

EL ALMA DE LA ADMINISTRACIÓN: LA VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Fernando FERNÁNDEZ-FIGUEROA GUERRERO

Secretario General de la Diputación de Sevilla

Secretario del Consorcio Provincial de Aguas de Sevilla. Secretario de los Consejos de Administración de las Sociedades Mercantiles Provinciales

SUMARIO:

Introducción.

1. ¿Qué significa que algo tenga alma?
2. Principios éticos: el alma expresada en normas.
3. La dimensión humana del servicio público.
4. Aspectos en los que se manifiesta el alma de la administración.
5. Beneficios de una administración con "alma".
6. Cuando la administración pierde el alma.
7. Claves para recuperar el alma.
8. La vinculación de las religiones con la ética de la Administración y sus servidores públicos.
 - 8.1. Marco Conceptual: Ética, Valores y Principios en la Administración Pública.
 - 8.2. Perspectiva Cristiana: Amor al Próximo, Justicia y Servicio.
 - 8.3. Perspectiva Hindú: Dharma, Karma y Seva.
 - 8.4. Perspectiva Sintoísta: Armonía, Sinceridad y Empatía.
 - 8.5. Perspectiva Islámica: Justicia, Fideicomiso y Consulta.
9. Conclusión generales.
10. Conclusiones propositivas.

INTRODUCCIÓN

"La burocracia desarrolla el espíritu de la impersonalidad sin rostro." — **Max Weber**

Llevamos años hablando y reflexionando sobre el cuerpo de la Administración, su aspecto formal exterior pero muy pocos se han interesado, por su interior, por su esencia, por su razón de ser teleológica, en definitiva, por su alma. En los análisis de la Administración, tenemos la misma inclinación que en la de las personas: la prevalencia del “culto al cuerpo” muy por encima de los preocupados por el “culto al alma”. Este culto al cuerpo de la administración se visualiza en los cientos de cursos, jornadas y seminarios sobre sus recursos humanos, en lo referente plantillas, RPT, planes de ordenación de recursos, o en sus competencias, como urbanismo, contratación pública, responsabilidad patrimonial..., y mil asuntos más que solo han tratado a la Administración desde fuera, pero poco desde dentro. Aunque cuerpo y alma puedan parecer, en principio, dos conceptos contrapuestos, están llamados a convivir y complementarse.

Podríamos extrapolar “*mutatis mutandi*” el concepto del alma en el ser humano a las organizaciones y, en concreto, a la Administración. Así podemos afirmar que, si el alma del ser humano se considera como la parte intangible que habita en el cuerpo que nos da la capacidad de pensar y de sentir, capaz de dar vida al organismo y es la esencia inmaterial que define al individuo y a la humanidad, el alma de la Administración se refiere a los valores, la ética y la misión que guían a ésta en su cometido social.

Con estas reflexiones tratamos de analizar la influencia del alma sobre la actuación de las organizaciones que la albergan¹. Y en esta reflexión son indiferentes las creencias de cada uno: religioso, agnóstico o ateo. Todos las pueden asumir como propia.

El punto de partida ha sido el análisis de muchas situaciones y experiencias, nacionales e internacionales, vividas al comprobar que, si bien hay países, culturas,

¹Javier Fernández Aguado. “El alma de las organizaciones”. Capital Humano nº 218, pág. 44. febrero de 2008.

tradiciones y formas distintas, hay un fondo común a todas ellas, la misma esencia que se puede identificar.

La pregunta que podemos hacernos no es técnica ni jurídica, sino profundamente humana y filosófica: ¿tiene alma la Administración? Demostrar científicamente que existe el alma es casi imposible por su cercanía con conceptos religiosos basados más en creencias que en evidencias científicas.

En estos tiempos de la globalización, del internet de las cosas y de la inteligencia artificial, hablar del alma de una organización es tarea compleja. En un tiempo donde muchas veces la administración pública se percibe como lenta, fría, distante o excesivamente burocrática, esta pregunta cobra más sentido que nunca. ¿Está la administración al servicio de la persona, o se ha convertido en un sistema que se sirve a sí mismo? ¿Dónde reside su humanidad, su ética, su vocación?

No pretendemos dar respuestas cerradas, sino abrir caminos de reflexión, inspirar un cambio de mirada y profundizar en el alma de la Administración, si la tiene, e incluso buscar una vinculación con connotaciones religiosas que hacen de la ética y los principios de las religiones más extendidas un nexo común con el funcionamiento de la Administración y los servidores públicos.

Y las empresas, ¿tienen alma?²

Las empresas con alma son un modelo emergente en el mundo empresarial que busca ir más allá de la simple generación de beneficios económicos. Estas empresas adoptan una filosofía empresarial centrada en el impacto social y ambiental positivo, además de la rentabilidad financiera. En el ámbito de la empresa, esta búsqueda introspectiva se conoce como “Feeling Management” (o gestión de los sentimientos organizativos) y plantea la necesidad de analizar y modificar los sentimientos colectivos de un grupo o de un equipo, en función de la situación y las necesidades específicas de una organización.

²Merece la pena destacar en este ámbito el trabajo de Ramón J. Fonte “El Alma de la empresa”. 2020. Amazon.

1. ¿QUÉ SIGNIFICA QUE ALGO TENGA ALMA?

"El alma es aquello por lo que vivimos, sentimos y pensamos." — Aristóteles

Para entender las ideas que pretendo exponer con este estudio debemos apartarnos del concepto de alma en un sentido religioso, y situarlo en el ámbito de lo filosófico y simbólico. Tener alma es tener esencia, propósito, sentido. El alma está más relacionada con la inteligencia que con la consciencia y, por ello, es más humana que animal.

El alma podemos definirla, a nivel personal, como el conjunto de creencias y convicciones que ha construido en su interior una persona, y la que la hace ser, estar y actuar en un sentido u otro. Los comportamientos, los principios, los valores y todo lo que rodea a la personalidad de una persona es el reflejo de esa arquitectura de creencias.

Esa definición, reflejada o exportada al ámbito de la administración pública, conlleva a considerar que el alma está en su misión de servicio público, en su vocación ética, en su orientación al bien común. No es una maquinaria técnica: es una herramienta al servicio de la dignidad humana. Cuando una institución actúa desde sus valores, con empatía y responsabilidad, podemos decir que tiene alma. Cuando se vuelve indiferente, ciega, automática, pierde esa alma, aunque siga funcionando por inercia, a la que podríamos calificar como una "institución zombi". En general, las organizaciones que logran disponer de alma y la mantienen viva son duraderas y eficaces. Las otras pueden ser que prolonguen su presencia, pero difícilmente serán líderes en sus sectores.

El alma de la administración implica:

- Una visión clara: La administración debe tener una visión a largo plazo sobre cómo la organización quiere impactar en su ámbito de actuación.
- Valores sólidos: La organización debe definir sus valores y utilizarlos como guía para la toma de decisiones.

- **Ética en la práctica:** La administración debe actuar con integridad y responsabilidad social, tanto en sus relaciones internas como externas.
- **Enfoque en la gente:** La administración debe reconocer y valorizar a las personas que forman parte de la organización, tanto empleados como ciudadanos.
- **Impacto positivo:** La administración debe buscar generar un impacto positivo en la sociedad.

2. PRINCIPIOS ÉTICOS: EL ALMA EXPRESADA EN NORMAS

“Los valores organizacionales no solo sirven de guía para las decisiones estratégicas, sino que también permiten a las organizaciones operar de manera eficiente” - Chatman, Bansal.

El alma de la administración no es una metáfora vacía: tiene base legal. Veamos algunos ejemplos.

- Constitución Española de 1978.

- Artículo 103: "La Administración pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho."

- Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

- Establece los principios generales del procedimiento administrativo:
 - Transparencia
 - Eficiencia
 - Buena fe
 - Confianza legítima
 - Economía procesal

- Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- Título Preliminar: Principios generales.
- Artículo 3: Principios de actuación y funcionamiento del sector público.

- RD Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)

El TREBEP recoge principios éticos claros:

- Servicio a los intereses generales.
- Respeto a la legalidad, imparcialidad, integridad, objetividad.
- Transparencia, austeridad, ejemplaridad, eficacia.
- Respeto a los ciudadanos, al medio ambiente, al bien común.

Además, se recogen principios de conducta:

- Trato respetuoso y no discriminatorio.
- Abstención ante conflicto de intereses.
- Uso adecuado de recursos públicos.
- No aceptación de regalos ni favores.

- Leyes específicas por ámbitos de actuación:

- En leyes que regulan sectores específicos (sanidad, educación, medio ambiente, etc.), también se pueden encontrar principios que reflejan la finalidad y los valores que deben guiar la actuación administrativa en esos campos concretos.

3. LA DIMENSIÓN HUMANA DEL SERVICIO PÚBLICO

“Lo contrario de lo ético no es lo inmoral, sino lo indiferente.” — Fernando Savater

El alma de la administración se expresa a través de las personas. Son los empleados públicos quienes le dan rostro, voz y corazón a lo público. Un empleado público o responsable político (un servidor público) no es solo un engranaje: es un agente ético, un cuidador del bien común. Tiene en sus manos decisiones que pueden

cambiar la vida de las personas: aprobar una ayuda, tramitar un recurso, sancionar o proteger.

El contacto con el ciudadano es donde más se siente la presencia —o ausencia— del alma administrativa. ¿Hay empatía? ¿Hay escucha? ¿Se percibe vocación?

Por otro lado, las organizaciones en general, y la Administración en particular, deben desarrollar un alma que motive a quienes dedican esfuerzo a sacarlas adelante. La consideración del trabajo como una transacción entre horas trabajadas y salario es una visión demasiado miope. Marx decía que la mayor culpa de los capitalistas era el robo de la plusvalía a los trabajadores, pero entendida ésta como ese plus de esfuerzo, de entrega, de generosidad que se vuelca en cada actuación.

Por tanto, la dimensión humana del servicio público necesita entusiasmo, positivismo... ilusión. La desilusión provoca tristeza colectiva y desánimo que, además, se transmite y se “pega” de unos a otros, y la consecuencia es la ralentización cuando no la paralización de la organización. Lo más triste de todo es mantener aquello que algún día tuvo fuerza y fue novedoso y que se mantiene repetitivamente por la incapacidad de generar novedad desde la ilusión.

“Siempre triunfa el entusiasmo sobre quien no está apasionado”. Fichte

En ese entusiasmo está la clave para consecución de objetivos valiosos. Así describió José Alfonso de Polanco a Ignacio de Loyola, del que fue su secretario durante muchos años:

“Valentía para emprender, fortaleza para mantener el rumbo, prudencia para sortear obstáculos”

Así que podemos concluir esta idea afirmando que "La administración tiene alma... cuando tú se la das."

4. ASPECTOS EN LOS QUE SE MANIFIESTA EL ALMA DE LA ADMINISTRACIÓN

- **Valores organizacionales:** Son los principios fundamentales que definen cómo la organización se comporta y cómo interactúa con su entorno.
- **Misión y visión:** La misión describe el propósito de la organización, mientras que la visión define el futuro que desea alcanzar.
- **Ética social:** La transparencia, la responsabilidad social y la integridad son fundamentales para construir la reputación de la organización.
- **Cultura organizacional:** La cultura refleja los valores y las creencias compartidas por los empleados, creando un ambiente de trabajo que fomenta la innovación y el compromiso.
- **Liderazgo con valores:** Los líderes que ejemplifican los valores organizacionales inspiran a los demás y crean un ambiente de confianza y respeto.

4.1. La falta o insuficiencia de comunicación en las organizaciones como causa de pérdida del alma.

La comunicación en el seno de las organizaciones como clave del sistema. Me gustaría detenerme algo más en este punto. La falta o insuficiencia de comunicación entre amigos, familiares o matrimonios es perfectamente exportable al ámbito de las organizaciones y, por tanto, de las administraciones públicas. Y la verdadera falta de comunicación no es pasiva, sino activa. Es decir, no es tanto la falta de la capacidad de escuchar como la incapacidad de formular de preguntas, es decir, sencillamente, de preguntar. En las organizaciones las personas no preguntan; los colaboradores o subordinados no preguntan a sus directivos o superiores y viceversa. Casi nadie se pregunta si algo está bien o mal, o porqué se hacen las cosas repetitivamente sin replantearse por qué se llevan haciendo así durante años, o qué podemos hacer para mejorar o qué sistema de evaluación tenemos en la consecución de qué objetivos. Esta

falta de preguntas y, por tanto, de comunicación debilita a la organización y, por tanto, en el ámbito público, a las administraciones públicas.

Y es que la interacción humana a través de la comunicación genera orden, sinergias y coordinación, por el contrario, la falta de comunicación lleva a la anarquía organizativa y al caos de estructuras y procesos, tanto de toma de decisiones como de gestión de procedimientos y expedientes. Es, precisamente, esa falta de comunicación la que va degradando y corroyendo las relaciones entre las personas de la organización, y que, a la vez, es el germen de la aparición de conflictos e incomprensiones.

4.2. El concepto de la “zona ciega” como entorpecedor de la búsqueda del alma.

Joseph Lut y Harry Ingham de 1955 trabajaron en un modelo para entender los procesos de interacción humana, que se denominó la “Ventana de Joharry”. De este modelo surgió la teoría de la “zona ciega”. La zona ciega es aquella que nosotros no podemos ver de nosotros mismos pero las demás personas sí pueden ver.

Nosotros mismos no podemos vernos de la misma forma que nos ven los demás. Es decir, nosotros podemos ver todo lo demás, menos a nosotros mismos; podemos ver cómo reaccionan los demás respecto a mi comportamiento, ante mis ideas, ante mis actitudes, puedo ver los resultados de mi comportamiento, ideas o actitudes, pero no puedo ver mi comportamiento en sí. Lo que sí tenemos es una autopercepción de nosotros mismos, o es decir nosotros creemos conocer cómo somos, cómo nos comportamos, cómo interaccionamos con los demás, cómo pensamos, en qué posición estamos, pero no siempre esa autopercepción se corresponde con la que los demás tienen de nosotros. Por lo tanto, ¿cómo podemos saber que nuestra autopercepción es real si nosotros no podemos vernos a nosotros mismos? Pongamos dos ejemplos.

a) En cierta ocasión un directivo narraba una circunstancia respecto a una persona de su equipo. Era una persona que llevaba poco tiempo trabajando en la organización y tenía un rendimiento muy bajo igual que pasaba en el departamento en el que había estado trabajando anteriormente y sus evaluaciones eran bajas. El directivo en su narración indicaba que el problema que tenía esa persona era que pensaba que todo lo

hacía bien, que él no era el problema, sino que el problema eran los demás, que no hacían bien su trabajo y eso, según él creía, repercutía negativamente en el suyo. Era una persona compleja de tratar a nivel personal y profesional, con un punto importante de inflexibilidad y, además, no escuchaba. Entonces la pregunta es ¿cómo es posible que una persona que no hacía bien su trabajo pensará que lo hacía bien? La respuesta es clara: por su “zona ciega”. La segunda pregunta es obvia: ¿por qué estaba así? Pues porque nadie en su departamento anterior se había atrevido a decirle la verdad de su situación: la distorsión que tenía de la realidad que él percibía pensando que hacía bien su trabajo y lo mal que lo desarrollaba. Y esa circunstancia él no la percibía debido, precisamente, a su zona ciega.

b) En mí ya dilatada experiencia profesional en el seno de la administración pública, y con la capacidad de analizar los diferentes niveles de la organización con los que he trabajado, en cierta ocasión traté con directivos intermedios que estaban muy quemados en el trabajo, con una alta dosis de presión, tanto de sus superiores como de sus subordinados. Estos directivos intermedios solían quejarse frecuentemente de que no se sentían apoyados por sus propios jefes, que no se sentían motivados y que por tanto estaban frustrados en el trabajo. Más tarde estuve con sus jefes directos y no tuve la sensación de que se comportarán tal como decían los directivos intermedios. En ese proceso, y para analizar más profundamente la situación, mantuve otra reunión con los jefes intermedios les pregunté si para ellos la motivación era importante, concluyendo todos de forma taxativa que por supuesto la motivación era un concepto fundamental. A reglón seguido les pregunté si ellos a su vez motivaban a sus colaboradores y, con cara de asombro, contestaron al unísono que claro que sí, que ellos motivaban siempre a sus trabajadores. Ante esa afirmación les hice la última pregunta: ¿cómo puede ser entonces que cuando estuve con vuestros colaboradores me dijeron que no les motivabais, que no se sentían apoyados y que tenían una cierta frustración en el trabajo? El silencio se hizo ruidoso; todos se quedaron perplejos entre ellos. La respuesta fue que no tenían idea, que no sabían que sus colaboradores pensaban de ellos que no les motivaban. Igual pasaba con los altos jefes respecto a los jefes intermedios pues pensaban que ya

estaban motivando a sus jefes intermedios pero lo que veían precisamente sus subordinados era lo contrario, que no hacían nada para motivarles.

Ese es el gran problema de la zona ciega y de la falta o insuficiencia de comunicación como referíamos antes.

Podemos hacernos una prueba a nosotros mismos. Grabémonos con una cámara de video y analicemos cómo nos vemos en él. Normalmente cuando nos vemos en un video no nos reconocemos, nos vemos extraños, hasta distintos desde el punto de vista físico, incluso nuestra propia voz la oímos diferente a como nos oímos a nosotros mismos normalmente.

Además, la zona ciega permite comprobar cómo nos comportamos de diferente manera según el entorno en el que nos encontremos. Somos adaptativos al entorno. No somos iguales cuando actuamos como directivos, como amigos, como subordinados, o con nuestra propia familia. Precisamente esa capacidad adaptativa de amoldarnos al entorno nos puede servir como instrumento para la mejora respecto al entorno profesional en el que nos encontremos.

Por tanto, el ser conscientes de nuestra zona ciega a nivel profesional nos va a permitir empezar desde cero, poniendo en duda mi autopercepción y lo que pienso sobre lo que estoy haciendo y cómo lo estoy haciendo.

5. BENEFICIOS DE UNA ADMINISTRACIÓN CON "ALMA"

- **Mejor clima laboral:** La identificación de los empleados con los valores de la organización crea un ambiente de trabajo más positivo y motivador.
- **Mayor compromiso y lealtad:** Los empleados se sienten más comprometidos con una organización que refleja sus propios valores.
- **Mejor reputación:** La ética y la responsabilidad social de la organización contribuyen a construir una imagen positiva y a ganar la confianza de los ciudadanos.

- Mayor éxito a largo plazo: Las organizaciones que se basan en una sólida cultura y valores suelen ser más resilientes y capaces de adaptarse a los cambios.
- Cuando la dimensión humana de una organización está ampliamente definida, abarcando su propósito, valores, misión, visión y cultura, se agiliza intrínsecamente el proceso de toma de decisiones. En tales contextos, los componentes fundamentales de la dimensión humana ya han sido objeto de una deliberación exhaustiva, lo que integra el pensamiento crítico en el tejido de la organización. Esta claridad actúa como marco orientador, permitiendo una toma de decisiones rápida y alineada. Así, una dimensión humana bien articulada facilita y acelera la toma de decisiones, reflejando los principios básicos de la organización en cada acción emprendida.

En resumen, el "alma de la administración" es la esencia de la organización, la que le da vida y le permite avanzar hacia sus objetivos de manera sostenible y con un impacto positivo en el mundo.

6.- CUANDO LA ADMINISTRACIÓN PIERDE EL “ALMA”

*“La banalidad del mal es la obediencia ciega, sin pensar.” — **Hannah Arendt***

Porque la Administración, cuando pierde el alma, se deshumaniza. Y cuando se reencuentra con su esencia, puede ser uno de los mayores instrumentos de justicia y cohesión social que tiene una sociedad democrática. Así cuando pierde su alma:

- Se convierte en una estructura rígida, ciega, deshumanizada.
- Prevalece el trámite sobre el sentido.
- La corrupción, la arbitrariedad o la negligencia encuentran terreno fértil.
- El ciudadano se siente invisible, pequeño, impotente.

Una administración sin alma puede cometer injusticias invisibles, no por maldad, sino por falta de conciencia.

Podemos reflexionar que el hundimiento de muchas organizaciones, e incluso imperios, no ha sido por las fuerzas de las armas, o por el número de personas implicadas, sino por la pérdida del alma que impulsaba la unidad de ese grupo de personas en torno a un ideal compartido.

7. CLAVES PARA RECUPERAR EL ALMA

"Recuperar la ética en lo público es devolverle el alma a la democracia." **Adolfo Pérez Esquivel**

¿Cómo podemos revivir el alma de lo público?

1. Formación ética y humanista: no solo aprender leyes, sino reflexionar sobre su finalidad.
2. Liderazgos vocacionales y ejemplares: quien dirige con ética, contagia.
3. Escuchar más, gestionar mejor: participación ciudadana real.
4. Evaluar el impacto humano de las políticas: más allá de indicadores técnicos.
5. Innovación con valores: la tecnología no debe alejar, sino acercar.

8. LA VINCULACIÓN DE LAS RELIGIONES CON LA ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN Y SUS SERVIDORES PÚBLICOS

"El buen gobierno no es aquel que hace muchas cosas, sino el que hace lo necesario con justicia." —
Montesquieu

La Administración Pública, en su esencia, es el brazo operativo del Estado, encargado de materializar las políticas y garantizar el bienestar de la ciudadanía. Su legitimidad y eficacia descansan fundamentalmente en la confianza que los ciudadanos depositan en sus instituciones y en quienes las sirven: los servidores públicos. Esta confianza no es un mero accidente, sino el resultado directo de la adhesión a un sólido

marco ético, sustentado en valores y principios que guían la conducta tanto en la interacción con los ciudadanos como en las relaciones internas.

La presente reflexión se propone explorar de manera estructurada este entramado ético, analizando su significado y trascendencia, y estableciendo un diálogo con las enseñanzas fundamentales de cuatro grandes tradiciones religiosas: el cristianismo, el hinduismo, el sintoísmo y el islam. El objetivo es identificar convergencias y particularidades en sus postulados éticos y cómo estos pueden enriquecer la comprensión y la práctica de la buena gobernanza y el servicio público responsable. Esta reflexión permitirá una exploración detallada de cada perspectiva religiosa y su aplicación en los dos ámbitos de relación de las AAPP: con los ciudadanos y entre los propios servidores públicos.

8.1. Marco Conceptual: Ética, Valores y Principios en la Administración Pública.

La ética en la administración pública se refiere al conjunto de normas y principios morales que deben guiar la conducta de las instituciones y los individuos que las integran. Va más allá del mero cumplimiento de la ley, adentrándose en el terreno de lo que es correcto, justo y deseable en el ejercicio del poder y la prestación de servicios.

Los valores son las creencias fundamentales que inspiran y orientan las acciones de la administración y sus servidores. Estos valores, como la justicia, la equidad, la transparencia, la eficiencia y el respeto, actúan como faros que iluminan el camino hacia una administración pública íntegra y al servicio del bien común.

Los principios, por su parte, son las directrices específicas que se derivan de estos valores y que proporcionan un marco operativo para la toma de decisiones y la actuación cotidiana. Principios como la imparcialidad, la legalidad, la rendición de cuentas y la buena fe son pilares esenciales de una administración pública confiable.

La internalización de la ética, los valores y los principios son vitales para construir y mantener la confianza ciudadana, asegurar la legitimidad de las instituciones y garantizar la calidad de los servicios públicos.

8.2. Perspectiva Cristiana: Amor al Prójimo, Justicia y Servicio.

El cristianismo, con su mensaje central de amor a Dios y al prójimo (Mateo 22:37-39), ofrece principios éticos profundos para la administración pública:

El amor al prójimo se traduce en la obligación de priorizar el bienestar de todos los ciudadanos, especialmente los más vulnerables impulsando políticas inclusivas, la atención a las necesidades sociales y un compromiso con la justicia distributiva.

La justicia, un tema recurrente en las Escrituras (Miqueas 6:8), exige la creación y aplicación de leyes equitativas, la lucha contra la corrupción y la garantía de igualdad de oportunidades.

El servicio, ejemplificado en la vida de Jesús (Marcos 10:45), insta a los servidores públicos a adoptar una actitud de humildad y dedicación al bien común, priorizando las necesidades de los ciudadanos por encima de intereses personales.

En las relaciones internas, el cristianismo promueve el amor fraternal, la humildad y el perdón, valores esenciales para construir equipos de trabajo cohesionados y respetuosos.

La integridad y la honestidad, fundamentales en las enseñanzas bíblicas (Proverbios 12:22), deben guiar la conducta tanto en la interacción con los ciudadanos como entre los propios servidores, asegurando la transparencia y la rendición de cuentas.

8.3. Perspectiva Hindú: Dharma, Karma y Seva.

El hinduismo, con su rica filosofía y diversidad de escuelas de pensamiento, ofrece principios éticos valiosos para la administración pública.

El Dharma se refiere al deber, la rectitud y el orden cósmico y social, manteniendo la justicia y el orden para el bienestar de la sociedad.

El Karma, que establece que toda acción tiene una consecuencia, fomenta la responsabilidad y la consideración de los efectos a largo plazo de las decisiones gubernamentales en la vida de los ciudadanos.

El Seva (servicio desinteresado) insta a los servidores públicos a actuar con humildad y dedicación, priorizando las necesidades de la comunidad sin buscar egolatrías personales.

La Ahimsā (no violencia), aunque a menudo asociada con el ascetismo, puede interpretarse en el contexto administrativo como evitar causar daño físico, emocional o económico innecesario a los ciudadanos.

El Samabhava (imparcialidad) exige tratar a todos los ciudadanos con equidad, sin discriminación basada en casta, religión u otros factores.

En las relaciones internas, el hinduismo promueve la cooperación (Sahakara), el respeto mutuo (Paraspara Samman) y la justicia interna (Nyaya), valores esenciales para un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

8.4. Perspectiva Sintoísta: Armonía, Sinceridad y Empatía.

El sintoísmo ofrece principios éticos sutiles pero relevantes para la administración pública:

El Kannagara (armonía con los kami y la naturaleza) puede traducirse en la necesidad de políticas públicas sostenibles y respetuosas con el medio ambiente, considerando el bienestar de las generaciones futuras.

Makoto (sinceridad, honestidad y verdad) es fundamental en la interacción con los ciudadanos, exigiendo transparencia y veracidad en la información proporcionada.

Omoiyari (empatía y consideración por los demás) impulsa a los servidores públicos a comprender y atender las necesidades de los ciudadanos con sensibilidad.

Wa (armonía social y cooperación) promueve la búsqueda del consenso y el bienestar colectivo en la toma de decisiones.

Kiyome (pureza y limpieza) puede interpretarse como la necesidad de integridad y la lucha contra la corrupción en la administración.

En las relaciones internas, el sintoísmo enfatiza nuevamente Wa (armonía y cooperación), así como Makoto (sinceridad y confianza mutua) para construir equipos de trabajo cohesionados y eficientes. El respeto por la jerarquía y la experiencia también es un valor importante en la tradición sintoísta.

8.5. Perspectiva Islámica: Justicia, Fideicomiso y Consulta.

El islam, con su código ético integral derivado del Corán y la Sunna, ofrece principios claros para la administración pública:

Adl (justicia) es un pilar fundamental, exigiendo equidad e imparcialidad en todas las decisiones y políticas, y la defensa de los derechos de todos los ciudadanos.

Amanah (fideicomiso y responsabilidad) considera el cargo público como una responsabilidad sagrada, que debe ejercerse con honestidad, diligencia y en beneficio del pueblo.

Shura (consulta) enfatiza la importancia de buscar el consejo de expertos y representantes del pueblo en la toma de decisiones, promoviendo la gobernanza participativa.

Maslaha (interés público) exige que las políticas estén dirigidas al bienestar general de la comunidad.

Rahmah (misericordia y compasión) impulsa a los servidores públicos a mostrar empatía y a atender las necesidades de los más vulnerables.

En las relaciones internas, el islam promueve la Ukhuwwah (fraternidad e igualdad entre creyentes, extensible al respeto mutuo entre colegas), la Nasihah (aconsejar sinceramente por el bien común) y la Adl (justicia en el trato). La Taqwa (conciencia de Dios) actúa como un recordatorio constante de la responsabilidad última ante una autoridad superior, fomentando la integridad y la rendición de cuentas en todos los niveles.

Al analizar las perspectivas de estas cuatro religiones, se observan importantes convergencias éticas en relación con la administración pública. Todas enfatizan la importancia de la justicia, la honestidad, la compasión y el servicio como pilares fundamentales de la buena gobernanza. La preocupación por el bienestar de los ciudadanos, especialmente los más vulnerables, es un tema recurrente. Asimismo, en las relaciones internas, se valora la armonía, la cooperación, el respeto mutuo y la integridad.

Sin embargo, también existen particularidades y enfoques distintos. Estas diferencias no necesariamente son contradictorias, sino que pueden ofrecer perspectivas complementarias y enriquecer la comprensión de la complejidad ética de la administración pública.

9. CONCLUSIÓN GENERALES

- La ética, los valores y los principios son el cimiento sobre el cual se construye una administración pública legítima y eficaz.
- Las tradiciones religiosas del cristianismo, el hinduismo, el sintoísmo y el islam, a pesar de sus diferencias doctrinales, comparten valores éticos fundamentales que pueden iluminar el camino hacia un servicio público más justo, honesto, compasivo y orientado al bienestar de todos los ciudadanos.
- La internalización y la aplicación consciente de estos principios, tanto en la interacción con los ciudadanos como en las relaciones internas entre los servidores públicos, son esenciales para fortalecer la confianza pública, garantizar la calidad de los servicios y construir sociedades más justas y equitativas.
- La reflexión sobre estas ricas fuentes de sabiduría ética pueden ser herramientas valiosas para afrontar los desafíos éticos contemporáneos y fomentar una cultura de integridad y servicio en las administraciones públicas del siglo XXI.

10. CONCLUSIONES PROPOSITIVAS

“La libertad y la justicia no son ideas abstractas: se concretan en la manera en que se ejerce el poder público.” — Norberto Bobbio

La administración sí puede tener alma, pero depende de nosotros. De nuestra actitud, nuestra ética, nuestra sensibilidad.

Recordemos:

- No basta con ser buenos técnicos: necesitamos ser buenos servidores públicos.
- Una sociedad justa necesita una administración con conciencia.
- Cada gesto administrativo puede ser un acto de justicia... o de indiferencia.

Y ahora os pregunto... ¿qué podéis hacer cada uno de vosotros para que vuestra administración mantenga o vuelva a tener alma? ¿y vuestra alma profesional...cómo está?