



Septiembre 2018 - ISSN: 1696-8352

ÉTICA EN EL TRABAJO Y SUS CONFLICTOS CON FAMILIA Y AMIGOS

Andrés Ganán¹,

Universidad Politécnica Salesiana, aganan@est.ups.edu.ec

Jeverson Santiago Quishpe²,

Universidad Politécnica Salesiana, jquishpe@ups.edu.ec

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Andrés Ganán y Jeverson Santiago Quishpe (2018): "Ética en el trabajo y sus conflictos con familia y amigos", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (septiembre 2018).
En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/etica-familia-amigos.html>

Resumen:

El trabajo históricamente se constituye como la forma de dignificación del hombre, desde la prehistoria el hombre trabajó bajo una división de diversos órdenes que han ido evolucionando en el tiempo debido a grandes eventos como la revolución industrial y en la actualidad la revolución tecnológica. Además, debido a la naturaleza humana intrínseca del trabajo, es necesario destacar su forma digna, para ello se resaltan varios de los pasajes de la Encíclica de Juan Pablo II "Laborem Exercens", por otro lado se identifican los problemas asociados a la ética en la profesión, específicamente sobre los conflictos que tienen directa relación con el dilema en la contratación o las relaciones laborales entre amigos y familia y los problemas que podrían desencadenar para individuos y empresas esta clase de cuestiones éticas que incluyen los sobornos y regalos en el fortalecimiento de las relaciones laborales, cuestión que debe considerar la realidad socioeconómica del sitio donde ocurren.

Palabras clave: Trabajo – Encíclica - Principio de no discriminación - Códigos de conducta ética - Contratación igualitaria - Ética en la profesión - Dilemas éticos.

Abstract:

Working is a historical matter and it is the best way to dignify the mankind. Since Neolithic the division of jobs is common. The division taking account of different parameters. The parameters have evolved through time with big events such as industrial revolution. Nowadays the evolution continues with the technological evolution. Thus, due to intrinsic human nature of

¹ Estudiante de Ingeniería Eléctrica aganan@est.ups.edu.ec

² Docente de la Universidad Politécnica Salesiana jquishpe@ups.edu.ec Diplomado en Teología Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Licenciado en Teología especialidad "Pastoral Juvenil" en la Universidad Católica de Cuenca. Magíster en Pedagogía de la Universidad Técnica Particular de Loja. Catedrático Universitario en, Antropología Filosófica, Deontología, Ética de la persona, entre otros

working, this paper highlights several paragraphs of Encyclical published by Juan Pablo II entitled "Laborem Exercens". On the other hand, this paper is intended to identify the issues associated with working ethics. The authors wanted to talk about the conflicts that are directly related with dilemmas in working relationships between friends or family. These dilemmas could trigger several issues both for individuals and enterprises that are discusses. The ethical dilemmas include bribery and giving or receiving gifts and the direct relation towards make stronger working relationships. This analysis will take account of socio-economic reality where the actions occur.

Keywords: Labor – Encyclical – Non-discrimination Principle – Ethical conduct codes - Egalitarian Recruitment – Ethics under professions – Ethical Dilemmas

El trabajo demanda de fuerza y conocimiento (Ochoa, 1999), y el origen de este se remonta a la prehistoria donde se usaba fundamentalmente la fuerza en la recolección de frutos, luego con el descubrimiento del fuego se empieza a cazar y se produce la división del trabajo primordialmente por sexo y edad, es así que los hombres salen a cazar y las mujeres se quedan a cargo del fuego y los niños; dando origen a la familia y al trabajo colectivo, luego a los pueblos y ciudades.

Con la aparición de la agricultura, el trabajo de los metales y la domesticación de los animales la división del trabajo se hace más compleja naciendo los grupos jerárquicos donde los trabajos que requerían del uso de la fuerza eran realizados por personas de nivel menor mientras que en los que se necesitaba de más conocimiento eran realizados por militares y religiosos. Hasta aquí todo era colectivo, pero cuando aparece la apropiación de tierras, ganado y utensilios se abandona el matriarcado para pasar al patriarcado y a los primeros propietarios dando origen a la esclavitud (Rieznik, 2003).

Los que se apoderaron de los recursos se enriquecen más a costa de explotar a los agricultores, ganaderos y artesanos. La sociedad se divide en dos grandes grupos los explotadores y los explotados. Los nobles, los funcionarios, la iglesia y los grandes terratenientes viven de la explotación de campesinos, pastores y artesanos que pasan a ser sus esclavos y por su trabajo sólo reciben el alimento. Con el pasar del tiempo aparece el feudalismo donde se vive alrededor del señor feudal se trabaja para él y el tiempo libre se dedica a trabajar para la manutención familiar y para los impuestos (Rieznik, 2003)..

Con el devenir del tiempo se crean categorizaciones en la misma ocupación es así como existen maestros, oficiales y aprendices. Con el incremento del comercio aparecen los gremios donde se trata de tener derechos igualitarios entre sus miembros evitando el enriquecimiento personal y queriendo lograr una justicia social igualitaria donde todo aquel que trabajaba merecía su sustento (Rieznik, 2003) (Ramirez & Ramírez, 2016).

Esto dio origen a las industrias siendo la textil una de las de mayor desarrollo, se trabajaba entre doce y catorce horas diarias incluso mujeres y menores de edad, con la Revolución Industrial se explotó a los trabajadores con horarios de trabajo extendidos, malas condiciones de trabajo, insalubridad y malos sueldos en especial a mujeres y menores; sin que exista normas legales que rijan el mismo. A finales del siglo XIX surgen los sindicatos los cuales buscaban agrupar a los obreros para lograr mejores condiciones laborales y una legislación que los proteja (Ramirez & Ramírez, 2016).

A inicios del siglo XX se empieza a mejorar la productividad de las industrias con la creación de mejores maquinarias, pero tratando cada día peor al trabajador aislándolo y negándole el acceso al conocimiento; individualizando el trabajo y pagándole en base a lo que producía. Conforme avanza el tiempo también lo han hecho las tecnologías en especial en lo que se refiere a informática, pero también se ha mejorado la calidad del trabajo que se ofrece a los empleados y obreros mejorando las condiciones laborales y legales, regresando en muchos casos a lo colectivo dejando de lado lo individual. En la actualidad existen organizaciones y el gobierno mismo que velan por el bienestar del trabajador para que rinda de mejor forma ya que un trabajador contento rinde más que uno descontento (Ramirez & Ramírez, 2016).

El trabajo éticamente podría considerarse como la suma de valores que benefician tanto al individuo como a la empresa. Debemos considerar al trabajo como un medio decente de ganar un sueldo sin caer en la explotación para que el mismo tenga sentido, sea decente y contribuya al desarrollo del individuo y del entorno que le rodea (Melé, 2010) (Kvalnes, 2015).

Llamaremos trabajo a toda actividad realizada por el hombre de manera voluntaria y que repercute en otras personas, esta puede ser producir bienes materiales, culturales, de esparcimiento, de educación, así como el brindar servicios (Melé, 2010).

La encíclica *Laborem exercens* se da noventa años después de la *Rerum novarum*, esta encíclica trata sobre el trabajo humano y como el mismo dignifica y aumenta esa dignidad en el hombre por encima del dinero siendo el que nos diferencia de las demás especies. Para la iglesia el trabajo es fundamental para la existencia del hombre, él que trata de someter a la tierra mediante el trabajo y la técnica, la cual beneficia al hombre, pero también lo puede perjudicar ya que la técnica hará que la mecanización del trabajo suplante al hombre (Berrios, 2011).

El trabajo se constituye en el fundamento de la familia ya que es el medio que facilita la fundación y el sustento de esta. La encíclica trata también sobre el problema del capital con el trabajo, debido que en muchos casos se exige al trabajador el máximo de sus fuerzas a cambio de un salario lo más bajo posible y pocas garantías para la salud y vida de los obreros. El trabajo se constituye mucho más importante que el capital y la técnica y es la fuente de los dos, es así que el hombre no sólo debe trabajar por una remuneración sino como un derecho y un deber. El hombre debe trabajar no sólo porque así el Creador lo dispuso, sino también por respeto al prójimo, a su propia familia, a la sociedad y al país dónde pertenece (Flores, 2009) (Juan Pablo II, 1981).

En todo sistema el salario se constituye en la forma de conseguir bienes por lo tanto debe ser justo. En resumen, el trabajo dignifica al hombre, es un medio de santificación, es propio del hombre consciente y libre y es un medio para la obtención de bienes y servicios (Berrios, 2011) (Ellacuría, 1982).

Continuando con la encíclica *Laborem Exercens* hecha por Juan Pablo II acotaremos que habla de la ética del trabajo, y de la dignidad de este, en dónde se afirma que el trabajo es una actividad que genera ingresos económicos no sólo para el individuo sino para la parte contratante, pero no sería ético sólo centrarse en la parte económica, sino que deberíamos analizar la implicación humana del trabajo y no sólo centrarse en lo económico. Tomaremos en cuenta que seguramente una máquina produciría más que un hombre pero se perdería todo el valor de la dignidad humana (Melé, 2010).

La ética en el trabajo constituye un aspecto fundamental para cualquier persona en nivel avanzado de educación para su futuro desempeño en el ámbito profesional, debido a que todo profesional se enfrenta a diversos problemas que pueden tener cierta dimensión ética, para lo cual debe existir una formación sólida que le permita enfrentarse a situaciones difíciles con bases teóricas sólidas además de la experiencia y la práctica (Brander de la Iglesia & López García, 2014).

La ética en el trabajo puede ser definida como el conjunto de actitudes relativas al valor del trabajo, tiene el objetivo de asegurar economía, productividad, seguridad, higiene y salud, privacidad, desarrollo cultural y social, buen ambiente y crear condiciones adecuadas para todos (Naagarazan, 2014)

Son varios los autores que sostienen que la formación integral de una persona implica que sea competente y al mismo tiempo un ciudadano responsable, para lo cual no únicamente deben tener una cantidad adecuada de información, sino que sean capaces de tomar decisiones correctas y conciencia ética a nivel profesional; teniendo ciertas capacidades que incluyen ser capaz de empatizar, tener sentido de responsabilidad en el contexto de su trabajo (Brander de la Iglesia & López García, 2014).

Según (Rowson, 2006), debido a la complejidad cultural actual, podría resultar compleja la elección del camino a seguir para entender cómo se debe comportar la gente en el contexto de su profesión y los valores básicos que se deberían seguir, en este contexto por ejemplo los profesionales de ramas técnicas, incluyendo ingenieros y arquitectos deberían enfocar sus esfuerzos hacia lograr construcciones y ambientes bien diseñados.

Es importante resaltar que la ética no constituye la única fuente para determinar que es o no correcto o para la emisión de juicios de valor. Tales juicios pueden considerar varios puntos de vista: desde el aspecto de la legalidad, las convenciones sociales, los códigos de conducta profesional, el aspecto estético y visual, la practicidad, los aspectos políticos e incluso las creencias religiosas del individuo (Rowson, 2006).

Parte de los objetivos a perseguirse por la ética en el trabajo debería incluir según (Rowson, 2006) y (Melrose, Perroy, & Careas, 2015):

- Lograr la ejecución efectiva de trabajos en los contextos y complejidades de su realidad socio-cultural.
- Conseguir la confianza de la gente al usar un servicio o en la ejecución de un proyecto.
- Ser mutuamente respetuoso y colaborador hacia colegas y profesionales de otros ramos.
- Promover ideales democráticos.
- Ser justo al tratar con la gente sin importar su origen, raza o cultura.

La experiencia organizacional marca que mientras mejor se trate a un trabajador mayor será su rendimiento, pero debemos reconocer que a pesar de los avances que existe en muchas empresas todavía se considera al trabajador de manera mecánica y no como humanos (Melé, 2010).

Un trabajo decente significa que el mismo debe ir ligado a la dignidad del hombre o la mujer, por lo tanto debe ser libremente elegido, sin discriminación, protector, organizado, ligado a un ámbito familiar, personal y espiritual (Melé, 2010).

La principal motivación para trabajar es el dinero porque a través de este logramos satisfacer necesidades elementales como alimentación, vivienda, vestimenta entre otros, pero la principal motivación para trabajar debería ser alcanzar la felicidad y satisfacción con lo que hacemos. Sino estamos satisfechos y somos felices con lo que hacemos sentiremos que nunca ganamos lo suficiente, aunque seamos el empleado mejor pagado convirtiéndonos en un esclavo del dinero y haciendo que constantemente busquemos un nuevo empleo que a pesar de conseguirlo seguirá sin satisfacerlos (Melé, 2010)..

Debemos estar conscientes que la ética debería regir todos los actos de nuestra vida especialmente en lo que tiene que ver al trabajo y lo inherente a la contratación en dónde debe prevalecer el respeto a la dignidad humana por lo tanto los contratos que se realicen dentro de una empresa deben ser guiados primeramente por la buena fe y ligados a las normas legales y morales. Pondremos nuestra fe y conciencia en que tanto el contratante como el contratado va a respetar las normas morales y legales que regirán todos los actos y que aunque exista la buena fe deben existir límites legales de ahí la importancia de respetar los contratos realizados y de normar los mismos (Catalina & Archila, 2010).

Respecto a la contratación debemos seguir con lo que vincula a contratar a amigos y familiares lo que éticamente estaría mal debido a que estaríamos cayendo dentro del nepotismo y favoritismo creando en la empresa un ambiente tenso en el que se piense que no importa que se cumplan con todas las normas de la empresa cuando de ascender se trate ese puesto será ocupado por un amigo o familiar del jefe aduciendo cuestiones de confianza. Es mejor evitar contratar a amigos o familiares y establecer reglas escritas claras en cuanto a la contratación de personal y aplicarlas sin distinción. Para contratar amigos o familiares se debe tomar en cuenta que estén preparados para el puesto a ocupar y que estén dispuestos a ser tratados como un empleado más y a ser llamados la atención si es necesario (Catalina & Archila, 2010).

La forma en la que es juzgada la contratación de familiares y amigos puede variar en función de la cultura del país donde ocurre ya que no son pocos los sitios en que la unidad básica no es el individuo sino un grupo de humanos por ejemplo una tribu o grupo aborigen, en este caso la concepción de apoyo mutuo está plenamente identificada y aceptada en todo ámbito. En otras realidades, este tipo de contratación será moralmente inaceptable porque interfiere directamente con la eficiencia económica al considerarse que se podría contratar a demasiada gente que no es apta para los trabajos a ejecutarse o los mejores candidatos; también puede ser una severa violación a los principios básicos de no discriminación o de competencia igualitaria (Harris, Pritchard, & Rabins, 2008).

Por otro lado, la política de entrega de regalos o favorecer amigos puede ser parte de la tradición para la construcción de relaciones duraderas en ciertos lugares, pero en otras locaciones se podrían considerar formas de soborno y favoritismo especialmente si se entregan en secreto, pudiendo establecer inclusive diferencias entre países respecto a cuando una acción constituye exceso de confianza o es excesiva (Harris et al., 2008).

Dar y recibir regalos, así como la hospitalidad juegan un papel preponderante in facilitar negocios. Incluso una invitación a una cena con un proveedor puede ser una forma de construir una relación. Pero saber cuándo un regalo es inapropiado o cuando constituye una coima parece un problema con una solución difícil, debido a que está relacionada directamente con conflicto de interés; dejando a una organización vulnerable a acusaciones de injusticia, parcialidad o engaño; dejando la reputación ética de la organización y su parcialidad en entredicho. Se podría considerar que un regalo se constituye como inapropiado cuando la persona que lo entrega espera alterar o influir en la relación empresarial, por ejemplo, ante la elección de un proveedor (Åkerström, 2014).

La política que se adopte para regir a un grupo de personas, debe permitir a tales individuos que exista honestidad e integridad, siendo consistente en todos los aspectos que rigen la empresa o gremio. Algunas empresas han optado por establecer un límite de orden monetario para evitar que recibir o dar un regalo se constituyan como acciones éticamente incorrectas, siendo difícil de juzgar si se consideran las diferencias entre los niveles jerárquicos que toda organización establece. Otra consideración para establecer si una acción es o no adecuada puede ser la reciprocidad, debiendo preguntarse si la persona que recibe el regalo es capaz de ser recíproco con aquel que entrega el regalo, siendo inaceptable en todo nivel recibir dinero. No son pocas los grupos de personas a nivel profesional que establecen una política de dejar constancia de haber recibido un regalo, de esta forma se pretende que el proceso sea abierto y transparente, evitando la distorsión de las acciones (Åkerström, 2014).

La política para determinar si dar o recibir regalos y otras prebendas, podría incluir la existencia de una línea o centro de ayuda que permita determinar su validez ética, también entregando un entrenamiento para los miembros del gremio o empresa, incluso se puede preguntar abiertamente si un empleado está siendo presionado o tiene dudas; así mismo realizar auditorías y otras que podrían ayudar a enfrentar más eficazmente esta clase de dilema y problemas (Åkerström, 2014).

Conclusión

A partir de la encíclica *Laborem Exercens* es posible encontrar un verdadero sentido y valor al trabajo desde sus inicios, constituyéndose como la base de la familia y la sociedad y, además fomentando prácticas adecuadas y éticamente correctas incluso en temas tan delicados como las relaciones laborales con amigos y familiares. Tales cuestiones deben ser abordadas en consecuencia a la situación geopolítica y social en las que ocurren ya que existen ciertos lugares en que pueden tratarse de costumbres y tradiciones, y otras en las que la empresa puede dañar su reputación si incurre en ciertas prácticas dudosas como recibir o entregar regalos que podrían ser determinadas como formas de soborno. El tratamiento de tales cuestiones debe ser abordado de todas las formas posibles pudiendo incluso ser contenido de los códigos de conducta que rigen a un grupo de personas en su ejercicio profesional.

Bibliografía

- Åkerström, M. (2014). The Great Deformation Ethics and Economics Suspicious Gifts : Bribery , Morality , and Professional Ethics. *Journal of Markets & Morality*, 17(1), 183–185.
- Berrios, F. (2011). El trasfondo vital de una reflexión : Treinta años de Laborem exercens. *Mensaje*, 60(603), 41–42.
- Brander de la Iglesia, M., & López García, L. G. (2014). *La enseñanza de la ética profesional: estudio de caso en Traducción y Documentación*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Catalina, S., & Archila, R. (2010). La ética aplicada a la celebración de contratos civiles. *Derecho y Realidad*, 16(2), 137–144.
- Ellacuría, I. (1982). Conflicto entre trabajo y capital en la presente fase histórica: un análisis de la encíclica de Juan Pablo II sobre el trabajo humano. *Estudios Centroamericanos (ECA)*, 409.
- Flores, J. H. (2009). Reflexiones sobre el trabajo y el capital. *Teoría y Praxis*, 15(1), 19–32.
- Harris, C. E., Pritchard, M. S., & Rabins, M. J. (2008). *Engineering Ethics Concepts and Cases*. Wadsworth Cengage Learning
- Juan Pablo II. (1981). *Laborem Exercens*, Vaticano: Libreria Editrice Vaticana.
- Kvalnes, Øyvind. (2015). *Moral Reasoning at Work*. London: Palgrave Macmillan UK.
- Melé, D. (2010). Etica En La Organizacion Del Trabajo: Trabajo Decente Y Trabajo Con Sentido. *IESE Business School*, 3, 1–6.
- Melorose, J., Perroy, R., & Careas, S. (2015). *Professional Ethics and Human Values* (Vol. 1).
- Naagarazan, R. S. (2014). *A Textbook on Professional Ethics and Human Values*. Igarss 2014. New Age International Publishers. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Ochoa, G. A. (1999). Procesos de modos de trabajo la configuration en la cultura arqueologica. *Boletín de Antropología Americana*, 35(35), 5–21.
- Ramírez, C., & Ramírez, M. del P. (2016). *Fundamentos de administración*. (E. Ediciones, Ed.). Ecoe Ediciones.
- Rieznik, P. (2003). *Las formas del trabajo y la historia*. *Revista de Historia* (Vol. 10).
- Rowson, R. (2006). *Working ethics : how to be fair in a culturally complex world*. Jessica Kingsley Publishers.