistema de Gestión Ética, expresó la aspiración de la organización de la siguiente forma:

Al 2026, el Poder Judicial, alcanzará un nuevo clima ético que propicie la excelencia y por medio de ello se logre alcanzar plenamente el fin institucional: Administrar Justicia pronta y cumplida, como colaboración a la construcción del bien común de la sociedad costarricense y fortalecer la democracia (Política Axiológica p.35).

Se deriva de lo anterior, la PA ubica temporalmente el Sistema de Gestión Ética en un lapso de quince años, para obtener un nuevo clima ético. Para llegar a tal aspiración, la política generó lineamientos fundamentales y condiciones para quien se desempeña en el Poder Judicial desde las plenitudes (Política Axiológica, p.32). Desde esa orientación las personas que laboran en el PJ son visualizadas desde una triple dimensión: la humana, la ciudadana y la laboral.

La plenitud humana considera que:

(...) son valiosas por el hecho de ser humanas, dotadas de razón, capaces de pensar y en el uso de la libertad discernir entre lo correcto y lo incorrecto, de manera que contribuyan a la construcción del bien común, reconociendo en la otra persona, otra como ella (Política Axiológica, p.32).

La plenitud ciudadana considera a los seres sociales que interactúan y conviven con otras personas en procura del bien común. De acuerdo a la PA, las persona trabajadoras del PJ pertenecen

a una comunidad política, y ante esto son sujetos de derechos y deberes producto de las leyes vigentes.

Por último la plenitud laboral, afirma la PA:

Desde el ámbito de las organizaciones, al ser realizadas por las personas, las actividades profesionales, técnicas, productivas, económicas, entre otras, son sujetas a la ética. Las personas son quienes toman las decisiones desde su ámbito laboral con respecto a lo que se considera correcto (...) (Política Axiológica, p.33)

De lo anterior es evidente el trabajo le permite a la persona velar por su sustento, su desarrollo y el de la familia, en aras de lograr una vida digna.

Por otra parte la PA posee además de la aspiración general, se derivan nueve enunciados específicos, las cuales son las siguientes:

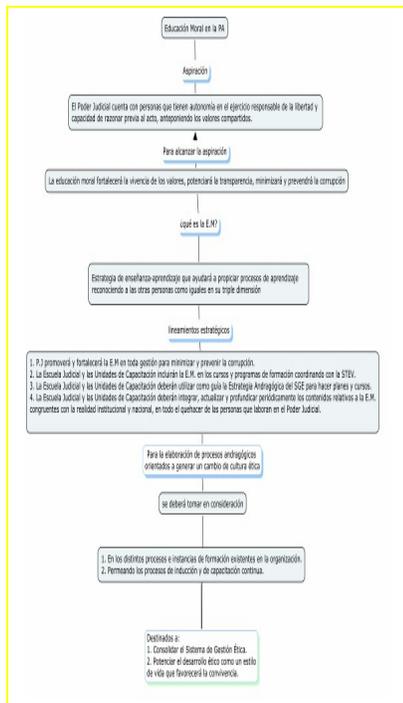
- Educación Moral
- Comunicación
- Reclutamiento, inducción y selección
- Planeamiento estratégico
- Capacitación
- Evaluación del desempeño
- Instancias de Control
- Procesos participativos
- Salud integral y fuentes de motivación

Los nueve ejes referidos definen los temas sobre los cuales versa la Política Axiológica. Para cada uno de éstos, hay un enunciado, la aspiración al 2026, las metas y los indicadores. Por tal razón, al formular la presente estrategia es vital analizar lo relativo a la educación moral, porque se derivan lineamientos generales para el planteamiento de este subsistema.

1.2. Educación moral al tenor de la Política Axiológica

La PA conceptualiza la educación moral de la siguiente manera: "(...) *la estrategia de enseñanza aprendizaje que ayudará a propiciar procesos de aprendizaje reconociendo a las otras personas como iguales, en su triple dimensión humana*" (Política Axiológica, p.38).

El siguiente cuadro muestra el contexto en que se desarrolla el tema de la educación moral en la Política Axiológica.



Fuente: STEV, 2011.

El gráfico antes reseñado, establece lineamientos generales que orientan la estrategia de reiterada cita, considerando que el marco ético filosófico se encuentra delimitado por la PA, el cual se comentará en segmentos posteriores.

La aspiración en lo concerniente a la educación moral se dirige a que las personas trabajadoras del Poder Judicial, cuentan con autonomía en el ejercicio responsable de la libertad y capacidad de razonar previo al acto, anteponiendo los valores compartidos en todas sus manifestaciones.

De ello se deriva la importancia que los procesos sean tendientes a desarrollar la autonomía de las personas para ejercer responsablemente la libertad. Abonado a tal elemento, se visualiza la capacidad de razonar previa al acto, lo cual involucra el episodio deliberativo, pero en virtud de tratarse de un conglomerado con cosmovisiones diversas, se remite a la comunidad judicial a utilizar los valores compartidos como guías orientadoras.

Si bien existen diversas teorías desde el ángulo filosófico sobre la educación de personas adultas, es evidente, la presente estrategia se ubica en aquellos procesos de enseñanza-aprendizaje que involucra únicamente personas adultas. El fundamento de ello radica en que para ingresar a laborar al PJ es necesario sean personas mayores de edad, incluso al tenor de los diversos perfiles de puestos, los requisitos de escolaridad como rango medio, exigen concluida la educación secundaria.

Además, la presente estrategia, guiada por lo establecido en la PA, propiciará en el proceso educativo el reconocimiento de las otras personas, más allá de una formación o capacitación inminentemente técnica, lo cual dará al presente trabajo una visión holística sobre las servidoras y servidores judiciales.

Los principios de la Estrategia de Educación Moral producto de la consulta realizada, están destinados a consolidar el SGE para potenciar y fortalecer el desarrollo de la ética como un estilo de vida que favorecerá la convivencia. De tal aspecto se derivan dos temas importantes de subrayar: la ética como una forma de vida, la cual implica que la comunidad judicial deberá fortalecer su razonamiento previo al acto, tanto en el ejercicio de sus funciones como en su esfera privada y familiar, sustentado en las plenitudes humanas ya explicadas. En segundo orden, la estrategia deberá favorecer la convivencia, y ello atiende desde la perspectiva organizacional, a mejorar de manera sustantiva el clima organizacional. Una vida que procure realizar de manera constante lo debido y correcto, redundará en una vivencia de los valores compartidos, lo que permite el cambio de actitudes para el logro de la excelencia.

La PA fija cuatro lineamientos estratégicos, que igualmente deberán constituir una referencia para la construcción de los lineamientos de la Estrategia de Educación Moral, enlistados de seguido:

- 1.** El Poder Judicial promoverá y fortalecerá la educación moral en toda su gestión y ámbitos con el propósito de minimizar y prevenir la corrupción.
- 2.** La Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación de los ámbitos incluirán la educación moral en los cursos y programas de formación, cuyos contenidos serán coordinados con la Secretaría Técnica de Ética y Valores.
- 3.** La Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación deberán utilizar como guía la estrategia andragógica del Sistema de Gestión Ética institucional en la elaboración de los planes de cursos y programas.
- 4.** La Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación deberán integrar, actualizar y profundizar periódicamente los contenidos relativos a la educación moral, congruentes con la realidad institucional y nacional, en todo el quehacer de las personas que laboran en el PJ.

Se destaca de los lineamientos arriba enlistados, la importancia del trabajo de la Escuela Judicial y de las Unidades de Capacitación. Como se trata de una política, por su naturaleza los postulados, amén de ser aspiracionales, son generales, con lo cual se permite a cada una de las dependencias involucradas contar con un campo de acción amplio para alcanzar en el plazo de quince años la aspiración de la PA.

1.3. Marco ético- filosófico del Sistema de Gestión Ética

La PA orienta y educa desde los contenidos de una ética social, laica y dialógica, en virtud de lo anterior resulta relevante aclarar algunos aspectos vinculados con la ética descrita.

La palabra ética deriva del griego *ethos* que significa morada, costumbres o tradiciones, desde el cual los seres humanos proyectan su vida (Política Axiológica, p.30). En virtud de las diferentes corrientes de pensamiento que se han desarrollado en torno a la ética, el Poder Judicial ha delimitado, a partir de las reflexiones en el proceso de construcción del Sistema de Gestión Ética, la ética que se vivenciará por quienes laboran en esta organización.

Por tal razón la PA orienta y educa desde los contenidos de una ética social, laica y dialógica, la cual es entendida de la siguiente manera: ética aplicada que confiere la posibilidad de ser un punto de encuentro entre personas que profesan distintas creencias religiosas o de otros tipos, con proyectos diferentes de felicidad (máximos), donde los valores y derechos de ética social pueden ser defendidos y realizados desde cualquier creencia religiosa, y se propone alcanzar los principios mínimos compartidos, por medio del diálogo donde las personas pueden participar y verter sus opiniones en igualdad de condiciones como medio para llegar a consensos (Política Axiológica, p.31; Cortina, 1996, p.128).

De lo anterior se deriva, cada persona que labora en el Poder Judicial tiene su proyecto de vida, las aspiraciones a seguir y sus valores, que le orientan en la cotidianidad (ética de máximos). Sin embargo, al establecer una relación laboral, implica que esa persona continuará en su centro de trabajo su proyecto de vida. Para lograr armonizar tanto la vida de cada individuo con los fines de la organización, y en particular con la misión concedida en la Constitución Política, se debe, con sustento en el diálogo y el consenso, establecer los mínimos que permitirán llevar tanto los proyectos de vida individuales como la labor en el Poder Judicial. Esto se logra mediante la construcción de los valores compartidos (ética de mínimos).

2. Marco normativo

En cuanto a la regulación de la educación moral, no existe un contexto legal específico, salvo la Política Axiológica. Sin embargo es imperante realizar una reseña de algunas normas o reglas que dan consistencia al marco normativo de la presente estrategia, relacionadas tanto con los procesos de capacitación y formación, así como axiológico y ético.

2.1. Normativa constitucional

➤ Constitución Política

El ordinal 11 de la Magna coloca en relieve la función pública y las obligaciones de quienes se desempeñan en lo público, exigiendo conductas éticas específicas e imponiendo responsabilidades ante la eventual infracción. La norma en mención establece lo siguiente:

Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. (...) La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes (...).

Por otra parte el numeral 194 de la Constitución Política exige de todas las personas que desempeñan cargos públicos una conducta con determinadas cualidades. Tal precepto se refiere al juramento que las personas funcionarias públicas deben prestar. El artículo dispone lo siguiente:

¿Juráis a Dios y prometéis a la Patria, observar y defender la Constitución y las leyes de la República, y cumplir fielmente los deberes de vuestro destino? - Sí, juro.- Si así lo hicieréis, Dios os ayude, y si no, El y la Patria os lo demanden.

2.2. Vinculadas con la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Poder Judicial

➤ Ley Orgánica del Poder Judicial

La Ley Orgánica del Poder Judicial como norma que tiende a organizar los aspectos administrativos y funcionales regula la competencia de los órganos encargados de los procesos de formación y capacitación; además de la potestad para someter a las personas que laboran para este Poder de la República a tales procesos, lo que se encuentra regulado así:

Artículo 16.- Al efectuarse un nombramiento en propiedad, el Consejo puede disponer que la persona elegida sea ubicada en otro despacho por un período no mayor de tres meses, para que, bajo la dirección del titular de esa otra oficina, se capacite para el desempeño del cargo. Lo anterior se efectuará en coordinación con la Escuela Judicial.

➤ Ley de Creación de la Escuela Judicial, N°6593

Para articular lo estatuido en la Ley Orgánica arriba citada, la Ley de Creación de la Escuela Judicial, establece la misión de tal centro de enseñanza judicial de la siguiente forma:

Artículo 1º.- Créase la Escuela Judicial -como órgano del Poder Judicial- la cual tendrá a su cargo la formación y capacitación de los servidores de ese Poder.

En los ordinales 3 y 5 del cuerpo legal en mención, se conforma la estructura administrativa que lidera los procesos de capacitación y formación para el Poder Judicial:

Artículo 3º.- La Escuela dispondrá de las secciones o áreas de actividad que se consideren necesarias. Una de ellas se destinará, exclusivamente, a la formación y capacitación del personal del Organismo de Investigación Judicial.

Artículo 5º.- El Consejo Directivo estará formado por siete miembros, así: un magistrado, quien lo presidirá, el director de la escuela, dos jueces, el jefe o en su caso el subjefe de la defensa pública, del Ministerio Público y del Organismo de Investigación Judicial. El magistrado y los jueces, necesariamente, deberán serlo de diferentes materias. Todos podrán ser reelegidos en sus cargos.

Las normas arriba citadas de manera textual, son puntuales en organizar las competencias para los procesos de capacitación y formación, reconociendo las diferentes necesidades de los ámbitos que integran el Poder Judicial, al conformar de manera multisectorial el Consejo Directivo.

➤ **Código Modelo Iberoamericano de Ética Judicial**

El Código Modelo Iberoamericano de Ética Judicial, muestra el esfuerzo realizado en el marco de las reuniones de Cumbres Judiciales Iberoamericanas, integradas por los presidentes de los Poderes Judiciales de esa región (Política Axiológica, p.10). Por medio de este código, se declararon los principios éticos básicos para las personas juzgadoras iberoamericanas. Esta ética judicial incluye los deberes jurídicos que se refieren a las conductas más significativas para la vida social, los cuales promueven la excelencia en el servicio judicial, y se encuentran dirigidos básicamente a las personas que se desempeñan como administradoras de justicia.

De manera específica el capítulo IV tutela lo concerniente al conocimiento y la capacitación. El numeral 28 reconoce la importancia del conocimiento y capacitación permanente para las personas juzgadoras, en razón de constituir un derecho de los justiciables y de la sociedad en general para obtener un servicio de calidad en la administración de justicia.

El canon 29 reconoce: "El juez bien formado es el que conoce el Derecho vigente y ha desarrollado las capacidades técnicas y las actitudes éticas adecuadas para aplicarlo correctamente". Tal norma apela a la relevancia de formar y capacitar a quienes administran justicia, en el campo

técnico, pero también en aquellos aspectos vinculados con el desarrollo moral, lo cual repercutirá en actuaciones debidas y correctas en aras de mejorar el cumplimiento de la misión del Poder Judicial.

➤ **Carta de derechos de las personas ante la justicia en el espacio judicial Iberoamericano**

Esta carta muestra: "La preocupación porque las instituciones y poderes públicos puedan actuar de modo más abierto y transparente (...)", y para alcanzar eficacia de la justicia, reconociendo la importancia de la accesibilidad, a la información, a la transparencia, y a la amabilidad del trato.

➤ **Políticas generales de capacitación y formación del Poder Judicial, acuerdo de Corte Plena, sesión N°6-09 del 16 de febrero de 2009**

Este documento de carácter reglamentario, denota el esbozo de políticas vinculadas con la capacitación y formación. Delimitan las competencias del Consejo Directivo de la Escuela Judicial y de la Escuela Judicial así:

I- *Rectoría de la Escuela Judicial*

a) *La Escuela Judicial ejercerá una rectoría permanente del trabajo que llevan a cabo las unidades de capacitación del Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial, Defensa Pública y Gestión Humana.*

b) *El Consejo Directivo de la Escuela Judicial debe producir y revisar políticas generales de certificación y lineamientos metodológicos para la Escuela y todas las unidades de capacitación, los cuales serán de acatamiento obligatorio.*

El documento en cita, también delimita la competencia de las Unidades de Capacitación de cada ámbito de la siguiente manera:

II- *Unidades de Capacitación*

a) *Las unidades de capacitación de la Defensa Pública, Gestión Humana, Ministerio Público y Organismo de Investigación Judicial desarrollarán sus propias actividades de capacitación y formación, bajo la rectoría de la Escuela Judicial.*

b) *Cada unidad deberá desarrollar un Manual de Procedimientos Administrativos para las diferentes funciones que les son asignadas. Las unidades de capacitación deberán informar a la Dirección de la Escuela Judicial acerca del contenido y funcionamiento de sus manuales de procedimientos.*

La política en estudio invita en el segmento II.d a realizar trabajo coordinado con la finalidad de maximizar los recursos.

En el acápite IV concerniente a los ejes transversales, la política reconoce que los procesos de formación y capacitación deben abordar, además de la capacitación técnica, otros aspectos como: perspectiva de género y protección de los grupos en condición de vulnerabilidad, la defensa de los valores nacionales e institucionales y la búsqueda constante de un servicio público de administración de justicia democrático y eficaz; así como la producción de materiales y documentos accesibles a poblaciones meta y producidos con un enfoque inclusivo. La política también revela el interés institucional por formar y capacitar a la comunidad judicial de manera integral, reconociendo la importancia de la ética y la axiología.

➤ **Informe de Auditoría Judicial: "Evaluación del avance del Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial, respecto a la incorporación del tema en los Planes Anuales Operativos y la formación del recurso humano."**

El acuerdo Consejo Superior del Poder Judicial, en la sesión N° 112-10 celebrada el 23 de diciembre de 2010, artículo LX, conoció y acogió las recomendaciones contenidas en el informe N° N° 1299-128-AEE-2010 de la Auditoría Judicial, referente a la "Evaluación del avance del Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial, respecto a la incorporación del tema en los Planes Anuales Operativos y la formación del recurso humano".

De tal estudio se desprende el proceso de cumplimiento por parte de las unidades del Poder Judicial vinculadas con el Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial.

Para fines de la presente estrategia, es importante resaltar en lo que interesa, las conclusiones vertidas en el informe:

3. CONCLUSIONES

Con respecto al avance logrado en el desarrollo del Sistema de Gestión Ética Judicial, se determinó que la Secretaría de Ética y Valores ha logrado avances significativos, por lo cual el modelo en sus fases finales de diseño se prevé -según proyecciones de la Secretaría mencionada- culminar dentro del tiempo previsto, en el año 2012 (...).

En cuanto a la formación del personal realizado por cada unidad de capacitación, referente al tema que nos ocupa, se evidenció que algunas unidades han coordinado de manera total o parcial sus actividades con la Secretaría Técnica de Ética y Valores, por lo que sólo en esa proporción existe certeza de que los contenidos se ajustan a los requerimientos técnicos de

dicha dependencia. Constituye una salvedad lo relacionado con el Programa de FIAJ, donde la Secretaría precitada señaló algunos vacíos éticos y axiológicos que contempla la propuesta, empero, la Escuela Judicial no consideró los criterios emitidos por dicha dependencia, sin embargo esta situación fue subsanada por la Escuela Judicial y la Comisión de Valores, donde se acordó que se participará en conversatorios y en formación de facilitadores del Programa FIAJ.

El Consejo Superior, además acogió las recomendaciones, donde se acentúa la importancia de la capacitación y formación en ética y valores, y del Sistema de Gestión Ética. En lo pertinente se transcriben las que son relevantes para este documento:

4.RECOMENDACIONES

(...) Al Consejo Directivo de la Escuela Judicial

4.2 Emitir una directriz dirigida a todas las Unidades de Capacitación del Poder Judicial, estableciendo que las actividades de formación del personal en el tema de valores, deben de ser coordinadas con la Secretaría Técnica de Ética y Valores, con el fin de que la Secretaría tenga conocimiento de los contenidos; a efecto que se conserve una misma línea de acción en el tratamiento del tema ético y axiológico en forma transversal en el Poder Judicial.

Plazo de Implementación para emitir la directriz: Inmediato.

4.3 Revisar en conjunto con la Secretaría Técnica de Ética y Valores los contenidos del FIAJ para futuras promociones, con el propósito de que estos procesos de formación desde el inicio guarden uniformidad y sean consistentes con la visión y filosofía del Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial.

Plazo de Implementación: Próxima versión del FIAJ

Es relevante lo apuntado en cuanto a la coordinación que debe mediar entre la Secretaría Técnica de Ética y Valores, la Escuela Judicial y las Unidades de capacitación, orientado el proceso de acuerdo al Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial.

2.3. Otras normas relacionados con los procesos de formación y capacitación

- **Ley General de Control Interno y Manual, N° 8292**

Tal ley y su manual son de capital importancia en cuanto permiten visualizar la ética y la integridad como rasgos y cualidades, necesarias en el personal que desempeña funciones de servicio público.

El ordinal 2.3 del cuerpo legal, señala como uno de los factores del ambiente de control, los valores de integridad y ética, constituyéndose el ambiente ético como parte del entorno de control de las organizaciones. Para ello es imperante la creación de espacios reflexivos para quienes laboran en el sector público logren facultarse con lo reseñado en la ley y manual citados.

Norma GICA 2010

El Sistema de Gestión Integral de Calidad y Acreditación 2010, constituye un sistema de gestión de calidad para la justicia, para promover un modelo el ejercicio de una justicia de calidad en todas las materias, instancias y ámbitos (Normas Gica 2010: Organización del Despacho Judicial, pp.x-xi). El objetivo del sistema referido radica en establecer: “(...) *estándares de gestión en cualquier área de una organización perteneciente al sector justicia, producto de ciclos de mejora continua dirigidos a la satisfacción de los requerimientos de servicio de las personas usuarias (...)*” (Normas Gica 2010: Organización del Despacho Judicial, p.xiii).

La normativa en mención establece en el segmento 2.1.2 lo siguiente: “*2.1 General (...) 2. El despacho judicial debe propiciar que el Sistema de Gestión de Calidad posee como eje transversal la aplicación de lineamientos de equidad de género, accesibilidad de las personas en condición de vulnerabilidad, **transparencia, ética, participación ciudadana y gestión ambiental***” (lo destacado no es del texto original).

De lo anterior se denota que en los modernos procesos que ejecuta el Poder Judicial, se tiene como referente en la mejora la calidad de la justicia con una mirada ética, utilizando la transparencia como una herramienta.

Otro insumo importante, proviene de la norma 3.3 vinculada con la comunicación de las personas servidoras judiciales, en cuanto el despacho judicial debe determinar el ambiente de trabajo necesario para proporcionar que los servidores y servidoras judiciales cumplan con los objetivos de calidad del Sistema de Gestión de Calidad, específicamente en el inciso primero. Se debe destacar, si bien el objetivo de la norma GICA apunta a mejorar la calidad de justicia, reconoce la importancia de mejorar el entorno de las dependencias judiciales como una forma de alcanzar la acreditación, dentro de un marco ético.

3. Estudios referidos a la educación moral en el Poder Judicial

De la forma en que se ha reiterado en el presente documento, el Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial, es un producto único, con rasgos especiales acentuado en la construcción conjunta, producto del diálogo entre las diferentes personas involucradas en cada uno de los subsistemas.

De forma específica lo concerniente al desarrollo de la educación moral en el Poder Judicial, no se ha abordado de manera directa, antes de la aprobación por parte de Corte Plena de la PA. Sin embargo es importante destacar dos estudios académicos que preceden esta labor y que permiten colocar en evidencia la necesidad de la construcción de la presente estrategia.

3.1. Proyecto Poder Judicial-Arquidiócesis de San José:

Este documento fue presentado a la Presidencia de la Corte por parte de la Arquidiócesis de San José en el 2005. Preámbulo de tal investigación, fue la visita pastoral realizado por Monseñor Hugo Barrantes Ureña al Poder Judicial en el 2003. En el seno de tal encuentro, surgió la posibilidad de realizar un estudio vinculado con la ética en la función pública (Ética en la función pública: Poder Judicial- Arquidiócesis de San José, 2005, p.3).

Según el documento en referencia, confeccionado por el especialista en ética social Diego Víquez, se realizó la discusión con 13 grupos de Consejos de Administración y 9 entrevistas, para un total de 84 informantes, todas personal del Poder Judicial.

En cuanto a los resultados enlistados en el pliego citado, se sintetizaron seis aspectos fundamentales.

- Caracterización general del ambiente organización (relaciones humanas, facilidades labores, trabajo entre despachos y al interior de los mismos).
- Principales virtudes del trabajador.
- Principales defectos del trabajador.
- Principal problema del Poder Judicial como sistema.
- Principal problema humano del trabajador.
- ¿Qué podría hacer el Poder Judicial para ayudar a sus trabajadores a resolver los problemas planteados?

Al tenor del objeto del estudio resulta importante rescatar algunas ideas de lo que el Poder Judicial, desde la perspectiva del estudio externo, podría ayudar a resolver los problemas planteados por las personas trabajadoras:

Se sugiere de manera recurrente: cursos sobre cómo manejar presupuesto, cómo manejar el stress, relaciones familiares, tiempo libre, actividades sociales y deportivas de integración.

Sin embargo, se habla de verdaderas políticas institucionales, que obedezcan a un programa de trabajo bien planificado, no actividades ocasionales u ocurrencias. Sobre todo si se considera que el Poder Judicial maneja los aspectos más oscuros de la sociedad costarricense.

Comentario y preguntas del investigador (...). El trabajo con el trabajador del Poder Judicial, debe ser intenso, programado y profesional, dada las características de las materias que trata y de las crecientes exigencias (Ética en la función pública: Poder Judicial- Arquidiócesis de San José, 2005, pp.9 a 10).

Del criterio antes expuesto, conviene subrayar la importancia que representa el trabajo permanente y sistemático en el Poder Judicial, mediante el cual se fortalezcan las tres plenitudes de las personas que conforman la comunidad judicial.

En el segmento denominado "Propuesta", refiere a los contenidos orientados a las áreas de la ética, psicosocial y profesional. Respecto a la primera, esboza algunas sugerencias sobre la tipología de ética aplicada de acuerdo a los rasgos de la población judicial.

Concerniente a lo profesional, menciona como Unidad Ejecutora a la Escuela Judicial, y señala como contenidos: cursos de actualización permanente y revisión de los contenidos éticos del currículo, particularmente para los cursos de la judicatura.

Para concluir el estudio, bajo el título de aspectos complementarios, indicó:

Muy en relación con lo anterior, debemos agregar que toda institución requiere de serios procesos de inducción. Los aspectos éticos deben estar permanentemente incorporados, esto implica que es fundamental la existencia de un excelente Código, que refleje la cultura organizacional a todo aquel, que se incorpore a trabajar al interior de su estructura (...).

La experiencia recogida después de varios meses de escuchar a los trabajadores del Poder Judicial, nos hace pensar que deberían existir instancias libres y seguras para realizar ejercicios de evaluación periódica verbal. Lo anterior, con el fin de percibir lo que los trabajadores van enfrentando en la cotidianidad institucional, sus molestias, sus peticiones, sus inquietudes en general (...) (Ética en la función pública: Poder Judicial- Arquidiócesis de San José, 2005, p.16).

Derivado del estudio del documento anterior, se denota la importancia de visibilizar las tres plenitudes de quienes laboran en el Poder Judicial y en consecuencia que el tratamiento de las

diferentes deficiencias detectadas sean solucionadas por medio de un trabajo sistemático y continuo, sustentado en el diálogo, estimando a la persona servidora judicial de manera holística. Sugiere el estudio analizar los contenidos en los programas de educación de la Escuela Judicial, y de las unidades de capacitación, con las características arriba apuntadas.

3.2. Informe del estado de Subcomisiones de Valores del Poder Judicial, Comisión de Valores, acta N°8-2009 del 04 de agosto de 2009

Producto del trabajo de capacitación realizado por Diego Víquez Lizano a solicitud de la Comisión de Valores y en coordinación con la Secretaría de Ética y Valores, se procedió a rendir el informe de resultados en el seno de la Comisión de Valores. Tal rendición de cuentas se conoció en la sesión ordinaria de la Comisión de Valores del Poder Judicial, a las 13 horas 30 minutos del 04 de agosto de 2009, asentado en el acta N°08-2009, acuerdo II. En lo concerniente al tema de la capacitación y formación se explicó lo siguiente:

1- Es necesario trabajar desde las sub comisiones; es imposible gerenciar esta secretaría desde San José. Sería desaprovechar un enorme recurso, tener grupos motivados –en especial luego de este proceso de formación-, pero subutilizados. Además, capacitarlos "in situ", permite que ellos sean capaces de determinar cuáles contenidos son más válidos, así como la metodología respectiva. Por ello debe replantearse su formación, no parece conveniente hacerlos ir a San José, sino más bien, hacer llegar a las diferentes regiones un capacitador periódicamente. Se les debe capacitar en cuanto a método y contenidos, partiendo del concepto de ética y valores que se les enseñó en estos talleres.

De lo expresado es evidente la necesidad de formar a las personas que trabajan voluntariamente para las subcomisiones de valores.

3.3. Educación moral para personas adultas en la función pública: Reflexiones para el Poder Judicial de Costa Rica:

El documento lo realizaron Olga Ovarés, Directora de la Secretaría de Ética y Valores, y la jueza Magda Díaz, presentado como trabajo monográfico final, en la Facultad de Filosofía de la Universidad de Chile, en el postítulo de Filosofía y Educación en el segundo semestre de 2010.

El objetivo fue elaborar una propuesta de educación en valores, no formal para el Poder Judicial de Costa Rica, la que serviría para fundamentar el proceso axiológico del Poder Judicial desde la ética dialógica y cívica; establecer los alcances de la educación moral, no formal para la población judicial; y, desarrollar una propuesta de educación en valores como insumo para el trabajo que realizan las unidades de capacitación y la Escuela Judicial.

El documento hace un repaso por la organización del Poder Judicial; el Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial; la ética y la axiología; las diversas teorías sobre la educación de personas adultas desde la perspectiva ética-filosófica; la formación continua; los modelos de educación moral; y finaliza con reflexiones y recomendaciones.

En el segmento de conclusiones y recomendaciones se mencionan las siguientes:

Vinculadas con el fundamento del proceso axiológico del Poder Judicial desde la ética dialógica y cívica:

- *Trabajar en el Poder Judicial costarricense conlleva una implicación ética, por cuanto no se trata de cualquier institución pública, sino de un poder de la República que salvaguarda y robustece la democracia del país.*
- *El Poder Judicial inició desde el 2008 un trabajo sustentado en la ética de máximos y mínimos, con la participación del personal institucional. Como organización comprometida "en serio" con ésta temática ha realizado un recorrido ascendente y sistemático el cual quedó plasmado en el Sistema de Gestión Ética Institucional. Este sistema se crea como una estructura permanente de incidencia en toda su gestión.*
- *Se requieren personas colaboradoras para alcanzar el fin institucional, realizando un trabajo que les permita las plenitudes en sus tres dimensiones. Esta posibilidad en el mundo de las organizaciones pueden encontrarse en diferentes tradiciones. Pero, particularmente en la fundamentación ético filosófica recomendada para el Poder Judicial: ética dialógica y cívica.*
- *Se muestra un avance desde la ética de máximos y mínimos, hacia un ética dialógica y cívica, lo cual evidencia un crecimiento en el campo moral de las personas que dirigen y trabajan para el Poder Judicial.*
- *El anterior razonamiento se sustenta por las características plurales, diversas del entorno democrático costarricense, y que son reflejadas en la diversidad que presenta el Poder Judicial, en su conformación humana.*
- *La ética cívica, como una ética de mínimos, permite oscilar institucionalmente, de lo interno a lo externo en la construcción de lo público como aquello que conviene a todas las personas que habitan el país.*

Otro grupo de conclusiones se vinculan con los alcances de la educación moral, no formal para la población judicial:

- *El modelo de educación para adultos propuesto para el Poder Judicial es de la andragogía. Este modelo tiene como eje central la persona adulta, visualizando las necesidades de forma holística. De ahí, la formación y desarrollo busca potenciar las tres dimensiones de las plenitudes humanas: la personal, la ciudadana y la laboral.*
- *El modelo a diseñar es de formación continua no formal, a (sic) cual se ajuste de manera rápida y eficiente a los diferentes factores que afectan el entorno laboral y la realidad económica, política y social del país.*
- *Por lo anteriormente expuesto las bases para la construcción de un sistema andragógico debe al menos contemplar las siguientes características: deberá ser permanente, difuso, integral y flexible.*
- *Las características de la población judicial son esenciales para lograr visualizar las diferentes necesidades en el campo de la andragogía, lo cual permearía el curriculum y la metodología a emplear.*
- *La persona facilitadora debe de tener un perfil específico. Es necesario vislumbrar en el perfil, no solo aquellos rasgos vinculados con la técnica; también se debe subrayar las cualidades de reflexión, el respeto activo y el diálogo simétrico.*

Por último, lo concluido con relación a la propuesta de educación en valores como insumo para el trabajo que realizan las unidades de capacitación y la Escuela Judicial:

- *El proceso llamado Estrategia Andragógica, es aquel que permite orientar institucionalmente la educabilidad moral del personal, establecer los contenidos éticos y axiológicos de los productos que se diseñen, los cuales serán promovidos con y desde las estructuras del Poder Judicial ya existentes, con la finalidad que los recursos sean utilizados de manera eficiente y eficaz.*
- *La educación moral en el Poder Judicial es un tema complejo y frágil pero existe la convicción de que vale la pena, y ha creado los espacios y estructura permanente para orientar este aspecto. Se cuenta con una seria y constante inversión de recursos en beneficio del personal y la ciudadanía (...).*
- *Desde el modelo propuesto se entiende la educación en valores como un proceso de construcción moral. Las dimensiones básicas de la personalidad moral son el juicio moral,*

la capacidad de diálogo, la autonomía y el reconocimiento de la otra persona.

- *El Poder Judicial costarricense, es (sic) el campo de la educabilidad moral, recurriendo a la ética mínima o máximo, o cívica dialógica, está realizando sus primeros esfuerzos al incluir dentro del Sistema de Gestión Ética Institucional este componente, fundamental para educar a la población judicial.*
- *Los Valores Compartidos constituyen un referente para el modelo de educación en valores, basado en la ética de mínimos. Este aspecto deberá orientar la labor de la persona facilitadora al asumir un rol de neutralidad activa.*
- *La aspiración en los contenidos de la educación moral para las personas que trabajan en el Poder Judicial, constituye alcanzar el máximo nivel de desarrollo moral, basado en el razonamiento y actuación de los derechos fundamentales.*
- *La didáctica ofrece una amplia gama de metodologías para el desarrollo de la personalidad moral, sin embargo, habrán de seleccionarse las que favorezcan la educabilidad.*
- *Todos los procesos de educabilidad están previstos para ser sometidos a evaluación y seguimiento.*

De la lectura de conclusiones esbozadas en la investigación en comentario, se denota, el Poder Judicial posee un marco ético filosófico, y una estructura administrativa claramente definida, la que permite establecer de manera solvente principios para una estrategia que impacte la gestión ética del Poder Judicial. También es relevante aclarar, para el momento en que se desarrolló la investigación, se hacía referencia a la estrategia andragógica, sin embargo cuando se aprobó la Política Axiológica y por los hallazgos ahí plasmados se denominó Estrategia de Educación Moral, tal y como se denominó en la investigación que aquí se reseña.

Es relevante destacar, producto de la información anterior, el Poder Judicial ha mostrado avances significativos en el desarrollo de la ética y axiología, hallazgo que se puede confrontar con los resultados del primer estudio, expuesto en el segmento anterior, donde el panorama era incipiente.

4. Educación moral en personas adultas

4.1. La andragogía:

La Política Axiológica se ha inclinado por reconocer la triple dimensión de las personas: la humana, la ciudadana y la laboral. Bajo tal perspectiva, es evidente que las personas a las cuales se dirige la PA es un grupo plural de la ciudadanía que labora en el Poder Judicial.

El acto educativo está conformado por una serie de etapas, se trata de un proceso (Consejo Directivo de la Escuela Judicial, sesión N°18, del 05 de noviembre de 2003, artículo I. p.2). Ésta situación representa un grado de complejidad porque debe de analizarse cada uno de los segmentos que componen ese proceso, abonado al hecho que en el Poder Judicial, se dirigen únicamente a personas adultas.

Por ello es importante ubicar una disciplina que específicamente atienda las necesidades de la población judicial en virtud de los rasgos que poseen. Se ha considerado, la persona adulta *"puede aprender en cualquier etapa de su vida, y es posible una acción educativa que lo perfeccione constantemente aún por encima de la indispensable instrucción elemental"* (Palladino, 1989, p.90).

La educación de personas adultas es un término genérico que se refiere a la educación formal, no formal e informal; también a la educación profesional y la formación continua fuera de la escuela para personas jóvenes y adultas. Se verifica en el ámbito de estudio como en un área de educación práctica (Palladino, 1989, p.90). Por lo anterior la educación de las personas adultas comprende contextos laborales, que abarcan varias etapas, y en cada una de estas deberán tomarse en consideración las necesidades particulares de la persona adulta, del contexto social, económico, político y laboral, para que el acto educativo garantice el aprendizaje.

La andragogía es un marco teórico que se centra en el "aprendizaje adulto"; o la interpretación interdisciplinar, sustentada en la filosofía, psicología, sociología de la educación de personas adultas, entre otros (Requejo Osorio, 2003, p.109).

La andragogía es la disciplina propia y específica para el estudio e investigación de la educación de personas adultas. Esta disciplina logra éxito en 1967 cuando M.S. Knowles es laureado con el premio Delbert Clark. El referido autor pronuncia en aquella oportunidad el discurso titulado *"Andragogy, not Pedagogy"*; a pesar que el término andragogía es utilizado por primera vez en el contexto anglosajón en 1962 en el libro de E. Linderman titulado *The Meaning of Adult Education* (Requejo Osorio, 2003, p.110).

La disciplina en mención tiene como punto de referencia fundamental: *"...el hecho evolutivo que marca una tendencia en la naturaleza humana: desde una mayor dependencia hacia una mayor independencia"* (Requejo Osorio, 2003, p.91). En la medida que el humano avanza en su desarrollo, se

requiere de una relación educativa y de aprendizaje distinto, considerando el rasgo de la independencia, y particularmente en procesos vinculados con el desarrollo moral. Las personas cuando se someten a procesos de enseñanza- aprendizaje, poseen cosmovisiones, son seres que tienen una concepción prefijada sobre los valores y la ética. Sin embargo, al insertarse a una organización, deberán, mediante el consenso manifestado en los valores compartidos, alcanzar la misión del Poder Judicial, respetando el pluralismo que prevalece en una sociedad democrática. La Política Axiológica del Poder Judicial se cimienta en tal corriente filosófica, con lo cual la disciplina andragógica coadyuvará a mejorar el clima ético de la organización.

4.2. Educación moral

El modelo educativo ha de responder al tipo de persona al cual va dirigido el proceso de enseñanza-aprendizaje, amén de contar con una orientación ética filosófica delimitada. Es importante que la organización asuma un modelo, de los varios que existen, sobre la educación moral.

El factor que determina la elección, radica en la distinción de mínimos y máximos éticos, diferencia que permite identificar la existencia de un conjunto de derechos, valores y procedimientos que deberían ser reconocidos de manera universal (ética de mínimos); por otro lado un conjunto de valores que apelen a proyectos de vida buena (ética de máximos).

La propuesta de educación moral es instalada desde una sociedad democrática, como la costarricense y desde el Poder Judicial, como una organización que vivencia de manera activa el pluralismo. Se ocupa tanto de los mínimos como de los máximos del personal, con el propósito de trabajar con las diferentes dimensiones de la personalidad moral: desarrollo del juicio moral, desarrollo de la autonomía, capacidad de diálogo y reconocimiento de la otra persona en su diferencia (Águila, 2009, p. 187).

Las poblaciones de personas adultas que integran la organización poseen, en términos generales, habilidades para comprender la relatividad de las perspectivas que se basan en la sociedad. Tienen la posibilidad de elegir y adoptar nuevas formas de ir más allá de los límites de la medianidad.

En la dinámica educativa un elemento fundamental para propiciar un escenario adecuado para el desarrollo de las dimensiones de la personalidad moral es la persona que orienta el proceso "in situ". Es decir, la persona facilitadora del proceso educativo moral, deberá tener la preparación previa en los conocimientos a compartir y coadyuvar con una actitud a veces de neutralidad, particularmente cuando las personas participantes están ofreciendo sus modos de comprender y abordar una temática propuesta. En otros momentos de neutralidad activa con el propósito de promover el intercambio de ideas y para aportar opiniones y percepciones que enriquezcan la construcción de nuestras visiones.

Se debe aclarar, aunque el Poder Judicial tiene definidos los valores compartidos y posee un Manual de Valores Compartidos, se estima es imperioso que la persona facilitadora mantenga una posición de neutralidad activa, porque interesa la construcción y enriquecimiento de las experiencias de aprendizaje. Dado el perfil de la población judicial, es preponderante la creación de espacios de formación-reflexión, y no de adoctrinamiento.

La educación moral ha de trabajar en los diferentes espacios educativos que ofrece la organización, con las dimensiones de la personalidad moral. Además de seleccionar metodologías que propicien lograr el desarrollo del objetivo propuesto: favorecer el diálogo simétrico, el respeto activo, la reflexión en relación con las demás personas con las que se convive en la organización, y la potencialización de las plenitudes: humana, ciudadana y laboral de cada persona.

El modelo indicado permite contribuir con la construcción de una sociedad con personas autónomas y solidarias; educando para desarrollar una conciencia moral de principios éticos universales; e intentar educar en el procedimentalismo, desde la perspectiva de la dialogicidad y la ética cívica.

De

seguido se muestra de forma gráfica el modelo de la educación en valores y sus principales características:

Modelo de educación en valores basada en ética de mínimos	Fundamentación	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción racional y autónoma de normas • Construcción dialógica de la personalidad moral • Derechos humanos
	Intervención educativa predominante	<ul style="list-style-type: none"> • Constructivismo • Neutralidad procedimental • Andragogía de las dimensiones de la personalidad: juicio moral, capacidad de diálogo, autonomía • Proyecto educativo institucional y atmósfera moral de la organización

Fuente: Díaz, Ovaes, (2010).

Dimensiones de la personalidad moral

Al tenor del modelo de educación moral arriba indicado se establecen al menos cuatro dimensiones de la personalidad, las cuales constituyen vías para alcanzar los objetivos de la presente estrategia. De seguido se muestran tales dimensiones y sus principales rasgos:

Capacidad de diálogo

Importa la autoreflexión sobre el lenguaje y dialogo, es validar ideas enfrentándolo argumentativamente.



Razonamiento moral

Proceso cognitivo para avanzar en el razonamiento moral, por medio de la sensibilidad moral frente a los otros.



Autonomía

Enfrentar con libertad la reflexión y deliberación sobre temas éticos.



Reconocimiento de la otra persona

Es "escuchar" y "ver al otro en su diferencia y reconocerlo como interlocutor válida.

5. Lineamientos generales de la Estrategia de Educación Moral

5.1. Proceso de construcción de la Estrategia de Educación Moral:

El Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial, es un proceso que se ha construido de forma colectiva. Mediante la recolección de fuentes de información escrita, así como la consulta de personas expertas, dependiendo del tipo de proceso a desarrollar.

Para la construcción de la Estrategia de Educación Moral, y con sustento en investigaciones previas y la Política Axiológica de este Poder, se procedió también a realizar un proceso de consulta participativo, basado en el diálogo.

Para obtener información de manera más adecuada en los espacios de diálogo previstos, se procedió a conformar dos segmentos de las personas a consultar. Los primeros se identificaron como grupos de interés, dado que no se vinculan de forma directa con los procesos de capacitación del Poder Judicial, pero que sus perspectivas son relevantes para el proceso. El segundo grupo estaba compuesto por quienes se vinculan directamente con los procesos de capacitación. En el siguiente cuadro se muestran los grupos convocados.

Grupos de interés	Vinculados con la capacitación
<ul style="list-style-type: none">➤ Asociaciones Gremiales del Poder Judicial.➤ Contraloría de Servicios, Comisión Nacional para el Mejoramiento de la Justicia, Comisión de Personas Usuarias del Poder Judicial.➤ Colegio de Abogados, Comisión Nacional de Rescate de Valores, Procuraduría de Ética y Probidad, Defensoría de los Habitantes, Contraloría General de la República.➤ Secretaría Técnica de Género, Comisión de Acceso a la Justicia, Subcomité de Pueblos Indígenas.➤ Comisiones del Poder Judicial➤ Unidad de Control Interno, Departamento de Planificación,	<ul style="list-style-type: none">➤ Escuela Judicial➤ Gestión Humana, Gestión de la Capacitación➤ Defensa Pública➤ Organismo de Investigación Judicial➤ Ministerio Público

En el anexo I se puede estudiar con detenimiento los aspectos consultados, cronograma de trabajo y aportes ofrecidos por las personas que intervinieron en el proceso de consulta citado.

5.2. Objetivo de la Estrategia de Educación Moral:

El objetivo de la Estrategia de Educación Moral es orientar todos los procesos educativos que se desarrollen en el Poder Judicial, para fortalecer y fomentar la vivencia de los valores, potenciar la transparencia, minimizar y prevenir la corrupción para que el Poder Judicial cuente con personas que tiene autonomía en el ejercicio responsable de la libertad y capacidad de razonar previo al acto, anteponiendo los valores compartidos en todas sus manifestaciones.

El objetivo esbozado responde a lo establecido en la Política Axiológica, y este proceso permitirá mediante la estrategia enseñanza-aprendizaje propiciar procesos de aprendizaje reconociendo a las otras personas como iguales en su triple dimensión.

5.3. Características de la Estrategia de Educación Moral:

La estrategia posee las siguientes características:

- Establece lineamientos generales para propiciar en cada espacio de enseñanza-aprendizaje el desarrollo moral de quienes laboran en el Poder Judicial.
- Permea el proceso de razonamiento moral mediante la reflexión.
- El ejercicio moral integra el proceso del pensamiento de las personas.

5.4. Temporalidad:

Como se ha explicado de manera profusa, la presente estrategia forma parte del Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial. Por tal razón, la temporalidad estará sujeta en cuanto a sus plazos a lo preceptuado en la PA.

El plazo es de 15 años y fue establecido por las siguientes razones:

Los procesos de transformación en la cultura institucional tienen un promedio de diez años, considerando que los procesos éticos y axiológicos por su naturaleza requieren tiempo, de igual manera los cambios que se generan son lentos, pues exigen el compromiso de las personas servidoras judiciales, por lo expresado se estimó como horizonte temporal de la política 15 años para su aplicación. Adicionalmente, el 2026, es la fecha de celebración del bicentenario de la

creación del Poder Judicial, por lo que este plazo será muy significativo en el escenario laboral (Revista Política Axiológica, p.15).

Abonado a lo anterior, dada la forma de organizar el trabajo en el Poder Judicial de forma anual y quinquenal, la implementación será inmediata, reflejando los lineamientos aquí expresados en los planes anuales operativos, y en la planeación estratégica de la organización. Ello permitirá la evaluación y autoevaluación periódica en aras de alcanzar la aspiración general fijada en la PA.

De manera gráfica las fases explicadas se muestran de la siguiente manera:



5.5. Reflexiones sobre los lineamientos

Conforme a lo expuesto en los segmentos precedentes, el proceso seguido para la construcción de los presentes lineamientos se sustenta en el proceso de diálogo y consulta. En general el Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial ha aspirado a los procesos constructivos y no de adoctrinamiento, utilizando como insumo esencial la experiencia de los hombres y mujeres que laboran en este Poder de la República.

Los lineamientos que se expondrán constituyen un proceso regulable, por medio de un conjunto de principios que aseguran el cumplimiento de la aspiración sobre educación moral que contiene la Política Axiológica.

El conjunto de principios a exponer, indican conductas que la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación deben adoptar e incluirlas en la Política de Formación y Capacitación y Manuales de Procedimientos, con la finalidad de permear todo el proceso, a partir de la etapa de diseño curricular.

Los lineamientos generales son producto de la conciliación de puntos de vista, lo cual fortalece la sociedad pluralista costarricense. Además constituyen la expresión de compromisos básicos, contruidos con la opinión de la comunidad judicial vinculada con los procesos de capacitación y formación, sin interferir en las competencias dadas por la ley y regulaciones internas. También

recogen las mejores condiciones y aspectos generales que permiten orientar el proceso de educación moral para las personas que trabajan en el Poder Judicial.

5.6. Resultados de la consulta:

5.6.1. De los grupos de interés:

El objetivo de trabajar con los denominados grupos de interés fue escuchar criterios generales de diversos aspectos relacionados con la educación moral.

En el siguiente cuadro se muestran los principales aportes:

Tema	Aporte
Objetivo de la educación moral	Cambio de conciencia del ser en la participación del mundo. Escuchar de manera activa a las personas. Fortalecer el sentido de pertenencia. Las jefaturas deben tomar un papel de liderazgo. Identificarse con el Poder Judicial. Contribuir a un cambio de cultura, mejorar la esfera moral.
Fin de la educación moral	Mejorar la humanidad consciente del ser humano antes de ser persona. La búsqueda de un cambio institucional. Relacionar el crecimiento de la persona con el ámbito institucional. Mejorar la sociedad costarricense y la convivencia.
El Poder Judicial debe invertir en la educación moral	Sí. Está llamado. Para que las personas crezcan, se fortalezcan y mejoren. Desde el inicio. No se ha invertido, solo se ha castigado. Debe ser a largo plazo
Otros aportes	Se debe tomar en consideración que el ser humano es un ser estructurado y ello puede afectar el Sistema de Gestión Ética. Se denota falta de interés de las jefaturas, no mandan al personal a las capacitaciones, o bien hay resistencia al tema. Se debe regionalizar la capacitación. La educación debe darse desde el ingreso y constante. La verticalidad de la organización es una limitación de la educación moral. Se debe incentivar a las personas para que busquen un "más allá". Hasta el personal meritorio debe ser educado moralmente. Se debe contar con más apoyo político, y que las jefaturas impulsen el proceso. Se puede evaluar, fijando indicadores hasta formar índices. La ética debe ser integrada, para medir el impacto, la inversión y el grado de felicidad. Fiscalizar por percepción es sencillo. Pero qué piensan las personas, genera dudas sobre las evaluaciones. Es más recomendable la evaluación

con factores formales.

Fuente: STEV, 2011.

5.6.2. De los grupos vinculados con la capacitación:

De seguido se muestra la sistematización de la información obtenida en el proceso de consulta. Cada grupo, se dividió en equipos de dos a cuatro personas; se les entregaron matrices con preguntas, con la finalidad de conocer sus opiniones sobre los diferentes aspectos vinculados con la educación moral, con misma metodología empleada en la PA.

La primera pregunta pretendía confrontar la opinión de las personas consultadas con lo establecido en la PA, el resultado fue el siguiente:

¿Cuál es el objetivo de la educación moral?

Opiniones	Cantidad de opiniones
Desarrollar los valores mínimos	14 opiniones
Promover los valores mínimos	
Fortalecer los valores mínimos	
Crear una cultura organizacional	2 opiniones
Fortalecer o fomentar las bases morales	3 opiniones
No respondió	1 opinión

Fuente: STEV, 2011.

Del análisis de las 20 respuestas dadas en total, se denota una inclinación importante en cuanto al objetivo de la educación moral orientada al tema axiológico. En este punto, se utilizaron diferentes acciones a realizar con los valores, tales como desarrollar, promover o fortalecer. También las personas participantes mostraron claridad del entorno ético en que se desarrolla el Sistema de Gestión Ética, al apuntar sus reflexiones hacia los valores compartidos, u orientados a una ética de mínimos.

Debe tenerse presente, al tenor de la PA la educación moral tiene por objetivo fortalecer y fomentar la vivencia de los valores, potenciando la transparencia, minimizando y previniendo la corrupción interna. Al contrastar lo indicado por la PA y las opiniones de las personas participantes, es evidente la Estrategia deberá abordar otros temas, tales como potenciar la transparencia y minimizar y prevenir la corrupción interna, lo cual se puede lograr mediante el trabajo axiológico, pero indiscutiblemente requiere comprender otras áreas de la ética para mejorar el clima moral de la organización.

La **segunda pregunta** fue la siguiente y los resultados:

¿Cómo puede la educación moral fortalecer y fomentar la vivencia en valores?

Opiniones	Cantidad de opiniones
Concientizando, sensibilizando e interiorizando los valores	8 opiniones
Vivenciando los valores	4 opiniones
Creando espacios de reflexión	3 opiniones
Estudiando valores y ética	2 opiniones
Dando el ejemplo	1 opinión

Fuente: STEV, 2011.

De las 18 opiniones esbozadas por las personas participantes, es significativo observar, que es por medio del trabajo axiológico que se puede fortalecer y fomentar la vivencia de valores. Nuevamente la mayoría de las personas participantes apuntan al trabajo axiológico como una de los componentes de la educación moral. Otro segmento importante, en total 4 opiniones consideran la relevancia de lo vivencial en los procesos de educación moral, como una forma de trasladar a la práctica aquellos conceptos teóricos. En menor grado las personas consultadas señalaron la trascendencia de los espacios de reflexión para tener una verdadera vivencia de valores.

La **tercera interrogante** y su producto se vincula con la transparencia y la corrupción. La pregunta y el resultado fue el siguiente:

¿De qué forma la educación moral potenciará la transparencia y prevendrá la corrupción interna?

Opiniones	Cantidad de opiniones
Interiorizando los valores	9 opiniones
Desarrollando los valores	
Reflexionando sobre los valores	
Mejorando los procesos de selección, reclutamiento e inducción	5 opiniones
Por medio de la rendición de cuentas	2 opiniones
Fomentando la conciencia cívica	1 opinión
Apropiarse de diferentes aspectos de la educación moral	1 opinión

Fuente: STEV, 2011.

De las 18 respuestas aportadas, 9 se inclinan nuevamente al trabajo de diferentes maneras con los valores, sea en espacios de interiorización, permitiendo el desarrollo, creando espacios de reflexión por medio de procesos educativos. En un segundo segmento de coincidencias, las personas citan la importancia de mejorar los procesos de selección, reclutamiento e inducción, los cuales no se vinculan directamente con el proceso de educación moral, pero se refieren a la posibilidad de contar con mejores personas dentro de la organización y de elevar el nivel de calidad en los procesos referidos, con la finalidad, que las personas contratadas en el Poder Judicial sean las mejores.

La **cuarta pregunta**, se orienta a buscar acciones concretas para traducir la educación moral.

La pregunta presentada a las personas participantes fue la siguiente:

¿Cómo puede la educación moral traducirse en acciones concretas para todo el Poder Judicial?

Cantidad opiniones	Tema central	Tema s secundarios
13	Capacitación en valores	<ul style="list-style-type: none"> • Sectorial, obligatoria • Vivencial • Valores compartidos • Constantes, permanentes, proceso continuo • Que interioricen • Con acciones congruentes
	Capacitación en ética	<ul style="list-style-type: none"> • Ética mínima • Llevarla a la práctica
	Otros temas relacionados con la capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Que se refleje en la persona usuaria en trato digno y respetuoso • A partir de identificar condiciones y características de la población • Buscar soluciones por medio de diálogos integrados
3	Inducción y selección	
4	Implementación de la educación moral	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporarla a la cultura organizacional y "externa" • Incluir en inducción y refrescamiento • Poner conceptos en común • Aplicación práctica
3	Mejorar el clima laboral: por circuito y despacho	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de comunicación
1	Estrategia a toda población que impacte:	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Organización • Gestión humana • Capacitación • Planificación • Servicio
1	Sistematización de procesos de sensibilización	

Fuente: STEV, 2011.

En esta interrogante se aportaron 25 opiniones sobre acciones concretas; en 13 oportunidades se señaló la capacitación tanto en el campo de la ética como de la axiología. Respecto a la capacitación en valores se reseñaron características específicas; mientras que en lo vinculado con la ética, la misma ha de ser la ética de mínimos y procesos que permitan llevarlos a la práctica. Además se aportan sugerencias importantes del resultado que podría esperarse de esos procesos de formación o capacitación, respecto al impacto en el servicio brindado a las personas usuarias y la calidad del servicio.

En segundo orden se sugiere la implementación de la educación moral para incorporarla a la cultura organización y la importancia de llevar a la práctica esos conocimientos.

Se solicitó a las personas participantes brindar propuestas específicas de implementación y el resultado fue el siguiente:

Propuestas implementación	Frecuencias
Formación o talleres, con contenido simples, participativos, y no tradicionales	9
Talleres, foros, reuniones, mesas de discusión sobre valores para interiorizar y educación moral	8
Campañas de divulgación	4
Reconocimientos	3
Espacios en oficinas para la reflexión (cara a cara)	3
Implementar valores en PAO'S	2
Grupos de personas formadoras	2
Programas para mejorar el clima en las oficinas y despachos	2
Transversalizar tema axiológico en todas las actividades	2
Proceso de selección	2
Curso de inducción obligado en valores, formación a personas de nuevo ingreso	2
Evaluaciones	1
Estrategias de trabajo en equipo	1
Programas para involucrarse en la comunidad	1
Toma de decisiones participativas	1
Diagnóstico de necesidades de la población judicial	1
Explotar la comunidad virtual	1
Actividades recreativas (día de campo)	1
Uso de la tecnología para promover valores	1
Estudios de antecedentes a personas de nuevo ingreso	1
Estimular reducción de plazos y circulante	1
Empatía con la persona usuaria	1
Distribución equitativa de la carga de trabajo	1

Área de comunicación diseñar estrategia en educación moral	1
Diagnóstico de conocimiento sobre educación moral	1
Definir el perfil de cada puesto	1
Banco de datos sobre dilemas éticos como insumo para talleres	1
Supervisión del personal	1
Distribuir material didáctico	1
Rendición de cuentas	1
Mejorar la atención a personas usuarias	1

Fuente: STEV, 2011.

La mayor cantidad de opiniones proponen procesos de capacitación, donde se destaca el diálogo a través de diversas metodologías.

La **última interrogante** se vincula con la manera de evaluar el desarrollo moral de las personas trabajadoras en el Poder Judicial, además de propuestas de implementación. Los resultados fueron los siguientes:

¿Cómo se podría evaluar el desarrollo moral de las personas trabajadoras en el Poder Judicial?

Opiniones	Frecuencias
Instrumentos para evaluar conducta de personas funcionarias multidisciplinario/fortalecimiento de los valores/que deben inspirar confianza/ Identificar actitud de la persona servidora en labores/ Listas de cotejo de evaluación de conductas y actividades/ Modelo de seguimiento para personas funcionarias	8
Evaluación de desempeño (incluya cualitativo-cuantitativo/ que considere a la persona/ que incluya valores compartidos)	5
Valoración externa de la comunidad nacional (encuestas)	4
Supervisión de personal	2
Estudios	1
Puntajes test psicológicos	1
Satisfacción persona usuaria	1

Fuente: STEV, 2011.

Propuestas implementación	Frecuencia
Encuestas a personas usuarias o a la comunidad	9
Autoevaluación de personas funcionarias (incluye evaluación del trabajo cotidiano)	8
Estudio de causas disciplinarias y quejas (Contraloría de Servicios/Inspección Judicial)	6
Evaluación de desempeño	5
Supervisión y seguimiento de funciones (giras o visitas a despachos)	4
Confección de instrumentos de evaluación para evaluar conducta o diagnósticos	4
Medición de niveles de satisfacción en labores realizadas (mediante test)	3
Labor de investigación a las personas funcionarias/observación de	2

comportamiento en grupo	
Creación de protocolos	1
Cursos de preparación para evitar corrupción	1
Personal de nuevo ingreso (entrevistas e investigación de familia)	1
Declaración de patrimonio	1
Fortalecer Inspección Judicial y Asuntos Internos	1
Concurso de Buenas Prácticas	1
Monitoriar cumplimiento de PAO ´S en cuanto a los valores	1
Percepción de los medios de comunicación	1

Fuente: STEV, 2011.

Las propuestas posibles para evaluar el desarrollo moral en el Poder Judicial arrojó un total de 22; con mayor frecuencia los aportes se orientaron a la creación de instrumentos para evaluar la conducta de las personas funcionarias, que tiendan a la medición del fortalecimiento de valores, e inspiren confianza, entre otros. En 5 ocasiones se estimó que otra forma de evaluar es mediante la evaluación de desempeño que incluya aspectos cualitativos y cuantitativos, consideran a la persona y se sume dentro de los rubros estimar los valores compartidos. También en 4 oportunidades se estimó que la evaluación la puede realizar la comunidad nacional mediante encuestas de percepción.

También se aportaron propuestas de implementación, donde la mayor cantidad de frecuencias lo fueron las encuestas a personas usuarias. En segundo orden la autoevaluación de las personas funcionarias judiciales; así como en 6 oportunidades un estudio de causas disciplinarias y quejas.

6. Lineamientos de la Estrategia de Educación Moral del Sistema de Gestión Ética:

Producto del análisis de los estudios previos, la documentación reseñada y la consulta realizada se presentan de seguido y con los segmentos que se señalan los lineamientos generales.

1. La educación moral fortalece y fomenta la vivencia de valores de la siguiente manera:

1.1. Los procesos de enseñanza-aprendizaje se orientan a concientizar, sensibilizar e interiorizar a la población judicial la importancia de los valores compartidos como herramientas para que las personas posean autonomía en el ejercicio responsable de la libertad y capacidad de razonar previo al acto.

1.2. Los procesos de enseñanza-aprendizaje facilitan espacios de reflexión sobre la vida ética y los valores compartidos, utilizando metodologías que evidencien experiencia y vivencia del personal judicial.

2. La educación moral potencia la transparencia y previene la corrupción interna así:

2.1. Para potenciar la transparencia y prevenir la corrupción interna los procesos de enseñanza-aprendizaje orientan a interiorizar, sensibilizar y reflexionar sobre los valores compartidos para que las personas posean autonomía en el ejercicio responsable de la libertad y capacidad de razonar previo al acto.

2.2. En los procesos de enseñanza-aprendizaje vinculados con el personal de nuevo ingreso, en el proceso de reclutamiento o inducción, enfatizan en la congruencia de la vivencia de los valores compartidos, para que las personas posean autonomía en el ejercicio responsable de la libertad y capacidad de razonar previo al acto.

2.3. Para potenciar la transparencia y prevenir la corrupción interna los procesos de enseñanza-aprendizaje, permiten la autoreflexión vinculada a la rendición de cuentas, en todos los actos del quehacer institucional.

3. Lineamientos de acciones concretas para la Estrategia de Educación Moral:

3.1. En todo proceso de diseño de productos educativos se deberá contemplar la educación moral, y ésta debe considerar los siguientes aspectos:

Vinculados con valores compartidos:

- Considerar la especialidad de cada ámbito;
- el proceso debe ser continuo, vivencial y permanente; y,
- que aspiren a conductas congruentes de quienes laboran en el Poder Judicial.

Relacionados con el clima ético:

- contribuyen a mejorar el clima organizacional; y,
- fomentan el diálogo como una manera de construir soluciones conjuntas.

3.2. La ética que sustenta los procesos de enseñanza–aprendizaje, es la ética social, laica y dialógica, la cual se refleja en la mejora del clima organizacional, como en el trato digno y respetuoso para la persona usuaria.

3.3. Los contenidos para el fortalecimiento de valores compartidos son: claros y sencillos, participativos y potenciando las metodologías lúdicas. El facultamiento de los valores compartidos y la educación moral, podrá ser mediante talleres, foros, reuniones, mesas de discusión, que favorezcan los encuentros cara a cara.

3.4. Fomentar espacios para la reflexión y el reconocimiento de los logros de cada oficina y despacho judicial.

4. Los lineamientos sobre la evaluación del desarrollo moral son los siguientes:

4.1. Los instrumentos para evaluar el desarrollo moral del personal judicial, son contruidos con un enfoque multidisciplinario, tendiente a medir el fortalecimiento de los valores compartidos; identificar actitudes de la persona servidora judicial en sus labores y conductas. Deberá velarse porque el instrumento inspire confianza entre la comunidad judicial.

4.2. En los procesos de evaluación de desempeño, se considera a la persona en plenitud, incluyendo la forma en que se vivencian los valores compartidos, ponderando aspectos cualitativos y

cuantitativos. Es vital fomentar un espacio de autoreflexión de cada despacho u oficina judicial sometida a evaluación.

Reflexiones finales

- En el mediano plazo la Escuela Judicial y las Unidades de capacitación deberán presentar a la Secretaría Técnica de Ética y Valores un cronograma para construir los lineamientos específicos orientados a articular los lineamientos generales de la Estrategia de Educación Moral.
- La Secretaría Técnica de Ética y Valores, es la instancia especialista de contenidos en ética y axiología. Por ello deberá revisar, en coordinación con las unidades de capacitación, el contenido de los cursos a impartir por cada una de ellas, a efecto de constatar su congruencia con el Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial. Lo anterior en concordancia con la recomendación N°4.11, contenida en el acuerdo de Consejo Superior del Poder Judicial, sesión N° 112-10 del 23 de diciembre de 2010, artículo LX.
- La Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación, deberán construir los lineamientos específicos de la Estrategia de Educación Moral, atendiendo las necesidades puntuales de cada ámbito, lo cual deberá quedar plasmado en los Manuales de Procedimientos Administrativos.
- Para fortalecer el papel de las instancias internas de capacitación y en apego a los objetivos estratégicos del Poder Judicial, deberán la Escuela Judicial, las Unidades de Capacitación y el Consejo Directivo de la Escuela Judicial ajustar las Políticas generales de capacitación y formación del Poder Judicial, a lo preceptuado en la presente estrategia.
- De acuerdo a las posibilidades presupuestarias y estratégicas del Poder Judicial se procurará la valoración de la comunidad nacional sobre la percepción del crecimiento moral de la población judicial.
- El Consejo de Notables, ya sea en su conformación básica o ampliada, como instancia consultiva que realiza reflexiones y recomendaciones fraternas de orden ético, podría coadyuvar en la

ejecución de la presente estrategia, mediante la publicación periódica de sus criterios tendientes a unificar criterios sobre aspectos no previstos en el Sistema de Gestión Ética.

- La Comisión de Evaluación debería considerar dentro de los parámetros a ponderar las plenitudes humanas y la forma en que se vivencian los valores compartidos, señalados en el Manual de Valores Compartidos.

Referencias bibliográficas

Libros y artículos

- Cortina, Adela (1996). Ética. España: Editorial Santillana.
- Díaz Bolaños, Magda y Ovarés Araya Olga (2011). Educación moral para personas adultas en la función pública: Reflexiones para el Poder Judicial de Costa Rica.
- Herrero, Álvaro y López, Gaspar. Acceso a la información y transparencia en el Poder Judicial, guía, <http://siteresources.worldbank.org/PSGLP/Resources/accesoalainformacionytransparencia.pdf>, información consultada el 20 de diciembre de 2011.
- López de la Vieja, María Teresa (2003). Ética, agentes y principios. Revista de Filosofía Universidad de Costa Rica, XLI, 125-140, julio-diciembre.
- Palladino, Enrique (1989). Educación de adultos. Argentina: Hvmánitas.
- Requejo Osorio, Agustín (2003). Educación permanente y educación de adultos. España: Ariel.
- Saltos Galarza, Napoleón Ética y Corrupción: Estudio de casos informe final del Proyecto Ética y corrupción. Ecuador, Banco Mundial.
- Víquez Lizano, Diego (2005). Ética y función pública. Poder Judicial- Arquidiócesis de San José.

Leyes, reglamentos y acuerdos

- Constitución Política de la República de Costa Rica.
- Ley General de Control Interno y Manual, N° 8292.
- Ley de Creación de la Escuela Judicial, N°6593 del 06 de Agosto de 1981
- Ley Orgánica del Poder Judicial, N°08.

- Consejo Directivo de la Escuela Judicial. Políticas de capacitación para fortalecer el impacto de la formación en la calidad de los servicios que presta el Poder Judicial, sesión N°18, del 05 de noviembre de 2003, artículo I.
- Consejo Superior del Poder Judicial, "Evaluación del avance del Sistema de Gestión Ética del Poder Judicial, respecto a la incorporación del tema en los Planes Anuales Operativos y la formación del recurso humano", sesión N° 112-10 del 23 de diciembre de 2010, artículo LX.
- Corte Plena del Poder Judicial de Costa Rica. Política Axiológica del Poder Judicial, sesión N°30-2011 del 12 de octubre de 2011, artículo XXIV.
- Corte Plena del Poder Judicial de Costa Rica. Políticas generales de capacitación y formación del Poder Judicial, sesión N°6-09 del 16 de febrero de 2009.
- Normas Gica 2010: Organización del Despacho Judicial. 1° edición, San José, Costa Rica, GICA, 2010.
- Secretaría Técnica de Ética y Valores (2010). Manual de Valores Compartido del Poder Judicial. San José: Imprenta Poder Judicial.
- Secretaría Técnica de Ética y Valores (2011). Revista Política Axiológica del Poder Judicial. San José: Imprenta Poder Judicial.

Sitios en internet

- Comunidad Virtual de la Secretaría Técnica de Ética y Valores. http://www.eticayvalores.escuelajudicial.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=94&Itemid=66, consultado el 23 de diciembre de 2011.

-0-

Se da un intercambio de opiniones acerca del anterior documento y se toma el siguiente acuerdo.

-0-

SE ACUERDA: Aprobar los lineamientos de la Estrategía de Educación Moral contenidos en el documento denominado “Estrategia de Educación Moral”, con las siguientes observaciones: 1. Se Seguirá incorporando, en todos los procesos de formación y capacitación que desarrollen la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación, los valores compartidos aprobados como tales, por la Corte Suprema de Justicia (compromiso, iniciativa y responsabilidad, integridad, excelencia y honradez), así como cualesquiera otros que en el futuro, dicho órgano disponga como valores compartidos del Poder Judicial. 2. Se fomentará la cooperación horizontal con la Secretaría Técnica de Valores, órgano especialista en contenido en esta materia, para la transversalización de la educación moral en los procesos de formación y capacitación, dentro del marco de competencia que la Ley de Creación de la Escuela Judicial, le otorga a la Escuela Judicial y por consecuencia, a las Unidades de Capacitación de la Defensa Pública, del Ministerio

Pública, del Organismo de Investigación Judicial y del Departamento de Gestión Humana, para la aprobación, ejecución y evaluación de sus planes de estudios.

-0-

Atentamente,

Dr. Marvin Carvajal Pérez
Director

- C. -Licda. Magda Díaz Bolaños, jueza agraria del II Circuito Judicial.
-M.Sc. Rafael León Henández, especialista en contenido de la Secretaria de Ética y Valores.
-Archivo/Diligencias.

asm