



Bioética y administración pública de los recursos humanos

Bioethics and Public Administration of Human Resources

*Adeyro Colina** y *Gisela Reyes***

Resumen

El estudio presentado tiene el propósito de dar a conocer los resultados de la investigación bioética aplicada a la administración pública de los recursos humanos y como puede contribuir a elevar la calidad de los procesos administrativos y de servicios públicos. Las características de la administración pública y el perfil de sus empleados, permiten pensar que la bioética es un componente esencial para incentivar la rectitud de una participación ciudadana acorde con las exigencias de un estado moderno. La investigación es de tipo descriptiva y de campo. Se utilizó la escala Lickert con tres alternativas de respuesta; y el método alfa cronbach para la confiabilidad del instrumento. Como resultados se observa que la situación actual de la administración pública es propicia para aplicar un enfoque bioético a sus procesos administrativos y consolidar una concepción ciudadana en los recursos humanos de la misma.

Palabras clave: Bioética, administración pública, recursos humanos, ciudadanía.

Abstract

The purpose of this study is to promote the results of bioethical research applied to the area of public administration of human resources and to explain how it can contribute to elevating the quality of administrative processes and

Recibido: Septiembre 2004 • Aceptado: Diciembre 2004

* Licenciado en Educación. Mención Cs. Sociales, Área Historia (LUZ). MgSc. en Gerencia de Recursos Humanos (UNERMB) Docente de la UNICA.

** Licenciada en Letras. Mención Letras Hispánicas (LUZ). MgSc. en Museología. Docente de URBE-UNICA.

public services. The characteristics of public administration and its employee profiles lead us to believe that bioethics is an essential component in stimulating fair and just participation in accordance with the requirements of a modern state. The research is descriptive and field based. The scale used was a Lickert type scale with three alternative answers, and the Alpha-Cronbach method for confidence levels was applied to the instrument. Among the results it was found that the present situation of public human resource administration is propitious for applying a bioethical approach to administrative processes and to consolidating a citizen oriented conception in its human resource base.

Key words: Bioethics, public administration, human resources, citizenship.

Introducción

La presente investigación se adentra en la problemática que representa la administración pública de los recursos humanos y cómo la ciencia bioética con sus postulados (Beneficencia, no beneficencia, autonomía y respeto) puede incidir directamente, haciendo humanizantes los procesos administrativos que se han alejado del respecto de la ciudadanía y la diversidad. La bioética se ha convertido en un nuevo paradigma de reflexión del hombre lo cual le permite asumir con toda la exigencia contemporánea el desafío íntegro del accionar humano, ya que busca una sensibilidad moral que le permite explicar las acciones del hombre en relación con el entorno y la trascendencia de esas relaciones con otros. Por lo tanto, la relación de la bioética con la administración pública es evidente, en un mundo donde el servicio, la calidad de vida y la gerencia pública son las que garantizan un cierto equilibrio hombre-entorno. La intencionalidad indagatoria de esta investigación es presentar la incidencia bioética en la administración pública y como puede influir en el clima organizacional para dar respuestas a las exigencias ciudadanas que acuden a las instancias oficiales en busca de soluciones a los problemas que aquejan a su vencidario.

La investigación se centra en el planteamiento de las siguientes interrogantes de investigación:

1. ¿Es realmente la bioética en camino al cambio democratizante de la administración pública?
2. ¿Permite la bioética integrar la tendencia técnica hacia fines humanos?
3. ¿Es posible vincular la bioética y la gerencia de recursos humanos de la administración pública?
4. ¿Puede la bioética reimpulsar la modernización de la administración pública del Estado Venezolano?

Para responder las preguntas se estructuró un cuestionario tipo encuesta, el cual fue aplicado a una muestra de 100 funcionarios públicos extraída de una población de 43.500 funcionarios públicos aproximadamente (jefes, supervisores, empleados y obreros), registrados en nómina de la Gobernación del Estado Zulia y la Alcaldía de Maracaibo.

La importancia del estudio se centra en:

1. La incidencia ética en el comportamiento humano, sobre todo en los asuntos públicos venezolanos.
2. Como se observa actualmente una disposición hacia el humanismo, es decir volver al hombre con una visión de respecto hacia el otro, situación que se desplaza hacia el escenario organizacional de la gerencia de los recursos humanos.

1. Fundamentos Teoría-Methodológica

La bioética puede definirse como: “un conjunto de conceptos, argumentados y normas que valoran y legitiman éticamente los actos humanos”. (Kottow: 2000;01) conformada por unos principios bioéticos tales como beneficencia, no beneficencia, justicia, respecto y autonomía que pueden invertir en la administración pública y representar la democratización de los procesos gerenciales de los recursos humanos, que han estado enmarcados en el modelo Weberiano, caracterizado por un ambiente de anti-valores donde se distorsiona la función social de la administración pública, cuando el ciudadano acude a las instancias oficiales en busca de soluciones a los problemas que afectan su accionar en las localidades donde habitan. Por lo general, el ciudadano es atendido por funcionarios públicos con una actitud inadecuada, fría y displicente para el momento de la consulta: “La administración está excesivamente centralizada. Esto la hace rígida, lenta, alejada del ciudadano, carente de sensibilidad para detectar las necesidades de la población y la capacidad de respuesta oportuna frente a los problemas locales”. (COPRE, 1988:190).

Por ello es pertinente, el enfoque bioético, para el desarrollo de los recursos humanos en la administración pública, y asegurar de alguna manera que la tendencia técnica se integra a fines humanos, tal como lo expresa Wocktila, quien define la bioética como la teoría para orientar moralmente al mundo en su actividad humana. Es característico de la administración pública latinoamericana que está sumergida en vicios y anti-valores, que atenta hacia el interés del colectivo al cual debe responder satisfactoriamente, pero en la praxis latinoamericana es todo lo contrario: “en América Latina se desarrollo una Administración Pública con las siguientes características, centralizada, proteccionista, inversionista..., altamente burocratizada y con una alta mediación entre clientes”. (Córdova, 1996: 228)

Venezuela antes lo descrito, no ha sido la excepción. Este modelo de administración pública instalado a la caída de Marcos Pérez Jiménez, comenzó a desarrollarse bajo el consentimiento de los partidos políticos que conformaban la élite política del país. Dando inicio de un modelo viciado por el clientelismo que tanto daño ha ocasionado económica y éticamente al país. En Venezuela la administración pública democrática, nació viciada producto de un pacto partidista y no ético, donde emergió la figura de un estado omnipotente capaz de intervenir en toda las actividades de la vida nacional, lo cual garantizó la estabilidad de los diversos gobiernos democráticos posteriores a 1958.

Este ha sido el devenir de la administración pública democrática Venezolana, igualmente paralelo a este proceso comenzó en la década de los años sesenta (60) una dinámica social de los populares organizados en torno a la figura de asociaciones de vecinos, que día a día exigían apertura y cambios profundos, a los cuales se sumaron otros actores sociales en la década de los ochenta (80), culminando estos procesos sociales en la creación de la Copre 1984: “Se observa para la década de los ochenta, un proceso deslegitimador, es decir, el rechazo por parte de la ciudadanía y sectores organización de un Estado incapaz de dar soluciones a gran cantidad de demandas” (Ibíd.: 234).

Este proceso político social venezolano fue espontáneo, pero no auténtico, pues para la decana de los ochenta (80) en Europa se dio una situación semejante, particularmente en España que surgió una desconfianza hacia los actores públicos, por lo cual se puede inferir que en intento de reforma del Estado Venezolano incidieron fuerzas internas y fuerzas externas. Ahora bien, este proceso político espontáneo de carácter interno, actualmente consigue su asidero teórico en la bioética a través de sus postulados que pueden vincularse en las organizaciones públicas. Estos principios bioéticos pueden encaminar hacia la conformación de un nuevo hombre, que deja de un lado la individualidad para dar paso al hombre comunitario que comparte y construye un proyecto de vida basado en la igualdad, justicia, disciplina y respeto a partir de un espacio laboral donde desarrolle sus valores.

Individualmente, el enfoque bioético enfrenta sus postulados filosóficos con la complejidad de la administración pública, la cual arrastra más de cuarenta años de vicio e ineficiencia, que se refleja en funcionarios mal preparados, ausencia de meritocracia, y respeto y discontinuidad profesionalizada entre otros, originando una cultura de incapacidad e ineficiencia de las competencias a cumplir: “Los funcionarios públicos en general están mal preparados para asumir las tareas que les corresponden... Los criterios para designar a los administradores no se inspiran en razones de mérito y la carrera administrativa carece de continuidad” (Copre, 1988: 189).

Quizás la bioética aplicada en la administración pública, sea un paso más hacia la modernización del Estado, ya que es imposible seguir sosteniendo el desgaste de un modelo, que ha trastocado negativamente la sensibilidad social de la ciudadanía que expresa incredulidad y rechazo hacia los actores públicos.

Por tal motivo, se hace necesario el estudio de la incidencia bioética para lograr transformaciones profundas en la gerencia de los recursos humanos de la administración pública. Estas transformaciones pueden ser dirigidas hacia la flexibilidad, meritocracia, igualdad, respeto y participación, que permitan elevar la calidad de vida del empleado público, y esté a su vez este dispuesto a aportar su creatividad y responsabilidad en pro del colectivo y su entorno comunitario donde la frontera laboral se fundamente en el respeto al otro que acude a ejercer su ciudadanía en busca de soluciones de los problemas que lo aquejan, y donde la diversidad de criterios e ideas sean el escenario propicio para intercambiar experiencias que conduzca a respuesta de desarrollo social: “América Latina está transitando

un proceso de transformación... La gestión pública esta dejando de ser encapsulada en la concepción fija de la intervención extensiva y descentralizada del Estado, para convertirse en la expansión del saber – hacer de los individuos y las organizaciones sociales” (Medellín, 1996: 203).

Lo planteado anteriormente, permite observar que el problema consiste en estudiar como la bioética puede incidir directamente para dar paso a la modernización del Estado venezolano, orientándose hacia la democratización de la administración pública en sus instancias de gobierno regional y gobierno municipal, que permita conocer, establecer y accionar mecanismos racionales y prácticos, para abordar sistemáticamente a la ciudadanía, con políticas acordes a las exigencias sociales que caracterizan al individuo.

Derivado de lo expuesto, cabe investigar si la bioética es el cambio en los procesos gerenciales de los recursos humanos en la administración pública, es un factor determinante, Igualmente, como puede presentar soluciones a los procesos gerenciales de los recursos humanos, y si interviene en la construcción de una administración pública democratizada donde se ejerza la ciudadanía.

1.2. Bioética y administración pública una aproximación conceptual

1.2.1. Bioética

La bioética es una disciplina científica, cerrada en valorar la vida de los hombres, desde su mundo, basándose en los principios que rigen esta relación humana con el bios, la psiquis y lo social. Estos principios que fundamentan la interacción biopsico-social son la beneficencia, no beneficencia, justicia, autonomía y respeto. Estas relaciones, que establece el ser humano, no están aisladas de su acontecer cotidiano y se su entorno laboral, por lo tanto resulta importante que se analicen como variables que contribuyen a este estudio. También puede considerarse la bioética como un método de análisis que ayude en los casos de toma de decisiones en el ámbito de la administración pública, ya que puede entenderse como una búsqueda normativa del deber ser en el ejercicio. Así mismo, se puede definir la bioética como: “Un conocimiento valorativo que el ser humano realiza de su ser en el mundo, para darse una constitución ética como sujeto moral” (Cely, 1999: 35).

Actualmente, la bioética es considerada un campo propicio para generar escenarios armoniosos y democráticos, y de igual forma para fortalecer la calidad de vida humana a través de los cambios y actitudes en las empresas. Es así, como la filosofía de la bioética puede desmontar las tensiones del mundo a partir de una posición holística para producir reflexiones que permitan generar soluciones al escenario de conflictos que viven las empresas, en el caso particular de la administra-

ción pública: “Hoy la bioética puede considerarse como un área prospectiva de alto impacto que encuentra en diferentes escenarios su punto de opción... la empresa se toma como el nuevo escenario” (Osorno y otros, 2001: 41).

En definitiva, la bioética representa un enfoque alternativo hacia un mejor futuro previniendo de una forma u otra que la tendencia técnica y automática envuelve al ser humano: “La valoración de... la Bioética es válida y útil por que evita que los hechos nos tomen por sorpresa, en cambio si nos den base para que desde una mirada ética... evaluar las estrategias... evitando una automatización del ser humano (Ibid.: 42).

1.2.2. Administración pública

Para plantear las diversas concepciones sobre este tema es pertinente realizar un devenir histórico al respecto. En el siglo XIX, Woodrow Wilson y su texto *The Study of Administration* (1887), representa el inicio de la teoría administrativa pública: “Se atribuye a Wilson en 1887 los inicios de la creación de la teoría de la administración pública... produce su trabajo en momento en los cuales el poder ejecutivo requiere modificaciones... en los Estados Unidos” (Ochoa, 1995: 99).

Wilson señala que la administración pública es el lado práctico o comercial del gobierno para realizar eficientemente los negocios públicos en acuerdo a los deseos del público como sea posible. Desde esta visión el ejecutivo es el centro de las decisiones, centralizando todo tipo de acciones a ejecutar y realizando una separación entre administración y política concepción esta que se mantuvo hasta la primera mitad del siglo XIX: Otra características del paradigma original es el carácter neutral asignado al objeto. Para Wilson la administración no tenía nada que ver con la política (Ibid.: 101).

Otro que abrió paso en el tema fue Moreland (1921), el cual consideró que la política si dice con el objetivo que se desea alcanzar. En esta misma línea Bullick (1937), expresa su pensar al decir que la administración es hacer cosas a objetivos específicos, de igual forma White en los años setenta del siglo XX plantea una continuidad dicotómica de política y administración agregando el planeamiento de democracia, la cual ubica esta democracia cumplir lo ordenado por la primera ordena y la segunda obedece” (Ibid.: 102).

Hasta la década de los años sesenta, hubo preocupación por teorizar sobre la administración pública y centralizar la discusión en la concepción neutral y la dicotomía de política y administración. A partir de los años sesenta, en el siglo XX, apareció otra visión del tema que ya arrastraba después del segundo conflicto mundial serios cuestionamientos a los años cincuenta, cuando nace la política pública como explicación a los fracasos en la administración pública: “Después de la segunda guerra mundial... se centra la atención en el proceso de decisiones en las organizaciones tanto públicas como privadas... Hasta entonces en las organizaciones se había puesto atención en los procesos de ejecución y... se habían ignorado... los procesos de decisiones... la política pública nace en la década de los cincuenta buscando... explicación al fracaso de las políticas” (Ibid.: 107).

Esta teoría (política pública) acoge en su aplicación la política, observando los procesos históricos cosa que no hacía la teoría de la administración pública. La teoría de la política pública une todas las áreas de los poderes públicos en sus explicaciones y concentra su interés al fracaso de las planificaciones de las políticas formulados. Pero en el devenir de estas teorías, surge una dialéctica que da paso a otra teoría que busca respuestas técnicas al fracaso llamada la administración para el desarrollo, impulsada por el Instituto Latinoamericano de Planificación Económica y Social (ILPES), cuyo nacimiento lo caracteriza una dualidad, por un lado el fracaso de la administración de los países en vía de desarrollo motivado al índole administrativo y por el otro temor y reserva al socialismo cubano. A esta idea se unieron gobiernos latinoamericanos por lo cual dio paso en el año de 1972 a la creación del Centro Latinoamericano de Administración para el desarrollo (CLAD) con sede en Caracas, Venezuela.

La teoría propuesta con sus adeptos la llamaron fue un intento de extrapolar la concepción neutral de la administración pública latinoamericana, para darle solución a los problemas de América Latina, siendo un intento de modernización usando técnicas de países desarrollados: “se trataba en definitiva de modernizar, es decir, de usar las técnicas de los países desarrollados y aplicarla en los países atrasados” (Ibid.: 112).

Caso diferente fue el CLAD donde se dio un replanteamiento o tropicalización de la administración para el desarrollo adoptando las técnicas a las necesidades de las regiones sin abandonar la concepción neutral de la administración pública. Posiblemente el trabajo realizado por el CLAD, sea el antecedente más cercano a la Comisión Presidencial para la Reforma del Estado Venezolano (1984). Después de esta crisis de identidad según los especialistas se produce en América Latina un proceso significativo, con la aparición, de los setenta de un paradigma nuevo del fenómeno administrativo desde la percepción de autores latinoamericanos (Guerrero, Therborn y Holloway), donde se estudia la administración pública con relación a la lucha de clases de la sociedad, abriendo la frontera de los actores sociales que integran a la administración: “A fines de los setenta surgió un paradigma alternativo de explicación de la administración pública... Se inicia el estudio de la relación de la administración pública con el modo de producción en el cual se inserta... hay un profundo avance en la explicación sociopolítica de... los procesos sociales” (Ibid.: 92).

En la realidad venezolana se ha determinado que la administración pública es: “Concebida la administración pública como el instrumento de ejecución de las políticas del Estado en su estructura” (Copre, 1998: 186). El estado no ha respondido a las necesidades sociales, y ha despertado al mejoramiento de los ciudadanos que observa un modelo de administración agotado y fuera de toda visión ética. Lo que ha originado el señalamiento reiterado de la sociedad civil que desea cambios profundos y participación de un nuevo modelo que tenga como horizonte la ciudadanía como principio rector de todas las acciones que el Estado Venezolano realice.

2. Metodología

En esta investigación se establecieron los siguientes objetivos de investigación:

Objetivo general: Determinar la posible contribución de la bioética para el desarrollo de los recursos humanos en la administración pública.

Objetivos específicos: Explicar la importancia de la bioética para un verdadero cambio en los procesos gerenciales de los recursos humanos en la administración pública, señalar como la Bioética puede intervenir en la construcción de una administración pública democratizada donde se ejerza la ciudadanía.

Los objetivos planteados se sustentan en la ubicación de fuentes primarias (encuestas tipo cuestionario) por medio del cual se obtuvo información de los funcionarios públicos de la Alcaldía de Maracaibo y la Gobernación del Estado Zulia, asimismo información de carácter bibliográfico y electrónico sobre el tema. Estas fuentes están enmarcadas en un diseño de investigación descriptiva y de campo, que según Finol y otros (1996; 62) la definen como: “una forma básica del pensar reflexivo... que permiten una posterior elaboración, desarrollo y perfeccionamiento de principios gerenciales, que... orientan hacia el descubrimiento de nuevos datos de los hechos presentes”.

Por otro lado, la investigación se define como investigación de campo, de ello nos dice Arias (1999; 48): “Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos”. Esta metodología permitió aprehender en su totalidad la realidad existente en la administración pública y cómo la bioética puede inferir en el desarrollo de la administración pública para alcanzar la calidad de vida deseada.

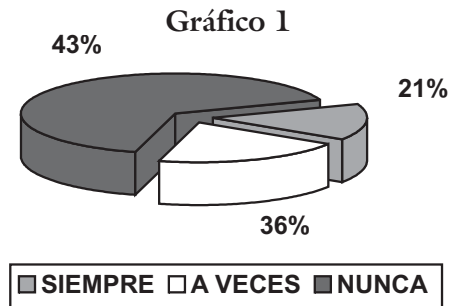
En cuanto a los estudios e investigaciones sobre ética hay existencia, pero en relación con la bioética y administración pública no aparece registrado en fuentes reconocidas y autorizadas, un trabajo sistemático del papel de la bioética en la administración pública venezolana. Solo existen aproximaciones de ética en la administración pública. La originalidad esta en la interpretación y explicación de la información existente, o en su defecto, la obtenida de los actores o fuerzas vivas de la administración pública. Por eso, el análisis puede llegar a transformar o modificar parcial o totalmente el conocimiento sobre el tema.

Lo original del tema, se centra en el estudio e interpretación de la incidencia bioética en la administración pública, que puede fortalecer y aumentar la calidad de vida del ciudadano y la ética del funcionamiento público, en pro del bien colectivo del país.

3. Resultados

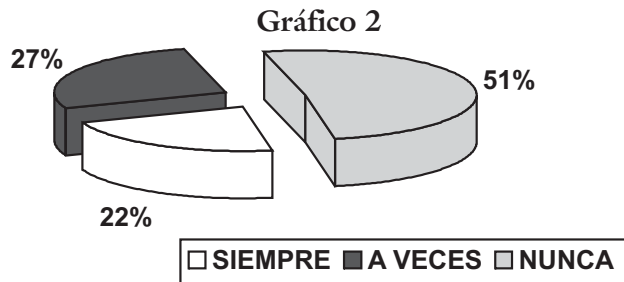
La investigación arrojó los siguientes datos, los cuales serán presentados gráficamente con sus respectivos análisis estadísticos. Entre los más importantes destacan:

Recibe Usted, información de los principios bioéticos al ingresar a la administración pública (Gráfico 1).



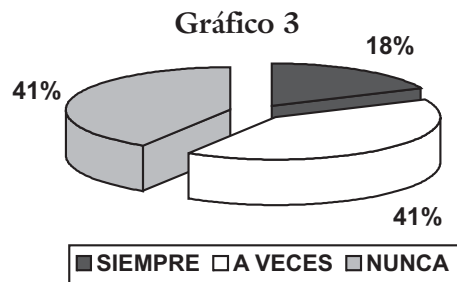
En relación a este ítem el 21% de los encuestados respondió que siempre reciben información sobre los principios bioéticos, el 36% a veces recibe esta información y el 43% nunca la recibe.

Recibe adiestramiento en torno a los principios bioéticos de la administración pública (Gráfico 2).



Sobre si reciben adiestramiento en torno a los principios bioéticos de la administración pública el 22% de la población encuestada respondió siempre, el 27% solo a veces y el 51% nunca recibe adiestramiento.

Le resultan en su organización las decisiones para mejorar el clima ético (Gráfico 3).



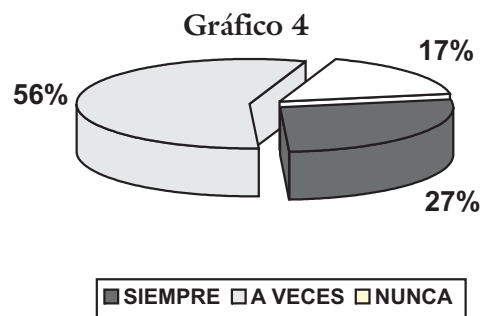
Bioética y administración pública de los recursos humanos

En relación al clima ético, el 18% opina que siempre es consultado, el 41% opina que a veces es consultado y el 41% piensa que nunca es consultado (Gráfico 3).

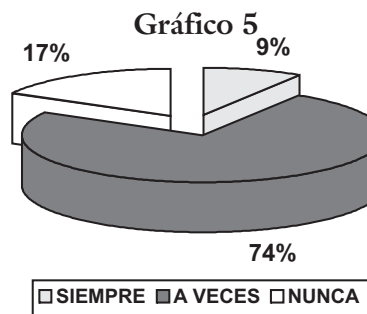
En relación a este ítem el 31% de los encuestados respondió que siempre reciben el reconocimiento, el 36% a veces recibe esta información y el 41% nunca la recibe.

Cree que son respetadas por los jefes sus decisiones laborales (Gráfico 4).

En relación a este ítem el 27% de los encuestados respondió que siempre, el 56% a veces recibe la información y el 17% nunca la recibe (Gráfico 4).



Considera usted, que el ciudadano manifiesta un buen concepto hacia las instituciones públicas (Gráfico 5).

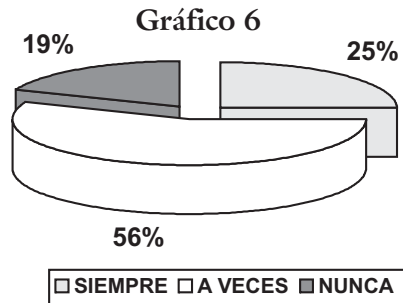


En cuanto a si existe un buen trato hacia los empleados públicos, el 9% considero que siempre, el 74% piensa que a veces y el 17% nunca (Gráfico 5).

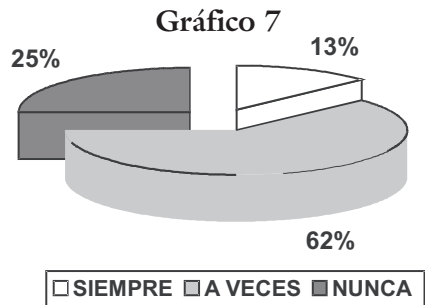
En la administración pública los empleados cumplen a cabalidad con las funciones que se les asignan (Gráfico 6).

En relación si los empleados públicos cumplen a cabalidad con sus funciones el 25% piensa que siempre, un 56% solo a veces y un 19% nunca (Gráfico 6).

Se siente usted, presionado por el supervisor para cumplir con las funciones asignadas.



En cuanto a si existe una presión por parte del supervisor para cumplir sus funciones en la administración pública, el 13% consideró que siempre, el 25 % piensa que a veces y el 62% nunca (Gráfico 7).



4. Análisis de los Resultados

Para Kontz (1998; 70) define el código de ética como: “Declaraciones de políticas, principios, o reglas que guían el comportamiento” por lo que La información obtenida a través del instrumento aplicado indica que la administración pública carece de un código de ética para los empleados públicos. Este resulta representa un vacío institucional, convirtiéndose en una debilidad para prestar un servicio público de calidad a los ciudadanos cuando acuden a las instancias oficiales en busca de soluciones a sus problemas.

Otro factor, cuya incidencia en el sector organizacional público, es preponderante, consiste en no tomar en cuenta los méritos necesarios para desempeñarse en el sector, en este tipo de cargos. La vocación es importantísima para poder desarrollar una labor acorde con las exigencias modernas. El estado moderno atiende responsabilidades a través de políticas de seguridad social los diversos niveles poblaciones del país.

Para Nicolás Maquiavelo (1527-1996; 97) “un príncipe debe tener muchísimo cuidado de que no le brote de los labios algo que no esta empapado de... rectitud”. Esa tención debe centrarse en dos direcciones: Externa, tal como se describe anteriormente, e interna atendiendo el interés personal, conjuntamente

con el clima laboral ético que le rodea en un marco de respeto a la diversidad de criterios de cada individuos involucrado en el trabajo y en la discusión de decisiones dentro de la administración pública. En este trabajo, se observa una tendencia negativa o una resistencia para escuchar al personal.

Keith y otros (2000: 221), afirma “es el proceso de influir en y apoyar a los demás para que trabajen entusiastamente a favor del cumplimiento de objetivos”: en este orden de ideas se observa, un debilidad en cuanto al liderazgo, pues en la administración pública el resultado arroja que prevalece la autocracia, con jefes que solo ordena y los empleados que cumplen, hecho interesante de resaltar. El empleado público percibe que su actividad están importante que debe ser cumplida. Se infiere que su motivación en el lugar de trabajo esta motivada en la creencia de la elevada importancia que posee el servicio que presta.

El empleado público, carente de información y de entrenamiento entorno a los principios éticos no esta excluido al momento de tomar una posición en cuanto al tema ético, sin embargo el proceso de evaluación es nulo, sustituido por el control de los jefes inmediatos. Esta situación entorpece la posibilidad de corregir deficiencias en el sitio de trabajo; por lo cual los empleados públicos consideran pertinentes crear un código de ética, que quizás elimine los vicios y desorden administrativos, de aquellos miembros del personal que apuntan en sus procesos administrativos a posiciones anti-ética, con este código se pretende regular el comportamiento, que esta ahora no haya tenido control.

Según Kreintre y Kinichi (1997; 109), algunas acciones que pueden mejorar el clima ético son el compromiso ético, la selección de empleados potenciales, el desarrollo de un código de ética comprensible y un reforzamiento hacia la conducta ética. El estudio realizado permite observar un tendencia positiva moderada en cuanto al cumplimiento de sus funciones asignadas sin sentir presión por parte de los jefes y superiores inmediatos, por lo tanto se deduce que trabaja a un ritmo interior personal, en el cual no recibe presiones internas o externas de la organización.

Para Escriba (2000; 04) el postulado de justicia es el argumento de mayor trascendencia ya que estable la igualdad en las personas, si justificar discriminación alguna. Esta afirmación permite explicar porque los empleados públicos consideran necesario que sea reconocido su trabajo en un ambiente donde las decisiones entorno al reconocimiento, se califican de injustas, pues se reportan casos de reconocimientos otorgados a personas no actas según sus criterios; dejando sin concurso a otros empleados que tienen credenciales para un ascenso o reconocimiento.

De acuerdo a Osorno y otros (2001; 48): “autonomía... se entiende al individuo capaz de liberar sobre sus objetivos personales y actuar bajo la acción de esta liberación... puede parecer adecuado para algunos... y no necesariamente para otros. En este caso, sobre el respeto y la autonomía los jefes y los superiores

de la administración pública tienen una fuerte tendencia a cumplir con estos dos postulados, ante su personal.

Estos principios, también se extiende a los ciudadanos que acuden a solicitar sus servicios. En cuanto al servicio de la disciplina, la proyección es positiva en cuanto a las tareas asignadas por los jefes, quienes inciden en la estimulación al empleado para realizarla.

De igual manera Keith y otros (2000; 53): “La comunicación es la transferencia de información de una persona a otra. Es un medio de contacto con los demás por medio de las transmisiones de ideas, datos, reflexiones, opiniones y valores, su propósito es que el receptor comprenda el mensaje”. Esa transferencia de información se refleja en las respuestas recogidas, un ambiente de compañerismo, donde el margen de la rivalidad de los empleados es mínimo, lo que indica que hay unidad a la hora de realizar las funciones de cada puesto de trabajo. Esta dinámica traduce que los niveles de rechazo son muy bajos; por lo que las situaciones conflictivas con este origen son manejables, pues queda demostrado que los canales de comunicación en los diversos niveles organizaciones son pertinentes.

En cuanto al nivel gerencial representado por los jefes, resulta interesante recordar que para Chiavenato (2000; 120) “el clima organizacional representa el ambiente interno existente entre los miembros de la organización y se encuentra estrechamente relacionado con el grado de motivación reinante” lo que explica la presencia de una marcada aceptación por parte de los empleados de reconocer en ellos, la intencionalidad que tiene de cumplir con sus tareas. La colaboración entre los jefes esta presente a través de una relación de apoyo mutuo.

Resulta interesante observar, como el personal de la administración pública posee la disposición de tratar bien al público que lo consulta, representado en este estudio en un alto numero de respuesta positiva. Sin embargo, los usuarios manifiestan cierto maltrato hacia el funcionario pública, quizás porque da respuesta con este maltrato aun estado que en la mayoría de los casos no dan soluciones a la problemática de la comunidad, lo que frustra y los hace maltratar al funcionario que represente este estado para ellos.

Ante ambas conductas, según Forero (1993; 78) explica: “Tomar parte en las decisiones puede dar lugar a cambios favorables en la actitud del participante al discutir los problemas y las posibles soluciones” por lo que puede considerarse con un nivel de madurez ciudadana en los empleados públicos, debido a que ese funcionario público también es miembro de la comunidad.

Por otra parte Forero (2001; 56) considera que “la administración debe desarrollar mecanismos relacionales para conocer y saberse mover para el entorno en el que trabaja, al tomarse en cuenta sistemáticamente la opinión pública para la formulación e implantación de políticas que aumentaran el rendimiento institucional” por lo que se explica que los resultados obtenidos indican que la administración pública debe convertirse en una administración sin fronteras. Indudablemente el ciudadano común a incrementado sus capacidades de intervención política, como se refleja el servicio de su ciudadanía.

5. Conclusiones

En conclusión, la presente investigación permite conocer el comportamiento de los funcionarios públicos, en relación con los principios bioéticos que deben regir en la administración pública, por lo cual se puede afirmar que la administración pública carece de un código de ética; el recurso humano de la administración pública esta afectado por una ausencia de adiestramiento en torno al tema de la ética, por consiguiente a los principios bioéticos. A demás existe una marcada ausencia de meritocracia y vocación para ingresar a la administración pública, sin otro interés que estimular los ingresos.

Se perciben situaciones de injusticia a la hora de los ascensos y reconocimientos por parte de los jefes y supervisores y la concepción de participación se ubica en los niveles altos, pero no por convicción sino por obligación a la hora de alcanzar tareas propuestas. A demás los procesos de evaluación y control adecuados, se ubica en un porcentaje alto de ausencia.

El liderazgo positivo se impone al negativo tanto en el personal como el la jerarquía de los jefes. Los valores de respeto y compañerismo se ubican en porcentaje satisfactorios. Sin embargo, la administración pública muestra un escenario propicio para la aplicación de los principios bioéticos, como la vía que permite elevar la calidad de los procesos de servicios públicos entre el personal y los solicitantes. Algunos principios como respeto y la autonomía ya están incorporados en la práctica de la administración pública. El empleado público manifiesta que esos elementos acompañan su desempeño.

Sin embargo, los mismos empleados proponen la elaboración de un código de ética, que rija su comportamiento y el de los niveles jerárquicos superiores con un enfoque bioético, que ayude a mejorar la cultura del trabajo personal y fortalecer la concepción de ciudadanía. Por ultimo, resulta importante afirmar que este proceso de formación dinámico, debe responder a las exigencias de un estado moderno, que promueva la participación activa de sus empleados y en el público que se atiende, para así devolverle a las instituciones públicas la confianza que muchos han perdido en ella.

6. Recomendaciones

Se recomienda implementar Talleres sobre Bioética para fortalecer el perfil profesional del empleado público, y que a través de ellos pueda entender el trabajo como la oportunidad de participar en la recta organización de la Administración Pública y de la sociedad, así como contribuir al progreso del país.

- Diseñar un Boletín Informativo que resuma los principios bioéticos aplicados a la Empresa Pública.
- Realizar actividades de carácter académico donde el personal pueda fortalecer su formación política.
- Democratizar el clima laboral de la Administración Pública facilitando el diálogo horizontal dentro de la misma, para potenciar la democracia interna

y mejorar el rendimiento administrativo, evitando los pequeños feudos laborales que contribuyen a la dispersión.

- Propiciar en los miembros de la organización la responsabilidad del éxito en conjunto y no en focos aislados, que incentivan las parcelas individualizadas, donde el clima de competencia es negativo.
- Fortalecer el concepto de capital social por medio de la confianza, la cooperación, la reciprocidad y coordinación que coadyuve a la solución de problemas desde un enfoque colectivo y voluntario.
- Incentivar dentro de la organización pública la participación ciudadana, la deliberación y la negociación para la consecución de metas, lo cual significará superar el modelo tradicional burocrático webberiano.
- Fomentar la civilidad entre los actores sociales, funcionarios públicos y usuarios para generar en cada uno el sentimiento de pertenencia y de identidad para que se sientan miembros de una comunidad organizacional y política.

Referencias Bibliográficas

- Arias, Fidas (1999). **El Proyecto de investigación**. Epistema, Caracas.
- Cely, Gilberto (1999). **La Bioética en la Sociedad del Conocimiento**. 3R, Santa Fe de Bogotá.
- Chiavenato, Idalberto (2000). **Administración de los Recursos Humanos**. Mc Graw Hill, Santa Fe de Bogotá.
- Copre (1998). **La Reforma del Estado**. Arte, Caracas.
- Córdova (1996). **La Reforma Administrativa en Venezuela y Colombia**. Revista venezolana de Gerencia No. 12. Maracaibo.
- Escriba, Ana (2000). **Raíces de la Bioética en la Tradición Ético – Filosófico Occidental y Actuales** (Libro en línea) Universidad de Chile, disponible: <http://www.principiosdebioética>. (Consulta: 2001, Octubre 15).
- Finol y Otros. (1996). **Procesos y productos en la Investigación Documental**. LUZ, Maracaibo.
- Forero, Enrique (1993). **La Participación en la Escuela**. S/E, Mérida.
- Keith, Davis y Otros. (2000). **Comportamiento humano en el Trabajo**. Mc Graw Hill, México.
- Kontz, H. (1998). **Administración una perspectiva Global**. Mc Graw Hill, México.
- Kottow, Miguel (2000). **Introducción a la Bioética**. (Libro en línea) cuaderno de Bioética doctrina – Disponible: <http://www.principiosdebioética>. (Consulta: 2001, Octubre 15).
- Kreintre y Kinichi (1997). **Comportamiento de las Organizaciones**. Mc Graw Hill, México.

Bioética y administración pública de los recursos humanos

Maquiavelo, Nicolás (1469-1531). **El Príncipe**. Alba, Madrid.

Medellín, Pedro (1996). **La Gerencia Pública en la perspectiva del Cambio Estructural**. Revista Venezolana de Gerencia No. 2, Maracaibo.

Ochoa, Haydee (1995). **Crisis y Salidas de las Teorías de la administración pública**. Revista Fronesis, Maracaibo.

Osornos y Otros. (2001). **Bioética como puente entre Ciencia y Sociedad**. El Bosque, Bogotá.