

Notas Para Una Reflexión Ética en la Empresa

Herramientas conceptuales de apoyo para el trabajo de casos.

(Artículo en preparación – Se agradecen comentarios¹)

Rafael Estévez Valencia.

TOP Consultores S.A.

Junio de 2003

1.- ¿Por Qué la Ética?

La ética es más necesaria al hombre moderno de lo que ella fuera en toda la historia de la humanidad. La paradoja es que el gran poder que el humano ha construido y el fuerte control que ha ganado sobre la naturaleza son también una amenaza para las personas y la naturaleza. La mayor fuente de amenaza ha pasado a ser el propio hombre que mal usa su poder. De hecho, las catástrofes naturales, inclemencias climáticas y los animales feroces eran las amenazas a la vida del hombre prehistórico. Con el desarrollo de la humanidad llegaron las grandes guerras y hoy en día basta apretar unas teclas de computador para provocar grandes daños e incluso una hecatombe nuclear.

Las personas y las instituciones modernas suelen tomar muchas precauciones pero la convivencia en sociedad finalmente depende de la confianza. La ética es una expresión de la libertad humana y de la capacidad de orientar las acciones propias en congruencia con valores y principios que resumen la mejor herencia de nuestra cultura. Es la consecuencia con lo que predicamos, la que nos hace confiables y que nos permite construir lazos de cooperación para el beneficio mutuo.

Lamentablemente, en nombre de la ética se han cometido abusos y crímenes, pero el ciudadano común debiera saber que en esos casos se ha usado la palabra ética como una herramienta para manipular a otros y para eludir responsabilidades por las consecuencias resultantes. El actuar con ética por el contrario, lleva implícita la declaración de responsabilidad por lo que se hace. Es un acto de la voluntad en que se opta a la luz de los principios y con un propósito de congruencia. De hecho, la conducta ética es personal y no puede excusarse al amparo de ser miembro de alguna organización o por haber recibido una orden. Independientemente del hecho que, de tratarse de delitos tipificados, la justicia pudiera considerar atenuantes para dictaminar penas de distintos grados.²

La ética es fundamental para las empresas y los negocios³. La burocracia trató de estandarizar los comportamientos de los empleados y de normar todas sus conductas.

¹ Comentarios a rafael.estevez@topconsultores.cl

² El tema fue muy bien presentado en la película “Una Cuestión de Honor” donde un grupo de marines, bajo las ordenes de su comandante, aplican el “código rojo” de golpiza y vejación a un marine poco diestro y amanerado. El soldado golpeado resulta muerto y la película versa sobre el juicio. (Jack Nicolson; Tom Cruise y Demi Moore)

³ Un texto completo, actualizado y en español es el de Velásquez, M. (2000) “Ética en los Negocios”. Prentice, México. Una excelente recolección de textos relevantes de gran interés para el estudioso puede verse en White, Th. (1993) “Business Ethics” Prentice may. Upper Saddle River, NJ.

La historia demostró que por esa vía no se logra que los empleados sean más éticos, precisamente porque ellos no se identifican con la empresa y no asumen responsabilidad sobre sus actos. Las organizaciones competitivas modernas, al contrario de la burocracia, buscan empoderar a sus trabajadores y que cada uno tome decisiones sobre su propio trabajo y se responsabilice por ello. Es decir, necesitan hacer fe en la ética de sus empleados. Lo que sus trabajadores deciden, comentan y hacen mas allá de lo normado y especificado es lo que, finalmente hace la diferencia con las empresas menos viables. La seguridad de las personas, la calidad de productos y servicios, el cumplimiento de compromisos, el respeto por la contraparte, el cuidado de recursos y del medio ambiente, etc., requieren de decisiones tomadas a la luz de la ética. Esos son además, los temas que hacen que los clientes y los inversionistas prefieran una empresa por sobre otra. La responsabilidad social, las preferencias de los consumidores y la confianza de los inversionistas se consiguen con años de congruencia ética y se destruyen con casos aislados de no apego a la ética⁴.

2.- ¿Qué es la Ética?

Raymond Baumhart (1968)⁵ en su estudio, ya clásico, de la ética de los hombres de negocio encontró que el 50% de los gerentes definieron la ética cómo “lo que mis sentimientos me dicen que es correcto”; el 25% la definió en términos religiosos, como “lo que está de acuerdo con mis creencias religiosas”; y un 18% como “aquello que se ajusta a la regla de oro”. Estas respuestas basadas en sentimientos son muy honestas y dan cuenta de referentes subjetivos que probablemente muchas personas en los negocios continúan usando, pero ciertamente no son adecuadas para tomar decisiones. Así lo asumieron las principales escuelas de administración del mundo y desarrollaron cursos y talleres que enseñan una tecnología para identificar dilemas éticos y abordarlos. Esta es una introducción a esa tecnología.

Una definición de diccionario. El diccionario define la ética como el estudio de la moralidad. Entendiendo la moralidad como los estándares y normas que un individuo o grupo posee acerca de lo que es correcto o incorrecto, o de lo que es bueno o malo.

. una persona empieza a hacer ética, cuando toma los estándares morales asimilados de la familia, la iglesia, y los amigos y se pregunta ¿Qué implican estos estándares para la situación en la que me encuentro? ¿Tienen sentido de realidad estos estándares? ¿Cuáles son las razones a favor o en contra de ellos? ¿Por qué continuaré creyendo en ellos? ¿Qué puede decirse a su favor y qué en su contra? ¿Son realmente razonables para que me atenga a ellos? ¿Son atendibles sus implicancias en esta o en otras situaciones similares?

Velásquez, (2000) Op. Cit. p. 12

⁴ Un ejemplo son los casos Gate y CIADE publicitados y usados.

⁵ Baumhart R, (1968) “An Honest Profit: What Businessmen Say About Ethics in Business” NY. Holt, Rinehart and Wiston.

Otras definiciones de interés en la literatura son las siguientes.

“Entiendo por ética esa forma de conocimiento dedicada a establecer un sistema moral, a distinguir entre lo que los hombres deben hacer y lo que no deben hacer, a elegir entre vicio y virtud, entre el bien y el mal. La ética es la ciencia que deja de serlo como consecuencia de sustituir el mundo objetivo por los hombres, lo verdadero o lo falso por lo bueno o lo malo, la teoría por la ideología y la descripción por la prescripción”

J. Wagensberg (1985)⁶

“La ética es una tarea a la que ningún ser humano puede renunciar sin renegar de su humanidad, pues tiene su origen en la libertad y se abre a la libertad....Sólo quién es libre puede asumir responsabilidades y sólo quién actúa responsablemente conserva la posibilidad de ser libre”

Juan Bernardo(1993)⁷

“La mayor parte de las decisiones de negocio involucran algún grado de juicio ético, pocas pueden tomarse sólo sobre la base de la aritmética”

Sir. Adrian Cadbury (1987)⁸

Ética descriptiva y ética normativa.⁹

La ética justifica la acción en lugar de explicar la conducta. La explicación demuestra lo que causa la conducta, mientras que la justificación busca demostrar que algo es correcto e irreprochable, fundamentándolo en los principios o valores que estuvieron a la base de la elección de la acción.

La distinción entre descripción y justificación apunta a una distinción básica en la filosofía: entre el “es” y el “deber ser”. Distinción que en muchos sentidos es paralela con la ética descriptiva y la normativa. **La ética descriptiva** expone como actúan las personas y explica sus acciones en términos de juicios de valor y de los supuestos de esas personas. **La ética prescriptiva o normativa** estudia de qué modo deben actuar las personas y analiza los juicios de valor y los supuestos que justificarían esas acciones.

⁶ Wagensberg, J. (1985) “Ideas sobre la complejidad del mundo” Tusquets Editores, Barcelona.

⁷ Bernardo, J. (1993) “Ética de los negocios” Ediciones Machi. Buenos Aires.

⁸ Cadbury, A. (1987) Harvard Business Review.

⁹ La diferencia entre justificación y explicación se trabaja en el texto de Brown, M.T. “La ética en la empresa”. Traduc. Paidós, Barcelona.

Desviaciones relativistas y autoritarias¹⁰

El relativismo instala como valores de éxito los triunfos materiales, la competencia abierta, las cualidades mágicas de los líderes o el utilitarismo que lleva a pensar que sólo es verdad aquello que sirve.

El marxismo tradicional fue duramente criticado porque se le atribuyó una ética relativista a uno de sus líderes intelectuales. La crítica sostenía que Lenin habría dicho que el fin justificaba los medios. Si así fuera, puede considerársele un seguidor de Maquiavelo, el autor original de la cita. En el otro extremo el monetarismo, una postura radical del capitalismo contemporáneo, también propugna el relativismo.

“Pocas tendencias pueden minar más completamente las funciones mismas de la sociedad libre, como la aceptación de los ejecutivos de empresas de una responsabilidad social que sea otra que la de hacer tanto dinero como les sea posible”

Milton Friedman en Capitalismo y Libertad.

El autoritarismo sostiene que si algo es bueno para la organización también es bueno para sus miembros. Definiendo de hecho al trabajador como incapaz de discernir, establece un culto a la obediencia. En esta desviación, el logro de las metas organizacionales justifica ejercer el poder y los únicos responsables son las autoridades superiores.¹¹

3.- Congruencia Personal y Dilemas de Juicio Moral.

La posibilidad de actuar con ética existe cuando las personas tienen el propósito de aplicar los principios y valores que honran y cuando perciben con claridad la situación que requiere de una decisión. Sobre esa base pueden distinguirse dos pares de temas claves para el proceso de resolver desafíos éticos.

- Escasa claridad sobre el código de valores.
- No hay voluntad o propósito de actuar de acuerdo a ese código.
- No se percibe o entiende que está en juego.
- Las opciones de conducta enfrentan un conflicto de valores.

El primer par de temas aluden a la condición de las personas que se enfrentan al desafío y en este artículo se abordarán como un asunto de crecimiento personal, valores, congruencia e integridad. (Desarrollado en el punto 3.1.)

¹⁰ Las dos desviaciones son analizadas en Etkin, J.R. (1993) “La doble moral de las organizaciones” McGraw Hill Interamericana de España. S.A., Madrid.

¹¹ El tema ético central de la película “Una Cuestión de Honor”.

El segundo par de temas están referidos a la situación misma que demanda de reflexión ética. Incluye cabal comprensión de la situación y el tratamiento de los dilemas y tensiones que ella presenta. (Desarrollado en el punto 3.2).

3.1.- Crecimiento Personal, Valores, Congruencia e integridad.

La claridad del código de valores y el propósito de vivir congruentemente con ellos son temas de crecimiento personal y reflejan la búsqueda de integridad de cada persona. Los valores son estándares morales de deber ser. Son referentes absolutos que muestran el horizonte que guía la conducta y, en cuanto tales, se postulan o no se postulan y no se definen por grados o intensidades. La honradez como valor, por ejemplo, no admite transacciones tales como engaños, mentiras o robos de poca importancia.

Los psicólogos sociales sostienen que la función primaria de los valores es satisfacer necesidades. Esas necesidades se reflejan en valores como sobrevivir, seguridad, pertenencia, estima, y crecimiento personal para Maslow (1968) y que Harrison (1969) define como una tensión entre los valores de la seguridad y los valores del crecimiento.¹² Rokeach (1973)¹³ señala la importancia de distinguir entre los *valores finales* que son estados finales de existencia deseados como por ejemplo la libertad, paz mundial, la sabiduría y la felicidad y los *valores instrumentales* tales como la responsabilidad, la cooperación, la satisfacción del cliente, et. Esta distinción es vital para la ética en la empresa ya que separa entre “*lo que queremos lograr*” y “*de qué manera queremos lograrlo*”. Hultman y Gellerman, (2002)¹⁴, profundizan la aplicación de estos conceptos, e investigan las relaciones entre valores y personalidad y las formas en que las personas equilibran sus propios valores con los de las organizaciones a que pertenecen.

No todas las personas se sienten urgidas a conocer y organizar su propio código de valores. Algunos optan por una postura dependiente y prefieren seguir las directivas de organizaciones o instituciones. Esa postura poco autónoma puede ser premiada en una empresa burocrática pero es un problema cuando se asumen funciones donde hay que decidir y hacerse responsable por ello. Lamentablemente, hay ejecutivos que posponen esta dimensión de su formación y terminan decidiendo y viviendo de manera muy distinta de los valores en que declaran oficialmente y, al hacerlo, se dañan a si mismos al punto de enfermar.

¹² Maslow, A. (1968). “Toward a psychology of being” Princenton N.J. D. Van nostrand. ; Harrison, R. (1969). “Defenses and the need to know” En Eddy, W et al. “Behavioral science and the manager’s role Washinton, D.C. NTL, Learning Resources Co.

¹³ Rokeach, M. (1973). “The nature of human values” N.Y. The Free Press.

¹⁴ Hultman, K. y Gellerman, W. (2002) “Balancing Individual and Organizational Values”. Sn Fo.: Jossey-Bass.

Una clara prioridad de los valores permite resolver conflictos morales.

La condición básica para el comportamiento ético en la empresa es que las personas que toman las decisiones conozcan los valores que conforman el propio código ético y el orden de jerarquía que asignan a esos valores. Cuando el código está asumido los valores que lo conforman pasan a definir el estándar de importancia. Sirven como criterio para tomar decisiones y definir prioridades, y pasan a ser un soporte de los fundamentos, justificaciones y explicaciones de las acciones emprendidas. El sentido humano de la vida en general y de la empresa en particular, no existiría sin la capacidad de formular valores y de actuar de acuerdo con ellos, (Guellermann, Frankel y Ladenson, 1990)¹⁵

Los valores declarados por la empresa son un reflejo de las personas que los propusieron y aprobaron, pero una vez oficializados, debieran ayudar a que los ejecutivos ordenen su propio sistema de valores. (Abravanel, Allaire y otros 1988)¹⁶. Insisten que los valores de una empresa deben definir el criterio de prioridad y explicitar el orden del sistema de valores propuesto.

Se postuló en otro lugar¹⁷ que los valores declarados que la empresa destaca como su referente deben ser de carácter perdurable y no pueden confundirse con modas de gestión o contingencias que contribuyen al prestigio de la corporación. A pesar de que la jerarquía de valores no necesita responder a un orden correlativo riguroso, si es conveniente distinguir grupos de importancia relativa.

Los valores de **orden superior**¹⁸ deben tener tanto "valor" que nadie intente reivindicar algo diferente. En esta categoría se agrupan los valores que son más cercanos a la identidad de la organización. Pueden también incluir valores trascendentes y los que retoman aspectos sentidos de la tradición ética cultural de la sociedad. Estos valores aluden al fin compartido y a un sentido enaltecedor que se comparte.

Los valores de **orden medio** no tienen la trascendencia ni la universalidad de los anteriores, pero su fuerza deriva de que fueron creados y validados en el proceso de construir la cultura organizacional. Son valores históricos que tienen el mérito de converger con el proyecto estratégico de la empresa. Son parte del carácter biográfico de la organización, sentidos como muy propios y su recuerdo se asocia con héroes y leyendas.

Los valores de **orden básico**¹⁹ son referentes y estándares mas recientes que orientan las decisiones y la gestión, definiendo prioridades y estilos que se buscan reforzar y convertir en

¹⁵ Guellermann, W., Frankel, M.S. y Ladenson, R.F. (1990) "Values and ethics in organization and human systems development: Responding to dilemmas in professional life". Sn Fo.: Jossey-Bass.

¹⁶ Abravanel, H, Allaire, Y y otros (1988) *Cultura Organizacional*. Traduc. Legis, Bogotá, Colombia, 1992.

¹⁷ Estévez. R. (1995) los Valores: cimientos de la gerencia congruente y de la cultura organizacional". Monografía. TOP Consultores S.A.

¹⁸ Concepto similar a a los valores finales de Rokeach.

¹⁹ Generalmente caen dentro de los valores instrumentales de Rokeach.

una modalidad distintiva de operar. Sirven de referencia durante la toma de decisiones de carácter estratégico, así como en las concernientes a la concepción, utilización y desarrollo de herramientas de gestión.

Decantar y definir valores personales.

Hoy en día un ejecutivo competente debe estar claro respecto de su escala de valores y sobre sus prioridades a la hora de enfrentar conflictos entre ellos. En el punto anterior se ha propuesto esquema posible y simple, que pueden ordenarse en una matriz como la siguiente.

Valor	¿Cómo defino el valor?	Implicancias a nivel personal	Implicancias para mi rol en la organización
Valores de orden superior o finales			
Valores de orden medio			
Valores básicos o instrumentales			

↓
Jerarquía de Valores

Un tema de forma.

Blanchard y Peale (1988)²⁰ proponen cinco principios del poder ético de los individuos. Estos principios son bastante básicos, pero se han usado con efectividad para trabajar una actitud positiva a la clarificación de valores, la opción de crecimiento y la búsqueda de congruencia e integridad personal.

Estos principios se reproducen en el siguiente recuadro.

²⁰ Blanchard, K. y Peale, N.V. (1988) "El Poder Ético del Directivo". Traducción. Grijalbo, México, p. 33.

LOS CINCO PRINCIPIOS DEL PODER ETICO DE LOS INDIVIDUOS

1.- Propósito

Me considero una persona con sentido de la ética. Me dejo guiar por mi conciencia. Con independencia de lo que ocurra, siempre me puedo mirar directamente a los ojos en el espejo y sentirme satisfecho de mis acciones.

2.- Pundonor

Me siento satisfecho de mí mismo, no necesito la aceptación de los demás para sentirme importante. Un equilibrado sentido de la propia dignidad evita que mi yo y mi deseo de ser aceptado por los demás influya en mis decisiones.

3.- Paciencia

Creo que las cosas se resolverán satisfactoriamente con el tiempo. No necesito que todo ocurra inmediatamente. ¡Acepto las cosas como vienen!

4.- Persistencia

¡Me mantengo fiel a mi propósito, sobre todo cuando no parece conveniente hacerlo! Mi conducta es coherente con mis intenciones. No me doy por vencido en mis principios.

5.- Perspectiva

Me tomo cada día un poco de tiempo para reflexionar con tranquilidad. Eso me ayuda a concentrarme y me permite escuchar la voz de mi yo interior y ver las cosas con más claridad.

3.2.- Dilemas de Juicio Moral.

Los temas de claridad de percepción y de decidir entre valores no son necesariamente dilemas, ya que una buena definición de la situación que se enfrenta suele arrojar distinciones que acotan los valores que están en juego y concentra la decisión en el meollo del asunto. El trabajo de Lawrence Kohlberg²¹ es de gran utilidad práctica para acotar situaciones e identificar el núcleo de los posibles dilemas. Este investigador ha identificado diez temas universales de juicio moral. Con ello quiere decir que toda problemática de moral que enfrentamos suele contener uno o más de esos temas. Cada tema de moral presenta una dificultad en si mismo pero el dilema se presenta cuando la situación incluye dos o más de estos temas.

²¹ Director del Center for Moral Development and Education. Harvard University.,

Los Diez Temas Morales Universales De Kohlberg²²

1.- CASTIGO Y CULPA

¿Debe alguien ser castigado? ¿Por qué?, o no debe serlo y ¿Por qué?

2.- PROPIEDAD

¿Se debe respetar, dar, tomar o intercambiar la propiedad? ¿Porqué si o por qué no?

3.-AFILIACION

¿Se debe ayudar a otro o se debe responder a las expectativas de otro en una relación interpersonal? ¿Porqué si o por qué no?

4.- LEY

¿Se debe obedecer la ley? ¿Porqué si o por qué no?

5.- VIDA

¿Se debe salvar la vida? ¿Porqué si o por qué no?

6.- VERDAD

¿Se debe decir la verdad o se debe permitir que la verdad sea revelada? ¿Porqué si o por qué no ?

7.- AUTORIDAD Y GOBIERNO

¿Se debe obedecer o aceptar la autoridad de otra persona o de un gobierno? ¿Porqué si o por qué no?

8.- DERECHOS CIVILES Y JUSTICIA SOCIAL O ACUERDO

¿Se deben violar o sostener los derechos políticos, económicos y sociales de otra persona o grupo? Cuando sí y cuando no?

9.- EROTISMO Y SEXO

¿Cuando se debe tener una relación sexual? ¿Porqué si o por qué no?

10.- MORALIDAD Y CONCIENCIA

¿Se debe guiar uno por su conciencia cuando se está en conflicto con la ley o con el interés propio? ¿Porqué si o por qué no?

²² Cita tomada de Yañez, R. y Benois, A. (1987). Adaptación del sistema "Medición de tema estándar" de Lawrence Kohlberg sobre juicio moral. Tesis para optar al grado de Licenciado en Psicología y al Título de Psicólogo. Universidad de Chile.

Los diez temas del recuadro describen tensiones entre valores donde la libertad, la justicia y el derecho a una vida digna juegan un papel central. Kohlberg sostiene que los problemas de juicio moral se producen al enfrentarse a contradicciones entre dos o más de estos diez temas. La persona enfrenta un dilema de juicio moral y debe elegir una alternativa en que la acción elegida privilegia a un tema por sobre el o los temas involucrados.²³

Un ejemplo de dilema de juicio moral puede ser el aborto terapéutico en Chile. La persona puede plantear una postura inicial de oponerse al aborto, pero puede enfrentar un dilema cuando la madre cuya vida peligra con el embarazo es su propia hija, y el dilema se puede agravar si su hija tiene otros niños pequeños. En la empresa son muchas las situaciones que contienen temas morales que entran en tensión con otros.

5.-El Sistema Moral y los Fundamentos de Argumentación Ética.

Anderson y Englehardt (2001)²⁴ postulan que las teorías sobre la ética pueden agruparse en cinco grandes enfoques que enfatizan el deber, los derechos, la utilidad, las virtudes y la relación social. Como veremos, la matriz que resulta de este análisis también puede usarse como una herramienta práctica para apreciar los fundamentos que se esgrimen cuando buscamos una decisión ética en la empresa.

5.1.- La Ética del Deber.

Esta ética se sostiene en la adscripción a una práctica moral en cumplimiento de un deber impuesto por una ley moral. Dependiendo de la teoría filosófica la ley moral puede considerarse universal y revelada por dios, una herencia de conocimiento descubierta a través de la razón y la auto convicción o, una herencia cultural que se evidencia en la práctica general. Para los que no sostienen la moral natural implantada por dios, ella puede también ser una propiedad relativa de la cultura o de circunstancias particulares.

5.2.- La Ética de los Derechos.

La ética de los derechos considera lo que es dado al individuo desde la sociedad. El principio fundamental son las obligaciones entre el individuo y los otros desde el punto de vista de los deberes del colectivo para con el individuo. Los derechos pueden ser universales o relativos, pero deben sostenerse en la actuación de la sociedad más que en la conducta de los individuos particulares.

²³ Una visión reciente de la investigación y bibliografía de Kohlberg aplicada a la empresa puede verse en: Conrt, E.J.y Nelson, D.R. (1989) "Business Law and Moral Judgement" American Business Law Journal, vol. 27, N|° 1, Spring, pp. 1-39.

²⁴ Ver Anderson, J, y Englehardt, E. (2001) "The Organizational Self and Ethical Conduct" Harcourt College Publishers. Fort Worth, TX.

5.3.- La Ética Utilitaria.

La ética basada en la utilidad prioriza las consecuencias de las decisiones tomadas y las conductas efectuadas. La acción se juzga por sus consecuencias de largo plazo. Los criterios de justificación incluyen el placer y el dolor que podría resultar, así como la extensión de esas consecuencias. El criterio con que se juzgan esas consecuencias puede llegar a verbalizarse como “*el mayor bien para la mayor cantidad*”.

5.4.- La Ética de las Virtudes.

La ética de las virtudes pone el foco en el potencial intelectual y espiritual de las personas y cultiva esos hábitos como lo más importante de una sociedad concreta. Las virtudes son vistas como cualidades de las personas. Son la manifestación de un rasgo de carácter cuidadosamente desarrollado que es importante para la sociedad. La práctica ética basada en las virtudes es vista como una combinación de deberes y derechos que cada persona tiene el deber de poner en práctica y el derecho de gozar de la puesta en práctica que hacen los otros.

5.5.- La Ética Relacional

En las últimas décadas los pensadores y académicos más prestigiados han propiciado la ética relacional. El postulado central de este enfoque es que las decisiones sobre moral debieran basarse en la consideración por los demás (caring), el compartir (sharing) y en las relaciones. Este enfoque puede considerarse como una forma de la ética de las virtudes, donde la virtud de la justicia se asocia con la racionalidad de la cultura masculina y las virtudes de la consideración y el amor con el rol cultural femenino. Ambos grupos de valores construyen el referente moral de la cultura y están a la base de muchos de los dilemas éticos. En la ética relacional, las decisiones de moral son más apropiadas cuando se toman considerando las redes de relaciones en que se insertan nuestras vidas y en como los otros integrantes de esa red son ayudados o dañados por nuestras decisiones.

5.6.- La Matriz del Sistema Moral

Anderson y Englehardt (2001)²⁵ construyen una matriz donde comparan las cinco vertientes teóricas de la ética, (deber, derechos, utilidad, virtudes y relaciones sociales) con sus respectivos términos de obligación, las bases de su estándar de actuación moral y el criterio de lo que constituye una conducta moral. La matriz se reproduce en la página siguiente.

²⁵ Anderson y Englehardt (2001). Op. Cit. p. 43

Sistema Moral

	Deberes	Derechos	Utilidad	Virtudes	Relaciones
Términos	Obligación del individuo a las reglas de moral.	Obligación de la comunidad para con los individuos	Obligación de maximizar la felicidad	Obligación consigo mismo y con la comunidad	Obligación con las relaciones
Bases	Basada en requerimientos universales explícitos y evidentes	Prerrogativas universales de las personas evidentes por si mismas	Basada en las consecuencias de la acción	Basada en la integridad de la persona y en su modo de ser	Basada en prácticas de solidaridad y consideración social
Acciones	La conducta real es consistente con el deber	La conducta real preserva los derechos individuales	La conducta real ayuda a la felicidad	La conducta real mejora el bienestar de si mismo y de los otros	La conducta real produce relaciones solidarias y consideradas

6.- La Evaluación Social de la Conducta.

La evaluación que hace el entorno social de las decisiones y de las acciones que abordan temas de moral es de importancia para las personas y para las organizaciones que ellas representan. Es efectivo que la congruencia personal con principios y valores es un manantial de fuerza que permite, y a veces obliga a enfrentar presiones sociales y hasta el deterioro de la imagen pública. Sin embargo, y en congruencia con la ética, toda empresa está obligada a administrar la imagen corporativa y la imagen de las personas que la representan, sea ello públicamente o en los pequeños círculos que influyen en la conducta del consumidor.

Blanchard y Peale (1988)²⁶ proponen unas “preguntas de chequeo ético” que son útiles para anticipar la evaluación que podría hacer el sistema social de las alternativas de conducta que se consideran al tomar una decisión ética. Ver el siguiente recuadro.

²⁶ Blanchard y Peale (1988) op. cit..p. 80.

LAS PREGUNTAS DEL CHEQUEO ETICO²⁷

1.- ¿Es legal?

- ¿Transgrediré las leyes civiles o la política de la empresa?

2.- ¿Es equilibrado?

- ¿Es justo para todos los interesados tanto a corto como a largo plazo?
- ¿Favorecerá las buenas relaciones entre todas las partes involucradas?

3.- ¿Como me sentiré?

- ¿Me sentiré orgulloso?
- ¿Me gustaría que mi decisión se publicara en los periódicos?
- ¿Me gustaría que mi familia se enterase?

7.- Recapitulación.

El artículo empieza con un argumento sobre la necesidad de la ética en los negocios y en la empresa. Continúa con una explicación de que es la ética y cierra la primera parte con una herramienta útil para trabajar la congruencia con nuestros propios valores y el crecimiento personal en la práctica de la ética. La matriz de valores personales ordenados desde los valores de orden superior o finales a los valores básicos o instrumentales. También se sugiere una herramienta de forma para orientar el crecimiento personal y la búsqueda de congruencia.

La segunda mitad del artículo aborda el proceso de tomar decisiones éticas. Empieza con herramientas conceptuales para despejar situaciones complejas y centrarse en los temas de moral que es necesario abordar, identificando los posibles dilemas morales que

²⁷ Blanchard y Peale (1988) op. cit.

plantea la situación a resolver. La herramienta sugerida para estos efectos son “Los diez Temas Morales Universales de Kohlberg”.

El segundo tema abordado en el proceso de decisiones éticas son los tipos de argumentos que se esgrimen al abogar por decisiones y acciones. La matriz del Sistema Moral de Anderson y Englehardt (2001) permite identificar los argumentos a la luz de las escuelas teóricas de la ética. Reconociendo sus términos de obligación, las bases de su estándar de actuación moral y los criterios de evaluación moral de la conducta. La matriz permite analizar el tema de los distintos ángulos y fundamentar las decisiones.

Finalmente se provee una herramienta simple pero efectiva para anticipar la evaluación que haría el sistema social de las acciones que se están considerando realizar.