

**MULTICIENCIAS**, Vol. 7, N° 3, 2007 (319 - 328)  
ISSN 1317-2255 / Dep. legal pp. 200002FA828

## **Eticidad en organizaciones humanas: Reto en la construcción de un balance social de futuro**

**Juliana Ferrer S.**

*Doctora en Ciencias Gerenciales, Postdoctorado en Gerencia de las Organizaciones, As. Dec UNEFA-ZULIA. Profesor emérito e Investigadora activa de la Universidad del Zulia. Adscrita a las Líneas de Investigación: Ética y competitividad de los espacios globales y la línea Universidad Contemporánea. E-mail: jumferrer@cantv.net. Maracaibo - Venezuela 4002.*

### **Resumen**

En las últimas décadas se ha otorgado a las organizaciones una marcada responsabilidad en las actuaciones frente a la sociedad; situándola en el reto de asumir una direccionalidad ética a su actuación, que responda a las exigencias que se le demandan desde su esencia como ente humano. De tal reflexión surge el presente artículo, el cual pretende analizar desde una reflexión teórica tal realidad, atendiendo a la perspectiva de la organización humana, su concepción, actuación y evidencias frente a los grupos de interés, signada por una responsabilidad ética, bajo un contexto específico y asumida desde la idea del balance social. Se enfatiza sobre las condiciones de corresponsabilidad en que se desenvuelve la organización, en espacios resguardados por una sociedad dispuesta a representar su rol, y conscientes de la necesidad de diseñar en forma armónica espacios viables a través de propuestas estratégicas dentro de un proceso de reflexión ética, consensuada en el plano real y sustentada en una visión de futuro; indispensable para asegurar perpetuidad organizacional y la construcción de ciudadanía social en la búsqueda de la preservación de espacio social para las generaciones futuras.

**Palabras clave:** Organizaciones humanas, eticidad, balance social, responsabilidad ética, grupos de interés.

## Ethicality in Human Organizations: A Challenge to the Construction of a Future Social Balance

### Abstract

In the last decades it has been granted to the organizations a marked responsibility in the performances in front of the society; locating it in the challenge of assuming an ethical directionality to their performance that he/she responds to the demands that are demanded from their essence like human entity. Of such a reflection the present article arises, which seeks to analyze from a theoretical reflection such a reality, assisting to the perspective of the human organization, its conception, performance and evidences in front of the groups of interest, sign for an ethical responsibility, under a specific context and assumed from the idea of the social balance. It is emphasized on the co-responsibility conditions in that the organization is unwrapped, in spaces preserved by a society willing to represent its list, and aware of the necessity of designing in form harmonic viable spaces through strategic proposals inside a process of ethical reflection, consensus in the real plane and sustained in a future vision; indispensable to assure organizational perpetuity and the construction of social citizenship in the search of the preservation of social space for the future generations.

**Key words:** Human organizations, ethicality, social balance, ethical responsibility, groups of interest.

### Introducción

En la actualidad se vive una época en la que se utilizan cotidianamente en la vida social, tanto pública como privada el término ética y otras categorías relacionadas como, valores éticos, valores morales, actitudes éticas, entre otras categorías, así mismo ocurre en los ambientes donde preocupa la convivencia social, en los que se usan con profusión términos éticos como solidaridad internacional, derechos humanos, equidad y ayuda humanitaria.

También en ocasiones se utilizan términos éticos de una forma conscientemente utilitarista e interesada. En otras, se observa como las personas y las organizaciones, buscan orientaciones de tipo ético para afrontar los retos que presenta la vida dentro de las comunidades involucradas.

En relación a la ética, se requiere aclarar convicciones e ideales, metas y principios; se necesita otorgarle un sentido a las organizaciones involucradas en la necesidad de cambio; revisando críticamente ciertos valores y normas, que tal vez habían sido adoptados por ellas sin la debida reflexión.

Nace hoy una necesidad apremiante sobre la discusión acerca de la dimensión ética de las organizaciones humanas marcadas por una realidad de incertidumbre global. Dichas organizaciones guardan un fin social, porque ellas se crean para proporcionar a la sociedad bienes o servicios, en virtud de los cuales queda legitimada su existencia ante la sociedad, naciendo así, un punto central para el debate ético.

Surge de allí la motivación del presente artículo, el cual pretende analizar a través de una contrastación teórica sobre la ética a la organización humana, como interlocutor válido para la construcción de balance social de futuro.

### 1. Construcción de eticidad organizacional: Un reto de la contemporaneidad

Hoy día la visión de eticidad ha reconocido espacios interesantes, desde la perspectiva de la actuación de las organizaciones humanas. En primer término tanto para los entes organizados como individuales se estableció una ética de las prohibiciones que regulaba lo aceptable o recha-

zado por la sociedad (Cortina, 1998); para luego concebir una ética de las exigencias de lo que debía cumplirse como válido para la sociedad.

Es decir, se plantea entonces como lo importante, la posibilidad de actuar sobre el convivir (Martín, 2000); sobre el vivir para lo bueno; como ser capaz de construir para las generaciones futuras. En este contexto se mueve la ética de las organizaciones, su realidad contemporánea (Argangoña, 1997), vista desde aquel conjunto de individuos humanos capaces de buscar un objetivo común: La perpetuidad organizacional.

En este sentido, es importante destacar que la ética está presente en la dinámica organizacional, no como un obstáculo para el logro de los objetivos sino para aclarar la manera de conducirse sus miembros como interlocutores en la organización, basados en valores compartidos. A este respecto plantea Cortina (1996) refiere como la dificultad para la aplicación y expansión de la ética a nivel empresarial, se presenta por la incongruencia existente entre el deber ser y la práctica de la organización, puesto que debería ser validada desde la gerencia.

Partiendo de tal reflexión, la eticidad organizacional es entendida como una ética proactiva, en la cual los clientes internos, como miembros alineados en la realidad institucional; así como los clientes externos (consumidores, proveedores, entre otros), deben ser interlocutores valiosos, que proporcionen información oportuna para el fomento del saber de la organización, contribuyendo así, a crear conocimiento para integrar intereses, creencias y valores; capaces de conducir a la organización por el sendero de una respuesta congruente frente a las exigencias de la sociedad donde se inserta.

Es a partir de tal gama de actuaciones como la ética organizacional comienza a tomar diferentes denominaciones; como ética de los negocios (Guedez, 2002), ética de la gestión (Martín, 2000), ética empresarial (Cortina, 1998) y también como ética de la dirección (Guedez, 2002; Llanos, 1997); bajo cualquier denominación lo fundamental es su concepción y esencia frente al manejo de principios, valores y cultura alineada; como forma de construir un proyecto de largo plazo que garantice la perpetuidad organizativa.

El argumento anterior es reforzado por Cortina (1996) cuando afirma que la ética empresarial se centra, en el descubrimiento y la aplicación de los valores y normas compartidos por los interlocutores o integrantes de una sociedad en su interacción cotidiana, en un ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere la visualización de la misma

como un sistema abierto, según un modelo comunitario, para lograr una responsabilidad social a cabalidad.

En tal sentido, resulta válido destacar como la actividad humana de las organizaciones combina lo individual con lo colectivo, en favor de beneficios compartidos (Cortina y Conill, 1998). Sin embargo, es necesario aclarar, como la eticidad organizacional, desde lo individual de la organización, entra en una acción colectiva, cuando se operacionaliza en la ética de la responsabilidad; respuesta de acción social, donde los interlocutores válidos interpretan las exigencias o demandas sociales y asumen las consecuencias de las decisiones; intentando además con sus acciones; satisfacer el respeto a los derechos e intereses de la ciudadanía social en su conjunto.

En función de lo planteado, es relevante indicar como la eticidad organizacional debe ser considerada como la ética de la responsabilidad convencida (Cortina, 1998; Ferrer, 2004), en la cual se conjugan los intereses propios, de los miembros que interactúan en la vida empresarial de manera cooperativa y responsable en torno a las decisiones elegidas y a las consecuencias de las mismas.

Por ello, las organizaciones y en particular la empresa no puede seguir siendo un criterio restringido de lo económico, aislado sustancialmente, pero no en apariencia de lo social. La empresa en su concepción de la contemporaneidad (Cortina et al, 1997) representa un conjunto de capacidades humanas que bajo una cultura, conviven frente a la capacidad de vivir y compartir un mínimo común de ritos, costumbres, tradiciones, principios y valores, lo cual fomenta un grado mínimo de cohesión social.

Visto desde la perspectiva de Dalla (1999), la empresa ética está centrada en la comunicación, centrada en el intercambio de contenidos con poder transformador y comunicativo, que promueve la naturaleza y el propósito organizacional. Esta además es hoy, un espacio para el compromiso con lo público, para el convivir con una conducta ética, para fortalecer el espacio público; una especie de prolongación del espacio humano en restringido; por lo que se debe promover dentro de los miembros de cada organización, cooperación y vocación de servicio; que podrán traducirse desde la internalización de valores y hacia una iniciativa real de los trabajadores, en la construcción y proyección del espacio social.

Allí entraría nuevamente el concepto de eticidad organizacional (Termes, 2000) como la capacidad humana del arte orgánico de construir para el convivir en espacios humanos por la búsqueda de objetivos y cursos de acción congruentes tendentes al éxito organizacional.

Las relaciones conceptuales expresadas, arrojan luces necesarias que favorecen la comprensión de las razones por las cuales la empresa no puede hoy desvanecer más el concepto de responsabilidad ética; vista como la importancia social y ecológica que la empresa asume, en actividades que le permiten convivir por el bienestar y desarrollo de la comunidad donde se insertan; promoviendo sinergia entre grupos de interés: empresas, clientes, proveedores, comunidad y Estado (Cortina, 1998); pero además, creando un entorno favorable para el desarrollo organizacional.

Tal realidad le otorga a la eticidad organizacional un papel vital caracterizado por un comportamiento basado en la coherencia ética de las acciones y relaciones con los diversos grupos con los cuales convive; contribuyendo a la construcción de una ciudadanía social de futuro que internalice la necesidad por la preservación de la vida en el plano biopsicosocial, es decir, por búsqueda de establecer un equilibrio entre lo económico, social, cultural y ambiental, que le permita construir condiciones de un espacio vital donde puedan convivir las futuras generaciones.

## **2. La organización humana concebida desde la perspectiva de la responsabilidad y el balance social**

Para exponer la idea de la ética en las organizaciones, es necesario tomar como referente los sectores de actividad donde se desenvuelven; por cuanto estos representan sectores que guardan actividades manejadas por el hombre. Actividades humanas con una finalidad social (García, 1998), marcadas por las actitudes morales, reconocidas desde el trasfondo de una ética cívica, una ética de las profesiones, que dirige la acción diaria del trabajador y condiciona tanto a los miembros de la organización como a los agentes sociales involucrados en el sector de actividad donde transitan.

A partir de tal reflexión, resulta oportuno recordar que las organizaciones se componen de personas, pero también en ellas existe un procedimiento aceptado, más o menos explícito a través del cual se toman las decisiones, de suerte que el responsable de las decisiones tomadas no es cada uno de los miembros de la organización, sino la organización en su conjunto (Argandoña, 1997). Esta condición vuelve a centrar la idea de la búsqueda de lo humano en la organización, y es a partir de tales rasgos donde se edifica como agente moral; donde la estructura se perfila, entendida desde la forma, y se fortalece bajo una cultura

institucional, dando lugar a una identidad humana de la organización.

Etkin (1996) refiere como las cuestiones éticas en las organizaciones humanas no pueden tratarse como si fueran problemas de optimización de decisiones. La ética trata de resolver el nivel en que se ubica el problema, es una visión con los valores en juego, mandatos sociales a considerar en la situación y agrega deber ético, considerado un imperativo, no una obligación, sino una real y responsable convicción.

Al respecto Lozano (1999), concibe las organizaciones humanas, como una reflexión sobre el sistema económico social político y/o cultural, sobre las organizaciones y sobre las actuaciones de los individuos en sus funciones institucionales. En ésta es necesario distinguir tres niveles, el sistema, la organización y el individuo; el problema está en buscar cómo se articulan entre sí, en la búsqueda de una organización ética.

En este mismo sentido Llanos (1997), refiere como las organizaciones humanas, vistas desde la perspectiva ética, representan una realidad donde se conjuga lo económico y lo social; lo que implica concebirla dentro de un marco de actuación moral, capaz de respetar el pluralismo e identificar cualquier desviación hacia un relativismo ético, que impida una real interpretación de los intereses sociales a los que ella debe responder.

Los tres autores anteriormente citados, coinciden entonces en ubicar a la organización humana desde una perspectiva multidimensional que incluye lo económico, social, político, cultural, entre otros, en los niveles individual y colectivo, cuya conjunción la sitúa como parte de los agentes responsables en la construcción de ciudadanía.

Es por ello como hoy, las organizaciones en su conjunto, responden entonces a un hecho más allá de lo económico; en su visión y misión, se reflejan las condiciones de posibilidad de futuro sustentable, y es a través del sistema de valores, creencias, actitudes, hábitos, normas y políticas, donde identifica su personalidad y destino en el logro de sus fines económicos y sociales (Fernández, 1995; Siliceo et al, 1999) y por tanto sus posibilidades competitivas de insertarse en espacios globales.

En tal sentido, se hace necesario buscar alternativas viables dentro del proceso educativo; como lo representa la capacitación y formación permanente del personal, como forma de buscar elementos distintivos que puedan ver las posibilidades competitivas, como formas de inserción al mercado global, siempre teniendo en cuenta como lo refiere Fernández (2000) que frente a tal pretensión los

medios no pueden sustituir a los fines y donde las personas, y no los objetos, constituyan el eje central de la misma, favoreciendo la construcción de organizaciones humanas, por el respeto a las generaciones futuras.

Es importante acotar además, que como cualquier organización, pública o privada, requiere de su condición humana, de un consentimiento que la sociedad le otorga, para poder actuar y realizar sus objetivos. Esta legitimidad social depende de su capacidad para responder a los problemas y necesidades demandadas, de los bienes y servicios que pueda aportar, basada en una utilización eficiente por determinados recursos escasos, preservados para el futuro.

De esta capacidad y de esta aportación, del cumplimiento de las expectativas que la sociedad ha depositado en cada espacio social, deriva su condición humana (Llanos, 1997). Tal situación demarca el balance social y constituye la expresión de su responsabilidad social, puesto que ofrece información acerca del papel concreto que la organización cumple en la sociedad (Cortina, et al, 1997).

A su vez dicho balance delinea la corresponsabilidad ética, involucrando un sistema de información acerca de las consecuencias de la actividad de los sectores, de las prestaciones sociales que ofrece y de los gastos sociales en los que incurre. Con ello se pretenden integrar los intereses económicos, con los intereses de los trabajadores y de la sociedad en general, esto es, integrar lo económico y lo social. En definitiva, dar razón de cómo cada organización, está utilizando las energías sociales de las que es depositaria (Chevalier, 1977), caracterizándola dentro de la perspectiva de organización humana.

La propuesta de interpretación del balance social desde la perspectiva ética precisamente es la evidencia de este nuevo escenario en el que se mueve la organización. Este cambio en el marco de actuación reclama de la organización nuevas estrategias, nuevas formas de establecer su relación con la sociedad. En resumen, nuevas ideas para mantener y desarrollar credibilidad teniendo como norte la responsabilidad social (Cortina, et al, 1997).

Sin embargo todavía hoy, el pretender justificar el hecho de que la responsabilidad social es competencia única del Estado, ha traído consigo las desastrosas consecuencias del paternalismo, la apatía y desmovilización social (Cortina, 1995 y Borrell, 1993).

La crítica a esta idea debe ser tratada con la suficiente rigurosidad por cuanto podría ocultar la necesaria búsqueda de un posible equilibrio entre obligación legal y lo moral; entre el deber ser y el poder ser que es el resultado

de un acto dialógico conciliado entre las partes (grupos de interés). Estos son hoy plenamente conscientes, de que la ley no agota las condiciones de posibilidad de la legitimidad organizacional, que existen en el balance social otros factores además del beneficio económico y el marco jurídico, para explicar esa búsqueda del balance social, entre ellos, la actitud que asumen las organizaciones frente a las comunidades.

Este aumento del protagonismo de las comunidades fuerza a buscar una nueva definición de la responsabilidad social. Y con esta tarea aparecen frentes diferentes, maneras casi opuestas de entender el sentido de la actividad de las organizaciones (Guedez, 2004).

Por una parte vuelven a recuperarse los argumentos clásicos de Friedman (1966) y con ellos se incide en que la única responsabilidad que tiene la empresa es obtener beneficios y esto es lo que garantiza su legitimidad. El mercado se encarga de la necesaria redistribución de los recursos y también de las consecuencias de la misma actividad empresarial. En este sentido, es el mercado el único encargado de regular el papel de la empresa en la sociedad, el único encargado de “moralizar” la empresa.

Existen posiciones antagónicas a tal posición planteada por autores como Martín (2000) y Guedez, (2004), donde la responsabilidad social, va más allá de posiciones de carácter filantrópico y se convierte en un principio inspirador de las organizaciones; al proporcionar criterios para su funcionamiento no sólo desde el punto de vista de la oferta de productos y servicios, sino de su vinculación con el contexto donde se desenvuelva y su trascendencia vista desde la incorporación activa a la acción social; en la búsqueda de mejorar las condiciones de la sociedad donde se inserta.

Se trata entonces, de actuaciones determinadas de la acción organizacional, los cuales sólo adoptan la forma de deberes, cuando reenvían a una finalidad que los vuelve (Ladriere, 1999). En tal sentido, la finalidad de la responsabilidad social no es puramente formal tiene más bien un carácter englobante; por cuanto es válida para cada acción organizada y su vigencia concierne a la tarea que se ha trazado para dar respuesta a la sociedad en su conjunto.

A partir de allí, las organizaciones necesitan encontrar su lugar en este nuevo escenario, necesitan desarrollar un clima de corresponsabilidad, vista desde la acción conjunta por la mejora de las generaciones (Llanos, 1997). Y es ahí donde de nuevo aparece con toda claridad, la oportunidad de la presentación de una cuenta de resultados, que recoja lo que cada unidad dentro del sector de actividad, es capaz de aportar a la sociedad o, mejor aún, la forma pro-

pia en que es capaz de responder a las expectativas que la sociedad ha puesto en ella; y la respuesta de aquella bajo su actuación.

Dicha perspectiva sobre la organización, sus actuaciones y decisiones, realizada desde este enfoque permitiría ofrecer evidencias sobre las expectativas, finalidades y proyectos de cada uno de los grupos internos y externos implicados (Cortina, et al, 1997) y, de esta forma, comprender las obligaciones morales, hacia cada uno de estos grupos.

De allí que, la lejanía o proximidad del comportamiento de las organizaciones respecto a su horizonte ético de actuación, permite valorar moralmente el comportamiento frente a los grupos de interés involucrados. Y hacia este fin se dirige el balance social, entendido como una profundización y extensión de la corresponsabilidad. Dicha corresponsabilidad sigue con la idea de ofrecer las condiciones de las que depende la legitimidad social, pero sin limitarlas a grupos de interés internos y externos (Cortina, et al, 1997); esto, en la elaboración del balance ético, entendido como la plataforma de principios, normas y acuerdos de actuación, que pondrán en evidencia la acción social y ecológica de la organización en su conjunto.

### **3. El fin humano de una organización ética: Una empresa ética y por tanto humana**

Definir una empresa como ética no representa una acción declarativa, ni tampoco el simple enunciado de normas y principios que debe cumplir. Esta condición es producto de una observancia continua de la acción y por tanto del enfrentar correctivos sobre desviaciones que surgen en el desenvolvimiento estratégico y operativo del complejo sistema que conforma la empresa.

En todos los sistemas Ladriere (1999) refiere como existen, obviamente, normas que señalan mínimos; pero ello no es suficiente, sobre todo si se considera al hombre un sistema libre. En efecto, si el fin del hombre estuviese fijado desde fuera, habría un número limitado de acciones que conducirían a él.

Pero esa concepción estática del fin del hombre no se corresponde con la realidad. El hombre es un sistema libre, abierto a equilibrios múltiples, unos deseables y otros no. Y tratándose de un sistema libre, que aprende, cada decisión modifica la estructura interna del sistema, alterando la posibilidad de conseguir los equilibrios futuros (Argandoña, 1997; Llanos, 1997).

Igualmente Polo (1996) considera que el hombre como sistema libre, que busca un fin y que lo va haciendo posible según sus acciones; se convierte en factor determinante de la actuación ética de la organización. Es decir, si el hombre se desarrolla mediante la acción, es indudable como una organización ética, estará marcada por la actuación y toma de decisiones de los agentes sociales involucrados.

Entonces, la acción es la base de la propia realización del fin ético que al ser accionado por individuos la convierten en fin humano. Por tanto, la moralidad de una organización se debe juzgar a partir de sus acciones, no de sus declaraciones, o de la existencia de códigos éticos, auditorías éticas, sistema de gestión ética o instrumentos similares.

El gerente está en mejores condiciones para saber qué es lo bueno para su organización. Necesita, eso sí, no equivocarse; tiene que actuar congruentemente para la organización (Martín, 2000), para las personas que la forman y para los actores involucrados, y tiene que ser congruente en todos los órdenes, no sólo en el económico. La parte positiva de la ética invita a buscar y a hacer lo mejor, lo que se ha acordado para el beneficio colectivo, lo que contribuye al fin de la organización.

Sobre las consideraciones precedentes coinciden Polo (1996); Argandoña (1997) y Guedez (2004) como la empresa ética es aquella que cumple y facilita a sus miembros la posibilidad de respetar un sistema ético acordado; en la búsqueda del beneficio colectivo y lo practica mediante sus acciones, posibilita y favorece el desarrollo de virtudes en las personas implicadas, además de involucrarse en la construcción de vida futura del espacio social, es decir, con ciudadanía social de futuro.

No obstante, Argandoña (1997) argumenta como la ética puede aplicarse a las organizaciones al menos en tres sentidos: porque las personas actúan dentro de las organizaciones, de modo que las acciones de aquéllas se pueden atribuir a éstas; porque esa actuación se lleva a cabo en equipos de trabajo y la organización condiciona fuertemente la conducta de las personas que la integran, que pasan a actuar según los roles que desempeñan en la organización, para la consecución de los fines de ésta, y de acuerdo con un conjunto de reglas, costumbres y cultura, que la organización elabora y hace cumplir. Y porque la organización misma tiene un fin; de modo que si ese fin o sus medios es inmoral, se puede decir que la organización lo es; y tiene también estructuras, políticas y procesos, que deben su objeto de valoración ética.

Todo lo anterior lleva a la conclusión de que una organización no puede valorarse sólo por sus resultados (Guedez, 2004). A menudo se fija como único objetivo de la organización la maximización del beneficio individual, obteniendo sólo un resultado operativo de corto plazo y centrado en lo individual; a pesar de ser descrito por muchos como una condición instrumental pero también ética (Friedman, 1970). Pero no parece admisible esta proposición. El beneficio individual puede ser, una buena medida de la eficiencia, en cuanto que está relacionado con el valor añadido (Ferrer, 2001); pero sigue siendo una relación imprecisa, ya que un beneficio individual alto, puede no ser muestra de eficiencia (al menos social).

Por otra parte, el beneficio individual puede formar parte de las motivaciones de los directivos de la empresa, pero difícilmente será su única motivación, porque es más probable que unos y otros, busquen también formas de motivación más duraderas.

Por último, el beneficio individual posibilita la autocontinuidad de corto plazo de la organización, al proporcionar las reservas necesarias para atender a la actividad económica y los medios para el crecimiento futuro; pero allí los beneficios se convierten sólo en medios al servicio de un fin, no el resultado último que se busca; la perpetuidad organizacional.

A la vista de lo anterior, la apariencia del beneficio individual es la ficción por la autocontinuidad de corto plazo. A partir de esto se invita a reflexionar sobre una organización que sentada en la realidad sea capaz de poseer (Argandoña, 1997): Empresarios y directivos con visión, que señalan el tono moral de la empresa; productos responsables (en cuanto a seguridad, manejo, composición) de calidad, que respondan a necesidades reales de los clientes y consumidores; burocracia reducida, bajo en el proceso de dirección; teniendo en cuenta la capacidad de las personas, se les anima a participar en la toma de decisiones y en la asunción de responsabilidades; desarrollo de competencias en el personal; Promoción interna, para hacer participar a todos y para que los principios compartidos no se diluyan.

Por supuesto, tales iniciativas no garantizan su eticidad; sin embargo, es probable que detrás de estas características y de la confianza en los trabajadores, del cuidado de los productos o del respeto al medio ambiente, esté presente una actitud ética en su actuación.

En este orden de ideas Velásquez (1998) concibe como el ser ético es compatible con el cometer errores, siempre y cuando se esté dispuesto a rectificar y actuar en tal sentido.

Por ello no se puede censurar a una organización porque, en un momento determinado, tenga un fallo moral, si, efectivamente, intenta superarlo.

Entonces habría que tener en cuenta como toda organización tiene sus capacidades distintivas que reflejan lo que sus miembros y ella misma como organización, hacen particularmente bien; y forma parte de su comunicación e imagen corporativa. Por ello sus miembros o grupos de interés interno deben velar por el cumplimiento y desarrollo de esas capacidades a favor de la eticidad.

Es probable que un cambio de personas, altere esas capacidades. En tal caso, la organización dejará de hacer unas cosas y pasará a hacer otras; dejará de desarrollar unos bienes y pasará a fomentar otros; con tal actuación podrá cambiar su perfil ético (Argandoña, 1997). Pero, objetivamente, no tiene por qué serlo; lo importante sería que toda la organización estuviere comprometida con los propósitos trazados en su filosofía de gestión, frente a la corresponsabilidad con la ciudadanía social, por la búsqueda de vida futura. Para ello los grupos de interés internos conformado por Directivos, Accionistas y Trabajadores deben apoyar decisiones con sentido de congruencia y sobre todo, otorgando respuesta oportuna alas demandas y exigencias de los espacios donde está inserta.

#### **4. Aproximación a la responsabilidad ética bajo un contexto específico**

Son diferentes los contextos en los cuales, actualmente, es usado el concepto de responsabilidad, con significados diversos según la particularidad del contexto de referencia. En el contexto de la ética, este concepto se diferencia de su sentido en el campo profesional; donde la responsabilidad aparece referida a un conjunto de disposiciones institucionales. En cambio la ética, si bien puede ser principio inspirador de instituciones y proporcionar criterios para evaluar su funcionamiento, es una dimensión que pertenece constitutivamente a la existencia, de la cual es, quizás, el constitutivo esencial.

En relación a tal apreciación puede inferirse como la responsabilidad está constituida y regulada por procedimientos instituidos en el campo social, y se vincula a la determinación ética de la acción. Existen así, características formales y procedimentales del concepto de responsabilidad, pero también aspectos específicos de la responsabilidad ética. En un contexto institucional, la responsabilidad se relaciona con la imputación, el sentimiento y la judicabilidad. En el contexto ético, se puede vincular con la idea

de deber, en cuanto éste es, al mismo tiempo la indicación objetiva de lo que se debe hacer y la obligación ligada a tal indicación. Pero si se busca determinar la razón por la cual la ética implica la responsabilidad, es necesario relacionar el concepto de deber con la estructura teleológica de la acción; se trata de contenidos determinados de la acción, los cuales sólo adoptan la forma de deberes, cuando reenvían a una finalidad que los vuelve tales (Ladriere, 1999). En tal sentido, la finalidad ética no es puramente formal y tiene más bien un carácter englobante, puesto que es válida para cada acción, concierne la existencia en su totalidad en cuanto tarea de autorrealización.

Podría entonces afirmarse como, la vida ética implica una responsabilidad específica que surge de la consideración del existente como fuente de acciones organizacionales. Así, es factible distinguir tres tipos de situaciones (Ladriere, 2001): ser responsable en relación consigo mismo o, más precisamente, en relación con la calidad ética de la propia existencia; ser responsable con respecto a los demás; finalmente, ser responsable a un estado de cosas.

En primer término, la misión ética del existente se define inicialmente sólo de modo vago y lo que especifica la acción; no es un contenido determinado, sino más bien una misión confiada al existente para suscitar contenidos capaces de dar forma concreta a la exigencia de los fines. Es un llamado a la iniciativa y, por lo tanto, el objeto propio de la responsabilidad, al mismo tiempo que pone en juego al existente como fuente auténtica de sus acciones.

En torno a la responsabilidad con respecto a los demás, la presencia de otros en el campo de la acción provoca un descentramiento radical de la existencia. La misión ética que se impone al existente, viene de una alteridad, la de un otro concreto (Elsasser, 1983); es una demanda que viene del otro y que es reconocida de manera paralela a la presencia que se manifiesta como necesitada y es fundante de responsabilidad.

Una tercera forma de responsabilidad es aquella que se expresa frente a un estado de cosas. El existente, en relación con un contexto situacional ya sea perteneciente al pasado o que demanda su realización. Se evidencia como parte de un todo, la problemática de los derechos humanos o la protección por el planeta, entre otros. Allí se ponen en evidencia, condicionamientos físicos o biológicos del existente.

Esta última forma de responsabilidad reenvía a las dos anteriores y todas ellas están, de hecho, estrechamente ligadas. En la responsabilidad hacia sí mismo, el existente se

vuelve responsable de aquello que, en su existencia, pone en juego un interés que lo supera y que puede ser llamado la humanidad del ser humano, relacionándolo con cada uno de los otros existentes; es como una solidaridad moral que confiere a la responsabilidad ética una dimensión colectiva.

La responsabilidad ética (Ladriere, 1999; 2001) podría enunciarse desde la modalidad que convoca a un orden ético en el entendido de instaurar un horizonte de acción. Operando bajo esta concepción de responsabilidad, la acción pone en juego mediaciones de orden ético, dentro de las dimensiones establecidas organizacionalmente. De este modo, se ilustra como existe una responsabilidad dentro de cada actividad, dentro de cada profesión, relativa a la tarea de instauración de un orden necesario, como componente para la instauración de un orden ético. Por ello, finalidades, acciones y mediaciones, constituyen el marco en el cual se puede entender el alcance de la idea de la especificidad ética en el espacio del fin humano de una organización centrada en la evaluación de respuestas proactiva al espacio social involucrado.

## Reflexiones Finales

Los principios éticos y las estrategias diseñadas bajo una acción congruente de la empresa, resultan esenciales para la comunicación transparente, empresa y sociedad; evidenciada en la acción social de la responsabilidad.

El fin humano de la responsabilidad sugiere que la empresa está constituida éticamente desde lo individual de cada miembro, y esto le permite admitir como esta necesita de un fuerte sentido de identidad e imagen para vivir una rica interacción de cooperación y corresponsabilidad para convivir, un elevado nivel de participación para interactuar con el entorno; esto la define y convierte en un ente humano.

Nace entonces, una organización humana es aquella que cumple y facilita a sus miembros a cumplir con el sistema ético acordado; segundo, busca el beneficio colectivo y lo practica mediante sus acciones, y sobre todo posibilita y favorece el desarrollo ético en las personas implicadas.

No obstante, la ética puede aplicarse a las organizaciones humanas en la medida que los individuos actúan dentro de las organizaciones, de modo que las acciones de aquéllas se pueden atribuir a éstas; esa actuación se lleva a cabo en la organización humana y condiciona la conducta de las personas que la integran, que pasan a actuar según los roles que desempeñan en la organización, para la con-

secución de los fines de ésta, y de acuerdo con un conjunto de reglas, costumbres, cultura; entre otras, que la organización elabora y hace cumplir.

Puede afirmarse entonces, como la organización humana tiene un fin que, es independiente de ellas, de modo que si ese fin es moral, o si lo es la elección de medios para alcanzar ese fin, se puede decir que la organización lo es; y tiene también estructuras, políticas y procesos, que deben su objeto de valoración ética.

Se hace necesario entonces, desarrollar de cada unidad a nivel de cada sector de actividad, propuestas estratégicas viables y duraderas dentro de un proceso de reflexión ética contextualizada en el plano social; una reflexión sustentada en valores reforzados con actitudes y conductas que permitan legitimar el uso de los recursos en la construcción de escenarios propios de una arquitectura vital, entre la visión de futuro y la realidad presente, siendo el sustento base de ésta, los valores compartidos y materializados en el ambiente social, relación indispensable para asegurar la permanencia en el tiempo de la organización .

## Referencias Bibliográficas

- ARGANDOÑA RAMIZ, Antonio (1997). **¿Qué es lo que diferencia a una empresa ética**. En: Ética y empresa una visión multidisciplinar. Fundación Argentaria. Vol. V. Visor (Dis, S. A.). Colección Economía Española. Páginas: 167-182.
- CHEVALIER, A. (1977). El Balance Social de la Empresa. Madrid: Forum Universidad-Empresa, p. 53.
- CORTINA, A. (1990). **Ética sin Moral**. Editorial Tecnos. España.
- CORTINA, A. (1992) **Ética Comunicativa**. En CAMPUS, Victoria; GUARIGLIA, Oswaldo y SALMEION, Fernando (1992) **Concepciones de la Ética**. Enciclopedia Iberoamericana de Filosofía. Editorial TROTTA. España.
- CORTINA A. (1993). **Ética Aplicada y Democracia Radical**. Editorial Tecnos. España
- CORTINA, A. (1995). Ética de la Sociedad Civil. Madrid: Anaya, y BORRELL FONTELLES, J. (1993). El Papel del Estado en la Economía y en la Salida de la Crisis. Sistema, Nº 117.
- CORTINA, A. (1995). **Razón Comunicativa y Responsabilidad Solidaria**. Editorial Tecnos. España.
- CORTINA, A. (1996). **Ética en la Empresa**. Capítulo 4. Editorial Trotta. España.
- CORTINA, A.; CASTIÑEIRA A.; CONILL, J.; DOMINGO, A.; GARCIA, D.; LOZANO, J.F. y LOZANO V.H.(1997). **Rentabilidad de la Ética para la Empresa**. Fundación Argentina y Visor. España
- CORTINA, A. (1997). **Presupuestos Éticos del Que Hacer Empresarial**. En CORTINA, A.; CASTIÑEIRA A.; CONILL, J.; DOMINGO, A.; GARCIA, D.; LOZANO, J.F. y LOZANO V.H.(1997). **Rentabilidad de la Ética para la Empresa**. Fundación Argentina. Visor Pis. España
- CORTINA A., CONILL, J. (1998). **Democracia participativa y sociedad Civil. Una Ética Empresarial**. Fundación social Siglo del Hombre Editores. Colombia
- CORTINA, A. (1998). **Razón Práctica**. En CORTINA, Adela (1998). En 10 palabras en Ética. Editorial Verbo Divino. España.
- DALLA, C. (1999). **El Imperativo Ético**. Por qué el Liderazgo Moral es un buen negocio. Ediciones Paidós Iberica. España.
- ELSASSER. **Dalla morale del dovere all'etica della responsabilità**. Ares, Cris, Roma. 1983. p. 29.
- ETKIN, J. (1994). **La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la concepción institucionalizada**. Mc Graw-Hill. España.
- ETKIN, J. (1996). **La empresa competitiva. Grandeza y decadencia. Un cambio hacia una organización viable**. Mc Graw-hill. Chile.
- FERNÁNDEZ D., I. (2000). **Competitividad vs. Solidaridad** Los Límites de la Competitividad. URL:[http://www.unl.edu.ar/conciencia/anio2n4/pag6\\_7.htm](http://www.unl.edu.ar/conciencia/anio2n4/pag6_7.htm)
- FERNÁNDEZ, S. (1995). **Instalarse en el cambio competitividad y ética**. Madrid
- FERRER, J. (2000). **Ética empresa y Globalización. Elementos a considerar en el plano Bioético**. Ponencia Presentada en Primeras Jornadas sobre Ética, Axiología y Recursos Humanos. Universidad de Los Andes. Venezuela.
- FERRER, Juliana (2001). **Presencia del componente ético en sectores de actividad industrial**. Ediciones astro Data, S. A. Venezuela.
- FERRER, Juliana (2004). **Ética social y liderazgo ético del servidor público: fundamento para la construcción de un principio de transparencia institucional**. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD. Fecha: Del 2 al 5 de Noviembre del 2004. Madrid-España.
- FRIEDMAN, M. (1966). **Capitalismo y Libertad**. Madrid: Rialp.
- FRIEDMAN, M. (1970). **The social responsibility of busineses is to increase its profits**. The New York Times Magazines. 13 de septiembre.
- GARCÍA, M. (1998). **Del Balance Social al Balance Ético**. En CORTINA, A.; CASTIÑEIRA A.; CONILL, J.; DOMINGO, A.; GARCÍA, D.; LOZANO, J.F. y LOZANO V.H.(1997). **Rentabilidad de la Ética para la Empresa**. Fundación Argentina y Visor. España
- GUÉDEZ, Victor (2002). **la ética gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas**. Segunda edición. Editorial Planeta de Venezuela, S. A. Venezuela.
- GUÉDEZ, Victor (2004). **Ética, Política y Reconciliación. Una reflexión sobre el origen y propósito de la inclusión**. Critería Editorial, C. A. Venezuela.

- LADRIERE, Jean (1999). **L'etica nell'Universo della Razionalità**. Ed. Vita e pensiero. Milano. p.
- LADRIERE, Jean. (2001) **Pour une Sociologie de l'Ethique**. Ed. Du Sevil. Paris. p. 221.
- LLANOS, C. (1997). **Dilemas éticos de la empresa contemporánea**. Editorial Fondo de cultura Económica. México.
- MARTÍN, V. (1999). **Historia, Comunicación y Política en América Latina**. Editorial Sinamaica. Primera Edición. Venezuela.
- MARTÍN, V. (2000). **Ética y Gerencia**. Ponencia Presentada en Jornada de Investigación y Postgrado, Núcleo Costa Oriental del Lago. Universidad del Zulia. Venezuela.
- POLO, L. (1996). **Ética: Hacia una versión moderna de los temas clásicos**. México.
- SILICEO, A.; CASARES, D. y GONZÁLEZ, J. (1999). **Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional. Hacia una organización competitiva**. Editorial McGraw-Hill. México
- TERMES, R. (2000). **Ética y Mundo de los Negocios**. [en línea]. <http://www.ufm.edu.gt/ufm/termes/etica.htm> [Consultada 23/11/00] The Internet Encyclopedia of Philosophy 2000. [en línea] <http://www.utm.edu/research /iet/> [Consultada 08/12/00].
- VELÁZQUEZ, Manuel (2000). **Ética en los negocios. Conceptos y casos**. Cuarta edición. Prentice Hall. México.
-