



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMINO

ÉTICA EMPRESARIAL



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

ÉTICA EMPRESARIAL

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ÉTICA DE EMPRESA

En la comprensión de los aspectos éticos y sociales relacionados con el ejercicio profesional, recuérdese que la ética se refiere a los principios de lo correcto o lo incorrecto que los individuos, en su calidad de seres morales libres, emplean para tomar decisiones que normen su comportamiento. El ejercicio profesional se puede emplear para alcanzar el progreso social, aunque también se puede aprovechar para cometer delitos y amenazar los valores sociales más preciados. Las organizaciones deben promover la transparencia y facilitar más que nunca la recopilación, integración y distribución de la información, así como atender nuevas preocupaciones acerca del uso apropiado de los datos del cliente, la protección de la privacidad personal y de la propiedad intelectual, entre otros problemas contemporáneos.

Otros aspectos éticos que surgen se refieren a establecer la responsabilidad formal por las consecuencias del uso indebido de los sistemas de información y fijar estándares para salvaguardar la calidad de los datos en cuanto a la seguridad de los individuos. Además de preservar los valores e instituciones considerados esenciales para la calidad de vida en una sociedad.

En los últimos años, afirma Laudon (2012), hemos sido testigos de los problemas más desafiantes en el sentido ético para grandes empresas de los Estados Unidos y en general para los negocios globales. En la figura 1 se proporciona una pequeña lista de casos que demuestran un juicio ético erróneo por parte de directivos de nivel superior y medio, a lo largo y ancho de un conjunto de industrias. Puede verse que en muchos casos los perpetradores de estas conductas delictivas utilizaron sistemas de información para ocultar sus decisiones del examen público con la esperanza de que no serían descubiertos. Lo anterior reafirma la necesidad de la rendición de cuentas, del establecimiento de normas de conducta ética dentro de las organizaciones, así como la fijación de valores que se consideren esenciales para la calidad de vida en la empresa y la sociedad. Es indispensable preguntar: ¿Cuál es el curso de acción ética y socialmente responsable?



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

EJEMPLOS DE JUICIOS ÉTICOS IMPROPIOS DE DIRECTIVOS DE NIVEL SUPERIOR Y MEDIO

Lehman Brothers (2008-2010)

Banco de inversión estadounidense más antiguo colapsado en 2008. Lehman cometió fraude con la contabilidad para ocultar sus malas inversiones y también se involucró en tácticas engañosas para desviar inversiones de sus registros.

WG Trading Co. (2010)

Paul Greenwood, gerente de fondos de inversión y socio general en WG Trading, se declaró culpable de defraudar a los inversionistas en \$554 millones a lo largo de 13 años; Greenwood pagó al gobierno \$331 millones y está en prisión.

Servicio de Administración de Minerales (Departamento del Interior de Estados Unidos) (2010)

Se acusó a los gerentes de aceptar regalos y otros favores de las compañías petroleras, de permitir que los empleados de las compañías petroleras escribieran los informes de inspección y de no hacer cumplir las regulaciones existentes en las plataformas marinas. Los empleados falsificaron de manera sistemática los registros.

Pfizer; Eli Lilly y AstraZeneca (2009)

Estas empresas farmacéuticas pagaron miles de millones de dólares por cargos federales debido a que sus ejecutivos arreglaron las pruebas de ciertos fármacos antipsicóticos y analgésicos, los comercializaron de manera inapropiada a los niños y reclamaron beneficios sin fundamento al tiempo que cubrieron los resultados negativos. Las empresas falsificaron información en los sistemas.

Galleon Group (2009)

Se presentaron cargos contra el fundador de Galleon Group por comerciar con información interna, pagar \$250 millones a bancos de Wall Street y obtener a cambio información del mercado que otros inversionistas no recibieron.

Siemes (2009)

La empresa de ingeniería más grande del mundo pagó más de \$4mil millones a las autoridades alemanas y estadounidenses por un esquema de soborno a nivel mundial que duró varias décadas, aprobado por los ejecutivos corporativos para influenciar a los clientes potenciales y a los gobierno.

Tabla 1. Ejemplos de juicios éticos impropios de directivos de nivel superior y medio.

Fuente: Laudon, K. y Laudon, J. (2012) Sistemas de información gerencial. (12 ed.). Edición. México: Pearson Educación.



En relación con la ética de la empresa deberá considerarse una serie de principios éticos fundamentales, con el fin de tomar las decisiones correctas en la vida empresarial, y que pueden incluirse en la siguiente lista razonablemente completa de principios independientes y últimos según lo señala Elegido (1998).

- **Principio de solidaridad:** es necesario preocuparse por promover el bienestar de todos los seres humanos, no solo el nuestro. En la medida en que no se haga, se socava nuestra propia realización.
- **Principio de racionalidad:** siempre se requiere esforzarse por actuar inteligentemente.
- **Principio de equidad o imparcialidad:** se debe aplicar los mismos criterios para juzgar las propias acciones, las de las personas queridas, y las de los extraños.
- **Principio de eficiencia:** no bastan las buenas intenciones para tratar de promover la realización humana; es necesario esforzarse por usar medios eficaces.
- **Principio de abstenerse de elegir dañar a un ser humano:** nunca se debe elegir directamente el dañar a un ser humano en un aspecto de su identidad personal.
- **Principio de la responsabilidad del papel que hay que desempeñar:** no se tiene la misma responsabilidad por todos los aspectos del bienestar de todos los seres humanos. Las circunstancias, capacidades, papeles que hay que desempeñar y compromisos específicos dan responsabilidad prioritaria por ciertos aspectos del bienestar de ciertas personas.
- **Principio de aceptación de efectos colaterales perniciosos:** bajo ciertas circunstancias, puede ser razonable realizar acciones que probablemente, e incluso seguramente, provocarán efectos colaterales perniciosos.

Por último, en muchas consideraciones de problemas de ética empresarial deberán considerarse los **límites de la responsabilidad social** y las **prioridades entre las responsabilidades de la empresa**, así como la **finalidad de una empresa ética**, asuntos que también discutiremos en este documento.

Seguidamente, se abordarán la justificación y las implicaciones de estos principios y asuntos con mayor detalle.

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD

Tenemos que preocuparnos por promover el bienestar de todos los seres humanos, no sólo el nuestro. En la medida en que no lo hagamos, socavaremos nuestra propia realización.

Este principio también ha sido llamado principio de altruismo, de comunidad y de cooperación; y dice que, de poder escoger, sería mejor que el ser humano tuviera una condición emocional que le hiciera sensible a las necesidades de los demás, en lugar de una que lo hiciera egoísta por naturaleza.

El principio de solidaridad se halla en el fundamento de las principales tradiciones éticas y religiosas. Es erróneo afirmar que ser egoísta es ser más racional. El ser humano puede escoger ser egoísta, pero al hacerlo así, no estará siguiendo a la razón, sino más bien a sus sentimientos de preferencia por sí mismo.

PRINCIPIO DE RACIONALIDAD

Siempre debemos esforzarnos por actuar inteligentemente.

Actuar racionalmente significa orientarse, por una consideración inteligente, de la forma en que las acciones probablemente beneficiarán la satisfacción de los seres humanos; en tanto que actuar irracionalmente significa dejar que las emociones o sentimientos nos aparten del sendero que recomienda nuestra inteligencia.

PRINCIPIO DE EQUIDAD O IMPARCIALIDAD

Debemos aplicar los mismos criterios para juzgar nuestras propias acciones, las de las personas queridas y las de los extraños.

El principio de equidad no exige que uno trate a todo el mundo de la misma manera. Es congruente con la equidad tratar de manera diferente a personas diferentes, con tal que se tenga una razón para discriminar que también sería válida si otras personas estuvieran implicadas. Las cosas marcharán mejor para todos, cuando cada quién le dé prioridad al cumplimiento de sus compromisos contractuales.



En diversas actuaciones de la vida diaria se puede actuar de una forma caprichosa e injusta, alegando que hay una razón para esa acción, pero ¿Cómo se puede descubrir si una razón es genuina? Elegido (1998) describe el test de equidad para ese propósito:

El primer y más sencillo test de equidad es considerar cuál sería la posición de uno si los papeles se invirtieran, es decir, si uno tuviera que cargar con las consecuencias desfavorables de la acción. Este test refleja en el consejo que a menudo se da en la vida común y corriente: 'Ponte en su lugar' (p. 70).

Otra prueba sencilla pero válida para resolver casos de equidad es la de la consistencia. Si a alguien lo impulsa un interés equitativo para con todas las partes afectadas, en lugar del puro interés personal o el apego, aplicará la misma regla cuando su aplicación lo favorezca a él y a sus seres queridos, que cuando ello no sea así.

EL PRIMER Y MÁS SENCILLO TEST DE EQUIDAD ES CONSIDERAR CUÁL SERÍA LA POSICIÓN DE UNO SI LOS PAPELES SE INVIRTIERAN, ES DECIR, SI UNO TUVIERA QUE CARGAR CON LAS CONSECUENCIAS.

En todo caso, se trata de responder a las mismas preguntas: ¿Es posible que esa manera de actuar haya sido motivada por una preocupación auténtica e imparcial por el bien de todas las partes afectadas? ¿Es probable que más bien haya sido motivada por el simple hecho de que la persona que de-

idió se sentía más fuertemente apegada a una parte que a la otra? En la práctica, cuando se considera un problema complejo de equidad, es útil tratar de aplicarle varias pruebas que iluminen los aspectos del problema.



PRINCIPIO DE EFICIENCIA

Al tratar de promover la realización humana, las buenas intenciones no son suficientes; tenemos que esforzarnos por usar medios eficaces.

Si una persona efectivamente quiere promover la realización humana, no es posible que la satisfagan buenas intenciones, pero indefinidas e imprácticas. Es preciso hacer lo mejor que uno pueda para llevar las intenciones a la realidad, y ello significa actuar de la manera más eficiente posible.

Desde este punto de vista, no es un comportamiento correcto que por ejemplo, una organización manifieste el deseo general de contribuir con la satisfacción de las necesidades generales de la comunidad y de buenas a primeras contribuya con algún grupo que pretenda levantar guarderías infantiles en la zona. El comportamiento ético en este caso exigiría no sólo la disposición de ayudar a los demás (principio de solidaridad) sino también la disposición de hacer el esfuerzo de identificar una organización competente y capaz de administrar como es debido los recursos que se desee donar, y asegurarse de que efectivamente llegue a sus beneficiarios de la manera más eficaz posible (principio de eficiencia).



PRINCIPIO DE ABSTENERSE DE ELEGIR DIRECTAMENTE DAÑAR UN SER HUMANO

Nunca debemos elegir directamente dañar a un ser humano en un aspecto de su identidad personal.

El principio establece que nunca es correcto querer elegir directamente causar un daño a un ser humano, sin importar si es meritorio el objetivo de la misión. Se puede elegir directamente causar un daño cuando el objetivo del autor es precisamente provocar el perjuicio, sea como fin en sí mismo o como medio para otro fin. No se quiere ni se persigue el perjuicio directamente cuando es solo la consecuencia colateral de la acción del actor, y el perjuicio no se persigue ni como fin ni como medio para un objetivo ulterior (ejemplos muertes colaterales de civiles inocentes en guerras entre países).

A veces es muy difícil decidir si algo se elige directamente o no, de acuerdo con esos criterios. Así por ejemplo, la amputación de miembros del cuerpo por razones médicas; matar en defensa propia o despedir empleados ineptos, son ejemplos de daños que siguen como efectos colaterales de ciertas acciones, más que de una voluntad de provocar daños.

El único perjuicio que abarca el principio es el ataque a aspectos intrínsecos del bienestar de una persona (es decir los bienes humanos intrínsecos). El principio no abarca los bienes instrumentales como el dinero y los bienes sensibles, como el placer y la comodidad. No obstante, no todos están de acuerdo en que exista el deber absoluto de abstenerse de elegir directamente causar un daño. Algunas personas piensan que bajo ciertas circunstancias podría estar justificado tomar esa elección si esa es la única manera de evitar consecuencias incluso peores.





PRINCIPIO DE LA RESPONSABILIDAD DEL PAPEL QUE HAY QUE DESEMPEÑAR O VOCACIÓN

No tenemos la misma responsabilidad hacia todos los aspectos del bienestar de todos los seres humanos. Nuestras circunstancias, capacidades, cursos de acción y compromisos específicos nos dan responsabilidad prioritaria por ciertos aspectos del bienestar de ciertas personas.

Hay muy buenas razones para que las personas asuman responsabilidades especiales, que se derivan de los papeles especiales que desempeñan. Algunos pensadores han hecho énfasis en la importancia de que cada persona tenga un plan global de vida que integre sus diversos objetivos, orientaciones y compromisos. La idea guarda relación con el papel que las responsabilidades y compromisos especiales desempeñan en nuestra vida.

Actuar racionalmente exige que se dé a nuestra vida un conjunto armónico de orientaciones, propósitos y compromisos, que darán un marco básico para cada una de las opciones más específicas. Dado que el futuro está sujeto a muchas contingencias, por lo general será poco razonable comprometerse con un plan detallado a cuarenta años por ejemplo; lo que se necesita es esbozar los rasgos generales de lo que llamamos una vocación, o lo que en términos de administración de negocios se llama la declaración de la misión de la empresa: es decir, un conjunto básico de orientaciones y compromisos que toman en consideración las circunstancias, talentos y oportunidades especiales de cada quien.



Los requisitos racionales básicos de cualquier plan de vida o vocación de acuerdo con Elegido (1998):

- Es necesario cierto grado de concentración y compromiso. Como hay muchos objetivos que pueden perseguirse, pero el tiempo, la energía y los recursos son limitados, a fin de ser efectiva, es preciso que la persona se concentre en ciertos objetivos y compromisos prioritarios.
- La elección de en qué concentrarse ha de tomar en cuenta los talentos y oportunidades propios de cada quien. Si una persona no se compromete a seguir una vocación para la cual está dotada, sin que haya razón adecuada para ello, el hecho indica que, o bien esa persona no ha captado adecuadamente el atractivo real de los bienes que pudo haber logrado, o bien se está dejando llevar por sentimientos de agrado o desagrado.

Específicamente, los gerentes, en virtud de su posición, tienen compromisos especiales, implícitos o explícitos, que obtuvieron al aceptar sus puestos y seleccionar esta carrera. Tales responsabilidades, según Elegido (1998) son las siguientes:

- **Fomentar la eficacia en la organización.** Esta eficacia depende de modo relevante del comportamiento de los gerentes de la organización. Estos servidores deben hacer un esfuerzo constante para que la organización reenfoque su misión, concentre sus energías y se someta a control.
- **Fomentar la unidad en la organización.** Las empresas están integradas por muchos individuos, y cada uno de ellos tiene sus propias ideas, aspiraciones y ambiciones. Por sí solas las organizaciones tienden por naturaleza a la división y a la disgregación. Al efecto, los directivos deberán crear una cultura común, enfocando a la organización en metas comunes y dando a sus miembros razones para trabajar en equipo.
- **Cumplir con sus responsabilidades fiduciarias.** Los gerentes no son propietarios, en la mayoría de las veces, por lo que administran recursos que pertenecen a otros y en virtud de las características de su puesto, es muy difícil para los dueños determinar si los ejecutivos han sido diligentes en el cumplimiento de sus obligaciones. A raíz de esto nació el concepto de "obligaciones fiduciarias". En el derecho, siempre que alguien es responsable ante otros, y es muy difícil determinar el esmero con que realiza sus labores, se dice que es un "fiduciario", es decir, alguien ubicado en una posición de confianza; que tiene deberes de mucho cuidado sobre los intereses de aquellos a quienes deben esas obligaciones.

PRINCIPIO DE LA ACEPTACIÓN DE EFECTOS COLATERALES PERNICIOSOS

Bajo ciertas circunstancias, puede ser razonable realizar acciones que probablemente, e incluso seguramente, provocarán efectos colaterales perniciosos.

Para abordar este principio conviene hacer esta pregunta: ¿Debería la persona que quiere actuar de una manera íntegramente racional evitar hacer cualquier cosa de la cual se siga, como consecuencia colateral, la destrucción o el impedimento de un bien intrínseco? Sencillamente es imposible actuar de tal forma que se evite de modo absoluto el causar efectos colaterales perniciosos.

Sin embargo, se pueden generalizar las condiciones bajo las cuales sería posible aceptar razonablemente causar cierto perjuicio como consecuencia de las propias acciones, de acuerdo con Elegido (1998).

- La acción misma no tiene que ser tal, que si se efectúa necesariamente se tiene que elegir causar perjuicio, pues en ese caso la acción caería bajo el principio de abstenerse de elegir directamente dañar a un ser humano. O lo que es lo mismo no se ha de elegir causar daño ni como fin ni como medio para un objetivo ulterior, a lo sumo se puede aceptar como un efecto colateral.
- La aceptación de los efectos colaterales perniciosos tiene que ser compatible con la equidad o debería estar dispuesto también a realizar la acción si las personas afectadas por los efectos colaterales fueran ellos mismos o sus seres queridos, en lugar de extraños.



LÍMITES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

No se puede presuponer que los gerentes estarían justificados para utilizar de manera indiscriminada los recursos de sus empresas, en busca de solucionar todos los males sociales. Existen fundamentos para limitar la aceptación de responsabilidades sociales, ajenas a la misión principal, por parte de una compañía.

Existen límites a las responsabilidades de la empresa por las mismas razones por las cuales las responsabilidades de los individuos son también limitadas. Las organizaciones al igual que los individuos, precisan concentrarse en perseguir ciertos objetivos

específicos a fin de actuar con eficacia. En el caso de las organizaciones empresariales, el logro de objetivos económicos constituye su interés principal.

LA EMPRESA ES UNA COMUNIDAD DE PERSONAS, Y ANTES DE QUE SE PUEDA DECIDIR CUÁLES SON SUS RESPONSABILIDADES CON DISTINTAS PERSONAS, ES PRECISO TENER CIERTA CONCEPCIÓN DE QUIÉNES SON LOS "MIEMBROS" DE ESA COMUNIDAD Y QUIÉNES SON LOS "TERCEROS" EN RELACIÓN CON ELLA.

En lo que se refiere a los grupos, también hay una razón para limitar el alcance de proyectos de interés social: lo usual es que sus miembros se asocien para ciertos propósitos especiales (iglesias, cooperativas, sindicatos y demás). Entonces se podría faltar a la

ética para con algunos de sus miembros, si se dedica una parte significativa de los recursos y esfuerzos comunes a la persecución de proyectos que de ninguna manera se contemplaron al momento en que cada miembro se unió al grupo.

Estas dos razones limitan la aceptación indiscriminada de responsabilidades sociales por parte de una empresa. Las consecuencias prácticas de estas consideraciones se relacionan con las prioridades en las responsabilidades de la empresa.

Es claro que la responsabilidad básica de una empresa es equilibrar los intereses de todos los que forman la compañía, es decir, de todas las partes afectadas por sus operaciones. Son sus dueños, gerentes y otros empleados, así como los clientes, acreedores, distribuidores, proveedores, sindicatos y comunidades donde la empresa opera.

La empresa es una comunidad de personas, y antes de que se pueda decidir cuáles son sus responsabilidades con distintas personas, es preciso tener cierta concepción de quiénes son los "miembros" de esa comunidad y quiénes son los "terceros" en relación con ella.



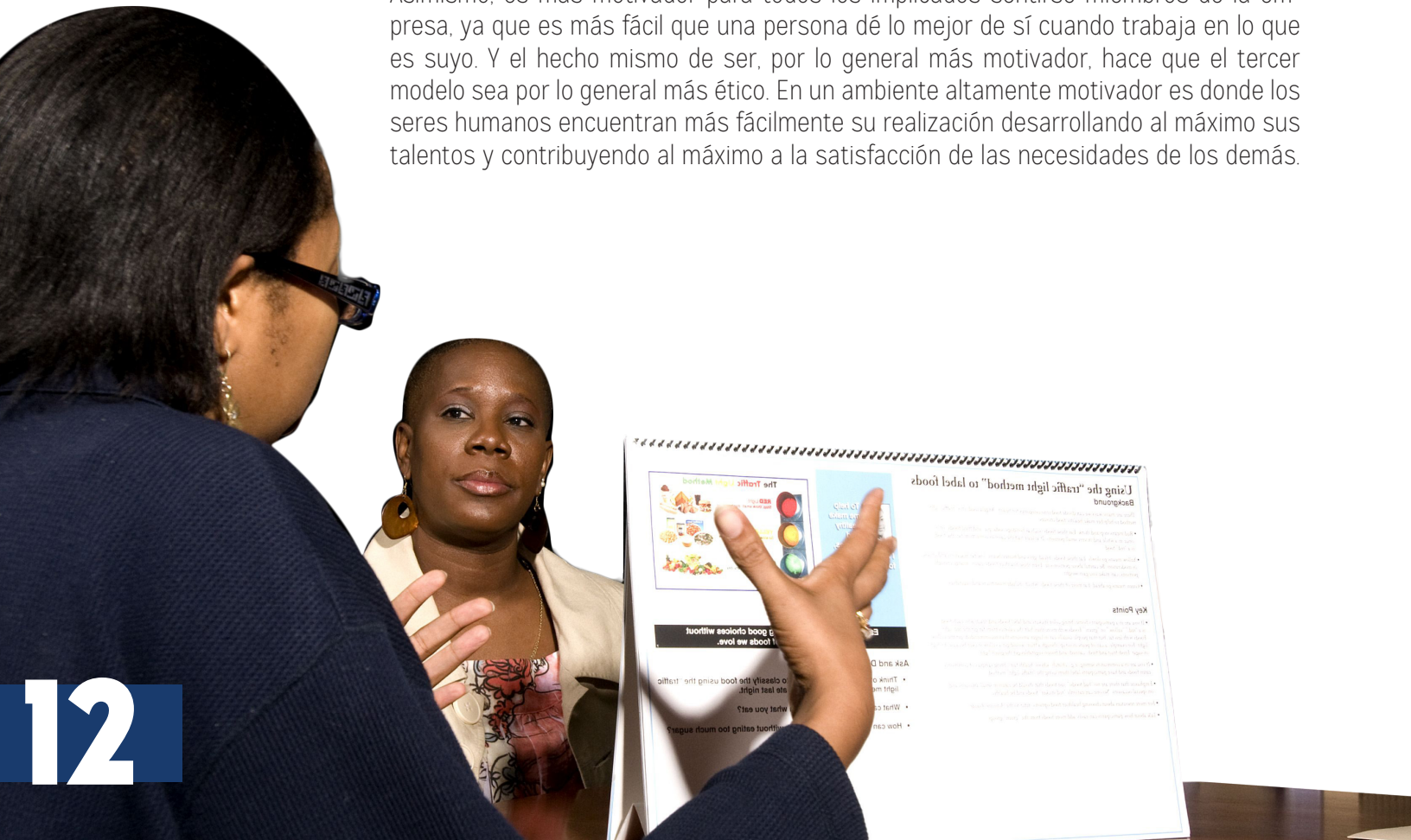


Son tres las concepciones reconocidas de quiénes son en realidad los miembros de una organización empresarial, según Elegido (1998):

- 1. Los accionistas son la empresa.** Los gerentes o los empleados deben ser bien remunerados. Pero son extraños a la empresa, después de qué, cuando la empresa ha cumplido sus obligaciones contractuales para con ellos y otros terceros, si hay algún superávit, pertenece exclusivamente a los accionistas.
- 2. Los gerentes o directores son en última instancia la empresa.** Tales gerentes a menudo se consideran a sí mismos y a sus colegas como las personas verdaderamente comprometidas con la compañía y quienes más arriesgan en el éxito o fracaso de ella. Ven a los accionistas como inversionistas temporales.
- 3. La comunidad de personas seriamente comprometida con la empresa,** puede incluir accionistas, gerentes y trabajadores.

La verdadera importancia de determinar quiénes son en realidad los miembros de una empresa es porque éstos tienen derecho a una mayor participación en la toma de decisiones, y que los intereses de los miembros merecen consideración especial en casos de coyunturas económicas adversas o de utilidades extraordinarias.

Asimismo, es más motivador para todos los implicados sentirse miembros de la empresa, ya que es más fácil que una persona dé lo mejor de sí cuando trabaja en lo que es suyo. Y el hecho mismo de ser, por lo general más motivador, hace que el tercer modelo sea por lo general más ético. En un ambiente altamente motivador es donde los seres humanos encuentran más fácilmente su realización desarrollando al máximo sus talentos y contribuyendo al máximo a la satisfacción de las necesidades de los demás.



LAS PRIORIDADES ENTRE LAS RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA

En lo fundamental, el orden de las prioridades puede derivarse a partir de los principios expuestos, destacándose, según Elegido (1998) los siguientes:

- 1.** La empresa tiene la responsabilidad de actuar éticamente, porque las personas tienen esa responsabilidad, actúen de manera individual o asociados con otros. Por consiguiente, los principios respecto de los actos individuales también se aplican a los actos de la empresa.
- 2.** La empresa tiene responsabilidades especiales para con sus miembros y esas responsabilidades merecen prioridad. ¿Quiénes son los miembros? Como se ha dicho, en las circunstancias más comunes, debe considerarse miembros a los accionistas, a los gerentes y a los empleados.

Las reglas específicas de prioridad empiezan por establecer que jamás es congruente con una postura ética elemental, que una empresa inflija un perjuicio directamente intencional a un ser humano.

En segundo lugar, una empresa no ha de elegir cursos de acción que tengan efectos colaterales que perjudiquen a los demás si ello es incompatible con la equidad. En ese contexto, lo que el principio de equidad exige es aceptar efectos colaterales en terceras personas solo en las circunstancias en que se juzgaría que los bienes que la empresa obtiene con sus actos justificaría aceptar perjuicios incidentales incluso si la propia empresa, a la cual se está apegado, tanto por interés personal como emocionalmente, no estuviera implicada en el asunto. Asimismo, también se faltaría a la equidad si no se aceptaran los perjuicios incidentales en el caso de que seres queridos o personas cercanas a uno, y no extraños, fueran a sufrirlos.

Al fin y al cabo, todos aceptamos sufrir algunos efectos colaterales no compensados como consecuencia de las actividades de nuestros vecinos, y sobrellevarlos por vivir en sociedad. Así, todos sufrimos los inconvenientes de las congestiones de tránsito, todos aceptamos la probabilidad de ser víctimas de accidentes de tránsito, por los cuales no recibiremos compensación si no hay negligencia de parte de quienes los provocan, y todos los que viven cerca de los aeropuertos tienen que soportar el ruido de los aviones que aterrizan y despegan.





De hecho, a la medida que la sociedad prospera se insiste en que se disminuyan muchas de esas molestias, o que al menos se compense completamente a las víctimas de los perjuicios que sufran. Pero esto es un proceso gradual, donde las sociedades pobres tendrán que tener paciencia; en todo caso, siempre habrá incomodidades que no pueden ser compensadas, y la disposición a practicar cierta dosis de tolerancia siempre será un requisito esencial para vivir en una comunidad.

Los deberes elementales de equidad también exigen obedecer las leyes justas de la comunidad; evitar el engaño o cualquier forma de explotación indebida de los clientes, y cumplir los compromisos contractuales, sobretodo pagar capital e intereses a los acreedores, dar a los accionistas réditos proporcionales al grado de riesgo que corren, y pagar salarios justos a los empleados. Se pueden denominar responsabilidades primarias de la empresa a todas esas obligaciones mencionadas.

Todas estas responsabilidades primarias constituyen obligaciones morales definidas. Por consiguiente, hasta que no las cumpla, no tiene sentido que una empresa contraiga más responsabilidades sociales. Si una empresa genera ganancias suficientes para permitirle cumplir todas sus responsabilidades primarias, su siguiente prioridad debe ser tratar de mejorar cuanto sea posible los efectos colaterales negativos provocados por sus actividades. Esto puede hacerse, reduciendo o eliminando tales efectos o compensando total o parcialmente a las personas o comunidades afectadas por la empresa.

Como ejemplo, considérese una compañía petrolera que contamina la zona donde opera. Es claro que esa compañía no "eligió" contaminar el medio ambiente ni como fin ni como medio; también podemos suponer que aceptar la contaminación como efecto colateral de sus actividades productivas era equitativo en virtud de la importancia que posee para el país la explotación del petróleo. Si después de que la compañía ha cumplido con sus responsabilidades primarias todavía hay un superávit disponible, la siguiente prioridad debe ser, o controlar la contaminación yendo más allá de los medios que exige la ley, y compensar a las comunidades e individuos directamente perjudicados por la contaminación no controlada. Estos son costos reales en los cuales ha incurrido la compañía con sus actividades de extracción de petróleo, y hasta que no se eviten o compensen, no hay un auténtico superávit económico. De hecho, la fuente de las "utilidades" sería el perjuicio sin compensar provocado a las personas afectadas.

Los efectos colaterales negativos de las actividades de una empresa pueden ser de muchas clases: daños provocados por empleados y clientes a las cercanías de las instalaciones de la empresa; contaminación del ambiente, etc.

Una vez que una empresa es capaz de generar riqueza adicional más allá de la necesaria para cumplir con sus responsabilidades primarias y evitar o compensar los efectos

LOS EFECTOS COLATERALES NEGATIVOS PUEDEN SER DE MUCHAS CLASES: DAÑOS PROVOCADOS POR EMPLEADOS Y CLIENTES A LAS CERCANÍAS DE LAS INSTALACIONES DE LA EMPRESA; CONTAMINACIÓN DEL AMBIENTE, ETC.

colaterales negativos de sus actividades, la siguiente prioridad justa es aumentar la recompensa a sus gerentes, empleados y accionistas, de modo que ellos puedan participar en la prosperidad que han ayudado a generar con sus labores. Ello puede hacerse de muchas formas diferentes, como conceder a gerentes y empleados mejores salarios o prestaciones, mayor seguridad ocupacional, oportunidades de desarrollo personal y otras. La compañía pue-

de distribuir entre los accionistas dividendos más elevados, o bien seguir políticas que ayuden a la apreciación del valor de las acciones.

En todo caso, está supuesto que los tres grupos son miembros de la empresa. Porque si se asume que la empresa, por ejemplo, pertenece a los accionistas, los incluiría sólo a ellos en ese punto; ya que sostendrá que las responsabilidades de la empresa para con sus gerentes y otros empleados quedan plenamente cumplidas una vez que la empresa satisface todas sus obligaciones contractuales para con ellos. Si por el contrario se considera que los gerentes y empleados son parte de la empresa, se consideraría responsabilidad de la empresa hacerlos partícipes en cualquier superávit al cual hayan contribuido a generar, más allá de sus derechos estrictamente contractuales.

No obstante lo expuesto, no es posible decir que todo aquel superávit pertenece los gerentes, empleados y accionistas, excluyendo a cualquier otra persona. La razón es que los recursos materiales no pertenecen a nadie, ni siquiera a seres individuales, en esa forma absoluta.



La propiedad nunca es un derecho absoluto, sino más bien una institución, justificable solo en la medida en que contribuya efectivamente a la satisfacción de las necesidades de todos los seres humanos; en la medida en que ningún individuo tiene el derecho absoluto a desperdiciar recursos escasos mientras otros padecen necesidad. Además, en la medida en que un uso razonable de los recursos humanos exige que sus propietarios se consideren a sí mismo como administradores, que han de tomar en consideración las necesidades de todas las personas a su alrededor. Esos mismos principios también se aplican a grupos de individuos que poseen recursos colectivamente. Al usarlos y compartirlos han de tomar en cuenta las necesidades sociales e individuales en sus comunidades que no son satisfechas por medio de otros mecanismos.

Aquí conviene afirmar que, en la práctica, beneficia mucho al bien común "dejar que broten cien flores", es decir, contar con muchos centros de iniciativa que donen fondos para satisfacer necesidades sociales, en lugar de depender como lo señala Elegido (1998) sólo de los fondos estatales, a menudo burocráticos, insensibles e ideológicamente excluyentes.

Existe también una razón que justifica la práctica de las empresas que hacen contribuciones a centros educativos, culturales y similares. La empresa se beneficia con la existencia de una sociedad sana, y tal circunstancia se origina en parte por las contribuciones voluntarias de muchos individuos y grupos.

Respecto de los límites de esas contribuciones se ha establecido un criterio fundamental. La cuantía debe ser por lo general modesta en relación con las utilidades de la empresa que hace las donaciones, de acuerdo con Elegido (1998); por cuatro razones principales:

1. Las otras responsabilidades de la empresa por sí misma suelen absorber muchos recursos.
2. La empresa paga impuestos con lo que contribuye a satisfacer las necesidades generales de la sociedad.
3. Si gasta en exceso en estas causas, es vulnerable a la competencia de precios por parte de empresas sin conciencia social, que evitando tales gastos, pueden ofrecer bienes y servicios más baratos.
4. La empresa no puede determinar y resolver un número ilimitado de necesidades sociales, sobre las cuales carece de conocimientos especialmente valiosos, en lugar de expandir sus operaciones relacionadas con su pericia fundamental.



LA FINALIDAD DE UNA EMPRESA ÉTICA

Es ambiguo decir que el fin de toda empresa es generar utilidades, porque en realidad existen compañías que no son administradas de una manera que vayan a maximizar sus utilidades. De hecho, las empresas pueden ser administradas con una orientación para lograr cualquiera de los siguientes objetivos, o una mezcla de ellos, según Elegido (1998):

- Hacer dinero para los gerentes, en oposición a hacer dinero para la empresa misma.
- Garantizar que los gerentes actuales permanezcan en control, aunque no favorezca la generación de mayores utilidades.
- Mantener un ritmo de operaciones que le permita a la firma sobrevivir, sin ser demasiado exigente con los directivos.
- Aumentar las utilidades de otra empresa, la cual puede ser una casa matriz.
- Aumentar la presencia política del dueño, por ejemplo periódicos u organizaciones de comunicación.
- Varias otras razones.

Entonces habría varios matices en el tema de que una empresa busque "maximizar las utilidades"; en cambio sería muy apropiado que una empresa ética busque generar tanto valor económico como sea posible, en una forma consistente con todas sus responsabilidades, y distribuya ese valor económico de una manera equitativa entre sus miembros o colaboradores. No obstante, este objetivo es razonable y legítimo más que obligatorio.

Las empresas persiguen una amplia variedad de metas y no hay nada inherentemente inmoral si todos los miembros de una firma acuerdan hacer énfasis en ciertas metas no económicas.



No es justificable la postura de que las únicas responsabilidades de las organizaciones empresariales son observar la ley y aumentar sus utilidades. Esto porque de acuerdo con Elegido (1998):

1. Las responsabilidades morales van más allá de las obligaciones legales.
2. Los grupos, y no solo los seres humanos individuales, tienen obligaciones morales.
3. La pretensión de que todo el superávit económico generado por una firma pertenece exclusivamente a sus accionistas no posee base ni en la ley ni en las prácticas comunes, ni siquiera en las expectativas de los accionistas.
4. Por sí misma, el mercado no puede garantizar ni la eficiencia económica más alta ni una satisfactoria distribución y uso de los bienes económicos que tome en consideración la totalidad de factores relevantes.

En conclusión, las principales responsabilidades de una empresa son las siguientes: Cumplir con su responsabilidad de no dañar a nadie intencionalmente; minimizar los efectos colaterales perniciosos; hacer participar a los empleados y accionistas en la prosperidad que se ha generado; apoyar las iniciativas valiosas de la comunidad; expandir y mejorar las operaciones de la empresa; y dedicar recursos para sostener y fortalecer las tradiciones especiales de servicio al bien común de la sociedad, propias de la empresa.



BIBLIOGRAFÍA

Elegido, J. (1998). *Fundamentos de ética en la empresa*. México: IPADE.

Laudon, K. y Laudon, J. (2012). *Sistemas de información gerencial*. (12 ed.). México: Pearson Educación.

