

### **Unidad No 3: Otros análisis éticos: Ética aplicada**

#### **A.b.- La propuesta de Adela Cortina:**

##### *1.- La ética es un tipo de saber que orienta la acción (un tipo de saber práctico)*

*Como ya señalamos en la unidad introductoria las palabras ética, moral y deontología habían variado en su uso y significación a lo largo del tiempo. Así, aunque los términos «ética» y «moral» signifiquen lo mismo etimológicamente, y aunque en el lenguaje ordinario los empleemos con igual significado, hemos dado en llamar «ética» a la filosofía moral y «moral», a secas, a ese saber que acompaña a la vida de los hombres haciéndoles prudentes y justos. Se trataría de distinguir, como hace Aranguren, entre «moral vivida» (moral) y «moral pensada» (ética).*

*En esta oportunidad, seguiremos a una prestigiosa filósofa llamada Adela Cortina, quien, en su propuesta, amén de repasar dichos significados, toma una postura postconvencional en cuanto al término en cuestión, centrándose en el carácter práctico de saber orientado a la acción y presentando a la tarea ética como una actividad discursiva tendiente a orientar la toma de decisiones, pero ello desde una serie de presupuestos que referiremos, tales como el tomar a todos los individuos como interlocutores válidos y el incorporar como contenidos no negociables, las conquistas de la ética cívica a las que denomina contenidos mínimos. En la segunda unidad llevaremos este debate a las organizaciones o empresas, elaborando en relación a las mismas interesantes reflexiones*

*Recuerda la autora que la ética es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente. A diferencia de los saberes preferentemente teóricos, contemplativos, a los que no importa en principio orientar la acción, la ética es esencialmente un saber para actuar de un modo racional en el conjunto de la vida, consiguiendo de ella lo más posible, para lo cual es preciso saber ordenar las metas de nuestra vida inteligentemente., ubicada entonces dentro de saberes prácticos, a los que importa discernir qué debemos hacer, cómo de-hemos orientar nuestra conducta. Mas adelante analizaremos la complejidad de las expresiones «racional» y «obrar racionalmente»*

##### *2.- Ética como filosofía moral (moral vivida y moral pensada)*

*La moral y la ética, tal como las hemos descrito hasta ahora, no son un invento de los filósofos, sino que acompañan a la vida de los hombres desde el comienzo, porque todas las civilizaciones se han preguntado cómo llevar una vida buena y cómo ser justos, aunque las respuestas hayan sido distintas. Por decirlo con X. Zubiri y J. L. L. Aranguren, los hombres poseemos una estructura moral, aunque los contenidos cambien históricamente.*

*La ética, como filosofía moral, tiene tres funciones:*

- 1) aclarar qué es lo moral, cuáles son sus rasgos;*
- 2) fundamentar la moral, es decir, tratar de inquirir cuáles son las razones para que los hombres se comporten moralmente;*
- 3) aplicar a los distintos ámbitos de la vida social los resultados de las dos primeras, que es lo que hoy se viene llamando «ética aplicada».*

*Desde esta perspectiva, la ética empresarial sería una de las partes de la ética aplicada, la que se ocupa de la actividad empresarial, en el sentido en que lo hemos hecho hasta ahora.*

##### *3.- Fundamentación de la ética ,La ética, como filosofía moral, podemos distinguir, dos partes: la fundamentación y la aplicación. Analizaremos la primera*

*Esta parte trata de contestar a la pregunta: ¿por qué nos comportamos moralmente?, y son muchas las respuestas que se han dado a lo largo de la historia. Es lo abordado como significados de lo moral a lo cual nos remitimos*

#### *4.- Contenidos mínimos de una ética cívica (valores de libertad, igualdad y solidaridad)*

*Desde la Ilustración nace la idea de que los hombres son individuos autónomos, capaces de decidir por sí mismos cómo desean ser felices y también capaces de darse a sí mismos sus propias leyes. De ahí que no haya poder alguno legitimado para imponerles modos de conducta si ellos no le han reconocido la autoridad para hacerlo, con lo cual no se trata entonces de una imposición, sino de un reconocimiento voluntario. Por eso en el ámbito político los hombres van dejando de considerarse como subditos, como subordinados, para pasar a convertirse en ciudadanos, lo cual significa que nadie está legitimado para imponerles un ideal de felicidad, y que las decisiones que se tomen en su comunidad política no pueden tomarse sin su consentimiento. •*

*La ética cívica nace entonces de la convicción de que los hombres" somos ciudadanos capaces de tomar decisiones de un modo moralmente autónomo y, por tanto, de tener un conocimiento suficientemente acabado de lo que consideramos bueno como para tener ideas moralmente adecuadas sobre cómo organizar nuestra convivencia, sin necesidad de recurrir a los proyectos de autoridades impuestas.*

*Lo interesante que se deduce a partir de esto es que No es posible una ética cívica sin una ética empresarial, reflexión que anticipamos a lo que será tarea de nuestra segunda unidad*

*En efecto, en la vida cotidiana escuchamos críticas constantes a la inmoralidad de políticos, periodistas, empresarios, etc., críticas que nos llevan a decir en último término que es imposible ser político, periodista o empresario y a la vez comportarse de una forma éticamente correcta. Ahora bien, si esto fuera cierto, entonces tendríamos que reconocer que es imposible participar en cualquiera de las organizaciones y actividades ciudadanas sin ser inmoral, con lo cual sucedería: a) que la vida humana se asienta sobre la inmoralidad constante —ya que todos vivimos de esas organizaciones—, y b) que no habría ninguna ética cívica, porque mal puede haberla si la estructura de todos los sectores los hace necesariamente inmorales.*

*Por eso, si queremos una sociedad alta de moral, es indispensable que las distintas organizaciones se apresten a remoralizarla, a poner «en forma» sus peculiares actividades, ya que estamos en el tiempo de las responsabilidades y no sólo de las exigencias.*

*5.- Funciones de una ética cívica Estos mínimos éticos de los que hemos hablado son los que nos permiten, además de llevar adelante una convivencia enriquecedora, realizar otras dos tareas: 1) criticar por inmoral el comportamiento de personas e instituciones que violan tales mínimos, y 2) diseñar desde un esfuerzo conjunto las instituciones y organizaciones de nuestra sociedad, como es el caso de las empresas. Porque ¿cómo es posible criticar determinadas actuaciones o crear organizaciones legitimadas socialmente, si no hay convicciones morales compartidas desde las cuales hacerlo?*

*En efecto, en lo que se refiere a las críticas, es innegable que en nuestra sociedad se producen fuertes críticas de inmoralidad contra determinadas conductas, como puede ser en política la corrupción y el tráfico de influencias; en el mundo empresarial, la adulteración de productos, la publicidad engañosa, la baja calidad; en el mundo financiero, la falta de transparencia, los manejos, la falta de compasión por el débil. ¿Qué sentido tiene criticar si partimos de la base de que no hay convicciones morales comunes? ¿No me puede responder aquel a quien critico que esa es mi convicción moral, pero que él tiene otras, igualmente respetables?*

*No parece, pues, que todo sea tan opinable y subjetivo como algunos quieren suponer, sino que sí que existen en moral exigencias y valores comunes, sobre la base de los cuales es posible argumentar y llegar a acuerdos.*

*Naturalmente se puede aducir que estas críticas no son morales, sino legales: que un Estado de Derecho se mueve dentro de los límites de un marco legal, y que lo que está prohibido es lo que ese marco de leyes prohíbe. De modo que, aunque los ciudadanos no compartan ninguna convicción moral, no tienen más remedio que atenerse a las leyes que todos hemos convenido en aceptar, porque, en caso contrario, serán sancionados por la autoridad competente. Si esto fuera cierto, a la hora de tomar decisiones, políticos, empresarios, médicos, docentes y los restantes cuerpos*

sociales, tendrían bastante con atender a dos referentes normativos, que pondrían límite a conductas deshonestas: el derecho, la legalidad vigente, válida para todos, puesto que todos son miembros de un Estado de Derecho, y además la religión para los creyentes. Y, ciertamente, es una convicción bien extendida la de que basta con respetar la legalidad o, en el caso de los creyentes, que es preciso atender a la legalidad, por una parte, y a la Iglesia, por otra. De suerte que las dehonestidades son o delito jurídico o pecado: ¿no hay, pues, ningún lugar para la ética?

### 7.- Ética y la tarea aplicadora

Aprovechar el hecho de que en una determinada sociedad no exista sensibilidad hacia ciertos derechos humanos, incluido el derecho a un medio ambiente sano, no hace justa sin más la decisión de poner en ella en marcha una fábrica sin cuidar de los residuos contaminantes.

Desde este segundo nivel la pregunta ética no es tanto ¿qué debe hacer una persona para ser feliz o una organización para alcanzar sus metas? como ¿cuándo una y otra tomarán decisiones racionalmente justas?

Para responder a esta pregunta: 1) no basta con respetar la legalidad vigente, 2) ni siquiera con respetar la conciencia moral alcanzada por una sociedad, sino que es preciso averiguar qué valores y derechos han de ser racionalmente respetados; es decir, es preciso encontrar un criterio racional, tarea de la que se ocupa la ética, entendida ahora no ya como un saber que pretende dirigir directamente la acción para forjarse un buen carácter, sino dirigirla indirectamente como filosofía moral. En relación a este punto, la autora se posiciona desde una ética crítica, superadora de la moral vigente y del derecho positivo. A continuación aclararemos dichos conceptos

#### Moral crítica y derecho positivo

Para responder a la pregunta: ¿cuándo una persona o una organización tomarán decisiones racionalmente justas? no basta con respetar la legalidad vigente, porque el derecho en una sociedad es el conjunto de leyes que han sido promulgadas de forma legítima, según los procedimientos estipulados en ella. Si una norma ha sido promulgada siguiendo los procedimientos legítimos, es ya una norma jurídica y su cumplimiento es legalmente exigible por parte de la autoridad competente.

Sin embargo, que una norma haya sido promulgada según los procedimientos legales no significa ya que sea justa, porque puede haber derecho injusto. El ejemplo que suele ponerse en estos casos es el del derecho alemán en la época de Hitler, que reunía todos los requisitos para ser derecho y, sin embargo, era injusto en algunas de sus leyes. ¿Cómo se sabía que era injusto y cómo se sabía en qué lo era?

El tribunal de Númberg que, acabada la Segunda Guerra Mundial, juzgó y condenó los crímenes del nacionalsocialismo en la cabeza de algunos de sus representantes, no pudo recurrir — como es obvio — al derecho alemán mismo, promulgado por los nacionalsocialistas, sino que apeló al término «crímenes contra la humanidad». Se entendía entonces que existe una suerte de moral universal que puede condenar como injustas leyes que en un país están vigentes

Un caso similar ha sido el de la política del apartheid en Sudáfrica, que legalmente ha consagrado la discriminación racial, dejando a la población negra en situación inhumana. Aunque los procedimientos seguidos para promulgar esa legislación fueran los correctos, se trataba de una legislación a todas luces injusta.

Por eso conviene distinguir muy bien entre el derecho positivo, que está vigente en un país determinado, y una moral crítica universal que, desde criterios morales de justicia, puede poner en cuestión y condenar normas vigentes.

Aunque más adelante volveremos a tratar el tema de las relaciones entre ética y derecho, por el momento conviene dejar claro que el ámbito de una moral crítica es más amplio que el del derecho positivo. Y que, una ética de las organizaciones, que sin duda ha de tener también en cuenta la legalidad vigente, no puede conformarse con ella, sino que ha de recurrir a los principios de una moral crítica.

#### Moral crítica y moral social

*Tampoco es suficiente para tomar decisiones racionalmente justas atender sólo al derecho positivo y a la conciencia moral alcanzada por una sociedad determinada, porque el hecho de que en ella no exista sensibilidad, por ejemplo, hacia determinados derechos humanos, no significa que podemos atenernos tranquilamente a unas convicciones que están por debajo de las convicciones morales generadas por una moral crítica.*

*En este sentido son un claro ejemplo los objetores de conciencia o los desobedientes civiles y toda suerte de innovadores morales, que ponen en cuestión viejas costumbres y hábitos y pretenden transformarlos a la luz de valores.*

*Pero más claras han sido todavía las virtualidades de una moral crítica en países, como es el caso de los latinoamericanos, en que la opresión económica y política ha sido legitimada desde unas ideologías morales, que encubrían la opresión. Tanto la teología como la ética de la liberación han denunciado y denuncian cómo los opresores legitiman sus acciones desde la conciencia moral vigente, de modo que pasan por ser moralmente intachables; mientras que aquellos que se rebelan contra la opresión, al no estar respaldados por la ideología moral vigente, pasan por inmorales.*

*Es bien importante percatarse de cómo intereses espúreos pueden ir generando una especie de moralidad difusa, que hace que sean, condenados por inmorales precisamente aquellos que más hacen por la justicia y por los derechos de los hombres. Tenemos en esto una larguísima historia de ejemplos. Por eso, para tomar decisiones justas es preciso atender al derecho vigente, a las convicciones morales imperantes, pero además averiguar qué valores y derechos han de ser racionalmente respetados. Esta indagación nos lleva al tercero de los elementos que hemos apuntado, a la filosofía moral o moral crítica, que tiene que proporcionarnos algún criterio o algún procedimiento para decidir cuáles son esos valores y derechos.*

### **UNIDAD No 3**

#### **Repensando la Deontología Profesional**

##### **A.- El rol profesional y su situación en el campo de acción**

*En la unidad anterior analizamos desde la propuesta de la ética aplicada, los alcances de las teorías éticas en el presente que darían luz a nuestra realidad profesional, identificando presupuestos, consecuencias y proyecciones que tienen en la vida diaria .-*

*En esta nueva unidad, cerraremos nuestra propuesta trabajando con algunas realidades profesionales específicas, procurando un acercamiento al universo de deberes y valores que están presentes en el campo profesional y que serán el insumo principal del sujeto profesional que debe decidir un camino de acción. Debido a esto es que en este capítulo abordaremos algunos de los temas más importantes relacionados con la ética en la actividad profesional*

*En primer lugar recordaremos algunas de las reflexiones efectuadas relativas a la práctica profesional, los deberes y problemáticas morales que ésta implica. Referiremos brevemente a nuestro análisis del código ético y luego, consideraremos las diferencias entre códigos de empresa y profesionales como instrumentos de regulación de la conducta en el mundo laboral actual.*

*Además nos introduciremos en el concepto de bien interno en cuanto fin social que legitima organizaciones y actividades profesionales. Por último abordaremos el concepto de responsabilidad social empresarial y sus distintas concepciones*

##### **A. 1.- Deontología Profesional**

*Cuando nos planteamos diferentes situaciones particulares, e incluso analizamos hipotéticamente lo que llamábamos CASOS, pretendemos dar luz al interrogante sobre ¿Qué comportamiento deberé seguir, o dicho desde Kant, qué debo hacer? ¿Deberá atender sólo a las directivas de la gerencia, o también tendrá que tener en cuenta las necesidades de los clientes? ¿Su criterio de evaluación será sólo la eficiencia y maximización de las utilidades, o también tendrá en cuenta los costos y beneficios sociales, ambientales, entre otros? ¿Cuáles son los deberes de este profesional? ¿Cómo podemos abordar el tratamiento de estos “deberes”? ¿Existe alguna pauta que nos indique qué*

tipos de comportamientos debemos llevar adelante cuando actuamos en calidad de especialistas sobre un tema? ¿Quiénes son los sujetos afectados por nuestro accionar en tanto profesionales? ¿Cuál es la conducta profesional más conveniente? Sobre éstas y otras cuestiones trata la “deontología profesional”, término con el que se suele hacer referencia a diversos aspectos desde diferentes perspectivas.

## A.2.- Recordando y profundizando conceptos:

El diccionario de la Real Academia Española define a la “Deontología” como la “ciencia o tratado de los deberes”. Etimológicamente el término deriva de los vocablos griegos *deón*, que suele traducirse como “lo debido”, “lo obligatorio” o “lo justo”, y *logos*, que puede entenderse como “palabra”, “conocimiento” o “estudio”. Es por ello que se suele decir que la deontología es “el estudio de lo debido”, la disciplina que estudia lo relacionado con el deber. El primero en emplear el término deontología fue el filósofo inglés Jeremy Bentham<sup>1</sup>, en su obra “Deontología o ciencia de la moral” en 1832, utilizando a este término como una alternativa al de “ética”, debido a que este último había adquirido cierta carga de moralidad, al transformarse en el concepto laico del término “moral”. Recordemos que el término “ética” indica una disciplina filosófica de reflexión sobre lo moral, por lo que en lugar de hablar de “ciencia” en un sentido moderno, es conveniente emplear el de “disciplina o conocimiento filosófico” de lo moral.

En la actualidad, el término deontología ha dejado de tener el significado que le asignaba Bentham, y se la entiende como una ética aplicada al campo de las prácticas profesionales. Es decir que, así como la ética general estudiaba al fenómeno de la moralidad en sus diversos aspectos generales, la deontología (o deontología profesional, como específicamente suele denominarse) es una ética aplicada que se ocupa de estudiar lo relativo al ámbito del deber ser de una determinada profesión<sup>2</sup>. Por lo tanto la deontología profesional no se ocupará de una descripción de cómo efectivamente se comportan los profesionales de una determinada área –como una “sociología de las costumbres”–, sino que implicará una reflexión crítica acerca de cuál debe ser la conducta profesional que se debe tener. A menudo este estudio del deber ser suele entenderse como el conocimiento de los deberes de los profesionales. Así, la deontología tendría por objeto indicar cuáles son las obligaciones que los profesionales tienen que llevar adelante, prescribiendo determinadas conductas consideradas correctas o deseables, y reprimiendo otras por entenderlas como dañinas, perjudiciales o inconvenientes.

Sin embargo, quisiéramos aquí sostener una noción más amplia de deontología, como una disciplina que se ocupa no sólo de estudiar las obligaciones de los profesionales, sino de reflexionar críticamente sobre estos deberes y sobre los problemas morales específicos que atraviesan el ejercicio de una determinada profesión. No basta entonces con preguntarnos acerca de cuáles son los deberes profesionales de una determinada actividad, sino que tendremos que reflexionar críticamente acerca del problema, las consecuencias de cada acción posible, los principios que guían la toma de una decisión, las responsabilidades profesionales, entre otras cuestiones.

Asimismo, la deontología implica la pregunta acerca de cuál es la conducta más conveniente de un profesional frente a sus clientes, colegas, superiores y subordinados, así como en qué medida es importante tomar en cuenta las consecuencias de nuestras acciones profesionales en la sociedad y el medio ambiente en que vivimos.

Si aplicamos esto al ejemplo que analizábamos antes, deberemos preguntarnos entonces no solo cuál es la conducta que se debe llevar adelante en este caso sino también: ¿Qué tipo de comportamiento profesional es conveniente llevar adelante? ¿Cómo afectará nuestro accionar a los distintos miembros de la organización en la que nos desempeñamos? ¿En qué medida somos responsables ante los usuarios y la sociedad en general? ¿Se vería afectado el prestigio de nuestra empresa, de la profesión y de nosotros mismos en cuanto profesional? Problematicar estos aspectos, independientemente de la acción que finalmente llevemos adelante, nos permitirá contar con mayores herramientas y elementos de análisis para reflexionar críticamente y tomar una decisión.

<sup>1</sup> Jeremy Bentham (1748-1832): Filósofo y Jurista Inglés, que intervino activamente en la vida política y jurídica de Inglaterra del siglo XVIII. Fundó la *Wenstminster Review* en 1824, desde donde puso en práctica su denominado “radicalismo filosófico”. Entre sus obras se destaca además de *Deontología o ciencia de la moral*, la *Introducción a los principios de la moral y la legislación* editada en 1789.

<sup>2</sup> : “Empleo, facultad u oficio que una persona tiene y ejerce con derecho a retribución” (definición del Diccionario de la Real Academia Española)



Podríamos decir que en este apartado hemos visto que la Deontología Profesional, en tanto ética aplicada, implicaba un análisis crítico de los deberes y valores que tenían en cuenta los profesionales al decidir la acción a seguir. Es decir que, para tomar una decisión, debemos contar con herramientas que nos permitan analizar la corrección y conveniencia de cada curso de acción posible.

En el caso de las decisiones profesionales, un elemento importante a tener en cuenta es el de los códigos deontológicos, tema que abordamos a continuación.

### 3.- Códigos Deontológicos

Podemos definir a un “código”<sup>3</sup> como un sistema normativo que regula la conducta de los individuos, estableciendo deberes y, en algunos casos, las sanciones correspondientes en caso de violación de los mismos. De este modo, los códigos son instrumentos que regulan y reglamentan el comportamiento de los individuos, determinando en términos generales cómo debe ser su conducta, siendo en la actualidad cuerpos normativos escritos. Los códigos pueden ser de diversos tipos, destacándose en las sociedades actuales los códigos jurídicos y éticos. Cada uno de ellos tiene un ámbito de aplicación específico y características propias. Uno de los elementos más significativos para distinguir estos tipos de códigos es el análisis de la coercibilidad de los mismos –es decir, por la posibilidad o no de coerción<sup>4</sup>. Los códigos jurídicos son aquellos en los que su cumplimiento puede ser exigido por parte del Estado a los ciudadanos y entidades que integran la sociedad civil, mientras que los códigos éticos serían aquellos en los que esta posibilidad no se encuentra.

Vimos una tercera situación, que era la incorporación legal de estos códigos a partir de la creación de los colegios profesionales, encargados de controlar el desempeño profesional desde esta perspectiva ética, mirando cómo se comporta el profesional desde el deber ser profesional, en relación a la conducta esperada dada la función social que toda profesión tiene y donde se reviste de cierto poder a dicho colegio como es el de habilitar en el ejercicio profesional hasta quitar la matrícula. Así, estas normas son coercitivas en función de su incorporación legal, pero tienen un contenido ético-moral y su control por órganos especiales como lo son los tribunales de disciplina colegial es diferente e independiente por ejemplo, del que los jueces realizan en las áreas de la indemnización económica por daños y el de la comisión de delitos

Dentro de los códigos éticos, los denominados códigos deontológicos regulan sistemáticamente el comportamiento que deben tener los integrantes de una profesión o empresa determinada. Surgen así los dos tipos principales de códigos de ética en el ámbito de la Deontología Profesional: los llamados códigos profesionales y los códigos de empresa.

### 4.- Códigos de empresa

Desde hace, al menos, veinte años diversas empresas en el mundo están produciendo códigos de ética para regular el comportamiento de los miembros de la misma. Este movimiento codificadorio, si bien comenzó en empresas radicadas en los países centrales –principalmente en Norteamérica y Europa– se ha visto ampliado en los últimos años a empresas radicadas en el resto del planeta.

Estos códigos de empresa establecen pautas de conducta para guiar el accionar de directivos y empleados en relación con los compañeros de trabajo, clientes, competencia y sociedad en general. Las disposiciones normativas allí contenidas pueden clasificarse teniendo en cuenta los sujetos a quienes involucre la norma. Antonio Marín<sup>5</sup>, distingue los siguientes tipos de obligaciones dentro de este tipo de códigos:

Obligaciones contenidas en los Códigos de Empresa

Obligaciones éticas de los directivos con respecto a los empleados.

<sup>3</sup> Código: “Cuerpo de leyes dispuestas según un plan metódico y sistemático”. “Conjunto de reglas o preceptos sobre cualquier materia”. (Definición del Diccionario de la Real Academia Española)

<sup>4</sup> Coerción: Empleo habitual de fuerza legítima que acompaña al Derecho para hacer exigibles sus obligaciones y eficaces sus preceptos.

<sup>5</sup> Antonio Marín: Catedrático de la Universidad Complutense de Madrid. Autor de numerosos textos, entre los que se destaca *Sociología de la Empresa*.

*Obligaciones éticas de los miembros de la empresa con relación a los clientes, consumidores y usuarios*

*Obligaciones éticas de los trabajadores con respecto a la empresa*

*Obligaciones éticas con respecto a mediadores y distribuidores*

*Obligaciones éticas con respecto a los proveedores*

*Obligaciones éticas con respecto a la competencia*

*Obligaciones éticas con respecto a la sociedad*

*Obligaciones éticas con respecto al medio ambiente.*

Finalmente, otro aspecto importante que suelen contener los códigos de empresa, es la explicitación del objetivo o misión de la organización, el que debe servir como guía de las acciones y decisiones que adopten los miembros de la misma.

### 5.- Códigos Profesionales

Otro tipo de código deontológico está comprendido por aquellos que surgen del seno de entidades que nuclean a integrantes de una misma profesión, quienes desempeñan sus tareas en un lugar o país determinado. Son los denominados códigos profesionales, en donde los integrantes de una determinada profesión, reunidos en asociaciones o colegios, determinan a través de estos códigos las conductas que deberán observar sus miembros en el desempeño de sus tareas laborales, y en las relaciones que éstas implican con otros individuos y entidades.

Por supuesto que la mera existencia de estos códigos no garantiza que el comportamiento efectivo de los profesionales será acorde a la normativa desarrollada. Como todo cuerpo normativo, un código contiene normas que pertenecen al ámbito del “deber ser”, es decir, son prescripciones que indican cómo se deberían comportar los individuos, y que responden a ciertos presupuestos y valoraciones. Mientras que el análisis del comportamiento efectivo de los integrantes de una determinada profesión implica un análisis del “ser”, de los actos de los individuos.

Los códigos profesionales contienen diferentes normativas, las que varían de acuerdo al tipo de tarea que cada profesión implica. No obstante ello, si observamos atentamente diversos cuerpos normativos relativos a diferentes profesiones, podemos indicar en términos generales algunos aspectos que suelen estar regulados en este tipo de códigos:

*El comportamiento del profesional en relación con las valoraciones morales de la sociedad a la que pertenece.*

*Los principios o valores a los que debe tender el ejercicio de las tareas.*

*La conducta del profesional con respecto a sus colegas (competencia leal)*

*El comportamiento profesional en relación a los clientes o usuarios del servicio que se está prestando.*

Estas pautas, en principio, podrían ser válidas para cualquier ámbito profesional pero, ¿qué aspectos se tienen en cuenta en los códigos destinados a regular la conducta de los profesionales en el área profesional en que te desempeñarás?

Para responder a este interrogante podemos apelar al concepto de bien interno de Adela Cortina<sup>6</sup>. Para esta autora, el término ética indica un tipo de saber práctico destinado a orientar racionalmente nuestra conducta. Para

<sup>6</sup> Adela Cortina, filósofa española contemporánea especializada en Ética. De entre sus numerosas obras destacamos *Ética de la empresa* y *Ética Mínima*.

*Cortina, la ética es aplicable tanto a los individuos como a las organizaciones y a las empresas en particular. En el caso de las organizaciones, la ética ayudará a determinar los fines de las mismas, que no serán otros que fines sociales, tendientes al bienestar general.*

*Es decir, la meta que las organizaciones persigan será un fin social, que Cortina denomina bien interno y que, finalmente, será el que legitime a la organización ante la sociedad. ¿Por qué nuestras sociedades aceptan a determinadas organizaciones, como las empresas y las asociaciones civiles sin fines de lucro, y no a otras, como -por ejemplo- a las “mafias”? Precisamente porque estas últimas carecen de un fin valorado positivamente por la sociedad.*

*Si aplicamos este concepto a las profesiones, podemos sostener que las mismas deben contar –para ser aceptadas por la sociedad– con un fin social (o bien interno) que las legitime.*

*En este sentido tomaremos contacto con una de las tantas manifestaciones posibles de intentos de vincular el tema del “fin social” con la actividad empresarial, viendo que desde mediados de siglo el tema de la “responsabilidad social de la empresa” aparece en Estados Unidos y Europa, aunque es a partir de la década del ochenta que se impone como apartado inevitable de la vida empresarial occidental.*

## **7.- Responsabilidad social empresarial.**

Desde mediados de siglo el tema de la “responsabilidad social de la empresa” aparece en Estados Unidos y Europa, aunque es a partir de la década del ochenta que se impone como apartado inevitable de la vida empresarial occidental.

Podemos encontrar el origen de la noción de “responsabilidad empresarial” en el nacimiento mismo de la empresa moderna, con la modificación de las relaciones entre los individuos y grupos de la sociedad a partir de la Revolución Industrial. Algunos autores consideran que, si examinamos el trasfondo histórico de la actual concepción de responsabilidad empresarial, es posible distinguir distintas líneas de pensamiento que aparecen en diferentes momentos: en la Edad Media, antes y durante la Revolución Industrial, y en la actualidad. En todas estas épocas el conflicto entre las libertades individuales de unos pocos y la responsabilidad de la mayoría es resuelto de diferentes maneras y con distintos posicionamientos por parte del Estado.

Para Tom Cannon –autor del libro *La Responsabilidad de la Empresa*–, si bien es durante la Revolución Industrial donde se centra la atención en la responsabilidad empresarial, esto no significó una ruptura brusca con los sistemas y estructuras del pasado, sino que se trató más bien de un lento proceso que duró hasta avanzado el siglo XIX. Según este autor, la noción de “responsabilidad empresarial” es una noción amplia, que incluye no sólo aspectos “sociales”, sino también “económicos, legales, éticos y de medio ambiente”.

Durante la década del cincuenta del siglo pasado la “responsabilidad social de la empresa” se constituye en un área independiente dentro del ámbito empresarial en Estados Unidos de Norteamérica, y luego en Europa y el resto del mundo. Pero es en las últimas décadas cuando adquiere auge en el mundo de los negocios. La noción de responsabilidad social de la empresa presenta innumerables acepciones, desarrolladas en distintas épocas y por diversos autores. Si bien en términos generales todos coinciden acerca de la necesidad de un actuar empresarial socialmente responsable, las coincidencias desaparecen al momento de precisar el contenido de esta “responsabilidad social”. Podemos distinguir dos concepciones acerca del concepto de responsabilidad social.

La primera, defendida por Milton Friedman <sup>7</sup>, entre otros, sostiene que la empresa es responsable sólo frente a los accionistas, siendo su única obligación la de “utilizar sus recursos y energías en actividades tendientes a incrementar sus utilidades, a condición de que observe las reglas de juego”. Desde este punto de vista, las empresas –y quienes las dirigen– no cumplen con su responsabilidad cuando destinan fondos en proyectos “sociales”, violando así sus obligaciones para con los accionistas. Esta concepción pretende fundamentarse en el principio de la “búsqueda del

<sup>7</sup> Nacido en Nueva York (31 de julio de 1912), obtuvo el doctorado en la Universidad de Columbia en 1946. Profesor de la Universidad de Chicago desde 1946 a 1976. Friedman es el más conocido líder de la Escuela de Chicago y defensor del libre mercado debido, en parte, a que sus escritos son muy fáciles de leer por el hombre de la calle. [Monetarista](#) "de toda la vida" se opuso al keynesianismo en el momento de máximo apogeo de éste, en los años cincuenta y sesenta. Propone resolver los problemas de la inflación limitando el crecimiento de la oferta monetaria a una tasa constante.



propio interés” sostenida por Adam Smith, considerando que es el progreso individual en un mercado libre el que contribuye finalmente al mejoramiento de las condiciones sociales. Es decir, que los beneficios sociales se producirán “indirectamente”, a partir de la búsqueda por parte de los individuos de la satisfacción de sus intereses personales.

Para la segunda concepción, la anterior perspectiva es sumamente estrecha e insuficiente puesto que los intereses sociales se ven satisfechos de un modo más eficiente a través de la asunción de obligaciones “directas”, y no indirectamente. Para este punto de vista, la noción de “responsabilidad social de la empresa” no sólo implica atender a los intereses de los accionistas, sino también tener en cuenta otros intereses más allá de las utilidades, e incluso más allá de una valoración netamente económica. Para Keith Davis<sup>8</sup>, uno de los economistas que sostiene esta posición, la responsabilidad social de las organizaciones surge a partir del hecho de que, para llevar adelante su actividad y lograr sus fines económicos, la empresa produce otras consecuencias no relacionadas con el mercado. Estos efectos son los denominados beneficios y costos sociales, que repercuten directamente en el ambiente donde la organización desarrolla sus tareas, y muchas veces no cuentan con un parámetro de medición en términos económicos. Así, por ejemplo, el incremento en el nivel de vida de la población podría considerarse un beneficio social, mientras que el aumento de la desocupación, la contaminación ambiental o el incremento en los índices de pobreza serían costos sociales. Desde esta posición entonces las empresas deberán preocuparse por su rendimiento financiero a largo plazo, como así también por las consecuencias de su accionar frente a los usuarios o consumidores, trabajadores, y demás miembros de la comunidad. También deberán preocuparse por las posibles consecuencias nocivas para el medio ambiente físico y social, procurando el progreso y bienestar general a través de un desarrollo sustentable que resguarde los recursos naturales y culturales como patrimonio común de la humanidad.

## **B.- Algo más sobre la empresa desde la propuesta de Adela Cortina**

### **1.- ¿QUE ES LA ETICA EMPRESARIAL?**

Para responder a esta pregunta es de rigor acudir en primer término a distintos textos de la materia, en los que encontramos caracterizaciones como las siguientes:

#### 1. La ética de los negocios es un modo de resolver moralmente conflictos de acción

Según algunos autores, la necesidad de considerar distintos cursos de acción y llegar a decisiones justificadas en el mundo de los negocios pondría en primer término ese modo de entender la reflexión moral, que es el de ayudar a determinar los términos de la discusión y a llegar a acuerdos justificados. Porque que las decisiones últimas hayan de ser personales no implica que sean subjetivas, es decir, que no se puedan compartir y ser tenidas como racionales por otros interlocutores racionales, y en este sentido la ética posibilitaría llegar a acuerdos morales racionales en un proceso de argumentación. En este sentido se pronuncia, por ejemplo M. T. Brown, para quien, aunque pueda resultar extraño, el propósito de la ética no es que la gente sea más ética, sino que “sea capaz de tomar mejores decisiones”

Distingue Brown certeramente entre una ética negativa, que es una ética de prohibiciones, y una ética positiva, que aconseja lo que debemos hacer, y entiende que la ética de la empresa tiene que ser más propositiva que prohibitiva: no se trata —como ha ocurrido tantas veces en moral— de hacer un catálogo de prohibiciones, sino de ayudar a tomar decisiones. «La ética —según Brown— es el proceso de decidir lo que debe hacerse. Todas estas decisiones podrían generar un código ético, pero en realidad la meta consiste en generar recursos para que las personas puedan tomar mejores decisiones». En este proceso será preciso contar con propuestas, observaciones, juicios de valor y supuestos.

Por tanto, la reflexión ética se entiende como un análisis de la argumentación que permite tomar decisiones mejores y justificadas y llegar a acuerdos, para lo cual es necesario atender a tres elementos: el proceso de toma de decisiones, los sistemas de producción y mantenimiento y la cultura.

Precisamente por lo que hace a la cultura, entiende Brown que las organizaciones son comunidades morales, lo cual significa que la interacción y las relaciones humanas presentes en ellas tienen una significación moral y que en ellas

<sup>8</sup> Nos referimos a su más famosa obra *El comportamiento humano en el trabajo*, México, Mc Graw Hill, 1989-

hay solidaridad, en el sentido de que existe una unidad que prevalece frente a los conflictos y desacuerdos. Las organizaciones son además agentes morales, porque pueden considerar cursos de acción alternativos, elegir uno u otro y justificar la decisión apelando a normas apropiadas de conducta.

## 2. La ética de los negocios concierne a las relaciones externas e internas en la empresa

Según otros autores, como es el caso de Gélinie, la ética de los negocios es la que concierne a las relaciones externas de las empresas o de los profesionales independientes con sus clientes, proveedores, con los poderes públicos, etc., y a las relaciones internas entre personas en la empresa, incluyendo a los dirigentes. Se trata en ella de destacar los valores positivos que permiten juegos de no suma cero frente a la idea del juego de suma cero, es decir, se trata en ella de optar por un modelo de cooperación frente a un modelo de conflicto. A mi modo de ver, aquí entran con pleno sentido los llamados códigos de conducta, que hoy están cobrando un auge espectacular, no sólo en las empresas, sino en otros tipos de instituciones y actividades, como es el caso de Hospitales, el de la Administración Pública, o el de la Prensa, entre muchos otros.

## 3. Ética de la dirección y la gestión

Desde esta perspectiva, en una primera fase la ética de los negocios se plantea como una rama de la ética, que trata de aplicar a los negocios unos principios éticos. La transición a una segunda fase se produce cuando, a través de la consideración moral de la acción de los directivos, se percatan de que lo son de organizaciones: las organizaciones tienen obligaciones sociales, que trascienden sus funciones económicas. En una tercera fase se tiene una visión más directiva de la responsabilidad social: Se trata de reconstruir la legitimidad de la organización, y para ello es necesario comprender la organización como proceso organizativo, poner énfasis en los procesos de toma de decisión, y en la interrelación del conjunto de elementos que configuran el proceso de constitución de la organización y la comprensión de sus finalidades como clave para comprender los procesos de toma de decisión.

La gran pregunta es entonces: ¿qué tipo de directivos hay que educar para qué tipo de organizaciones? La educación y el desarrollo moral habrán de pasar a formar parte de un desarrollo organizativo, en que es nuclear la atención al área de Recursos humanos.

## 4. La ética empresarial en el contexto de una ética de las instituciones

Para una corriente que —a mi modo de ver— vendría a englobar las anteriores, y en la que contarían autores como S. García Echevarría, la ética empresarial debería contar con los siguientes elementos:

- a) La empresa es, en primer lugar, un sistema de valores, con potenciales que han de aflorar a través de una cultura corporativa.
- b) Las instituciones —también las empresas— han de redefinirse desde sus finalidades y, por tanto, desde los valores que las identifican.
- c) Lo ético es una exigencia de los sistemas abiertos: en los sistemas cerrados lo moral se identifica con lo legal, mientras que en los sistemas abiertos, desregulados, el hombre necesita normas de comportamiento que descansen en los valores de la institución, en nuestro caso, de la empresa. Tales normas encarnadas en la conducta componen una cultura empresarial.
- d) Lo ético es rentable, entre otras cosas, porque reduce costes de coordinación externos e internos en la empresa: posibilita la identificación con la corporación y una motivación eficiente.
- e) La cultura propia de la empresa permite diferenciarla frente a los competidores.
- f) Todo ello requiere una clara concepción del papel del directivo, que se identifica con la corporación y tiene capacidad para integrar hombres.

Estos rasgos van componiendo sin duda lo que llamamos una cultura empresarial, expresiva de una peculiar ética de la empresa, y conviene recordar —llegados a este punto— que no los hemos obtenido a partir de una ética aplicada que funcione *more deductivo*; es decir, que no hemos enunciado al comienzo algún principio ético general con contenido y después lo hemos aplicado al caso especial de la empresa, sino que hemos acudido al mundo mismo de la empresa, tal como se configura a la altura de nuestro tiempo, y en él hemos ido descubriendo esos rasgos que nos permiten comprenderlo mejor y a la vez orientarlo moralmente.

Pero, a la vez, en la peculiaridad del actual mundo de la empresa, en la entraña misma de los rasgos que lo caracterizan, hemos ido leyendo elementos éticos comunes a otros ámbitos de la vida social; elementos que, como antes decíamos, van componiendo los rasgos de una ética mínima. Y es en el contexto de esta ética mínima en el que, a mi juicio, cobra todo su sentido la ética de la empresa.

5. La ética empresarial como concreción de una ética cívica Esta es la propuesta de Adela Cortina, por lo que resultará de aplicar a la empresa la perspectiva de la ética que esta autora plantea

Para ello, la autora propone recordar aquellos modos de entender lo ético, y que efectivamente se dibujan también en el trasfondo de la ética empresarial:

a) Es una empresa desmoralizada la que, ignorando el fin propio de la actividad empresarial (la producción de riqueza para satisfacer necesidades humanas), carece de un proyecto compartido en el que merece la pena emplear las fuerzas, o la que lo ha olvidado y la que carece de fuerzas para llevarlo adelante; la que no considera la calidad de sus productos como el valor más elevado de su tarea; pero también la que, descuidando la naturaleza misma de la empresa como grupo humano, al servicio de grupos humanos, mantiene relaciones humanas *ad intra* y *ad extra* puramente instrumentales, como si la pura instrumentalización, sin dosis alguna de comunicación, fuera la relación propia del mundo empresarial.

Por el contrario, es una empresa alta de moral la que tiene arrestos para enfrentar los retos vitales, porque cuenta con un proyecto compartido, del que forman parte la producción de calidad, la generación de confianza, la comprensión de las relaciones humanas no sólo como instrumentales, no sólo como regidas por el derecho, sino también como comunicativas y cooperativas.

b) También resulta innegable que quienes cooperan en la empresa tienen que recurrir a una razón prudencial, que genera recursos para tomar decisiones correctas, y enseña a actuar de este modo, como Brown nos recuerda. El cálculo de las consecuencias y la maximización del beneficio son, pues, también componentes de la ética de la empresa.

c) Sin embargo, estos dos modos de entender lo moral resultan insuficientes para dar cuenta de la ética empresarial, que hoy acusa en alto grado el impacto del comunitarismo y, por otra parte, no puede sustraerse en modo alguno al marco deontológico postconvencional, que conviene al nivel de desarrollo de nuestra conciencia moral.

En efecto, el ideal comunitario parece adecuado para dirigir una actividad como la económica, en la medida en que los miembros de la empresa cobran su identidad en el seno de un grupo que comparte una meta común, refuerzan su sentido de pertenencia al grupo frente a la tentación del individualismo abstracto, desarrollan unas virtudes necesarias para alcanzar la meta compartida, y distribuyen entre sí las funciones atendiendo a la excelencia. Porque a todos interesa que la empresa logre el mayor grado de eficiencia posible y por eso, para cumplir sus metas, tienen que dirigirla los mejores.

Ahora bien, la moderna ética cívica, el nivel moral alcanzado por una sociedad democrática y pluralista, no queda satisfecho con la racionalidad prudencial y la comunitaria, porque cuenta de modo irreversible con ese marco deontológico universalista al que ninguna actividad puede hoy renunciar sin abjurar de su moralidad y que viene caracterizándose como un marco comunicativo: el nivel de los derechos humanos y el descubrimiento de que cada hombre es un interlocutor válido son irrenunciables para una ética empresarial de nuestro tiempo.

La ética empresarial consistiría, por tanto, en el descubrimiento y la aplicación de los valores y normas compartidos por una sociedad pluralista —valores que componen una ética cívica— al ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario, pero siempre empapado de postconvencionalismo.

6.- La ética empresarial en el contexto de una ética cívica Finalmente, la autora plantea por todo lo desarrollado, que la ética empresarial debe desarrollarse en el marco de una ética cívica

El reconocimiento de la existencia de hecho de un "un pluralismo moral, y que el pluralismo sólo puede fomentarse si existen unos mínimos morales compartidos a los que llama «moral cívica»

Este tipo de moral nació con la Modernidad y es uno de los factores que hoy nos permite hablar de una ética empresarial, como también de una ética médica, ecológica, y de las distintas instituciones y profesiones, porque si en una sociedad no existe un núcleo de valores morales compartidos, ¿cómo vamos a poder exigir moralidad a cada uno de los sectores de esa sociedad y a proponer proyectos comunes?

La misma se presenta entonces como una Ética de ciudadanos, no de súbditos y correspondiente al modelo ético de la modernidad

Lo primero implica que como subordinados a un poder superior, no se les reconoce capacidad suficiente como para poseer convicciones morales propias en lo que respecta a su modo de organización social. Lo fácil es pensar en ellos como menores de edad, también moralmente, que necesitan del paternalismo de los gobernantes para poder llegar a conocer qué es lo bueno para ellos.

El célebre escrito kantiano ¿Qué es la Ilustración? nos presenta esta época como la entrada de los hombres en la mayoría de edad, en virtud de la cual ya no quieren dejarse guiar «como con andadores» por autoridades que no se hayan ganado su crédito a pulso, sino que quieren orientarse por su propia razón. Según el escrito kantiano, la divisa de la Ilustración es: «atrévete a servarte de tu propia razón!». El paternalismo de los gobernantes va quedando desde estas afirmaciones deslegitimado y en su lugar entra el concepto moral de autonomía, porque aunque la ética y la política no se identifican, están estrechamente relacionadas entre sí, como lo están también con la religión y el derecho, de suerte que un tipo de conciencia política —como es la idea de ciudadanía— está estrechamente ligado a un tipo de conciencia moral —como es la idea de autonomía.

*8.- Analizando a la empresa desde una moral crítica y del respeto de los derechos humanos (tomar decisiones moralmente justas)*

Ahora bien, de cuanto hemos dicho parece desprenderse que una organización actuará de forma éticamente adecuada cuando persiga inteligentemente sus metas y cuando respete los valores de su sociedad y lo que en ella se consideren derechos, sean unos u otros cuales fueren, con tal de seguir sobreviviendo. Con lo cual nuestra exposición haría gala de un pragmatismo conformista, que no busca sino la adaptación al medio social y a los valores en él imperantes con objeto de seguir sobreviviendo a cualquier precio. Sin embargo, en el saber ético no puede entrar la expresión «a cualquier precio», porque hay precios que ni las personas ni las organizaciones pueden pagar, si es que quieren obrar, no ya sólo de una manera prudente, sino también justa. (Prudencia y justicia no siempre son virtudes que entren en conflicto, como querían ciertos extremistas, pero tampoco puede decirse que caminen siempre de la mano. Y una organización, como una persona, no sólo debe actuar con prudencia, sino también con justicia.

9.- Pasos en el diseño de una ética de las organizaciones

1) determinar claramente cuál es el fin específico, el bien interno a la actividad que le corresponde y por el que cobra su legitimidad social;

2) averiguar cuáles son los medios adecuados para producir ese bien y qué valores es preciso incorporar para alcanzarlo;

- 3) indagar qué hábitos han de ir adquiriendo la organización en su conjunto y los miembros que la componen para incorporar esos valores e ir forjándose un carácter que les permita deliberar y tomar decisiones acertadas en relación con la meta;
- 4) discernir qué relación debe existir con las distintas actividades y organizaciones,
- 5) como también entre los bienes internos y externos a ellas.

Pero a todos estos puntos, que constituyen el resumen de cuanto hemos venido diciendo hasta ahora, es preciso añadir al menos dos nuevos.

En efecto, toda organización desarrolla sus actividades en una época determinada, y no puede ni debe ignorar, si quiere ser legítima, que en la sociedad en la que actúa se ha alcanzado un grado determinado de conciencia moral, que se refiere no tanto a los fines que se persiguen como a los derechos que es preciso respetar y que no puede atropellar con la excusa de que constituyen un obstáculo para sus fines.

A la altura de nuestro tiempo una empresa está obligada a respetar los derechos de sus miembros y los de los consumidores y proveedores, y no puede atropellarlos aduciendo que su meta es lograr un beneficio económico, expresado en la cuenta de resultados. Ciertamente, el fin de la empresa es lograr la satisfacción de necesidades humanas, para lo cual tiene que contar con la obtención de beneficio, pero ni satisfacer tales necesidades puede hacerse a costa de los derechos de los empleados, de algunos consumidores o de los proveedores, ni el beneficio de los miembros de la empresa puede pasar por delante de los derechos de los consumidores. Cualquier organización—y en este caso, la empresa— ha de obtener una legitimidad social y para conseguirlo ha de lograr a la vez producir los bienes que de ella se esperan y respetar los derechos reconocidos por la sociedad en la que vive y los valores que esa sociedad comparte.

Por eso, a la hora de diseñar los rasgos de una organización y sus actividades, es imprescindible tener en cuenta, además de los cinco puntos mencionados, los dos siguientes:

- 6) cuáles son los valores de la moral cívica de la sociedad en la que se inscribe;
- 7) qué derechos reconoce esa sociedad a las personas. Es decir, cuál es la conciencia moral alcanzada por la sociedad.

Al pensar en el carácter de la organización se produce, por tanto, una interacción entre los valores que surgen de la actividad empresarial y los de la sociedad, entre la *ética de la empresa* y la *ética civil*, sin que sea posible prescindir de ninguno de los dos polos sin quedar deslegitimada.



**Actividad:** lee el texto que a continuación se presenta a los fines de su comentario en clase. Analiza comportamientos de empresas que conozcas en tal sentido

#### Razones para el nacimiento de la ética empresarial

A partir de la década de los años setenta empieza a ponerse de moda, tanto en Estados Unidos como paulatinamente en Europa, la llamada «ética de los negocios» (*business ethics*), que recibe también otros nombres como «ética empresarial», «ética de la gestión», «ética de la organización» o «ética de la dirección», todos ellos justificados —como veremos— desde distintas perspectivas.

Revistas especializadas se consagran en exclusiva a este tipo de ética, como es el caso del mensual *Journal of Business Ethics*, los trabajos sobre el tema menudean, empiezan a crearse cátedras exclusivamente dedicadas a la materia y también asociaciones, tanto internacionales —como es el caso de la *European Business Ethics Network* (EBEN)— como nacionales (por ejemplo, la *Asociación Española de Ética de la Economía y de las Organizaciones*). ¿Qué acontecimientos han desencadenado esta inusual y febril actividad, que algunos califican de «moda», mientras



otros piensan que es una auténtica necesidad? Sin afán ninguno de ser exhaustivos, presentaremos razones como las siguientes:

### 1. Urgencia de recuperar la confianza en la empresa

*En principio, convienen los expertos en afirmar que fueron escándalos del tipo del Watergate los que provocaron la necesidad de reconstruir la credibilidad de las empresas, que no parecían pertrechadas de valores como para satisfacer las expectativas del público. Buen número de investigadores y empresarios trató de indagar en la teoría y en la práctica si la irresponsabilidad social es consustancial al sistema y a las instituciones económicas o si, por el contrario, la ética produce beneficios, como han mostrado algunos líderes empresariales. La falta de credibilidad no resulta ser una carta de triunfo en el mundo del negocio y la confianza fue convirtiéndose de nuevo explícitamente en el valor empresarial, que, en realidad, nunca había dejado de ser.*

### 2.-Necesidad de tomar decisiones a largo plazo

*Pero la confianza es una actitud que necesita tiempo para mostrarse y es éste del tiempo, del largo plazo, otro de los factores que por entonces llevó a repensar la presunta neutralidad moral de la empresa. ¿No es cierto que las empresas deben asumir la responsabilidad de sus decisiones con vistas al futuro? ¿No es cierto que su tiempo no es el presente, el corto plazo, sino el largo plazo?")*

*Una empresa que se plantea únicamente el máximo beneficio en un corto plazo es de hecho suicida y mal va a poder sobrevivir en estos tiempos de dura competencia, en que la responsabilizada a largo plazo es una garantía de supervivencia curiosamente, los " grupos de empresas más responsables son los que han tenido mejores cuentas de resultados: por decirlo con Tuleja, en el largo plazo . ¿No hemos de decir entonces que la ética, o al menos un tipo de ética, es rentable?*

### 3. La responsabilidad social de las empresas

*Por otra parte, la concepción de la empresa cambia sustancialmente en los últimos tiempos, desde entenderla como el terreno de hombres sin escrúpulos, movidos exclusivamente por el afán de lucro, a considerarla como una institución socioeconómica que tiene una seria responsabilidad moral con la sociedad, es decir, con los consumidores, accionistas, empleados y proveedores. La empresa es una organización, es decir, tiene un tipo de entidad que se distiende en pasado, presente y futuro y que no se reduce a la suma de sus miembros; a su vez esa entidad ha de cumplir unas funciones y asumir claras responsabilidades sociales, es decir, ha de tomar decisiones morales. No quiere decir esto que la responsabilidad de los individuos se diluya en la del conjunto de la empresa, sino que la ética no es sólo individual, sino también corporativa y comunitaria.*

*En efecto, en una época como la nuestra en la que retos como los ecológicos exigen ir más allá de la ética personal del deber y asumir que los colectivos son responsables de las consecuencias de sus acciones, el paso del deber personal a la responsabilidad colectiva, en este caso a la corporativa, está dado. Y ello se muestra también en un mundo como el empresarial en el que empieza a esclarecerse que, no sólo los individuos son moralmente responsables, sino también las empresas.*

*Unido todo ello al incremento del poder nacional y transnacional de las empresas, una ética empresarial se hace, no sólo posible, sino necesaria, y las empresas empiezan a preocuparse por el tipo de formación que desean ofrecer a sus miembros.*

### 4.- Necesidad de una ética de las organizaciones

*La empresa es una organización, y sucede que, como ya hemos comentado, las organizaciones constituyen el núcleo básico a partir del cual se organizan las sociedades en los países postcapitalistas. La clave de tales sociedades no es ya tanto la familia o el Estado-nación, como las organizaciones. Una ética de las organizaciones es, pues, indispensable para reconstruir el tejido de una sociedad, para remoralizarla*

### 5.- Una época managerial

*En esta ética de las organizaciones va mostrándose como indispensable la capacidad managerial y, en consecuencia, la figura del manager, que va siendo un personaje central del mundo social.*

*En este sentido, resulta muy ilustrativo recordar un apunte de Mac-Intyre en su libro *Tras la virtud*, en el que señala que el manager “es uno de los personajes centrales de la sociedad postcapitalista, si es que queremos representarnos dicha sociedad como una pieza teatral para entenderla mejor. En efecto, una de las formas de comprender la sociedad de una época determinada consiste en imaginarla como una pieza de teatro en la que los miembros de la sociedad representan distintos papeles. Si prestamos atención al drama, nos percataremos de que en su desarrollo aparecen algunos personajes clave, en torno a los cuales gira la trama de la obra. En cada época son distintos estos personajes, y sucede que en la nuestra uno de ellos, sumamente representativo, es el manager. No en vano en algunos libros se habla, no sólo de una cultura managerial, sino incluso de una época managerial. ¿Quién es el manager?*

*El manager es una persona que tiene claros los objetivos que se propone alcanzar y desarrolla una gran habilidad para imaginar y crear medios que le permitan alcanzarlos. Dotado de iniciativa, imaginación y capacidad innovadora, jamás queda anclado en las soluciones ya conocidas, sino que, con un prodigioso instinto de adaptación, imagina posibilidades nuevas, nuevas estrategias. Todas ellas encuadradas en un marco de negociación y no de conflicto, porque el coste de la negociación, por elevado que sea, es inferior al del conflicto.*

*El manager, por otra parte, trabaja como un escultor, que saca de cada tipo de materia prima la escultura más adaptada al material. Porque trabaja con hombres —el hombre es el principal recurso de una empresa— y a los hombres no se les puede cambiar totalmente, sino que es preciso ir «explotando» sus aptitudes, colocándolos en los puestos en que puedan resultar más eficaces. El beneficio que se logrará con ello es doble, porque no sólo la empresa podrá valerse de las capacidades de los hombres con que cuenta, sino que éstos se sentirán a la vez más satisfechos de su contribución y más identificados con su trabajo.*

## 6. La figura del directivo

*Si consideramos la empresa como una organización, como un proceso organizativo, entonces es preciso poner el énfasis en la interrelación del conjunto de elementos que configuran el proceso de constitución de la organización y la comprensión de sus finalidades como clave para comprender los procesos de toma de decisión. La gran pregunta es entonces: ¿qué tipo de directivos hay que educar para qué tipo de organizaciones? La educación y el desarrollo moral habrán de pasar a formar parte de un desarrollo organizativo*

*Esta centralidad de la figura del directivo dará paso al nacimiento de toda una moral de la excelencia, que llevará al directivo a identificar en múltiples ocasiones su ideal de felicidad con el que antes calificamos de «perfección»: el directivo tiene que intentar la perfección en su trabajo, logrando desarrollarlo con «cero defectos», hasta conseguir la excelencia.*

## 7. Un medio para recuperar la comunidad frente al individualismo

*A mayor abundamiento, esta ética de las instituciones encuentra en nuestros días un terreno social abonado como para enraizar en él, porque —según voces autorizadas— la cultura individualista en que vivimos, generada por la Modernidad, ha producido y produce tal cúmulo de insatisfacciones, que los individuos están deseando integrarse en comunidades y corporaciones para recuperar su yo concreto.*

*La cultura moderna habla de los hombres como sujetos de derechos y también como sujetos de deberes, incluso como ciudadanos del mundo, pero parece olvidar las raíces concretas: parece olvidar que los hombres devenimos personas a través de comunidades concretas, como la familia, la Iglesia, la escuela. Es en las comunidades —se dice— donde aprendemos los valores morales que después defendemos, por mucho que los depuremos, y sólo si pertenecemos a algún tipo de comunidades con las que nos identificamos podemos seguir defendiendo valores.*

*Este desamparo en que nos deja el individualismo moderno explica, por ejemplo, el auge de las sectas, en las que los individuos se sienten arropados por un grupo con el que se identifican y que les reconoce en su persona y valor. ¿No puede ser la empresa una comunidad que propone a sus miembros un mundo de sentido, es decir, que les propone una identidad, un sentido de pertenencia, unos valores compartidos, una tarea común, un bien común que no difiere del de*

cada uno de los miembros e incluso un sentido de la «excelencia», que el universalismo individualista es incapaz de considerar?

Todo ello va componiendo una cultura corporativa o de las organizaciones, en la que el yo concreto se siente integrado, arropado. Empezando por la comunidad familiar y continuando por las corporaciones de las que somos miembros — empresa, universidad, hospital, administración —, los individuos recobramos en ellas el sentido concreto de nuestras vidas. ¿No significa esto en definitiva apelar a una ética comunitarista, que va de la sola eficiencia descarnada a la confianza, de la cantidad a la calidad, del conflicto a la cooperación, del negocio salvaje a la responsabilidad?

#### 8. ¿Héroes? No, gracias

Por otra parte, una ética de las instituciones — entre ellas, la empresa — se va haciendo también urgente para superar una de las situaciones dilemáticas en que hoy se encuentran los individuos, en lo que a la moral concierne. ¿En qué consiste el dilema?

Consiste en que, por un lado, todas las instancias sociales reclaman un aumento de la moralidad, exigen que las personas sean morales en sus actuaciones, mientras que, por otra parte, se afirma, también públicamente, que no queremos héroes.

Según algunos autores que intentan tomar el pulso a nuestro tiempo, pasó la época en la que se admiraba a los héroes y a los mártires y se les ponía como modelo. Los llamados «mandatos categóricos», que ordenan obrar de una manera correcta, aunque no se siga ninguna gratificación de su cumplimiento, han dejado de interesar al público. Cada quien desea que se respeten sus derechos en el seno de una sociedad debidamente ordenada a tal efecto, pero nadie desea realizar aquel tipo de acciones que en la moral tradicional se llamaban supererogatorias, porque no podían exigirse a todo el mundo, sino que eran cosa de héroes.

Pedir a alguien que arriesgue su vida por salvar a otro hombre o que la dedique al cuidado de sus semejantes, son actos supererogatorios: acciones que cumplen personas de gran calidad moral, pero no pueden exigirse a todos. Y, ciertamente, con ejemplos como éstos se ve muy claro qué significa lo heroico. Pero el dilema de nuestra época — al que aludíamos — consiste en que, por una parte, las personas no quieren comportarse como héroes y, por otra, desean comportarse moralmente en el seno de unas instituciones, que en realidad exigen conducirse heroicamente a quienes quieran alcanzar los fines que se proponen.

Porque una empresa tiene por meta en realidad satisfacer necesidades sociales sin engaños, dentro de un marco moral de respeto a los derechos de consumidores, empleados y proveedores, y si está diseñada según este esquema y lo sigue en su funcionamiento, las decisiones que tomen quienes trabajen en ella serán correctas desde un punto moral sin necesidad de esfuerzos y sacrificios; pero si el diseño y funcionamiento de la empresa es otro, si pone beneficio económico a corto plazo por delante de la satisfacción de las necesidades de los consumidores o del respeto a los derechos de las personas, entonces quienes en el seno de ella quieran tomar decisiones moralmente correctas, habrán de comportarse de manera heroica, jugándose incluso en ocasiones el puesto de trabajo. Cosa que, como sabemos, ocurre habitualmente.

En efecto, otra de las razones que ha impulsado la creación de una ética de la empresa es la situación de intranquilidad en la que se encuentran muchos directivos, cuando tienen que tomar decisiones, exigidas por la empresa, pero que ellos sienten como inmorales en conciencia. El hecho de que en múltiples ocasiones se produzca esta situación, ¿no quiere decir que el diseño y funcionamiento de la empresa es el que no es moralmente correcto, y que es preciso remoralizarla para que sus miembros puedan comportarse moralmente sin necesidad de heroicidades?

Porque sí, por una parte no queremos ser héroes, por otra, las empresas no siguen orientaciones morales y, por último, se pide a las personas que trabajan en ellas que obren moralmente, la situación es insoluble. La única solución razonable consiste en remoralizar la empresa, recordando cuáles son los fines que le dan sentido y le legitiman socialmente, y adaptando su funcionamiento y su estilo — su carácter — a tales fines. Entonces quienes trabajan en ella podrán actuar moralmente sin ser héroes ni mártires.

#### 9. Imposibilidad de eludir el nivel postconvencional

*Todos estos cambios en el modo de entender tanto la sociedad como la empresa explican el surgimiento de la ética de la empresa y el creciente interés que despierta. Pero todavía explican algo más, y es que, como ya hemos dicho y expondremos con más detalle, la ética de la empresa no es una moda, no es una cosmética: es una auténtica necesidad social.*

*Difícilmente vamos a remoralizar las sociedades postcapitalistas, a dotarles de un estilo, de un carácter que les permita hacer elecciones con altura humana, si no revitalizamos las organizaciones y, en el seno de éstas, las empresas. No habrá ética cívica —decíamos— sin ética política, ecológica, de la información, etc. Y, muy especialmente, sin ética empresarial, puesto que la empresa es la organización por excelencia de nuestro momento.*

*Pero, además, la ética empresarial es una necesidad también al segundo nivel de ética del que hablamos: organizaciones e instituciones que pretendan ignorar el respeto a los derechos humanos y a los valores que ya hemos comentado, actúan en contra de los conocimientos morales que la razón humana ya ha alcanzado y quedan deslegitimadas. Porque, siguiendo a autores como Kohlberg, Apel o Habermas, las sociedades postcapitalistas han alcanzado en el plano moral lo que se llama el nivel postconvencional, en el que no se considera justo lo que se adecua a las normas de una sociedad concreta, sino a principios universales, a derechos humanos y valores superiores. Por eso las personas, conscientes de ser sujetos de esos derechos y valores, no van a permitir recibir un trato inferior al que merecen. ¿Qué es entonces la ética empresarial, que nace respaldada por tantas razones?*