

LA ÉTICA Y LA MORAL EN EL TRABAJO

*Lic. Manuel Peralta B.

RESUMEN

Con este trabajo, se pretende poner en evidencia el tema de la ética y la moral en el trabajo, el cual para muchos funcionarios públicos les puede resultar intrascendente, o por lo menos, no es un asunto que sea para su análisis, de ahí la conveniencia que las entidades tomen conciencia de su importancia y cuidado.

Con cierta regularidad, mediante el comentario entre amigos y vecinos, al calor de la discusión en las aulas universitarias, o en publicaciones en los diarios de mayor circulación, sale a relucir la conveniencia y necesidad de rescatar los valores morales y éticos que en los últimos tiempos se han ido perdiendo paulatinamente.

Por lo general, el ser humano se enfrasca en el ir y venir de la vida que muchas veces le impide detenerse a reflexionar sobre asuntos importantes, como por ejemplo lo concerniente a los actos morales y éticos que deben estar presentes en las acciones cotidianas.

Conforme pasa el tiempo y se llega a tener más edad, se entra en una etapa en donde estos temas se vuelven más vulnerables, al individuo le empieza a llamar la atención fundamentalmente por la madurez intelectual y porque no, también en el ámbito espiritual.

Cabe aclarar que es perfectamente admisible, como premisa, que la moral en parte depende de la sociedad en la cual se vive, de ahí entonces que esa sociedad establezca en buena medida los patrones éticos y morales que se han de aplicar.

Aquellos valores que los mayores inculcaron cuando las personas eran niños, es importante que ahora de adultos de nuevo se traigan a la memoria a fin de hacerlos vida: valores humanos, espirituales, sociales y culturales, para lograr una verdadera ética en el trabajo dedicado al servicio público y erradicar la conducta del mínimo esfuerzo, convirtiéndose el trabajador en un individuo más responsable y comprometido ante la sociedad a la que pertenece.

La ética se puede definir como «(.) **la disciplina que tiene que ver con el bien y el mal y con el deber y obligación moral**». Tratando de buscar una definición sobre ética pero para aplicarla en el ámbito personal, se puede decir que la ética «(.) **son las reglas mediante las cuales un individuo vive su vida personal**».

En el caso de la vida empresarial y de los negocios, se puede decir que también existe una ética para este

campo, la cual tiene que ver con «(.) **la verdad y la justicia, cuenta con una variedad de aspectos como son las expectativas de la sociedad, la competencia justa, la publicidad, las relaciones**

públicas, responsabilidades sociales, autonomía del consumidor y la conducta de la corporación en su país de origen, así como en el extranjero».

Los principios de ética laboral exigen lealtad para con el empleador, sea éste la empresa privada o una institución del Estado. Sobre ello, el Concilio Vaticano II estableció que «(.) **junto al derecho del hombre al trabajo se deriva para todo hombre, el deber de trabajar fielmente (..)**».

El autor Baruch Spinoza se refiere al tema de la ética en términos de que está muy ligada a su concepción de la humanidad, por cuanto señala que los Estados «(.) **deben permitir la libertad de pensamiento, conciencia y palabra, ya que cada persona ha de ser libre para ordenar su mente como le parezca adecuado(..)**».

Lo anterior da a entender que la ética por estar tan ligada al ser humano, éste debe manejar esta temática de acuerdo con su percepción de la vida y a su entendimiento.

En el libro denominado *La Seguridad Social en Costa Rica: Problemas y Perspectivas*, del Dr. Elias Jiménez Fonseca, se establece que: «(.) **si todos y cada uno de los funcionarios al servicio de las instituciones de salud, tuviesen una clara idea de la doctrina que justifica su trabajo, es decir, si interiorizan los principios filosóficos (universalidad, solidaridad, igualdad, obligatoriedad y unidad) y reconocen su significado y alcance social, posiblemente trabajarán con mística y sensibilidad ante los problemas que presentan los ciudadanos (..)**».

Se puede señalar que en cada empleado público, existe una responsabilidad impostergable de asumir para su propia vida, esos principios filosóficos, sin embargo, esos fundamentos se deben ampliar, garantizándose a los clientes del servicio público la accesibilidad, oportunidad, suficiencia e igualdad a éstos, de manera que conjugando todos esos elementos, quien salga gananciosa sea realmente la población

* Profesional del Área de Evaluación y Seguimiento, Dirección de Recursos Humanos.

costarricense, la cual mediante su aporte y esfuerzo económico reciba un servicio personalizado y de calidad.

Un esfuerzo del Estado costarricense digno de que se considere, es el relacionado con la publicación en el Diario Oficial La Gaceta, del Decreto N° 23944 - J-C del 03 de febrero de 1995, en el cual se establece la obligatoriedad de que en la administración central y descentralizada se conforme una Comisión de Rescate y Formación de Valores, Morales, Cívicos y Religiosos.

Este cuerpo de directrices, da base para que en cada una de las entidades antes indicadas se organicen, a efecto de que se inicie el proceso de rescatar adecuadamente una cantidad de aspectos en torno a tan importante tema como lo es la ética, la moral, la mística en el trabajo, despertando además el espíritu de servicio.

La Dirección General de Servicio Civil, por intermedio de su Departamento de Adiestramiento de Personal, elaboró en 1995 un folleto denominado «Prontuario de Principios Técnicos y Normas de Conducta para Funcionarios Públicos», que persigue regular las actuaciones en el ejercicio de la función pública, llamando a la reflexión de poner esos principios en práctica, lo cual no es difícil, sin embargo, omitirlos redundará en perjuicio de los funcionarios y en las personas o usuarios que a diario requieren de la intervención de éstos.

Del documento antes señalado, conviene rescatar los siguientes elementos:

«(...) 14. Cuide la imagen de su oficina y procure siempre guardar las apariencias. Un comportamiento inadecuado ante personas ajenas a la organización, puede causar deterioro injustificado del concepto que se tenga con respecto a su oficina (...).

«(...) 17. Utilice su jornada laboral en la forma más productiva posible, aplicando técnicas de planificación del tiempo y de racionalización del trabajo. Si le sobra tiempo y su jefe no le puede asignar más trabajo, no malgaste ese tiempo, dedíquelo a actividades provechosas que vayan en beneficio del trabajo que desempeña y del servicio que presta su dependencia (...)

«(...) 19. Desempeñe su cargo con afán, iniciativa y constancia (...).

«(...) 22. En sus actuaciones oficiales no olvide que usted es un servidor público, cuya misión fundamental consiste en resolver problemas y no en provocarlos.

23. Sea leal a la institución (...) canalice sus críticas por la vía jerárquica, no las haga en lugares y momentos inoportunos (...).

D.G.S.C., Prontuario de Principios Técnicos y Normas de Conducta para Funcionarios Públicos: 5 y 6).

El documento en referencia consta de 46 puntos, sin embargo se ha querido destacar unos cuantos conceptos para que el lector tenga una idea más clara de lo que de la función pública se quiere, de manera que quienes lleguen a colaborar dentro del sector público lo hagan conociendo la conveniencia de que éstos tengan una serie de cualidades como el espíritu de servicio, elemento fundamental que los hace acreedores a realizar labores que vayan en beneficio del usuario a quien va dirigido todo el esfuerzo que llevan a cabo las organizaciones públicas.

Otro importante documento digno de ser tomado en cuenta para efectos de este trabajo, es el Manual de Principios y Normas de la Auditoría Interna de la Caja

Costarricense de Seguro Social, el cual en el capítulo III, inciso B) que se refiere a la ética profesional, señala en lo que interesa:

«(...) La ética o moral, trata de dar las normas que orienten nuestra conducta, distinguiendo filosóficamente el bien de lo que puede considerarse como mal. Resulta entonces, una conducta teórica y práctica que todos los funcionarios de la Auditoría, deben observar en sus relaciones con las personas que entran en contacto a raíz de sus trabajos y con los compañeros de su profesión, cualquiera que sea la forma de actividad a realizar, especialidad que desarrolle o la naturaleza de su retribución, (...) Estos postulados apelan hacia altas acciones de honradez, objetividad, diligencia y lealtad, que todos los funcionarios de Auditoría deben aspirar como descubrimiento, resolución y aceptación propia (...).

(C.C.S.S., Manual de Principios y Normas de la Auditoría Interna, 1991:12).

Fundamentalmente en organizaciones complejas como las del sector público, independientemente del país que se trate, las autoridades de alto nivel tienen la responsabilidad de crear un medio organizacional que fomente la toma de decisiones en forma ética, mediante la institucionalización de esa conducta; en otras palabras, es conveniente la introducción de conceptos éticos en las acciones cotidianas, mediante:

1. Una política o código de ética de la organización.
2. Un comité de ética o grupo ad-hoc formalmente constituido para tal efecto.
3. La enseñanza de la ética de los programas de desarrollo gerencial.

De los conceptos antes enunciados, el que de manera más común se utiliza es el código de ética, -tal es el caso por ejemplo del Código de Ética en el ejercicio de la medicina, la reglamentación existente sobre la ética que debe revestir toda actuación de los miembros del Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas, etc, principalmente por lo práctico que resulta contar con una herramienta reguladora que permita guiar la conducta de los empleados tanto en el plano laboral como en la vida cotidiana, esto desde luego sin que signifique que un código de tal naturaleza va a resolver todos los problemas, de manera que la aplicación de este instrumento requiere de una conducta ética consistente por parte de los funcionarios obligados a ello, y el apoyo de las autoridades superiores de la organización.

En el caso, por ejemplo, del Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, éste tiene un Código de moral médica, publicado en decreto N° 13032 del 15 de octubre de 1981, el que en lo que interesa señala el artículo 3:

«El médico debe ser consciente de sus deberes sociales y profesionales hacia el paciente y la comunidad y brindar su colaboración a toda política cuya finalidad sea asegurar el mejor grado de salud posible».

El artículo 17 se establece que:

«El médico que, en función de su cargo, se comporte de manera inmoral comete una falta sancionable disciplinariamente».

El artículo 27 define que:

Todo acto profesional que se haga en forma apresurada y deficiente, por motivos personales o administrativos, se debe considerar como reñido con la ética».

Como se puede apreciar, el código en referencia considera toda una serie de aspectos fundamentales que enmarca el quehacer profesional del médico y su responsabilidad ante los pacientes, sus familiares y ante la sociedad y entidades para las que labore.

También el Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica, cuenta con su Código de Ética Farmacéutica, del cual se extraen a continuación ciertos artículos para ilustrar y reforzar las ideas que se han venido desarrollando:

El artículo 1º establece que:

«(...) Al respecto debe tenerse siempre presente que los deberes profesionales del farmacéutico, los impone el propio bienestar del paciente».

El artículo 9 del cuerpo normativo en análisis, define que:

«El farmacéutico está obligado a denunciar ante la Junta Directiva cualquier hecho que a su juicio, vaya en desdoro de la profesión y pueda constituir delito o siquiera procedimiento torcido. La Junta Directiva levanta de inmediato una información confidencial por medio del Fiscal del Colegio y la pasará al Tribunal de Honor si se trata de falta a este Código (...).»

Más adelante, el documento de marras indica en su artículo 21 que:

«El farmacéutico no debe establecer ni participar en tratos que no sean honestos, con el fin de procurarse beneficios pecuniarios».

Otro artículo digno de considerar para estos efectos es el 46 que señala:

«El farmacéutico que desempeña un cargo en la Administración Pública o en cualquier institución, está obligado en el desempeño del mismo, a respetar la ética profesional (...). Sus obligaciones con el estado y con la institución, no lo eximen de sus deberes éticos con sus colegas y con los pacientes».

Igualmente que en los otros códigos, también se consideran una serie de elementos importantísimos para el buen desempeño de estos profesionales, y fundamentalmente para con los pacientes, quienes son la razón de ser de su labor.

También resulta beneficioso conocer aunque sea someramente, el contenido de algunos de los artículos del Código de Ética del Colegio de Microbiólogos y Químicos Clínicos de Costa Rica, el cual en su artículo 27 se establece que:

El MQC que desempeña un cargo público en cualquier institución está obligado, en el desempeño del mismo, a respetar lo establecido en este Código. Las obligaciones con el Estado y sus instituciones no lo eximen de sus deberes para con el Colegio, los colegas y los pacientes».

Como rápidamente se puede apreciar, en este código se pone de manifiesto la obligación de los profesionales por observar todos los preceptos contenidos en este marco legal; así mismo se prevé la posibilidad de sancionar al funcionario que incurra en alguna inobservancia al mismo.

Otro ejemplo lo constituye el Colegio de Profesionales en Ciencias Económicas de Costa Rica, el que en su Ley Orgánica, artículo 14 señala que:

«(...) todo miembro del Colegio está obligado a acatar estrictamente la Constitución de la

República, las leyes, los reglamentos, los principios éticos y todas las normas que dentro de sus atribuciones dicten los diferentes organismos del colegio».

El capítulo VII, artículo 42 del cuerpo normativo antes indicado, instruye que:

«(...) El Tribunal de Honor actuará como cuerpo colegiado para conocer sobre cualquier discrepancia o controversia de orden moral en los miembros del Colegio, así como fallas sobre ética profesional.

Por su parte el artículo 43 de la misma ley dispone que:

«Cuando se presente una queja o denuncia contra un miembro del Colegio, por algún hecho que implique deshonra de la profesión, o por procedimiento incorrecto o por conducta moral irregular o desmerecimiento ante la opinión pública, y la queja o denuncia sea pertinente a juicio de la Junta Directiva, el asunto se trasladará al Tribunal de Honor para que éste levante la información con garantía plena del colegiado, y para que demostrada la veracidad de los hechos imputados, proceda a imponer las sanciones que correspondan».

El artículo 44 de la ley de marras, indica que:

«Las sanciones que puede imponer el Tribunal de Honor son:

- a) Amonestación confidencial.
- b) Suspensión de la condición de miembro hasta por 12 meses.
- c) Expulsión del Colegio».

El artículo 45 dice textualmente en lo que interesa:

«(...) Los desacatos comprobados a las disposiciones de un fallo del Tribunal de Honor harán incurrir al culpable en la suspensión, hasta por un año, de su condición de miembro del Colegio».

Como se puede observar, se presenta toda una serie de consideraciones importantes que delimitan muy claramente la posición del colegio respecto de las actuaciones que van en detrimento del comportamiento ético y moral de los profesionales, partiendo inclusive de la observancia obligada de la carta magna y demás leyes de la República, con lo cual se desea dejar patente la inobjetable condición de todo colegiado de observar y manejarse irrestrictamente dentro de un marco legal previamente definido y en forma diáfana, lo cual le puede dar mayores garantías a las instituciones públicas de contar con personas sujetas e inmersas en una serie de consideraciones legales, éticas y morales.

Como complemento de los códigos de ética antes aludidos, resulta beneficioso lograr el establecimiento de un comité de ética o grupo ad-hoc que se encargue de tal aspecto, el cual tendría funciones tales como:

- a. Realizar reuniones regulares para analizar aspectos concernientes con la materia.
- b. Elaborar y enviar a las autoridades superiores el proyecto de código de ética interno, para que éstas lo hagan del conocimiento de los miembros de la organización.
- c. Verificar posibles transgresiones al código.
- d. Participar en actividades internas y externas a la organización sobre la materia (seminarios, simposios, mesas redondas, etc.).
- e. Fomentar actividades a lo interno de la organización que promueva un cambio de conducta, tendiente a

fortalecer los valores éticos y morales de la población laboral.

- f. Comunicar las actividades del comité a las autoridades de la organización.

Es importante también que la organización se preocupe por ofrecer a su población laboral, aspectos tales como:

1. Normas claras para la conducta ética; enseñar normas éticas y su importancia para todos.
2. Fijar controles que permitan conocer las inconsistencias que se presenten sobre la temática.
3. Realizar evaluaciones frecuentes e impredecibles, que conduzcan a conocer el tipo de transgresión más común que se presenta del código de ética.
4. Hacer hincapié en forma regular respecto a la lealtad que debe prevalecer en la organización, así como no disculpar las acciones o conductas que atenten contra la ética y la moral.

En estos momentos, para muchos existe una actitud y mentalidad equivocada respecto de cómo atender la cosa pública, permitiendo, por omisión, comisión o siendo parte de la lentitud en los trámites, el irrespeto a los usuarios, la desidia, la ausencia casi que total de identificación hacia los objetivos institucionales y sociales, los bombos, el solapado cobro improcedente ante trámites que son gratuitos, la pereza, el ausentismo, las incapacidades extendidas por complacencia sin que el funcionario se encuentre enfermo, las llegadas tardías y la presentación personal inapropiada para el ambiente laboral.

Otro concepto que de igual manera se debe considerar dentro del alero de la ética y la moral, es el concerniente a las relaciones que deben imperar entre la administración pública y los usuarios de ésta, que en cualquier momento nos podemos convertir en un demandante de servicios - porque cuando se toca el tema de la ética y la moral también se está hablando de la eficiencia y eficacia administrativa, como insumos básicos del quehacer cotidiano del Estado y sus instituciones de servicio, manejando y actuando en la «cosa pública» con la mayor transparencia posible, de forma tal que no se permitan ni de manera accidental, trasfondos empañados que puedan provocar algún tipo de duda de la cristalinidad de la labor y de la intencionalidad del funcionario en cuanto a su actuación.

De todo lo anterior, se debe pensar seriamente, cuál es la actitud moral y ética que se está asumiendo en estos momentos por parte de los funcionarios públicos, independientemente de su lugar dentro de la organización a la que pertenecen; por cuanto éste, es un tema que a muchos no les gusta o interesa, pero que en definitiva es conveniente que con bastante frecuencia se mida el compromiso en este caso.

BIBLIOGRAFIA

1. Bretes Jiménez, Victor. *¿Por qué una teoría de la moralidad?* 1994.
2. Koontz, Harold y Weihrich Heinz. *Administración*. Novena edición, Mc. Graw-Hill, México, 1991.
3. Santa Sede, *Catecismo de la Iglesia Católica*. Editorial LUMEN S.R.L. Uruguay, 1992.
4. Rush, Myron. *Cómo ser cristiano y hombre de negocios*. Editorial Mundo Hispano, U.S.A., 1988.
5. Vega Miranda, Hernán. *Discurso pronunciado por Hernán Vega Miranda con ocasión de la juramentación de la Comisión de Rescate de Valores del ICE*. San José, Costa Rica, 1993.
6. Serrano R., Carlos Eduardo. *Administración pública y conducta ética*. Editorial de la Universidad de Costa Rica, 1991.
7. Madrid- Malo Garzabal, Mario. *Ética y Administración Pública. Cátedra de grado impartida en la ceremonia académica del 21 de julio de 1989*. Escuela Superior de Administración Pública, Universidad del Estado, Colombia, 1989.
8. Contraloría General de la República de Panamá. *Elementos de ética. Ciclo de conferencias a cargo del Doctor Roberto Arosemena Jaen, como parte de los programas de coordinación de la Oficina de Ética de la Contraloría General de la República con las entidades del Sector Público para la divulgación de los principios éticos de los servidores públicos*, Panamá, 1991.
9. Jiménez, Alvaro. *Charla sobre Ética para el Profesional en Ciencias Agropecuarias y Forestales*. San José, sin fecha.
10. Periódico Esta Semana. *¿Rescate de los valores morales o más de los mismos?* San José, Costa Rica, 1993.
11. C.C.S.S. *Comisión sobre rescate y formación de valores*. Sin fecha.
12. Asamblea Legislativa. *Ley Orgánica del Colegio de Licenciados en Ciencias Económicas y Sociales*. La Gaceta, N° 226. San José, Costa Rica, 1988.
13. Dirección General de Servicio Civil. *Prontuario de Principios Técnicos y Normas de Conducta para Funcionarios Públicos*. Imprenta Nacional, San José, Costa Rica, 1985.
C.C.S.S. *Manual de Principios y Normas de la Auditoría Interna*. Microfotografía y Publicaciones, San José, Costa Rica, 1991.
14. Asamblea Legislativa. *Decreto N° 23944 - J-C*. La Gaceta N° 25. San José, Costa Rica, 1995.
15. Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica. *CODIGO DE MORAL MEDICA*. San José, Costa Rica, 1981.
16. Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica. *MANUAL DE LEYES Y REGLAMENTOS*. San José, Costa Rica, 1989.
17. Compendio de fotocopia. *Historia de la Psicología*. Colegio Universitario Monterrey, San José, Costa Rica, 1997.
18. Jiménez Fonseca, Elias. *La Seguridad Social en Costa Rica: Problemas y Perspectivas*. San José, Costa Rica: EDNASSS- CCSS, 1994.
19. Colegio de Microbiólogos y Químicos Clínicos de Costa Rica. *Código de Ética del Colegio de MQC*. San José, Costa Rica, sin fecha.