



Ética organizacional como fundamento para códigos éticos en empresas de servicio público

Cristina Seijo*
Faridt Bustamante**

Resumen

Los códigos de ética son sistemas de reglas establecidos con el propósito general de guiar el comportamiento de los integrantes circunscritos a la organización y de los grupos de interés con los cuales se actúa habitualmente. De allí la motivación de estudiar cómo las instituciones públicas venezolanas hacen esfuerzos por mejorar su desempeño gerencial y lograr internalizar el compromiso de los individuos por el espacio público. Se utiliza una metodología cualitativo-interpretativa y la técnica de abordaje es la etnografía; se procede a realizar una entrevista a profundidad a los gerentes de empresas de servicio público; en este caso, las hidrologías venezolanas, con el fin de extraer los significados de su conducta, desde los mismos actores, y establecer categorías para finalmente recontextualizar y desarrollar la teoría emergente. Se concluye que los gerentes señalan importantes debilidades en la formación de códigos de ética, al otorgar prioridad al desarrollo de habilidades y capacidades técnicas.

Palabras clave: Ética organizacional, códigos éticos, empresas de servicio público.

* Abogada. Especialista en Recursos Humanos. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos. Doctora en Ciencias Gerenciales. Postdoctora en Gerencia de las Organizaciones y Gerencia de la Educación Superior. Miembro del Observatorio de Ética de L.U.Z., Coordinadora del Doctorado en Ciencias Gerenciales de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada. PPI. Correo electrónico: cristinasejjo@hotmail.com.

** Abogado. Magíster en Derecho Mercantil. Maestrante en Derecho Laboral. Coordinador de la Maestría en Ciencias Jurídicas y Artes Militares de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada. Correo electrónico: faridt24@hotmail.com.

Organizational Ethics as a Foundation for Ethical Codes in Public Service Organizations

Abstract

Ethical codes are rule systems established with the general purpose of guiding the behavior of organization members and the interest groups with which they habitually interact. This study is dedicated to analyzing how public Venezuelan institutions make efforts to improve their managerial performance and are able to internalize individual commitment to the public space. A qualitative-interpretative methodology was used and the approach technique was ethnography. In-depth interviews were made with managers of public services organizations, in this case, Venezuelan hydrological corporations, in order to extract the meanings of their behavior from the actors themselves, establish categories to finally re-contextualize and develop the emergent theory. Conclusions were that the managers point out important weaknesses in the formation of ethical codes when priority is given to the development of technical skills and abilities.

Key words: Organizational ethics, ethical codes, managerial performance, public service organizations.

Introducción

La cuestión ética es un tema que se debate cada vez más en la administración pública, tras la preocupación existente en cuanto a la disminución de la confianza de los ciudadanos con respecto a la legitimidad de sus actuaciones y al valor de la función pública. Las inquietudes planteadas en este ámbito, así como la aparición de nuevas tecnologías y los cambios en las relaciones entre los distintos sectores empresariales, han modificado el contexto en el cual se desenvuelven los funcionarios y llaman a nuevos códigos de ética; por supuesto, sin salir de la realidad del espacio público.

Para la sociedad actual, que carece de un modelaje a seguir, el diálogo es indispensable a fin de llegar a acuerdos y decisiones sensatas. Por ello, desde sus orígenes la función pública es considerada por la ciencia política como una labor que implica una gran responsabilidad y un compromiso con los individuos que en conjunto son representativos de una sociedad (Ferrer, 2002).

Según lo anteriormente expuesto, se afirma el carácter dialogante de este tipo de compromiso, consecuencia de las demo-

cracias pluralistas y abiertas; este tipo de responsabilidad, al igual que la privada y cualquier otra, se funda en la verdad y el bien, en la realización de justicia. Cada país debe luchar contra los obstáculos que buscan mejorar la condición del ciudadano; a partir de una actuación en el hecho público, que lo comprometa con las consecuencias de sus decisiones y por tanto, lo involucre a atacar el egoísmo, gran enemigo de la responsabilidad individual y colectiva, nacional e internacional (Barazzutti, 1999).

Surge en este contexto la motivación del presente artículo, el cual pretende realizar una reflexión sobre la realidad de la gestión pública venezolana a través del análisis de la ética organizacional como fundamento para códigos éticos en empresas de servicio. Además, se estudia un caso concreto para conocer hasta dónde instituciones públicas venezolanas, hacen esfuerzos por mejorar su desempeño gerencial e internalizar el compromiso de sus funcionarios. Se estudia en particular el caso de las hidrológicas, buscando la manera de visualizar los obstáculos que en el plano de la interacción entre agentes sociales, impiden cualquier transformación en el ámbito de la administración pública.

1. La ética pública: fortalecimiento del sistema democrático

Según Davis y Newstron (2001), las personas tienen distintas responsabilidades al interior de las compañías, éstas le dan el componente ético a las mismas. Luego se hace evidente la relevancia de formar personas con arraigados valores y de transmitir las buenas prácticas a la comunidad, para así poder establecer los negocios de forma adecuada.

En virtud de ello, nace el trabajo de crear y consolidar instituciones con la capacidad de afianzar los niveles de la ética pública, cuestión clave para el fortalecimiento del sistema democrático, en un momento histórico en el cual no son pocos los latinoamericanos que se atreven a hacerse la pregunta de si la democracia tradicional logra dar respuesta a las necesidades de ciudadanos que se sienten definitivamente marginados del progreso social (Jozami, 1999).

Por supuesto, enaltecer dicha ética supone la incorporación de individuos capaces de expresar una vocación de servicio que conjuntamente con su formación sirva para construir instituciones orientadas a acercar el sector público a los grupos de interés

de la sociedad, según el supuesto de que cada funcionario asuma sus decisiones bajo el franco ejercicio de la libertad.

En este contexto de ideas, es conveniente que en cada organización exista un código de ética empresarial, en el cual el desafío del gerente sea construir agrupaciones humanas eficientes y eficaces como sea posible, produciendo un mínimo de efectos colaterales indeseables y un máximo de satisfacción, revelando la relación recíproca entre las responsabilidades individuales y la cultura organizacional, donde la clave será los “valores compartidos”.

No obstante, la ética es un saber de coherencia que debe guiar la conducta en todos los ambientes de la vida, no sólo en los contextos oficiales y protocolares, sino en aquellos casos en los cuales no se estiman recompensas materiales de ninguna índole, hecho que pudiese enturbiar la sana gestión del ser humano. Se establece que este saber debe acompañar al individuo en sus relaciones laborales, familiares, políticas, personales, entre otras, y a su vez fluir libremente, sin inmutarse ante aquellas tentaciones presentadas en el entorno.

De esta manera, queda en evidencia el rechazo a una visión relativista de la conducta, en la que los acuerdos se mantienen mientras duren los intereses. La ética es una base y condición para el desarrollo personal y las relaciones interpersonales dignas y no un concepto transitorio que vale sólo mientras sea útil a un determinado fin. Ésta es una concepción permanente en el individuo que colma de dignidad sus funciones, impregna de calidad las labores, eficiencia a los resultados, y de beneficio para la organización donde opere.

Al respecto, refiere Etkin (2002) que la ética es un saber para guiar el comportamiento, pero éste no debe ser instrumental, en virtud de requerir convicción, consentimiento y compromiso en las prácticas y relaciones. Sobre la base de este concepto, ésta viene a ser dentro de las organizaciones como una necesidad estratégica que atribuye al activo humano una visión compartida y la motivación necesaria, sumándose así al logro de la misión social e interna de la institución.

La integración de la ética en los procesos propios de la empresa, requiere varios elementos que van desde la toma de conciencia con respecto a los detalles viciados, seguidos por un proceso de reflexión compartido referente a la necesidad de actuar sobre la base de principios, luego definir y aplicar un proyecto de cambio en las premisas que sostienen al proceso decisorio de la organización.

A partir de lo expuesto anteriormente, se gesta un entorno ético que intenta crecer desde principios y valores compartidos, en los cuales lo común sea transparencia, acompañada de equidad en las comunicaciones y gestiones, que al formar parte de una cultura dentro de las empresas se irradia hacia el entorno externo; este proceso se revierte en la aceptación del producto o servicio que la institución ofrezca y crea un círculo virtuoso que conduce a la armonía y a la buena vida.

Por ello, puede establecerse que la ética sugiere un deber de conciencia de lo justo y concreto; lo adecuado en una determinada situación, que conjuga una constante normativa general, con una variable particular condicionada por la situación. De allí la necesidad de generar un compromiso de los grupos de interés de la sociedad y una política orientada al espacio público, en la línea de la ética organizacional, que no conforme con meras declaraciones, se enfrente a las condiciones reales para ser verdaderamente eficaz.

En este sentido, sin participación de la sociedad, difícilmente será posible lograr algún resultado. Y a este respecto, sin duda, gozan de mayor libertad las organizaciones de derechos humanos, pues no toman precauciones políticas; de allí que sus acciones requieran un mayor apoyo por parte del ámbito internacional.

2. La ética organizacional frente a la construcción e implantación del código de ética

Cuando se habla de un código de ética por lo general se hace referencia a un conjunto de normas que promueven la conducta y moral entre las personas, adscritas a las organizaciones de las cuales forman parte. En la mayoría de las ocasiones, este documento es considerado un instrumento cuyo fin es corregir las incongruencias y generar cierto grado de complacencia, en virtud de establecer un requisito cumplido.

Esta compilación de corte normativo impone ciertas conductas y sanciones que son aplicadas cuando éstas no se cumplen, y exige la necesidad de implantar los mecanismos de control adecuados para velar por la consecución de la moral. Asimismo, conviene explicar las consecuencias de su violación, es decir, especificar qué sucede cuando alguien infringe una norma. Esto sólo es efectivo cuando todos los miembros se preocupan por tener especial atención en los niveles operativos, diseñándose planes de divulgación adaptados a la formación e instrucción profesional.

También corresponde estudiar un modo mediante el cual se difunda su contenido entre proveedores y usuarios, y así completar los canales adecuados para informar sobre la infracción de los lineamientos éticos.

La dirección debe promover un ambiente donde estos reportes sean esperados y aceptados. El incumplimiento habitual de la ley está sujeto a conductas de opacidad y escepticismo. Un código ético que no se respeta se convierte en retórica; fomenta la desconfianza hacia la dirección, y genera una pérdida de credibilidad creciente (Llano y Zagal, 2001).

En este sentido, Ferran (2005) establece que la estructura anterior da lugar a la existencia de un documento que con el tiempo, al no estar integrado ni ser reconocido como propio por parte del personal, se constituye en un código de las siguientes características: escribese, promúlguese, archívese y olvídense. Esto ocurre debido a que los usuarios del código en la mayoría de los casos rechazan el contenido y ven que se trata de un reglamento más, impuesto por la cabeza de la organización en un área en la cual sienten que pueden participar, proponer y construir.

La alternativa se basa en una estructura producto de un proceso en el cual el antes y el después del código sean tan relevantes como el contenido del documento en sí mismo. A continuación se hará una breve mención de estas fases:

- La investigación: tiene la finalidad de iniciar el proceso con la participación de los futuros usuarios y promotores del código de ética; la misma se deberá dividir en dos componentes:

- a) Análisis del ambiente ético.
- b) La identificación de valores y principios.

Concluida la etapa de investigación, los resultados obtenidos serán los siguientes: la caracterización del estado de prereflexividad de los grupos humanos a los cuales se dirige el código de ética, la predisposición en relación con determinados valores considerados meritorios en el cumplimiento del deber y comunes a los servidores públicos, la identificación inicial de principios morales que apoyen el cumplimiento de los valores y un ambiente ético distinto en las diferentes instituciones, las discrepancias de operación y características de las empresas, y el grado de apoyo de las instancias superiores a todo el proceso. Por otra parte, la relación con el desarrollo e implantación de la normativa constituye la piedra angular de la creación de normas éticas.

En función de los resultados anteriores, se debe proceder a la construcción del código. La alternativa propuesta se estructura para impulsar ciertos valores considerados importantes entre los servidores públicos; además, este factor permite la construcción de un comportamiento reflexivo, a través de una base de principios morales suficientes para promover el cumplimiento de los valores. El documento se fundamenta en tres componentes:

- Valores éticos: cualidad humana aceptada y apreciada como algo “objetivo”, que debe ser respetado. Si éstos se consideran como permanentes, su validez no depende de circunstancias cambiantes.
- Principios éticos: manera de ser y actuar conforme a las exigencias de ciertos valores. Estos principios deben ser formulados de tal manera que sean objetivos, universales, positivos y comprensibles para las personas que se comprometen a respetarlos. Cuando son correctamente expresados no variarán según circunstancias cambiantes.
- Normas éticas: juicio práctico acerca del comportamiento necesario o conveniente para asegurar el respeto de determinados principios. Por depender de circunstancias cambiantes, algunas formas pueden variar inclusive entre las diferentes entidades. Con el correr del tiempo, será necesario revisar tales normas para su posible modificación.

3. Fundamentos de los códigos de ética

Según Ferrer y Clemenza (2003), un código de ética es la máxima expresión de la cultura en una organización, representa una descripción de los valores aceptados por ésta y un compromiso con sus miembros, la sociedad civil y el Estado.

Ante ello Wells (2002), establece que el código define el comportamiento considerado por los miembros de la institución y suministra un conjunto de directrices que los funcionarios deben seguir.

Es conveniente resaltar que cada día se unen más empresas a implantar este tipo de códigos, para regularizar la actitud de sus empleados en un entorno directo, representado por los clientes y la comunidad en general. En este sentido, se definen principios y valores asumidos por la empresa o gremio respecto de sus clientes, proveedores, accionistas, gobierno, comunidad, entre otros. Por ello no debe olvidarse que pertenecen a una sociedad, y que lo obviado para salvaguardarla, es una obra circunscrita a todos; se

puede decir entonces, que están basados en una normativa deontológica.

Cuando se analiza el conjunto de reglas, generalmente se relaciona con el hombre y la conducta humana, porque a través de ello se permite realizar en común acciones y valores que no se pueden realizar aisladamente; en consecuencia se determina hasta cuándo la ética podría ser un límite para los negocios dentro de la empresa.

En este sentido, es importante señalar que la búsqueda de una rentabilidad no consiste en oponerse a la ética; la dificultad en el lenguaje normativo para saber cuando una conducta es buena o mala es similar a la de preguntarse si un negocio es adecuado o inadecuado, lo cual significa que aún cuando se hable de negociaciones dentro de una empresa, la eticidad se transforma en un elemento clave sobre la base de cualquier actividad vinculada con el área de los negocios.

Según lo establecido por el Código de Ética Profesional del Abogado (1985), los profesionales son una derivación práctica de algún sistema filosófico axiológico, en que los valores son la base actual, a saber: honradez, justicia, igualdad, salud, seguridad, bienestar público y respeto a la naturaleza.

Desde otra perspectiva, Constenla (2001) plantea que quienes utilizan la expresión “código de ética”, no han aclarado aún a qué se refieren cuando se habla del saber para guiar un comportamiento; éste no puede estar sujeto a código alguno.

Sin embargo, respecto a esta posición, la mayoría de las organizaciones están avocadas a la necesidad y fundamento de este conjunto de principios, considerando y tomando el vocablo “código de ética” en un sentido estricto, ello conlleva a una actividad ejercida por el ser humano, caracterizada por tres aspectos:

a) Un gran volumen de conocimientos especializados, adquiridos generalmente en una universidad.

b) Un entrenamiento práctico en aplicar dichos conocimientos.

c) El reconocimiento de responsabilidades ante la sociedad, el medio ambiente, los usuarios de los servicios profesionales y otros miembros del gremio correspondiente.

De acuerdo con lo anteriormente establecido, este conjunto de principios, pertenecen a la rama de la filosofía moral, orientada a instaurar las normas que rigen el comportamiento de las personas dentro del marco gerencial.

4. Evidencias del manejo de códigos en empresas de servicio público

En virtud de las entrevistas realizadas a los gerentes de las empresas de servicio público a nivel nacional, según la técnica de grupo focal con la participación de cinco miembros directivos de la institución y adicionalmente con muestreo no probabilístico, se seleccionan quince gerentes para conocer cuanto han internalizado la necesidad de llevar adelante una práctica ética, centrada en principios y valores.

En este sentido, se logra constatar el alto grado de aceptación de un documento de esta naturaleza, pero de ninguna manera influye en el comportamiento de las personas; esto se logra únicamente con capacitación dirigida a los servidores públicos y ciudadanos, y asesoramiento a las instituciones para la promoción de culturas por medio de la implantación efectiva de las reglas.

Actualmente, existe una creciente preocupación con relación a la ética en las acciones institucionales y en particular por la comunicación corporativa. Ésta debe divulgar el programa de responsabilidad social a los funcionarios involucrados, usuarios y comunidad; e igualmente informar sobre los motivos por los cuales se toman decisiones que producen cambios en la sociedad.

Cuando los programas de responsabilidad social y los códigos de ética son eficaces, la alta gerencia vela por el desarrollo y comunicación de preceptos en toda la organización; también transmite actitudes afirmativas como apoyo al programa de esos códigos. La mayoría de las organizaciones desea mejorar su interacción diaria y crea esa plataforma, a fin de promover el conocimiento y compromiso en el cual están inmersos.

De allí, el código define el comportamiento considerado ético por los miembros de la organización y suministra por escrito un conjunto de directrices a seguir. La alta gerencia no sólo debe explicitar su apoyo, sino también actuar en sentido de poder demostrar la eficacia que concuerda con la práctica del código no sólo en los discursos (Wells, 2002).

Después de internalizar el nuevo código, debe desarrollarse una auditoría de las actividades de comunicación social de la empresa. Para ello, se puede contar con un compendio sobre las actividades previas y su comparación con el código. Las informacio-

nes obtenidas en ese trabajo servirán de base para las evaluaciones y análisis crítico de los programas de responsabilidad social y retroalimentación a la alta dirigencia.

Entonces, un código de ética es la máxima expresión de la cultura de una organización; representa una descripción de los valores aceptados por esta y un compromiso con sus miembros, sociedad civil y el Estado. Elaborar un código de ética para la empresa, sea cual fuere su tamaño, es exponer públicamente la visión y los compromisos adquiridos por la organización frente a sus grupos de interés.

Este explica las consecuencias de su violación y debe especificar qué sucede cuando alguien infringe una norma. Sólo es efectivo cuando es completamente comprendido por todos los miembros, por lo cual debe ponerse especial atención en los niveles operativos. Además, deben diseñarse planes de divulgación adaptados a la formación e instrucción profesional de tales niveles y considerar un modo para que proveedores y usuarios lo conozcan, condiciones que permitirán la promoción de canales adecuados para informar sobre su incumplimiento (Llano y Zagal, 2001).

Sin embargo, para calificar la actuación de las organizaciones como éticamente correcta, el único camino existente es que sus miembros vivan en función de su convicción moral. Por ello, la preocupación generada en los últimos tiempos sobre la ética empresarial, ocupa la atención de amplios sectores responsables de la sociedad; este factor no puede saldarse con la elaboración de un código de comportamiento del sector o con la recomendación que cada entidad elabore el suyo, es indispensable generar uno propio (Termes, 1996).

La razón de esta afirmación obedece a la conducción de cumplimientos formales, cuando en la práctica se considera importante no ser atrapado en el desacato. El problema del comportamiento ético no es tanto una cuestión humana de realización o destrucción de las obras del individuo; por tanto, el camino hacia una mejora de la ética de las organizaciones comienza por su formación moral y la integridad de las personas en todos los niveles de la organización (Termes, 1996).

5. La ética pública como factor fundamental de las condiciones del sector público. Condiciones básicas

Según Jozami (1999), la ética pública se ha transformado en una de las demandas sociales más arraigadas y en uno de los lugares comunes de los discursos. Justamente, quienes protagonizan la política desde los partidos o el Estado, son aquellos a quienes precisamente el sentido común suele indicarle como los verdaderos y exclusivos responsables de la ausencia de esa clara virtud cívica.

Asimismo, nada serio se construye si no se parte de la evidencia que implica desconfiar del estado determinante de las relaciones entre los ciudadanos y los servidores públicos. Este factor se sustenta sobre la sospecha de que inevitablemente quien ocupa un cargo público está usando su posición para enriquecerse de una manera ilícita e impropia.

De allí, la importancia de una ética de la gestión pública como agente activo que estimule a los ciudadanos a participar en la sociedad y contribuir en la búsqueda de ese bien común; ello obliga a los políticos a rendir cuentas de su actuación y crea exigencias orientadas a la solidaridad entre los ciudadanos y funcionarios públicos. Apel (1985) propone una disciplina acorde con sus planteamientos de la ética del discurso, centrado en la ética aplicada, que concreta el principio de obrar teniendo como eje la comunicación.

Por supuesto, quienes han elegido ser servidores públicos, deben expresar habitualmente una vocación de servicio, basada en la comunicación, impulso necesario para fortalecer instituciones capaces de acercar el Estado a la sociedad; orientando las estructuras públicas al ejercicio pleno de la libertad y la responsabilidad de los actores sociales involucrados; por el oportuno desarrollo de los ámbitos espaciales donde se desenvuelven.

La ética del servicio público, inevitablemente es afectada por los valores considerados propios de las distintas culturas. Es importante destacar que la integridad de los políticos es un ingrediente esencial de la sociedad democrática. Existen funcionarios que ejercen diversas formas de poder discrecional en su trabajo diario, administración de los recursos públicos, interrelación con los ciudadanos y en el ámbito de su función y elaboración de políticas.

En este sentido, según lo planteado por Jozami (1999), la denuncia es más importante socialmente que la comprobación, por eso resultan significativos los mecanismos que demuestran la veracidad de la sospecha; los sistemas pueden arrojar certezas acerca de conductas impropias a través de los componentes institucionales correspondientes, lo cual genera consecuencias visibles de ese mecanismo perverso, las cuales se detallan a continuación:

- Quienes tienen la responsabilidad de gestionar las decisiones públicas y comienzan a percibir que su tarea es evaluada por la sociedad, en términos de lo cual no hacen (corromperse) antes de establecer la eficiencia de la gestión.
- La eficacia de gestión de toda organización estatal en su tarea cotidiana se resiente ante la posibilidad de incidir sobre las decisiones a partir del sistema de la desconfianza.
- El mecanismo de la duda pública es también altamente funcional a la tarea de quienes buscan influir sobre las decisiones públicas en beneficio propio.
- Las dudas y denuncias apuntan sólo a una de las partes necesarias de las conductas de opacidad (el servidor del Estado) y no al particular que es parte ineludible, esto aumenta el deterioro de la función pública y a la vez sirve para ocultar el resto de las irregularidades presentes en la sociedad.

Por supuesto, quienes han elegido ser servidores públicos, expresan habitualmente una vocación de servicio, pero esta debe ser el combustible necesario para crear esas nuevas instituciones y los sistemas capaces de acercar el Estado a la sociedad, bajo la premisa de poner las estructuras del gobierno al servicio del ejercicio pleno de la libertad y la responsabilidad de los ciudadanos (Jozami, 1999).

En este sentido, Ferran (2005), se refiere a la selección, las condiciones, el entorno y la retribución de los funcionarios, y estos aspectos deben materializarse teniendo en cuenta determinadas condiciones como contrapartida de las exigencias éticas. Si se requiere una conducta ética a los funcionarios, también debe plantearse lo mismo, no solamente a los cargos de responsabilidad, sino también a la propia administración en cuanto a su comportamiento para con los funcionarios.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, es importante observar el desempeño del dirigente público, porque cuando falla genera consecuencias en la ética social y efectos sobre los em-

pleados estatales y la población, por lo cual será muy difícil lograr el respeto a los códigos éticos, si quienes tienen el poder de modificar las cosas, muestran total falta de compromiso social en las decisiones tomadas (Andinach, 2000).

6. Servidor público en el marco de la convivencia

En primer orden, según De Michele (1998), el servidor público actúa como si tuviera un mandato recibido de los ciudadanos mediante leyes emanadas del Parlamento libremente elegido por el pueblo, tomando en cuenta las órdenes del gobierno, elegido legalmente por el pueblo.

Este principio resume la idea fundamental de la naturaleza del cargo público y también del funcionario, quien debe responder mediante su compromiso ante el ciudadano, aunque sea a través de sus superiores, obedeciendo a los principios de ética, por encima de las ganancias privadas. La lealtad del individuo no puede ser dividida, por tanto, no debe aceptar pagos por sus servicios que procedan de fondos ajenos a la administración.

Por tanto, dicho funcionario tiene capacidades discrecionales, mientras que un trabajador del sector privado no las posee; pero, sobre todo, se puede inferir que asume una especie de monopolio en relación con su ocupación. En virtud de ello, un ciudadano puede cambiar de proveedor, pero no modificar determinadas actuaciones, y este monopolio constituye la principal razón de su comportamiento ético.

La confianza del público en el gobierno viene justificada de acuerdo con la integridad de los funcionarios públicos y su creencia en el hecho de que la administración pública existe para suministrar servicios al ciudadano. Por otra parte, la responsabilidad es importante si se tiene en cuenta que el bienestar, la buena marcha e incluso la riqueza de un país están condicionados por el adecuado funcionamiento de su administración pública.

Una conducta inadecuada de un trabajador puede acarrear perjuicios a la organización (por ejemplo, la pérdida de un cliente); en este caso la empresa suele perder la confianza en el empleado. En cambio, la mala conducta de los individuos es juzgada por los ciudadanos o usuarios de sus servicios, extendiendo su opinión negativa a todos los involucrados y esto incluye al propio país. El funcionamiento de una nación está íntimamente condi-

cionado a una buena administración pública, ello depende del comportamiento de sus ciudadanos.

Por esta razón, el ciudadano debe estar sometido a un código de ética que regule su comportamiento, ello en virtud de que el servidor público debe dejar rezagados sus intereses privados.

La principal tarea del empleado público es la de instrumentar y ejecutar las políticas de gobierno. Sin embargo, se debe evitar aconsejar a los que toman decisiones políticas y ejecutan manejos públicos de acuerdo con la ley.

A los efectos de este artículo, se pueden considerar como funcionarios públicos, de acuerdo con lo establecido por Etkin (2002), a todos aquellos individuos al servicio de la administración pública, a los empleados de empresas, entes autónomos e instituciones regidas por la administración, y a quienes dependen de un subcontralor de la gerencia pública.

No obstante, si el código está bien concebido, puede servir como un instrumento para lograr una mayor cohesión dentro de la empresa, un compromiso más cercano con los objetivos de la misma, y por ende un incremento en el sentido de pertenencia.

7. El interés público como una necesidad de construir una ética de futuro

Los funcionarios son responsables de defender el interés público, pero no son ellos quienes deben determinar en qué consiste éste, ya que el gobierno democráticamente elegido es quien lo determina. El servicio al Estado y a los ciudadanos debe ser equilibrado; en este sentido, el funcionario tiene un deber con la ley y debe ser fiel a los principios de justicia, honestidad, entre otros.

La lealtad al gobierno es uno de los primeros deberes éticos del funcionario; dicho compromiso figura en la mayor parte de los códigos de ética, debido a los roles cumplidos, orientados principalmente a llevar a término con eficacia las decisiones del gobierno, muchas de ellas fomentadas con el respectivo asesoramiento (Ferran, 2005).

Los funcionarios señalan determinados principios como los que deberían regir la actividad de la organización en la cual trabajan, entre ellos: honestidad, eficiencia, formación, compromiso (innovación), responsabilidad, eficacia, servicio ciudadano, coordinación, justicia y flexibilidad.

Existen algunos aspectos ajenos al tema como: falta de compromiso, flexibilidad, entre otros, los cuales hacen referencia a una forma de operar más que a un principio ético, al menos de la forma como se expresan en la encuesta; en todo caso constituyen una conducta a seguir por la administración como tal, pero no para el funcionario. Se cree que estos puntos se tendrían que considerar como una contrapartida al código de ética, a ser cumplida por la administración (Ferran, 2005).

Surge la necesidad de una nueva convivencia social de futuro motorizada fundamentalmente por un impulso hacia el respaldo, energía moral y racionalidad. La sociedad ya no ve la racionalidad del Estado, o por lo menos no se observa de manera exclusiva, éste tiene que cumplir su misión como coordinador, facilitador y garante de los derechos civiles, el bienestar básico y esa nueva sociedad activa en función de los intereses y derechos adquiridos a través de la libertad (Conill, 1998).

Consideraciones finales

La nueva realidad latinoamericana pone de manifiesto la necesidad de plantear ámbitos de discusión para el debate ético de la gestión pública, como forma de dar respuestas a los principales problemas de las comunidades atrapadas por el espacio global.

En virtud de ello, es conveniente resaltar que muchas organizaciones públicas que actualmente están aplicando reformas estructurales y organizacionales están utilizando sólo herramientas de orden estratégico, desviando la razón de ser de la institución pública hacia la interpretación de variables de ámbito privado como: la eficiencia, eficacia y productividad, todo ello orientado a la búsqueda de resultados concretos a corto, mediano y largo plazo.

No obstante, toda actuación administrativa debe tener una justificación basada en una motivación que se transforma en el origen de la actuación del funcionario público. Igualmente, toda actuación debe ser correcta incluso en su apariencia; por tanto, es prudente no hacer nada que pueda fácilmente malinterpretarse y carezca de pruebas.

Así, por ejemplo, la concentración de gastos a final del ejercicio puede ser una actuación planificada y correcta, pero la apariencia, o probablemente la creencia mayoritaria es la existencia de una posible malversación con el único objetivo de agotar el presupuesto.

Por tanto, puede afirmarse que la ética es una actitud mental, con la cual el funcionario debe considerar si una actuación es o no adecuada, de acuerdo con lo que él piensa. Asimismo, tomará en cuenta el acuerdo con sus propios principios, reconociendo si lo que hace está bien o mal y las consecuencias derivadas de su decisión.

Un juicio ético no puede limitarse a juzgar la decisión asumida ante un problema (ética de la decisión), sino que también se debe calificar considerando cuáles son los resultados buenos o malos obtenidos como consecuencia de la decisión tomada (ética de los resultados).

En este sentido, los directivos están conscientes de la idea de reorganización administrativa y de su proyección en ámbitos internacionales, pero no toman en cuenta la participación real de los miembros de la organización (entre ellos los empleados), quienes sólo reconocen rasgos propios de su desempeño laboral como la eficacia, seguridad, responsabilidad en el cargo y puntualidad, pero no tienen internalizado la filosofía de gestión enunciada por la institución, mucho menos el código de ética del sector público; en conclusión, existe una ausencia de valores, como vocación de servicio, transparencia, trabajo en equipo, equidad, entre otros, que reflejan un desvío evidente de la función pública, la cual tiene como norte el servicio a la sociedad para mejorar la calidad de vida.

Referencias bibliográficas

- ANDINACH, P. (2000). Transparencia y ética pública. **Revista Aportes para el Estado y la administración gubernamental: Hacia una ética de la función pública**. Año 7, Número 16, Primavera 2000. pp. 17-24.
- APEL, K. (1985). **Transformación de la filosofía**. Volumen II. España: Editorial Taurus.
- BARAZZUTTI, L. (1999). **Ética pública y sociedad pluralista** (2ª ed.). Argentina: Editorial Biblos.
- REPÚBLICA DE VENEZUELA (1985). **Código de Ética Profesional del Abogado**. Gaceta Oficial 33357 de fecha 25 de noviembre de 1985.
- CONILL, J (1998). Ética de la Sociedad civil. En: **Conversaciones de Adela Cortina y Jesús Conill. Democracia participativa y sociedad civil. Una ética empresarial**. Colombia: Fundación Social, Siglo del Hombre Editores. pp. 67-116.
- CONSTENLA, A. (2001). **La Ética en la función pública ¿Ilusión o realidad?** Quincena 2, enero del 2001. Costa Rica: Columnas Política Joven.

- DAVIS K y NEWSTRON, J. (2001). **Comportamiento humano en el trabajo** (10ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- DE MICHELE, R. (1998). **Los códigos de ética en las empresas**. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- ETKIN, J. (2002). **La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada**. Madrid, España: Editorial Mc Graw Hill.
- FERRER, J. y CLEMENZA, C. (2003). Responsabilidad y Código de Ética en la construcción de organizaciones para la gestión pública. **Revista Multi-ciencias**, volumen 3, No. 1, enero-junio.
- FERRER, J. (2002). **VII Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del Estado y de la administración pública**. Lisboa (Portugal), del 8 al 11 de octubre de 2002.
- FERRAN, T. (2005). **El código de ética. Normas básicas para su diseño en la administración pública**. Barcelona, España: Gestión 2000. AC-CID-Contabilidad y Dirección.
- JOZAMI, A. (1999). Transparencia y ética pública. **Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental: El Servicio Público y la Ética de la Responsabilidad**. Año 7, Número 16, Primavera 2000. pp. 51-66.
- LLANO, C. y ZAGAL, H. (2001). **El rescate ético de la empresa y el mercado**. México: Editorial Trillas.
- TERMES, R. (1996). **Algunas reflexiones sobre los códigos**. I Congreso Portugués de Ética Empresarial. Oporto (Portugal), 25 de mayo de 1996.
- WELLS, B. (2002). La ética integral. **Revista Transparencia** [En línea] <http://www.probidad.org>. [Fecha de consulta] 26 de mayo de 2009. pp. 1-3.