

Ética-responsabilidad social- desarrollo sustentable en las organizaciones

Ricardo A. Estrada García¹
Germán S. Monroy Alvarado¹
Hilda T. Ramírez Alcántara¹



RESUMEN

Ante tantos cambios que nuestras sociedades han enfrentado en las últimas décadas, como los logros científicos y tecnológicos, así como los cambios sociales, los económicos y los culturales, parece ser que quedan olvidados aspectos fundamentales e indispensables para el desarrollo, individual y social, como son *la ética, la responsabilidad social y el desarrollo sustentable*, que parecen quedar marginados; basta observar los altos niveles de *corrupción* existentes por doquier. Los objetivos del presente artículo son explorar y propiciar el debate de algunos aspectos teóricos de la ética, la responsabilidad social y el desarrollo sustentable, para la administración de las organizaciones, que orienten el actuar de las personas dentro de los procesos administrativos que influyen en los posibles resultados, como consecuencia de las decisiones tomadas por los hombres y mujeres que en ellas intervienen, y contribuir así a disminuir la corrupción.

¹ Profesores-investigadores de tiempo completo, de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unacad Xochimilco, México, DF.

ABSTRACT

There have been so many changes that our societies have faced during the last decades, scientific and technological achievements, as well as the social, economic and cultural changes, that fundamental aspects such as the *Ethics, social responsibility, development and sustentability* seem to have become: marginal; it is sufficient to observe, the existing high levels of *corruption* everywhere. The goals of this paper are to explore and motivate the debate on some theoretic aspects of ethics, social responsibility and sustainable development for the management of organizations in order to guide the behavior of the people in the administrative processes, to influence possible outcomes, as a consequence of the decision making of men and women intervening, in an effort to contribute in reducing corruption.

Palabras clave: Ética, Responsabilidad Social, Desarrollo sustentable.
Keywords: Ethics, Social responsibility, Sustainable development..

INTRODUCCIÓN

Ante tantos cambios que nuestras sociedades han enfrentado en las últimas décadas, como los logros científicos y tecnológicos, así como los cambios sociales, los económicos y los culturales, parece ser que quedan olvidados ciertos aspectos fundamentales e indispensables para el desarrollo individual y social, como son *la ética, la responsabilidad social y el desarrollo sustentable*, que parecen quedar marginados; basta observar por ejemplo, los altos niveles de *corrupción* existentes por doquier.

Toda actividad humana debe desempeñarse lo más conscientemente posible, implicando con ello, por un lado, adoptar una perspectiva sistémica con relación a uno mismo y a la realidad en que uno actúa, tratando de considerar las interacciones más significativas para la circunstancia que se enfrente, y por otro lado, considerar la filosofía como el amor por el saber ser y hacer, y a la ética como una de sus partes fundamentales.

Tanto en la enseñanza de la administración como en las organizaciones mexicanas es difícil desarrollar la ética y la responsabilidad social. Sobre todo porque las empresas en su mayoría son pequeñas, medianas o informales, las cuales deben considerar a la ética como la base para la toma de decisiones y como parte importante de la cultura de la organización, y a la responsabilidad social como un fin de la misma.

Lo conveniente es que todas las empresas cumplan con la legislación laboral de sus países y que una vez fuera del límite de las obligaciones legales, desarrollen valores éticos y responsabilidad social para mejorar del entorno, ofrecer oportunidades a los que menos tienen, para que

puedan superar sus limitaciones y que las organizaciones tengan como objetivo su desarrollo sustentable.

El objetivo de este artículo es explorar algunos aspectos teóricos de la ética, la responsabilidad social y el desarrollo sustentable para la administración de las organizaciones, y contribuir a disminuir la corrupción dentro de las mismas.

El propósito del presente trabajo es propiciar el debate sobre algunos conceptos básicos acerca del actuar de las personas dentro de los procesos administrativos, con la intención de mostrar algunos factores básicos que influyen en los posibles resultados, como consecuencia de las decisiones tomadas por los hombres y las mujeres que en ellas intervienen

Este trabajo se inicia con la definición y propósito de la ética como parte fundamental de toda actividad humana. Enseguida se describe brevemente la evolución de la ética y la importancia de ésta a través del tiempo.

Después se mencionan los distintos enfoques de la administración, con la finalidad de identificar el papel que ha jugado la ética dentro de ésta. Posteriormente se aborda el tema de la ética y su relación con la administración, así como el tema de la responsabilidad social y, por la importancia que tiene para la administración de la organización, se define el desarrollo sustentable. Con los elementos antes mencionados se elaboró un apartado donde se relacionan la ética, la responsabilidad social, el desarrollo sustentable y la administración.

El trabajo concluye en que tanto la ética como la responsabilidad social son elementos que generan innovación, transparencia, eficiencia, rentabilidad, confianza, reputación y legitimidad, que conllevan a una

mayor competitividad de las organizaciones y al desarrollo sustentable. El fomentar valores éticos dentro de la empresa, permite que los integrantes de la misma actúen de forma honesta y transparente, evitando de esta manera la práctica de la corrupción. Se aborda el fenómeno complejo de la corrupción, reconociendo que dicho fenómeno va más allá de la administración de las organizaciones, por lo que esta consideración trata solamente de presentar un primer paso que pudiese incidir en la formación de la conciencia necesaria para propiciar un mejor desarrollo de las organizaciones y, por ende, de la sociedad en su conjunto.

Ética

La ética, del griego *ethos* "carácter", es la parte de la filosofía enfocada al estudio sistemático de la naturaleza de los conceptos relativos a los valores, como son el bien, el mal, el deber, lo correcto y lo incorrecto (equivocado, erróneo) y los principios generales que justifican el aplicar esos valores. La ética, también llamada la "filosofía moral", del latín *mores* "costumbre", construye y estudia el cuerpo de los principios morales o valores que gobiernan o distinguen a un grupo social (Ackoff, 1949; 670).

La ética, como rama de la filosofía, se enfoca al estudio y evaluación de las conductas o comportamientos humanos, a la luz de principios morales y valores, considerando las acciones respecto a lo que es correcto o no, a lo que es bueno o malo, tomando en cuenta los motivos y fines de tales acciones. Los valores y principios morales pueden ser vistos como estándares de conducta que el individuo ha construido para sí mismo, o como el cuerpo de obligaciones y deberes que una sociedad en particular

requiere de sus miembros.

La ética ha evolucionado a través de los siglos conforme el hombre ha reflexionado sobre las intenciones y consecuencias de sus actos. De esas reflexiones sobre la naturaleza del comportamiento humano, ha surgido la necesidad de desarrollar una mayor y mejor conciencia que dé dirección ética al pensamiento y a la acción humana.

La consideración ética en cualquier quehacer humano es relevante y fundamental; aquí sólo se hará referencia a algunos de los aspectos éticos en las actividades profesionales y académicas relacionados con la administración, que inciden en la posibilidad de mejorar su eficiencia y su eficacia, así como su desarrollo.

Hay que tener muy claro que dentro de la sociedad existen distintos actores sociales que deben ser fortalecidos para que desempeñen sus responsabilidades con eficiencia y efectividad. Entre esos actores sociales destacan las empresas y las organizaciones.

Es de interés no sólo para los mismos actores sociales, sino también para la comunidad nacional e internacional, tener organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes, dinámicas y capaces de impulsar los cambios requeridos. En la llamada cultura de occidente, desde su cuna en Grecia, la reflexión del quehacer humano emprendido por los primeros filósofos de esa época abordaba ya los aspectos éticos, considerándolos íntimamente ligados a toda actividad humana que se desenvuelve en un mundo que siempre está en permanente flujo y cambio, situación que impulsa la búsqueda permanente del conocimiento, para guiar las acciones, ligándolas a la forma suprema: la "Forma del Bien".

Desde esas primeras reflexiones, a través de los siglos la mayoría de los filósofos abordaron integralmente la filosofía desde diferentes posiciones, considerando siempre los aspectos éticos y de valores como fundamentales e íntimamente interrelacionados a todo quehacer humano. Así, las distintas grandes épocas de la evolución de la humanidad, como la edad media, el renacimiento y la modernidad, se vieron influenciadas por las reflexiones éticas desarrolladas por esos filósofos. Sin embargo, pareciera ser que desde el renacimiento, con la gestación de un renovado interés por la generación del conocimiento “científico”, éste se comenzó a desarrollar en forma paralela al conocimiento “general filosófico”. A partir de entonces, se comienzan a recorrer caminos aparentemente diferentes, la ciencia emprende ese camino paralelo separándose, cada vez más, de una visión filosófica integral.

La separación de la filosofía y la ética de la ciencia, en muchas ocasiones ha impulsado que estas últimas se desempeñen enfatizando sólo el valor del conocimiento “científico”, sin el menor o con muy escaso cuestionamiento respecto a los valores éticos del bien, lo bueno y lo correcto para la sociedad y la humanidad.

La producción del conocimiento científico, conjuntamente con la tecnología y su aplicación, alcanzaron su máxima expresión durante el siglo pasado, aunque existen perspectivas señalando que lo logrado en ese tiempo es sólo el comienzo de un crecimiento exponencial mayor.

Esa tendencia de generación y uso del conocimiento científico y tecnológico, ha interactuado con los importantes cambios sociales ocurridos en el siglo pasado, en especial los relativos a los renglones económicos y financieros de la segunda mitad de dicho siglo, como el impulso al

neoliberalismo, al libre mercado, a la formación de nuevos bloques de países y a la globalización.

Desafortunadamente, todos esos cambios no han incidido de manera equitativa, y en muchas ocasiones han producido malestar en vez de beneficiar a la humanidad. De continuar esas tendencias, con la falta de una consideración filosófica integral y ética, en especial en el quehacer científico-tecnológico y en el humano en general, la humanidad se estará exponiendo a alcanzar situaciones críticas de extinción en nuestro planeta.

ADMINISTRACIÓN

La administración, al igual que muchas otras actividades humanas, comenzó a verse influida e impulsada por la ciencia. Lamentablemente, en la mayoría de los casos, esa influencia ha implicado la conceptualización de una ciencia ausente de responsabilidad social y de una ética muy limitada.

El concepto de “racionalización” que fue adoptado por la Administración Científica de Taylor, estuvo entonces principalmente orientado por los requerimientos de la revolución industrial, considerando los procesos productivos como una maquinaria economizadora que busca aumentar la producción por unidad de esfuerzo humano.

Esto dio origen, entre otras cosas, a la conceptualización de la organización como formal, y a la de los trabajadores como un “hombre económico”, cuya iniciativa se mueve sólo por aspectos económicos. Se consideró así a la organización industrial y al hombre, como máquinas, de manera congruente con la revolución industrial.

A la evolución del conocimiento sobre la administración moderna de las organizaciones, siguieron otros esfuerzos científicos que pusieron en evidencia lo limitado de la conceptualización anterior y que comenzaron a remarcar la importancia de ampliar la conceptualización del trabajador.

El movimiento de relaciones humanas promovió que la administración reconociera la importancia de considerar a los trabajadores como individuos que tienen necesidades y deseos; tomar a éstos en cuenta, y satisfacerlos, produce en el trabajador un mayor compromiso que contribuirá al logro de los objetivos de la organización y, por ende, al incremento de la productividad.

En la interacción sistémica de todos estos elementos, este movimiento enfatizó la promoción del surgimiento de la organización informal. Para ganar la cooperación de los trabajadores en la persecución de sus objetivos, la administración debe tratar de entender y satisfacer la naturaleza “no racional” de los aspectos psicológicos y culturales de los trabajadores, en vez de diseñar el trabajo simplemente acorde a los dictados formales de la organización.

Si bien es cierto que el movimiento de relaciones humanas amplió la conceptualización del trabajador, para que no fuera sólo considerado como una máquina económica, a fin de cuentas su preocupación se tradujo en considerar nuevos factores que contribuyeran a mejorar la eficiencia productiva del trabajador para maximizar las ganancias al igual que en la administración científica, pero del mismo modo, esta situación contribuyó, en la mayoría de los casos, a que los valores éticos alcanzaran de manera muy limitada a los trabajadores y contribuyeran más a la

reproducción y acumulación del capital.

Como una posición intermedia a las dos anteriores, surgió la conceptualización del “Comportamiento Administrativo”, impulsada por H. Simon entre otros, como una respuesta también, a la imposibilidad real de la aplicación del concepto de “racionalidad”.

El comportamiento administrativo formuló su propuesta, argumentando la falta de la construcción de una teoría para la administración con bases más científicas que permitieran, con base en la observación del comportamiento humano, elaborar enunciados o hipótesis que pudieran sujetarse a comprobación empírica.

Así, se dio paso a promover la importancia de la toma de decisiones para la administración, resaltando el concepto de “racionalidad limitada” en que el comportamiento administrativo y las decisiones buscan alcanzar resultados “satisfacientes” en vez de “maximizantes”, correspondiendo de mejor manera a situaciones más reales de las organizaciones.

Aunque el movimiento del comportamiento administrativo representó un gran avance con respecto a los dos esfuerzos anteriores, también científicos a su manera, en lo que respecta a los valores éticos del bien no representó ningún cambio sustantivo, salvo el de atenuar las aspiraciones maximizantes y sustituirlas por la obtención de resultados satisfactorios.

Junto a estos movimientos surgidos en la construcción de la administración, se llevaron a cabo diversos esfuerzos científicos y técnicos que han contribuido significativamente en su desarrollo, como los de la sociología con su impulso a los estudios organizacionales, los de la economía impulsando la consideración de las decisiones económicas

y financieras, y los de las ingenierías con la generación de las ciencias y tecnologías de la información y la comunicación, entre otros.

Sin embargo, la mayoría de todos esos esfuerzos, influidos primordialmente por el modo de hacer ciencia, estuvieron separados del cuestionamiento de la responsabilidad social y de la ética. Es cierto que ha habido avances; los trabajadores han mejorado en su situación laboral, pero la mayoría de ellos ahora se enfrentan al desempleo, la corrupción, la marginación y la desigualdad, que marcan a la humanidad y, por su parte, la biosfera se ha puesto en caminos críticos de extinción.

ÉTICA Y LA ADMINISTRACIÓN

Relativamente han sido pocos los académicos y profesionales relacionados con el quehacer de la administración que han cuestionado las formas que han influido en los modos de administrar, y que han llevado a tales situaciones críticas. Entre ellos destacan, Churchman y Ackoff, quienes a partir de su sólida formación filosófica, desde hace más de cincuenta años, sus aportaciones han estado encaminadas a la promoción de la importancia de generar y usar una filosofía aplicada, promoviendo el reconocimiento de recuperar a la filosofía como base de todo el conocimiento y de la acción, de tal forma que todo quehacer humano incorpore los aspectos filosóficos integrales y éticos.

A través de sus desarrollos académicos y profesionales, Churchman y Ackoff, entre muchas de sus aportaciones, además de sus escritos sobre planeación, han promovido la formación de una corriente filosófica que, con base en el pragmatismo no-relativista de E. A. Singer Jr, enfatiza las

posibilidades de un nuevo experimentalismo; por otra parte, su preocupación por las aplicaciones los llevaron a ser unos de los principales pioneros de la investigación de operaciones, estrechamente ligada con la administración, y a ser también pioneros en la creación de las ciencias administrativas, movimientos a los que dieron base filosófica integral y metodológica. La orientación filosófica que ha matizado todas las aportaciones de Churchman y Ackoff, los llevó a ser también precursores y fundadores del movimiento de sistemas, que no sólo ha influido en el quehacer de la administración, sino que ha dado un nuevo significado a muchas otras actividades humanas.

La filosofía reconoce, entre otros ideales, los de la “verdad”, el “bien”, la “belleza” y la “plenitud”. La persecución de estos ideales, los lleva a cabo la humanidad a través de diferentes esfuerzos, que no pueden ser realizados independientemente; es decir, su persecución debe ser sistémica. Por eso la ciencia, en búsqueda del ideal de la verdad, no puede hacerse independientemente de la ética, como se ha pretendido en muchas ocasiones ya mencionadas antes, ni tampoco puede estar separada de los otros ideales. Este modo de ver la realidad, hace indispensable el cuestionamiento científico y ético simultáneamente en todo quehacer humano. Con respecto a la administración, aquí sólo remarcaremos unos cuantos de los principales aspectos de esa interacción.

En primer lugar, como lo remarcó G. Vickers, entre otros, en la administración de las organizaciones, éstas deben conceptualizarse como sistemas de un tipo muy especial: sistemas humanos, y deben percibirse a través de procesos de apreciación especiales, en que cada individuo participante aprecie al sistema de muy diversas maneras, todas ellas

significativas, en que ese proceso de apreciación está íntimamente impregnado de valores individuales y colectivos que presentan una dinámica muy especial de permanencia y cambio que debe tomarse en cuenta.

En segundo lugar, como ya antes se señaló, los procesos de toma de decisiones representan uno de los componentes fundamentales para la acción en la administración. Si bien es cierto que existen diversos modos para tomar decisiones, todos ellos de algún modo deben tomar en cuenta los valores o preferencias sobre los resultados posibles de las acciones y los valores o preferencias sobre las posibles alternativas de acción, entre las cuales se deberá escoger alguna para llevarla a cabo y así tratar de resolver algún problema. Todos estos elementos interactúan sistémicamente y aquí sólo se remarcarán los aspectos de valor o preferencias, ya que éstos son los que están íntimamente ligados principalmente a los aspectos éticos.

La consideración del valor ético del “bien”, parece dificultarse por la necesidad de una definición de lo que es el “bien”; sin embargo, la operacionalización propuesta por Ackoff y Churchman usando el concepto de ideal, elimina dicha dificultad. El valor ético del “bien” como un ideal, busca la ausencia de fines contrarios y contradictorios dentro de cada individuo, así como la ausencia de fines en conflicto entre los individuos; sólo con la ausencia de tales conflictos, todo individuo puede alcanzar sus fines. El “bien”, entonces, promueve la cooperación que permite alcanzar los fines que de otro modo no pudiesen alcanzarse. Los valores o preferencias que se utilicen en todo proceso de decisión deben someterse al cuestionamiento de su contribución a la búsqueda del valor ético del “bien” como un ideal. De otro modo, se estará actuando en contra, promoviendo el

conflicto y no la cooperación.

Así, la “ética” nos provee el modo del cuestionamiento de lo que “debe” hacerse en todo proceso de decisión; la “moral” en general nos provee el modo del cuestionamiento de lo que “no debe” hacerse. De este modo, la ética nos explica la diferencia entre el “bien” y el “mal” y la moral entre lo “correcto” y lo incorrecto”. Sin embargo, éstas no son situaciones dicotómicas, entre ellas hay diferentes grados, por lo que se hace más indispensable el cuestionamiento ético-moral.

La persecución del ideal del “bien”, como proceso permanente de aproximación asintótica, y la existencia de diferentes grados entre el “bien” y el “mal”, así como entre lo “correcto” y lo “incorrecto”, muestra la inexorable existencia del conflicto y la necesidad de aprender maneras de enfrentarlo, por lo que la búsqueda del valor ético-moral del “bien”, es un ideal que permite la consideración humana de la búsqueda permanente de la cooperación para la paz del hombre, dentro de sí mismo y entre otros hombres, reduciendo sus conflictos internos con los otros, ya que la existencia de conflictos en el individuo, entre individuos, en la organización y entre organizaciones, es uno de los principales obstáculos para su desarrollo.

Los procesos de decisión en la administración de las organizaciones, además de conllevar el cuestionamiento ético-moral en los valores y preferencias de alternativas y resultados, llevan también a la apreciación de quienes son afectados por la solución de la problemática que se enfrente.

El cuestionamiento ético-moral debe extenderse a la apreciación para definir cuál es el sistema que se está considerando, cuál es su contexto, hasta dónde se aprecia que existe la frontera del sistema, y cómo los elementos del

sistema y de su contexto afectan y son afectados por la situación que se enfrenta.

Por ser las organizaciones sistemas humanos en los que cada individuo o grupo social tiene apreciaciones muy particulares sobre los valores y preferencias de alternativas y resultados, deben participar todos los actores o sus representantes en las decisiones y acciones de que se trate, ya que las afectan y, a su vez, son afectados por ellas.

La definición del sistema, la de su contexto y el proceso de decisión, debe ser entonces un proceso participativo en la búsqueda permanente del “bien” individual y colectivo, imprescindible en la administración de las organizaciones.

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA ADMINISTRACIÓN

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) es un tema importante a considerar en la función administrativa, ya que una organización no solamente es responsable de producir bienes o servicios de calidad que satisfagan las necesidades y deseos de los consumidores o de maximizar su rendimiento económico, sino también tiene responsabilidades con la sociedad en donde se encuentra y con sus propios trabajadores.

Para Henri Savall, “la responsabilidad social es una auténtica hipótesis de trabajo que apunta a consolidar la capacidad de supervivencia y de desarrollo económico sustentable de la empresa (nivel micro), del sector de actividad y de la cuenca de empleo (nivel meso), o de la nación (nivel macro), dentro del espacio socioeconómico, delimitado por los principios de eficacia, de eficiencia, de ontología y de ética” (Savall, 2003; 3).

La Comisión Europea define a la Responsabilidad Social de las Empresas, como su integración voluntaria a las preocupaciones sociales y medioambientales, en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con sus interlocutores (*stakeholders*).

La responsabilidad social de una empresa, implica el compromiso de ocuparse de su papel en la sociedad como: productora, empleadora, vendedora, cliente y miembro de la ciudadanía, de manera responsable y sostenible. Ese compromiso puede incluir una serie de principios voluntarios, más allá de las exigencias legales estipuladas, con los que se busca que la empresa tenga una repercusión positiva en las sociedades donde desarrolla sus actividades. La responsabilidad social de las empresas es la relación global de la corporación con todas las partes a las que atañen sus actividades. Eso abarca a los clientes, empleados, comunidades, propietarios, inversionistas, gobiernos, proveedores y competidores. A través de prácticas eficaces de RSE, las organizaciones alcanzarán un equilibrio entre los imperativos económicos, medioambientales y sociales; responderán a las expectativas, reclamos e influencias de las partes implicadas y sostendrán el valor de las partes accionarias.

Por lo tanto, la administración de cualquier organización debe estar consciente de que tiene una responsabilidad social, y que no solamente debe lograr que la organización sea competitiva en términos económicos, sino que debe cumplir satisfactoriamente con los objetivos económicos y sociales, tanto externos como internos. El objetivo económico externo es producir bienes y servicios de calidad que satisfagan necesidades de la sociedad, y el interno es generar el máximo valor agregado y distribuirlo

equitativamente entre sus integrantes.

En cuanto a los objetivos sociales, el externo es contribuir al desarrollo integral de la sociedad a la que sirve, y el interno es contribuir al pleno desarrollo de sus integrantes, propiciando tanto su bienestar como su desarrollo humano. Los objetivos económicos y sociales están inseparablemente unidos, por lo que la empresa debe buscar integrarlos armónicamente a su quehacer. Así asegurará su existencia, aumentará su productividad y permitirá el desarrollo humano de sus integrantes.

Lo anterior conduce a definir el concepto de responsabilidad social sustentable y que Henri Savall define como "El nivel de responsabilidad compatible con la capacidad de autofinanciamiento de una organización fuente de su viabilidad, de su autonomía, y por lo tanto su razón de ser" (Savall, 2003; 4). El concepto anterior se enriquece con la generación de comportamientos éticos de los factores de la organización, porque la falta de éstos genera desconfianza y repercute en el desempeño de las organizaciones. Deriva de la naturaleza misma de la empresa, como organización que busca, además del éxito productivo, contribuir con su comunidad en el sentido más amplio. Es la coincidencia entre su misión y sus logros, lo que la hace acreedora de su legitimidad por parte de la sociedad donde se desenvuelve, lo cual exige que el desarrollo de su actividad empresarial (el generar riqueza), debe realizarse tomando y respetando las características, orígenes, identidad y valores imperantes en su contexto social. Si se persigue el desarrollo de la empresa, se necesita también el desarrollo de la sociedad de la cual forma parte, y esto pasa por el reconocimiento de los derechos humanos de los individuos, de acuerdo a principios éticos a los cuales debe estar

supeditada la obtención de utilidades por parte de la empresa privada.

Si bien es cierto que el papel fundamental de la empresa privada sigue siendo el de contribuir a la generación de riqueza de un país, a través de la producción de bienes y servicios al menor costo posible para satisfacer necesidades y aspiraciones humanas, no es menos cierto que ella puede y debe participar en el desarrollo integral del país donde opera y de esta manera cumplir con su responsabilidad social

DESARROLLO SUSTENTABLE

El desarrollo sustentable es un proceso integral que exige a los distintos actores de la sociedad compromisos y responsabilidades en la aplicación del modelo económico, político, ambiental y social, así como en los patrones de consumo que determinan la calidad de vida. Para competir en mercados nacionales y extranjeros, el sector productivo debe incorporar la sustentabilidad en sus operaciones, y en sus relaciones con los trabajadores y la comunidad.

El desarrollo sustentable implica pasar de un desarrollo pensado en términos cuantitativos basado en el crecimiento económico, a uno de tipo cualitativo, donde se establecen estrechas vinculaciones entre aspectos económicos, sociales y ambientales, en un renovado marco institucional democrático y participativo, capaz de aprovechar las oportunidades que supone avanzar simultáneamente en estos tres ámbitos, sin que el avance de uno signifique ir en desmedro de otro. La sustentabilidad supone un cambio estructural en la manera de pensar el desarrollo, en la medida en que impone límites al crecimiento productivo, al consumo de recursos y a los

impactos ambientales más allá de la capacidad de aguante del ecosistema. Establecer límites, significa hacer un llamado a no “descapitalizarnos” financiera, física, humana, social y ecológicamente.

No solamente cuidar el capital físico y financiero, lo que comúnmente se hace, sino que es necesario realizar una revalorización del capital social y humano, lo que representa una oportunidad para reducir la dependencia de los recursos naturales e impulsar la diversificación hacia actividades intensivas en conocimiento y tecnología. Asimismo, la revalorización del capital natural atrae inversiones nacionales e internacionales basadas en la conservación y no en la extracción.

Sin embargo, trabajar por el desarrollo sustentable implica avanzar simultáneamente en cinco dimensiones: económica, humana, ambiental, institucional y tecnológica. Las características de cada una serán diferentes, dependiendo de la situación específica en que se encuentre un determinado país, región o localidad.

Dimensión económica. La actividad económica, bajo la perspectiva de la sustentabilidad, no puede seguir funcionando bajo el lema de que “pase lo que pase, el negocio continúa”. Se debe avanzar para cambiar el paradigma. El mercado puede aprovechar a su favor, y en favor del desarrollo sustentable, las oportunidades que supone la aplicación de regulaciones ambientales nacionales e internacionales, la puesta en marcha de procesos de producción más limpia y eficiente y la agregación de valor a las materias primas. En un esquema de sustentabilidad, lo que cuenta no es el crecimiento de la producción, sino la calidad de los servicios que se prestan.

Dimensión humana. El desarrollo sustentable se orienta a una mejor calidad de vida (superar la pobreza,

satisfacer las necesidades básicas humanas e igualar los ingresos), reasignando los recursos económicos para atender estas necesidades.

Dimensión ambiental. No es posible concebir el desarrollo ni la vida humana, sin el sustento de la naturaleza. En un modelo sustentable, la utilización de los recursos naturales y energéticos se limita a la capacidad de regeneración de éstos, y la generación de los residuos a la capacidad de asimilación del ecosistema.

Dimensión institucional. La sustentabilidad implica realizar progresos significativos en la descentralización política y administrativa de las decisiones, para estimular nuevas formas de organización y participación ciudadana.

Dimensión tecnológica. Se requiere una aceleración de la innovación y el desarrollo tecnológico para reducir el contenido de recursos naturales en determinadas actividades económicas, así como para mejorar la calidad de la producción. La dimensión tecnológica implica la búsqueda y cambio hacia tecnologías más eficientes en el caso de los países industrializados, y el desarrollo de tecnologías más eficientes y limpias en países en vías de rápida industrialización.

El desarrollo sustentable requiere manejar los recursos naturales, humanos, sociales, económicos y tecnológicos, con el fin de alcanzar una mejor calidad de vida para la población y, al mismo tiempo, velar por que los patrones de consumo actual no afecten el bienestar de las generaciones futuras. Dependiendo de las prioridades asignadas por los gobiernos, las empresas y la población en su conjunto, cada país aplicará sus propias estrategias para alcanzar el desarrollo sustentable. Llevar adelante estas estrategias requiere modernizar la gestión institucional, especialmente en los países en desarrollo, con personal técnico, sistemas

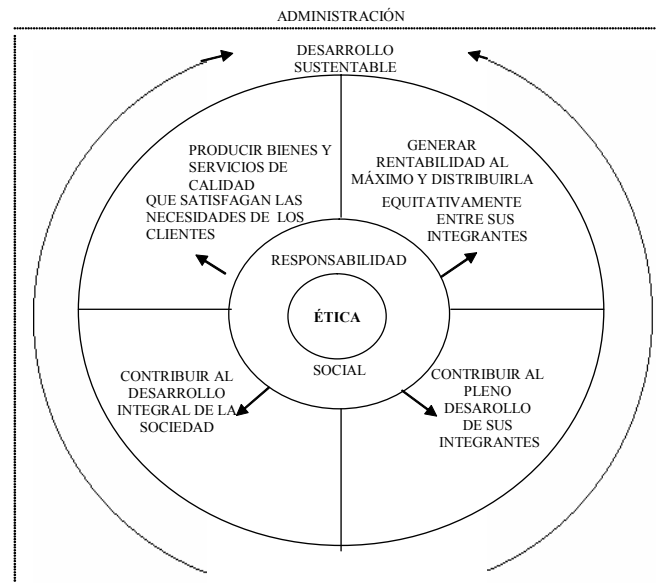
de información, mecanismos legales y administrativos, necesarios para planificar cuando los incentivos racionales son insuficientes (beneficios de gestión y sistemas de control). Por su parte, las empresas deben incentivar un cambio organizacional profundo, que promueva nuevas y mejores relaciones entre los actores (empresarios, trabajadores, proveedores, comunidad), favoreciendo con ello un desarrollo sustentable que valore la diversidad cultural, social y territorial del país e impulsando la responsabilidad social y ambiental a través del fomento de valores éticos.

ÉTICA- RESPONSABILIDAD SOCIAL-DESARROLLO SUSTENTABLE- ADMINISTRACIÓN

La ética debe ser considerada por la administración como la base fundamental de las decisiones y actividades que se realicen, pues ésta le permitirá cumplir con su responsabilidad social de forma adecuada, ya que una empresa que se sustenta en valores éticos, será capaz de alcanzar sus objetivos económicos y sociales de forma eficaz y eficiente, para de esta manera contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida de la sociedad, mediante la producción de bienes y servicios, y la creación de empleos de calidad, que eliminen los abusos hacia los trabajadores, proporcionándoles mejores condiciones físicas de trabajo, oportunidades de desarrollo y crecimiento de sus habilidades y competencias, y seguridad para lograr sus objetivos personales (Figura 1).

FIGURA 1.

LA ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN



Fuente: Elaboración propia

Para que una organización alcance los objetivos antes mencionados, es necesario que cuente con una administración con integridad ética y con una cultura organizacional proba; es decir, una administración dotada de valores. Hay dos elementos, entre otros, que pueden ser la llave del cambio en las organizaciones: la educación o capacitación, y el liderazgo.

En materia de educación o capacitación, se podría incorporar, en primer lugar, el estudio de la Ética como disciplina en la formación de los administradores, dado que, según Orellana, se da en muy pocas universidades, aunque en muchos casos se incluye de manera marginal dentro de

alguna otra asignatura; en segundo lugar, los valores morales y la Ética deberían integrarse como práctica cotidiana en todos los cursos que se dicten; y, en tercer lugar, se deben preparar Códigos de Ética de la Administración en documentos que funcionen como verdaderos manuales operativos para actuar, desarrollando el valor de denunciar lo corrupto y no aceptarlo con indiferencia. La penetración de los valores éticos en la administración no debe entenderse como una labor de catequización, pues no se trata de ganar adeptos para una nueva religión, sino de divulgar los valores aceptados socialmente, con la intención de que se arraigue en la cultura organizacional.

Dos preocupaciones centrales deben ser de gran consideración en torno a un Código de Ética; por una parte, el que se transforme en una declaración programática y una bandera reivindicativa de los derechos del administrador y, por la otra, que se convierta en un mero ritualismo carente de contenido, aceptando las formas, pero ejerciendo costumbres que al margen del código ético puedan ser fuentes de corrupción.

En este sentido, un Código de Ética no resuelve la corrupción en las organizaciones, pero junto con el control contable y jurídico, el control de gestión y el ejercicio de una política de personal sana, puede construir una herramienta eficaz contra un mal que puede amenazar hasta la existencia misma de la organización.

El establecimiento de un Código de Ética, sin constituir un cuerpo normativo de carácter legal, por lo menos inicialmente, deberá ser un instrumento que lleve a observar los actos de la administración desde una perspectiva diferente, contribuyendo a contrarrestar la corrupción, la cual es fácil detener cuando comienza a corroer a la

organización, pero que también es parte de la cultura, cuando esa corrupción se entiende como normal o imposible de evitar. alguna de las partes deberá romper el círculo perverso que forma la cadena triangular Estado-Empresa-Mafia (Orellana, 2002; 19).

En cuanto a liderazgo, es imprescindible que el líder de la organización considere que tanto la ética como la responsabilidad social, son elementos que generan innovación, transparencia, eficiencia, rentabilidad, confianza, reputación y legitimidad, que conllevan a una mayor competitividad de las organizaciones y al desarrollo sostenible. El fomentar valores éticos dentro de la empresa, permite que los integrantes de la misma actúen de manera honesta y transparente, evitando de esta forma la práctica de la corrupción.

La corrupción, en la actualidad, parece ser una forma de comportamiento común de las personas en el ambiente político, pues es un tema que plaga la mayoría de los medios de comunicación, tanto impresos como electrónicos en todo el mundo. Pero ¿qué hay de las personas que se desempeñan en la administración, tanto pública como privada? ¿Se manifiesta solamente en los políticos? o ¿también se manifiesta en los administradores o en quienes aun sin disponer de un título universitario de licenciatura en administración se desempeñan en esos cargos? Sin duda alguna, es fácil relacionar la corrupción en la administración pública, porque de una u otra manera hemos padecido en carne propia sus consecuencias. Pero ¿se dará de la misma manera en el sector privado? La falta de conocimiento, real o fingido, sobre la importancia de la consideración ética en nuestro actuar cotidiano, por una parte, y las posibles repercusiones de actos y procesos de corrupción, por la otra,

han propiciado que se llegue a ver a la corrupción como algo natural, normal, aunque a través de ellos se ponga en peligro nuestro ser, y la existencia humana y de la naturaleza.

Es por ello que el estudio de la administración de las organizaciones, tanto desde el nivel individual como del grupal, debe coadyuvar a la difusión del conocimiento del concepto de la ética y del actuar con la consideración ética de las consecuencias, que permitan combatir la práctica de los actos y procesos de corrupción en todas sus posibles manifestaciones.

La complejidad del tema de la corrupción, debe ser considerado como un primer acercamiento para explorar su relación con los conceptos de ética, responsabilidad social, desarrollo sustentable y administración, con la finalidad de encuadrarlos en diferentes niveles pragmáticos; desde el nivel del sistema general llamado sociedad, pasando por las organizaciones, hasta llegar al nivel que reviste mayor trascendencia para nosotros como docentes e investigadores: la formación del administrador.

A la corrupción en términos generales, en nuestra cultura occidental, Aristóteles la definió como un cambio que va de alguna cosa, al no ser, de ella; de aquí que la corrupción involucre descomposición, alteración, putrefacción, seducción, cohecho, arreglo, soborno, como algo dado o prometido para inducir el hacer algo con vistas a corromper el comportamiento de una persona, especialmente en su funcionamiento, para hacer algo ilegal o malo, algo tortuoso, sin escrúpulos, fraudulento, vicioso o abusivo, una mala costumbre.

La corrupción, como acto, estado o proceso de corromper, de ser corrupto, conllevando el cambio del ser al no ser, forma parte, por tanto, de la consideración ética

del bien y del mal, relacionándose con el involucramiento de la deshonestidad, como la falta de verdad, falta de confianza, sin integridad, torcido, sin base en carácter, depravado, pervertido, malévolo, decadente, pútrido, actuando por mercenarios motivos sin consideración de honor, derecho o justicia.

Así, los errores de comisión, de omisión y los cambios que producen desviaciones entre lo deseado y lo que ocurre, pueden encontrarse entrelazados estrechamente con posibilidades de corrupción, de ahí la relevancia en indagar su posible causalidad. Sin embargo, la corrupción conlleva más profundamente:

1. La comisión de una violación de deberes u obligaciones, los cuales pueden o no estar legalmente o reglamentariamente especificados;
2. El interés de algún agente al cual la corrupción sirve o beneficia y por lo que los intereses de otros son afectados; y
3. Quien induce la corrupción y quien la lleva a cabo, son partes del mismo fenómeno.

Lo que *puede* ser considerado como corrupción, puede variar de cultura a cultura, dependiendo de la opinión pública, pero lo que *debe* ser considerado corrupto, no debe variar de esa manera, ya que *cualquier acto que obstruye el desarrollo individual, grupal, organizacional o social, a pesar de cómo lo perciba la gente, debe estar considerado como algo posiblemente corrupto.*

En materia de administración pública, Heidenhammer hace notar que “las definiciones de corrupción tienden a referirse a uno de tres dominios principales: un dominio jurídico (la corrupción, como una infracción por parte de un servidor público); un dominio de mercado (la corrupción,

como un tipo de decisión económica tomada por un servidor público); y un dominio político (la corrupción, como la subversión del interés público por intereses particulares). Evidentemente, estos dominios no se excluyen entre sí. Se podría decir que la especificación de lo que queremos decir cuando hablamos de corrupción, ha dependido del enfoque disciplinario del analista, y que se han tenido definiciones un tanto distintas cuando éstas provienen de las ciencias políticas, del derecho o de la economía, lo mismo que también varían las definiciones cuando provienen de una tradición weberiana, que cuando salen de una teoría de opción racional o del marxismo” (Lomitz, 2000; 11).

Por otra parte, la multiplicación de definiciones y de precisiones técnicas acerca de lo que es la corrupción, no ha impedido que la mayor parte de los estudiosos usen la palabra corrupción, de un modo general, para referirse al *uso de una función pública para obtener beneficios particulares, generalmente transgrediendo las leyes*.

Por su parte, Patricio Orellana propone que: “la corrupción administrativa es un proceso perverso realizado por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, que consiste en apropiarse o desviar indebidamente recursos asignados directa o indirectamente a la atención de los usuarios y puede asumir, además, las formas veladas de la ineficiencia deliberada o no deliberada y de actos conforme a las normas que implican el mismo efecto de desviar recursos de su destino legítimo” (Orellana, 2002; 2). En este caso, es importante aclarar que las deficiencias a que se refiere son aquellas que implican incumplimiento de deberes u olvido de los principios fundamentales de la Administración. Aclara además que, desde esta perspectiva, el sujeto de la corrupción no es otro que el jefe, porque es

el que tiene el poder, que en este caso es la facultad de desviar los recursos de un fin social a un fin individual. En este sentido, quien toma la decisión del acto corrupto es el que tiene el poder; el usuario puede ser un corrupto que ofrezca succulentas mordidas, pero la decisión siempre será del jefe.

La causa fundamental de la corrupción administrativa, es la debilidad o ausencia de los valores éticos en los seres humanos. Sin embargo, existen otras causas que no son fáciles de encontrar, diversos factores individuales, grupales, organizacionales y sociales son coproductores de este fenómeno multicausal; por lo tanto, es necesario empeñar esfuerzos de indagación para determinarlos, si es que se quiere contribuir al verdadero progreso y desarrollo individual, grupal, organizacional y social, y no continuar sólo considerando que la corrupción es un esfuerzo para sobreponer obstrucciones impuestas por las condiciones sociales al desarrollo de todos; es necesario promover el dejar de percibir que la corrupción hace posible las cosas de maneras más eficientes y eficaces, ya que a la larga esto impide también un desarrollo más armonioso de todos.

CONCLUSIONES

En la práctica administrativa actual, orientada primordialmente hacia la maximización de las ganancias, utilidades o retornos de la inversión, en general, hacia la consecución de objetivos netamente económico-monetaristas, existe la posibilidad de que se haya generado una especie de avaricia financiera en donde se han llegado a confundir, o distorsionar, conceptos básicos esenciales de la administración, tales como: ética, responsabilidad social,

desarrollo sustentable, versus corrupción

El desconocimiento de la importancia del concepto de la ética en todo el actuar humano individual y social, hace que nuestras sociedades y nuestras organizaciones, día con día, cada vez más parecen verse y estar involucradas en actos y procesos que pueden clasificarse como *patológicos*, actos y procesos de corrupción, cuya extensión hace suponer que se pueden estar alcanzando niveles endémicos y epidémicos que ponen en peligro la existencia y sobrevivencia natural en lo individual, lo organizacional y lo social en general. Actos y procesos de corrupción que no sólo ponen en riesgo a la humanidad, sino también, ponen en riesgo a nuestro propio planeta Tierra y la relación de éste con el Universo. Promover la remoción de las obstrucciones al desarrollo, es tratar de prevenir y curar la patología de la corrupción.

El profesional de la administración se encuentra sometido a fuertes presiones. Por ejemplo, al tomar decisiones y acciones en una organización para tratar de resolver problemas, corre un grave riesgo, ya que si las decisiones y acciones no están bien tomadas y llevadas a cabo correctamente, pueden no solucionar el problema sino, por el contrario, producir otro estado maligno que puede obstaculizar el desarrollo sano y armónico de la Organización, y en casos extremos, llevarla hasta la extinción.

El profesional de la administración se ve presionado por los resultados. En su afán por conseguir la eficacia y la eficiencia se ve influenciado por la competencia, con una ideología utilitarista generalizada, en donde pareciera ser que el fin único de la organización es el de velar por los intereses de los empresarios o inversionistas: las utilidades. Esta situación lo ha orillado a desarrollar habilidades para

evadir la ley, bajo el precepto de: “lo que no está prohibido, está permitido”. Es tal la situación, que parece fácil entender por qué podemos observar en la actualidad los esquemas de corrupción que se han generalizado como un cáncer silencioso que corroe las entrañas de las organizaciones y de la sociedad.

En muy pocas instituciones de educación superior en México se estudia la Ética Administrativa; prácticamente no se considera importante. Pareciera ser que en la práctica administrativa no hay tiempo para pensar en trivialidades; los códigos de ética de la administración actual, se ocupan más de aspectos como la piratería y la camaradería, que de otros aspectos que resultan ser esenciales para un sano desarrollo de dicha actividad, además de que en la realidad existe una gran cantidad de personas que desempeñan funciones administrativas sin disponer de los conocimientos básicos necesarios; ni del aspecto jurídico, ni de aspectos técnicos, mucho menos de aspectos básicos de la Ética, la responsabilidad social y el desarrollo sustentable, como disciplinas.

De lo anterior, se debe destacar la importancia de la formación metodológica del administrador para que, dada una cierta circunstancia, él pueda escoger el método más apropiado para detectar y enfrentar las causas que originan la patología, y no sólo volverse experto en la aplicación de ciertas técnicas, procedimientos, o herramientas, sólo por estar de moda.

Otro factor importante que debe ser considerado en la formación del profesional de la administración, es la adopción de un enfoque sistémico que le permita acercarse a cada situación, considerándola como un sistema, para entender de manera más precisa la situación, su circunstancia

y el contexto en el que se da.

Dadas las situaciones descritas, se genera la imperiosa necesidad de que las Instituciones de Enseñanza Superior, en nuestro caso dedicadas a la formación de los profesionales de la Administración, reconsideren sus posiciones ideológicas, contemplando la impartición de nuevos

elementos en su currícula académica considerando de manera relevante la asimilación de las experiencias en la formación de los profesionales médicos, para su aplicación en los esquemas de formación de los profesionales de la Administración.

BIBLIOGRAFÍA

- Abbagnano Nicola (1996), *Diccionario de Filosofía*, 13ª. Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México.
- Ackoff, R.L. (1949), *On A Science of Ethics*, Philosophy and Phenomenological Research, Vol. IX, pp. 663-672.
- ____ (1962), *Scientific Method-Optimizing Applied Research Decisions*. Wiley, N.Y.
- ____ (1999), *Re-Creating the Corporation-A Design for Organizations for the 21st. Century*, Oxford, New York.
- Churchman, C. W. (1961), *Prediction and Optimal Decision-Philosophical Issues of a Science of Values*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- ____ (1968), *Challenge to Reason*, Mc Graw Hill, N.Y.
- ____ (1971), *The Design of Inquiry Systems*, Basic Books, N.Y.
- ____ (1979), *The Systems Approach and Its Enemies*, Basic Books, N.Y.
- Coriat, B. (1982), *EL Taller y el Cronómetro-Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Siglo XXI Eds, México.

- Deysine, Anne. *Political corruption: A Review of the literature*. Journal of Political Research
- Gillespie R. (1976), *Manufacturing Knowledge*, Cambridge U. Press, Cambridge, Mass.
- Heidenheimer, Arnold J. *Topografía de la Corrupción; Investigaciones en una Perspectiva Comparativa*; Pub. electrónica: www.unesco.org/issj/rics149/heidenheimer149.htm
- Lomitz, Claudio (2000. P. 11), *Vicios públicos, Virtudes privadas; la Corrupción en México* CIESAS, México.
- Mayo E. (1933), *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Macmillan, N.Y.
- Mitroff I.I. (1988), *Business Not as Usual-Rethinking Our Individual, Corporate, and Industrial Strategies for Global Competition*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Mitroff I.I., R.O. Mason, and C.M. Pearson (1994), *Frame Breack-Radical Redesign of American Business*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Mitroff I.I. (1998), *Smart Thinking for Crazy Times-The Art of Solving the Right Problems*, Berret-Koehler, San Francisco.
- Nelson D. (1974), *Scientifi Management, Systematic Management and Labor 1880-1915*, Business History Review, Vol.XLVIII, No. 4, pp 479-500.

- Orellana, Patricio en *Revista Probidad* diciembre 2001–enero 2002. Revista electrónica: ww.probidad.org/revista/017/007.html.
- Rodil, Florencio (2005), *RSE: El Lado Oscuro de la FE*. Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa. IX Coloquio de Administración. México.
- Roethlisber F.J. and W.J. Dickson (1976), *Management and the Worker*, Harvard U. Press, Cambridge, Mass. 1976. Schein, Edgar. CAREER DYNAMICS. Addison Wesley. Nueva York.
- Roth W. (2000), *The Roots and Future of Management Theory-A Systems Perspective*, St. Lucie Press, N.Y.
- Savall, Henri (2003), “Modelo de Gestión Socio-Económica y Responsabilidad Social de la Empresa”. Publicado en CD Memorias del 1er Congreso Internacional de Análisis organizacional: los Dilemas de la Modernización, Homenaje a Jaques Girin, Iztapalapa, México.
- Simon, H.A. (1945), *Administrative Behavior-A Study of Decision –Making Processes in Administration Organization*, The Free Press, N.Y.
- Taylor, F. (1911), *The Principles of Scientific Management*, Harper and Bros., N.Y.
- Vickers G. (1970), *Value Systems and Social Process*, Penguin Books, Harmondsworth, England.
- _____ (1970), *Freedom in a Rocking Boat- Changing Values in an Unstable Society*, Penguin Books, Harmondsworth, England.
- _____ (1983), *Human Systems are Different*, Harper & Row, N.Y.
- Pequeño Larousse Ilustrado, Ediciones Larousse, Paris, 1977.
- The Random House Dictionary of the English Language, N.Y., 1967
- “La Ética sí es Negocio”. Periódico Reforma, Sección Negocios pag. 12ª. De fecha 2 de Julio del 2001.
- “La Ética es un Buen Negocio”. Editado por la Unidad de Vinculación para la Transparencia de la secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo del Gobierno Federal. México 2000. <http://www.secodam.gob.mx>.
- <http://www.sustentable.cl/portada/Andres/358.asp>. Extraído en abril de 2004.- Nebel, Bernard J. y Wright, Richard T. (1999). Ciencias Ambientales. Ecología y desarrollo sostenible. 6ª. ed. Versión en español. Pearson Educación. México. p. 14.

Copyright of *Administracion y Organizaciones* is the property of Universidad Autonoma Metropolitana - Xochimilco and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.