

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO
Departamento de Filosofía del Derecho, Moral y Política I
(Filosofía del Derecho)



TESIS DOCTORAL

Crisis financiera de 2007: ¿Falta de regulación o falta de ética?

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Álvaro Rico Pérez

Director

José Miguel Serrano Ruiz-Calderón

Madrid, 2017

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE DERECHO
Departamento de Filosofía del Derecho, Moral y
Política I
(Filosofía del Derecho)



**CRISIS FINANCIERA DE 2007:
¿FALTA DE REGULACIÓN O FALTA DE ÉTICA?**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

Alvaro Rico Pérez

Bajo la dirección del doctor
José Miguel Serrano Ruiz-Calderón

Madrid, 2015

DEDICATORIA

A mi mujer, María Eugenia, por su apoyo durante toda mi etapa de formación y de realización de la presente investigación, y a mis hijos Ignacio, Sofía y Carlota, por el tiempo robado durante muchas mañanas y tardes a lo largo de los últimos años.

A mis padres, José Manuel y Lola, quienes me inculcaron el deseo de crecimiento académico e intelectual, y por la realización del trabajo, pequeño o grande, bien hecho.

Y a todos mis profesores, muchos de ellos auténticos maestros, que durante toda mi vida académica me han inculcado el deseo de seguir aprendiendo y de buscar nuevas respuestas para las mismas o nuevas preguntas.

RECONOCIMIENTO

Agradezco el apoyo recibido de parte de todas las personas e instituciones que me respaldaron durante mis estudios doctorales y durante la realización de la presente investigación.

Una inmensa gratitud a las autoridades y profesores del Departamento de Filosofía del Derecho Moral y Política I (Filosofía del Derecho) de la Universidad Complutense de Madrid, Sra. Ana Fernández, Jefa de la Secretaría de Alumnos de la Facultad de Derecho, a los profesores Dr. José Iturmendi Morales (Director del Departamento y Decano durante 17 años de la que ha sido y es mi Facultad) y Dr. José Carlos Hernández González (Secretario Académico del Departamento), profesores míos de la Licenciatura en Derecho en las asignaturas de Filosofía del Derecho y de Derecho Natural, respectivamente, quienes despertaron en mí la pasión por el área de estudio de la Ética y la Moral. Un agradecimiento especial al Dr. José Miguel Serrano Ruiz-Calderón, profesor del Departamento de Filosofía del Derecho Moral y Política I (Filosofía del Derecho) de la Universidad Complutense de Madrid y tutor y director de tesis, por su constante guía y respaldo desde los inicios hasta la culminación de mis estudios doctorales.

El hombre virtuoso es la regla y medida de los
actos humanos.

Aristóteles (Ética a Nicómaco)

La economía como esencia de la vida es una
enfermedad mortal, porque un crecimiento infinito
no armoniza con un mundo finito.

Erich Fromm

ABSTRACT	11
RESUMEN	17
INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	23
Índice de tablas.....	23
Índice de gráficos	23
INTRODUCCIÓN	35
1. Planteamiento básico de la tesis.....	35
2. Objetivos de la investigación.....	54
3. Diseño y guías principales del trabajo realizado.....	56
4. Delimitación Espacial y Temporal.....	57
5. Esquema de Desarrollo.....	58
CAPÍTULO PRIMERO: LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	61
1. Breve referencia histórica al concepto de empresa. Origen y evolución de la empresa moderna	61
2. La industrialización.....	65
3. Nuevas formas de Organización en las Empresas.....	79
a. Visión clásica de la empresa.....	83
i. La administración científica.....	85
ii. El Modelo Burocrático de Organización	89
b. Visión Conductista.....	91
c. Enfoque de Sistemas.....	93
d. Administración de Calidad Total o "Total Quality Management"	96
e. Perspectiva de Contingencia.....	98
4. Principales aspectos de la Empresa en el siglo XXI.....	101
a. Líneas generales.....	101
b. Globalización y empresas multinacionales.....	114
c. Globalización y medioambiente.....	122
5. La Empresa Socialmente Responsable.....	129
6. Una breve historia de la Banca.....	150
a. La Antigüedad.....	150
b. La Edad Media.....	157
c. La Modernidad.....	162
d. Época Contemporánea.....	167
e. Aspectos técnicos de la reciente crisis en el sector financiero.....	171
f. La banca, hoy.....	188
CAPÍTULO SEGUNDO: LA ÉTICA Y LA MORAL: UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL	195
1. La Ética.....	195
2. La Moral.....	200
3. La Moral, la Ética y la Ley.....	204
4. Diferencia entre la Ética y la Moral	207
5. Las Éticas Aplicadas.....	209
6. La Ética Empresarial.....	212
7. La Ética y la Actividad Financiera.....	223
7.1. Mercados Financieros.....	226
7.2. Servicios Financieros.....	232

7.3. Dirección Financiera.....	240
8. La Banca y la Ética.....	244
8.1. La Banca Ética.....	244
8.2. La falta de Ética en la Banca.....	251
CAPÍTULO TERCERO: FACTORES QUE AFECTAN A LA CONDUCTA MORAL DE LOS INTEGRANTES DE LA EMPRESA Y EN EL CLIMA ÉTICO DE LA ORGANIZACIÓN.....	265
1. Ideas Previas.....	265
2. Fuerzas Externas a la Organización.....	266
2.1. Valores de las Personas.....	267
2.2. Nivel de Desarrollo Moral.....	271
3. Fuentes Internas de la Organización.....	275
3.1. El Clima Moral de la Organización.....	280
3.2. La Toma de Decisiones Éticas.....	293
3.2.1. El Principio del Utilitarismo.....	296
3.2.2. El Imperativo Categórico de Kant.....	297
3.2.3. El Principio de Derechos.....	300
3.2.4. El Principio de Justicia.....	302
3.2.5. La Ética de la Virtud.....	304
3.2.6. La Regla de Oro.....	307
3.3. La Pertinencia de un Código Ético.....	309
3.4. ¿Tiene ventajas la Ética en la empresa?.....	314
4. Aproximación a una definición de Ética de la Empresa.....	316
CAPÍTULO CUARTO: TRABAJO DE CAMPO.....	321
1. Planteamiento del problema.....	322
2. Objetivos de la Investigación.....	323
3. Preguntas de la investigación.....	324
4. Selección de la Muestra.....	326
5. Instrumento de Medición.....	327
6. Procedimiento de la Investigación y Recogida de Datos.....	328
7. Presentación de Resultados.....	332
8. Análisis de los resultados y conclusiones del estudio de campo.....	413
CAPÍTULO QUINTO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	431
ANEXOS.....	467
BIBLIOGRAFÍA.....	479
Libros, manuales, artículos, revistas, papers de investigación, periódicos y diarios.....	479
Páginas web.....	499
Normativa.....	500
Diccionarios.....	501

ABSTRACT

The study of ethics in the business world has always been of special interest, given the importance of good moral performance both within the sphere of an organisation, and by each of the individuals that form part of it. The social role that business plays is undeniable, despite the criticism levelled at the capitalist system.

It is advisable, particularly in the present times, to observe these business ethics in the financial sector in general, because the credit and subprime crisis that was forged in the United States in 2007 and exploded with a virulence that had not been seen since the crash of 29 sent out a shockwave in 2008 in the form of an economic and financial crisis that had a profound social impact. And there are many who wonder whether it could have been avoided if there had been greater and better means of regulation and supervision in place, or if the ethical standards of businesses had been subject to strict monitoring, particularly those operating or dealing on the capital and credit markets.

It is for this reason that the focal point of this thesis is fieldwork based on a survey of the professional population in general from which the results of financial sector employees have been extrapolated with the aim of making a clear diagnosis of how they perceive the ethical climate in their organisations; finding out whether they are able to distinguish between ethical and non-ethical conduct; and assessing how frequently non-ethical conduct occurs.

This focus on the financial sector is due to the fact that many areas of economic and social life in the West blame the banks, on the one hand, for causing this crisis through their insatiable avarice by giving loans to those who could not repay them, selling complex products to customers who did not have sufficient knowledge about the type of investment in which they were placing their savings, and, on the other, because in many countries -including Spain- the financial system, banking, has been bailed out with public money either by nationalising financial institutions or recapitalising them. And this was in contrast to what was done in other countries, like Iceland, which let its banks fail with the understanding that that was the price to pay for the risk of their operations as private enterprises.

And in the middle of all this, while aid was being provided with public money, there were scandals coming to light involving "black" credit cards, excessive pay packages, multi-million golden parachutes, etc. The fact that these banks with few moral qualms were so indifferent to reality led to the emergence of social movements calling for a change of model and a regeneration of the powers that be.

These events are not new; although without such drastic consequences for society and for the structures of the economy and production, in earlier years there were major financial and business scandals, much talked about at the time, that seem to have been wiped from memory.

One could ask, then, whether financial ethics do exist. There are those who say they do not (finance is immoral), there are those who think that they are two different worlds (finance is amoral), and lastly there are those of us who think that the world of finance has an undeniable ethical

dimension that must be made strong, and ask ourselves what can be done by an individual, an organisation or a global system.

The objectives of this thesis include observing the evolution of business and banking and their influence on society; analysing the importance of studying ethics in the financial sphere; examining the elements that influence the ethical conduct and climate of company employees; identifying the perceptions they have of the sector; and offering a series of recommendations to the financial sector that could serve as an initial guide to establishing that ethical organisational climate.

From the evolutionary point of view, it can be stated without hesitation that both businesses in general and those in the financial branch in particular, have evolved on a par with the development of technology, accompanied by greater vigilance of the needs of company employees, who went from being mere automatons -in the case of those working in areas of production- or individuals without significant moral inclinations -in the case of employees with financial functions- to a stakeholder group that contributes something more than mere labour. The different approaches to organisation that have emerged have merely sought to try and get the work done more efficiently, with an increasingly greater interrelationship with both other individuals and the environment.

The phenomenon of globalisation brings important opportunities while at the same time generating new problems due to the culture shock caused by the advent of foreign companies, in addition to those of the environment.

This then brings into being the concept of Corporate Social Responsibility, where the management team no longer has to concern itself solely with generating value for shareholders, but must keep watch over the interests of the other stakeholders. This notion has generated a very rich intellectual debate that is discussed in the thesis.

Banking, for its part, has served the development of civilisations with an evolution that has been less technological but has provided greater services, supported on many occasions by the strength of certain powerful financier families. These days, -in line with the CSR phenomenon and the objections that many have to putting their savings in the hands of people who appear to be excessively aggressive- banking has opened up to ethical banking, which is managed with the sole idea of bringing benefits to society and its members. And from the business point of view, banking is going through an extremely awkward time, since a technology war seems to be approaching that will bring banking new competitors that will not be financial institutions as such.

Brief consideration is then given to the concepts of ethics, morals and their relationship with philosophy, and with applied philosophy, without wishing to confine it to a series of rules set out in a code, but to generate genuine inner reflection on moral standards themselves. That inner judgement is what ultimately gives the independence of decision and ethical conduct to which every professional should aspire.

This introduction to ethics as a branch of philosophy is followed by an examination of business ethics and a lengthy

rational discussion on what the term means both for individuals and for organisations.

Since this work seeks to be an initial guide for businesses in the financial sphere that will need to be rounded out and improved, it addresses the principal dilemmas that someone working in the financial sector may encounter in the field of business ethics.

With regard to the factors that influence the moral behaviour of the members of a company, a review is presented of both those that are external to the organisation, such as people's values and the ethical maturity of the members, and internal factors such as leadership, excessive pressures, evaluations, realistic or non-realistic targets etc. The latter have a direct impact on the moral climate and the taking of ethical decisions, and their different strands.

As the final objective of this work, a guide is presented with actions to consider implementing -if they are not already in place-, in order to achieve the desired ethical climate in the organisation. As may be concluded from reading the guide, everything that depends on the management (ethical leadership, the introduction of active policies, the implementation of the ethical code, etc.) is what is most critical to achieving the proposed objective.

RESUMEN

El estudio de la ética en el entorno de la empresa siempre ha tenido especial interés, dada la importancia de que se lleve a cabo una buena ejecución moral en el ámbito de la organización, así como de cada uno de los individuos que la integran. Es innegable el papel social que juega la empresa, pese a las críticas que recibe el sistema capitalista.

Esta ética empresarial conviene observarla, especialmente en los tiempos que corren, en el sector financiero en sentido amplio, pues la crisis del crédito y de las *subprime* que se fraguó en Estados Unidos en 2007, y que explotó con una virulencia sin precedentes desde el crack del 29, comenzó su ola expansiva en el año 2008 con una crisis económica y financiera de profunda huella social. Y son muchas las voces que se preguntan si se podría haber evitado habiendo tenido mejores y mayores medios de regulación y supervisión, o puesto extrema vigilancia de los estándares éticos en las empresas, en especial a las que operan o intermedian en los mercados de capitales y de crédito.

Es por este motivo por el que la presente tesis gira en torno a un trabajo de campo, que parte de una encuesta al público profesional general, y de cuyos resultados se extrapolan los resultados de aquellos empleados del sector financiero, con el fin hacer un diagnóstico claro de la percepción que tienen sobre el clima ético dentro de sus organizaciones, de saber si son capaces de discernir las conductas éticas de las que no lo son, y de valorar con qué cadencia se producen las conductas no éticas.

Esta fijación por el sector financiero se debe a que muchos sectores de la vida económica y social occidental culpan, por

una lado, a los bancos de haber originado esta crisis, por una avaricia insaciable, dando créditos a quien no podía devolverlos, vendiendo productos complejos a clientes sin conocimientos suficientes sobre el tipo de inversión donde depositaban sus ahorros,..., y por otro lado porque, en muchos países -entre ellos España- el sistema financiero, la banca, ha sido rescatada con dinero público, bien con la nacionalización de las entidades financieras, bien con la recapitalización. Y esto se ha llevado a cabo a diferencia de lo que se había hecho en otros países, como Islandia, que dejó caer sus bancos, pues entendían que era el precio por el riesgo de sus operaciones como empresa privada.

Y entre medias, junto a esa ayuda con el dinero de todos, han ido saliendo escándalos como las "tarjetas negras", los sueldos desmedidos injustificados, los blindajes multimillonarios, etc. Este desapego a la realidad que estaba viviendo el contexto de esa banca con pocos reparos morales, ha hecho que emergieran movimientos sociales para reivindicar un cambio de modelo y una regeneración de los poderes fácticos.

Estos sucesos no son nuevos, pues en años anteriores, aunque no con tan drásticas consecuencias en la sociedad y en todo el tejido económico y productivo, se produjeron importantes y sonados escándalos financieros y empresariales que parece se habían borrado de la memoria.

Cabe preguntarse si existe, entonces, una ética financiera. Los hay quienes la niegan (las finanzas son inmorales), los hay quienes piensan que son dos mundos diferentes (las finanzas son amorales), y por último los que pensamos que el mundo de las finanzas tiene una dimensión ética innegable y que hay que dotar de fuerza, preguntándose qué se puede hacer como individuo, como organización o como sistema global.

Los objetivos de la presente tesis pasan por ver la evolución de la empresa y de la banca, y su influencia en la sociedad, analizar la importancia del estudio de la ética en el ámbito financiero, examinar los elementos que influyen en la conducta y clima éticos de los empleados de las empresas, identificar las percepciones que ellos tienen del sector, y ofrecer una serie de recomendaciones al sector financiero que le pudieran servir de una primera guía para la obtención de ese clima organizacional ético.

Desde el punto de vista evolutivo, se puede afirmar sin vacilación que tanto las empresas en general como las del ramo financiero en particular, han evolucionado a la par que el desarrollo tecnológico, y ha ido acompañado de una mayor vigilancia de las necesidades de los empleados, que pasaron de ser simples autómatas -en el caso de los trabajadores de áreas de producción- o sujetos sin inclinaciones morales relevantes -en el caso de los empleados con funciones financieras- a un grupo de interés que aporta algo más que la simple mano de obra. Los distintos enfoques de la organización surgidos no han hecho sino intentar conseguir hacer el trabajo de una manera más eficiente, con cada vez mayor interrelación tanto con el resto de individuos como con el medioambiente.

El fenómeno de la globalización trae importantes oportunidades pero a la vez genera nuevos problemas, por el choque cultural que provoca la llegada de la empresa extranjera, además de los del medioambiente.

Surge entonces el concepto de la Responsabilidad Social Empresarial, donde el cuadro gestor ya no tiene que preocuparse solo por la generación de valor para el accionista, sino que debe vigilar los intereses de los demás grupos. Esta noción

ha generado un riquísimo debate intelectual que se recoge en el trabajo.

La banca, por su lado, ha servido al desarrollo de las civilizaciones con una evolución menos tecnológica pero de mayores servicios, apoyada en muchas ocasiones por la fortaleza de determinadas familias poderosas que financian. En nuestros días, la banca ha abierto -en línea con el fenómeno de la RSE y de las objeciones que para muchos plantea el dejar sus ahorros a personas que aparentan una agresividad desmedida, la banca ética, que se gestiona con la única idea de aportar beneficios a la sociedad y a sus integrantes. Y desde el punto de vista del negocio, la banca vive un momento extremadamente delicado, pues parece avecinarse una guerra tecnológica que va a hacer que la banca tenga nuevos competidores, pero que no son entidades financieras como tal.

A continuación se estudian someramente los conceptos de ética, moral, y su relación con la filosofía, y con la filosofía aplicada, sin querer circunscribirlo a una serie de normas recogidas en un código, sino que debe generar una verdadera reflexión interior, incluso sobre las propias normas morales. Ese juicio interior es lo que acaba dando la independencia de decisión y conducta ética a la que todo profesional debe aspirar.

Y con esta introducción de la ética como rama de la filosofía, se pasa al estudio de la ética empresarial, y a un largo debate racional sobre lo que significa el término, tanto a nivel de individuo como a nivel de organización.

Como el actual trabajo quiere ser una primera guía para las empresas del ámbito financiero, que habrá que ir completando y mejorando, se tratan los principales dilemas que un

trabajador de esta área financiera se puede encontrar en el ámbito de la ética empresarial.

En cuanto a los factores que influyen en el comportamiento moral de los miembros de una empresa, se revisan tanto los externos a la organización, como los valores de las personas y la madurez ética de los miembros, como los factores internos, como el liderazgo, las presiones injustificadas, las evaluaciones, los objetivos realistas o no, etc. Estos últimos afectan directamente al clima moral y a la toma de decisiones éticas, y sus diferentes corrientes.

Como objetivo final del presente trabajo, se establece una guía de actuaciones a considerar poner en marcha -si no lo están haciendo ya-, y así poder lograr ese anhelado clima ético en la organización. Como se podrá concluir de su lectura, todo lo que depende de la dirección (liderazgo ético, puesta en marcha de políticas activas, implementación del código ético, etc.) es lo más crítico para conseguir el objetivo propuesto.

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Índice de tablas

Tabla 1. Préstamos concedidos por entidades de banca ética

Tabla 2. Fondos gestionados por entidades de banca ética

Tabla 3. Coeficiente de Alfa de Cronbach excluyendo datos socio-económicos

Tabla 4. Distribución de la percepción de los perfiles general y financiero sobre factores internos vinculados con el clima organizacional ético en sus entornos laborales

Índice de gráficos

Gráfico 1. Distribución por edad de los encuestados del perfil general

Gráfico 2. Distribución por edad de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 3. Distribución por género de los encuestados del perfil general

Gráfico 4. Distribución por género de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 5. Distribución por sector profesional de los encuestados

Gráfico 6. Distribución por años de experiencia laboral de los encuestados del perfil general

Gráfico 7. Distribución por años de experiencia laboral de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 8. Distribución por años de antigüedad laboral en su empresa actual de los encuestados del perfil general

Gráfico 9. Distribución por años de antigüedad laboral en su empresa actual de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 10. Distribución por cargo o nivel profesional en su empresa actual de los encuestados del perfil general

Gráfico 11. Distribución por cargo o nivel profesional en su empresa actual de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 12. Distribución por nivel de formación de los encuestados del perfil general

Gráfico 13. Distribución por nivel de formación de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 14. Distribución por área geográfica de las empresas donde prestan servicio los encuestados del perfil general

Gráfico 15. Distribución por área geográfica de las empresas donde prestan servicio los encuestados del perfil financiero

Gráfico 16. Distribución por nacionalidad de las empresas donde prestan servicio los encuestados del perfil general

Gráfico 17. Distribución por nacionalidad de las empresas donde prestan servicio los encuestados del perfil financiero

Gráfico 18. Distribución por tenencia o no de código ético en la empresa donde prestan servicio los encuestados del perfil general

Gráfico 19. Distribución por tenencia o no de código ético en la empresa donde prestan servicio los encuestados del perfil financiero

Gráfico 20. Distribución de los encuestados del perfil general que, teniendo código ético, tuvieron o no dudas de aplicación del mismo

Gráfico 21. Distribución de los encuestados del perfil financiero que, teniendo código ético, tuvieron o no dudas de aplicación del mismo

Gráfico 22. Distribución de los encuestados del perfil general que, habiendo realizado una consulta de aplicación sobre el código ético, tuvieron o no una respuesta satisfactoria del departamento o persona encargada

Gráfico 23. Distribución de los encuestados del perfil financiero que, habiendo realizado una consulta de aplicación sobre el código ético, tuvieron o no una respuesta satisfactoria del departamento o persona encargada

Gráfico 24. Distribución de la percepción sobre el código ético por parte de los encuestados del perfil general

Gráfico 25. Distribución de la percepción sobre el código ético por parte de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 26. Distribución de la observancia o no de conductas no éticas por parte de los encuestados del perfil general

Gráfico 27. Distribución de la observancia o no de conductas no éticas por parte de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 28. Distribución de las tipologías de conductas no éticas percibidas por los encuestados del perfil general en sus empresas

Gráfico 29. Distribución de las tipologías de conductas no éticas percibidas por los encuestados del perfil financiero en sus empresas

Gráfico 30. Distribución de la comunicación o no a la persona o departamento responsable de la conducta no ética observada por parte de los encuestados del perfil general

Gráfico 31. Distribución de la comunicación o no a la persona o departamento responsable de la conducta no ética observada por parte de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 32. Distribución de los motivos por los que, tras la observancia de una conducta no ética, no lo pusieron en conocimiento de la persona o departamento responsable por parte de los encuestados del perfil general

Gráfico 33. Distribución de los motivos por los que, tras la observancia de una conducta no ética, no lo pusieron en conocimiento de la persona o departamento responsable por parte de los encuestados del perfil financiero

Gráfico 34. Distribución los encuestados del perfil general que se han sentido o no forzados a llevar a cabo conductas no éticas en sus empresas

Gráfico 35. Distribución los encuestados del perfil financiero que se han sentido o no forzados a llevar a cabo conductas no éticas en sus empresas

Gráfico 36. Distribución de los motivos por los que se han sentido forzados los encuestados del perfil general a realizar conductas no éticas en sus empresas

Gráfico 37. Distribución de los motivos por los que se han sentido forzados los encuestados del perfil financiero a realizar conductas no éticas en sus empresas

Gráfico 38. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el entorno profesional: En ocasiones la situación laboral lleva a las personas a ignorar determinados valores éticos (perfil general)

Gráfico 39. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el entorno profesional: En ocasiones la situación laboral lleva a las personas a ignorar determinados valores éticos (perfil financiero)

Gráfico 40. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el entorno profesional: Muchas personas continuarán presentando

conductas no éticas, a pesar de la existencia de códigos éticos (perfil general)

Gráfico 41. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el entorno profesional: Muchas personas continuarán presentando conductas no éticas, a pesar de la existencia de códigos éticos (perfil financiero)

Gráfico 42. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el entorno profesional: En el escenario laboral el aspecto ético es secundario, a menos que tenga consecuencias legales (perfil general)

Gráfico 43. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el entorno profesional: En el escenario laboral el aspecto ético es secundario, a menos que tenga consecuencias legales (perfil financiero)

Gráfico 44. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el entorno profesional: Distribución de los factores que se consideran por los encuestados como mayores promotores de un clima ético en las empresas (perfil general)

Gráfico 45. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el

entorno profesional: Distribución de los factores que se consideran por los encuestados como mayores promotores de un clima ético en las empresas (perfil financiero)

Gráfico 46. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el entorno profesional: Distribución de los factores que se consideran por los encuestados como mayores promotores de conductas no éticas por parte de los empleados en las empresas (perfil general)

Gráfico 47. Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con aseveraciones relacionadas con situaciones asociadas con conductas no éticas que pueden darse en el entorno profesional: Distribución de los factores que se consideran por los encuestados como mayores promotores de conductas no éticas por parte de los empleados en las empresas (perfil financiero)

Gráfico 48. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Aceptar regalos y/o favores a cambio de impulsar decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan (perfil general)

Gráfico 49. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Aceptar regalos y/o favores a cambio de impulsar decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan (perfil financiero)

Gráfico 50. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo

laboral: Invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía (perfil general)

Gráfico 51. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía (perfil financiero)

Gráfico 52. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Omitir información importante para un cliente con el propósito de obtener un contrato o acuerdo (perfil general)

Gráfico 53. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Omitir información importante para un cliente con el propósito de obtener un contrato o acuerdo (perfil financiero)

Gráfico 54. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Utilizar información reservada o privilegiada para obtener un beneficio (perfil general)

Gráfico 55. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Utilizar información reservada o privilegiada para obtener un beneficio (perfil financiero)

Gráfico 56. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Preparar recibos y/o facturas fraudulentas a petición de determinados clientes (perfil general)

Gráfico 57. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Preparar recibos y/o facturas fraudulentas a petición de determinados clientes (perfil financiero)

Gráfico 58. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: No declarar algunos ingresos a la hora de tributar los impuestos a la Hacienda Pública (perfil general)

Gráfico 59. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: No declarar algunos ingresos a la hora de tributar los impuestos a la Hacienda Pública (perfil financiero)

Gráfico 60. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Tomar de la empresa en que trabaja lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal (perfil general)

Gráfico 61. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Tomar de la empresa en que trabaja lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal (perfil financiero)

Gráfico 62. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Tomar, sin pagar, de una tienda o comercio lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal (perfil general)

Gráfico 63. Gráfico sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral: Tomar, sin pagar, de una tienda o comercio lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal (perfil financiero)

Gráfico 64. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Aceptar regalos y/o favores a cambio de impulse decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan (perfil general)

Gráfico 65. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Aceptar regalos y/o favores a cambio de impulse decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan (perfil financiero)

Gráfico 66. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía (perfil general)

Gráfico 67. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía (perfil financiero)

Gráfico 68. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Omitir información importante para un cliente con el propósito de obtener un contrato o acuerdo (perfil general)

Gráfico 69. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Omitir información importante para un cliente con el propósito de obtener un contrato o acuerdo (perfil financiero)

Gráfico 70. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Utilizar información reservada o privilegiada para obtener un beneficio (perfil general)

Gráfico 71. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Utilizar información reservada o privilegiada para obtener un beneficio (perfil financiero)

Gráfico 72. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Preparar recibos y/o facturas fraudulentas a petición de determinados clientes (perfil general)

Gráfico 73. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Preparar recibos y/o facturas fraudulentas a petición de determinados clientes (perfil financiero)

Gráfico 74. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: No declarar algunos ingresos a la hora de tributar los impuestos a la Hacienda Pública (perfil general)

Gráfico 75. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: No declarar algunos ingresos a la hora de tributar los impuestos a la Hacienda Pública (perfil financiero)

Gráfico 76. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Tomar de la empresa en que trabaja lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal (perfil general)

Gráfico 77. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Tomar de la empresa en que trabaja lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal (perfil financiero)

Gráfico 78. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Tomar, sin pagar, de una tienda o comercio lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal (perfil general)

Gráfico 79. Gráfico sobre la frecuencia con que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral: Tomar, sin pagar, de una tienda o comercio lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal (perfil financiero)

INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento básico de la tesis

No cabe duda del interés que la ética empresarial ha despertado no sólo en la comunidad académica, con la creación de minuciosos trabajos de investigación, sino en las propias organizaciones empresariales y en la sociedad, dado el papel predominante de la empresa en la vida social. Y todo ello porque, sin duda, se ha hecho dominante la idea de la importancia que tiene una buena ejecución moral y ética por parte de toda la estructura organizativa, así como de todas las personas que la componen. Aun cuando no deja de haber voces discrepantes relacionadas, claro está, con la crítica básica al sistema capitalista. Autores objeto de estos ataques han sido, principalmente, los autores mercantilistas ingleses, como Bernard de Mandeville¹ (1670-1733) quien trazaba una teoría de la naturaleza humana en la que lo bueno y lo malo se consideraba relativo², y por ello la mejor organización social óptima era la que se basaba en la libertad individual. Sostiene la idea del ajuste social basado en el agente individual. En el ejemplo de la "Fábula de las abejas", los vicios humanos podían redundar en el beneficio de toda la comunidad. Presenta un mecanismo de ajuste sin intervención en la planificación productiva. Heckscher es indulgente con Mandeville al considerar que parte de sus argumentos presentados por él pueden ser

¹ Famoso por su obra "La fábula de las abejas" (.1714), pese a haber nacido en Rotterdam (Países Bajos), se le considera del grupo de los mercantilistas ingleses dado que vivió la mayor parte de su vida en Inglaterra y utilizó el inglés para la mayoría de sus obras.

² EKELUND, Robert B., y HÉBERT, Robert F., "Historia de la teoría económica y su método", McGraw Hill, Madrid, 1992, p. 68

incoherentes, se entienden en el contexto de su época, el siglo XVIII³.

Pero, además de que se hace necesario profundizar más en la ética empresarial, conviene también poner el foco en la misma dentro del sector financiero (en el sentido más amplio que luego trataremos -mercados financieros, servicios financieros y dirección financiera-), castigado duramente durante esta crisis interminable que comenzó en 2007 -aunque sus efectos se empezaron a padecer en 2008-, pero principalmente por haber sido víctima y verdugo de su propios pecados capitales. Ello ha llevado también a que se exija a la banca y al resto del sector, principalmente desde la sociedad civil, un mayor cuidado de la ética organizativa, sobre todo después de haber tenido que utilizar fondos públicos -es decir, dinero de todos- para rescatar al sistema financiero que había sido corresponsable del origen de la crisis. Y a ello hay que sumarle los profundos efectos sobre ciudadanos inocentes, tanto por actuaciones directas por parte de profesionales sin escrúpulos (v.gr. acciones preferentes) como por aquellos grupos de población con menor preparación, menor adaptación a las circunstancias o menor capacidad de respuesta a un nuevo entorno, como los jubilados y pensionistas. Todo esto ha creado un dramático aumento de las personas en riesgo de exclusión social⁴, que en España

³HECKSCHER, Eli F., "Mercantilism", Routledge, Londres, 1994 [1931], p. 162

⁴ La definición de riesgo de exclusión social viene de la Comisión Europea, encontrándose en tal situación las personas que están en alguna de estas circunstancias: cuando no se alcance un 60% del salario mínimo del país, aun recibiendo ayudas del Estado; cuando existe desempleo de larga duración en gran parte de los miembros de la familia; y cuando no pueden acceder a cuatro de estos nueve puntos: pagar alquiler o facturas de servicios públicos, calefacción adecuada, no poder hacer frente a gastos inesperados, comer carne, pescado o proteínas equivalentes dos veces al día, una semana de vacaciones fuera de casa, un coche, una lavadora, un televisión en color, un teléfono

ha pasado de 10,3 millones de habitantes en 2007 a 13,4 millones en 2014⁵.

La propia realidad económica y empresarial señala casi a diario a la ética empresarial -o, más bien, la falta de ella- en los medios de comunicación y en las redes sociales. Tanto a nivel político como económico, los grandes titulares sobre beneficios indebidos mediante fraudes, tarjetas de crédito opacas (las denominadas "black cards"), sueldos, subidas y blindajes salariales sin medida de gestores de la banca, sobornos y corrupción, privilegios, productos con riesgo comercializados sin escrúpulos con el propósito de captar fondos (pasivos) a cualquier precio (me refiero principalmente a las "acciones preferentes", de las que se hablará más adelante), etc., han dado lugar en muchos países europeos a pedir a gritos que se ponga freno a estos y otros problemas que han irrumpido con fuerza en nuestras mentes desde hace tiempo. Y también han dado lugar a movimientos sociales -a veces peligrosos, por su radicalidad- que piden un cambio radical en las instituciones públicas, por haberlas hecho cómplices de las consecuencias que la falta de ética y moral han podido arrasar con derechos que se creían inalienables (en España, el más conocido y extendido fue el denominado "15M", que luego derivó en otras iniciativas como la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH) o el partido político "Podemos". No se puede ignorar que en esta fase las reivindicaciones de estos grupos van más allá de la ética profesional; de hecho, la ética profesional no les vale.

⁵ Datos del Eurostat:
http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=t2020_50, última consulta el 13 de octubre de 2.015

Sin embargo, dejando de lado las posiciones utópicas, este trabajo quiere aportar conocimientos y métodos prácticos en el campo de la ética empresarial, enfocada hacia el sistema financiero, indagando y analizando distintas herramientas a través de las que se puede y debe promover un clima ético dentro de las empresas e instituciones.

En referencia a la dimensión ética de la actividad financiera, y para hablar con cierta propiedad de la ética aplicada al ámbito de las finanzas, y no pasar por necio, cabe comenzar concediendo a quien quiera enmendar en parte o en todo dicha pretensión, que tiene más que legítimas razones y fundamentos muy sólidos para mostrarse escéptico.

El profesor José Luis Fernández⁶ se refiere, en este sentido, a los "casos" como síntoma⁷, en relación a los numerosos devenires en materia de moralidad financiera que a los largo de los últimos treinta años se han venido dando. Entre ellos, cabe recordar:

- Las manipulaciones que del mercado de bonos basura⁸ hicieron en la década de 1.980 Denis Levine, Ivan Boesky, Martín Siegel, Michael Milken y otros, que alguien bautizó como la mayor -hasta la fecha- conspiración criminal en el mundo financiero jamás conocida. Algunos de los nombres más controvertidos en estas fechas eran las de las entidades financieras Merryll Lynch, Drexel Burnham Lambert, Salomon Brothers, entre otros, cuando

⁶ Director de la "Cátedra Javier Benjumea de Ética Económica y Empresarial" de la Universidad Pontificia de Comillas

⁷ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, José Luis, "La dimensión ética de la actividad financiera", Cuadernos de la Cátedra, 3, Cátedra de Ética Económica y Empresarial, Universidad Pontificia de Comillas, 2015

⁸ Activos de renta fija de alto riesgo y elevada rentabilidad

los llamados "yuppies"⁹ subían como la espuma, Ivan Boesky¹⁰ se paseaba por las mejores universidades y escuelas de negocios norteamericanas con su lema "greed is good" (la codicia es buena), y quien inspiró el personaje de Gordo Gekko en la película Wall Street¹¹.

- El Bank of Credit and Commerce International (BCCI)¹², que se convirtió en una tapadera bancaria para los terroristas y narcotraficantes, y que fue cerrado en más de sesenta países por orden judicial.
- El "Caso Banesto" (Banco Español de Crédito), que acabó con un amplio número de imputaciones delictivas a su cúpula directiva, encabezada por el financiero Mario Conde¹³, con penas de prisión para casi todos ellos, y

⁹ *Yuppie* (acrónimo para "young urban professional" -joven profesional urbano-) es un término propio del inglés estadounidense para referirse a un miembro de la clase media alta entre 20 y 43 años de edad. Se empezó a utilizar a principios de los años 80 del siglo XX ("Profiling the Yuppies", artículo de John Burnett y Alan Bush en el Journal of Advertising Research -Cambridge University Press- con el que empezó a expandirse este término) y entró en desuso en gran parte de la cultura popular estadounidense a finales de esa misma década, debido en parte a la crisis provocada por el Lunes Negro y a la consecutiva recesión de principios de los 90. Sin embargo se ha seguido utilizando en el siglo XXI, por ejemplo en publicaciones como National Review, The Weekly Standard y Details.

¹⁰ Financiero norteamericano que, tras una carrera brillante en la que llegó a convertirse en uno de los agentes de bolsa más ricos del mundo, fue acusado, tras una ardua investigación del fiscal de Nueva York Rudolph Giuliani -posteriormente alcalde de dicha ciudad- de estar utilizando información privilegiada suministrada por un empleado de la empresa Drexel Burnham Lambert Inc., y que tras un acuerdo con el Gobierno fue condenado a tres años de cárcel, el pago de 100 millones de dólares entre multa y devolución de beneficios ilegales, y la inhabilitación vitalicia para trabajar en el sector financiero

¹¹ Película dirigida por el cineasta Oliver Stone y oscarizada en 1.987, protagonizada por Michael Douglas

¹² Banco fundado en 1.972 por Agha Hasan Abedi, financiero pakistaní, y registrado en Luxemburgo. Llegó a operar en 78 países, contó con más de 400 sucursales y tenía un activo superior a 2 billones de dólares, llegando a ser el 7º mayor banco privado del mundo en activos. Se le asoció a diversas actividades delictivas, en particular al blanqueo de dinero procedente de los carteles colombianos de la droga y del General Noriega en Panamá.

¹³ Mario Antonio Conde Conde (Tuy, 14 de septiembre de 1.948) es un jurista (Abogado del Estado), empresario y político español, que se hizo

que supuso el descrédito para una forma de hacer por muchos jaleada hasta el momento, hasta que aguantó, y que hizo emerger la falta de escrúpulos, la avaricia, la ausencia de rigor profesional, la falta de confianza en el sistema y la avaricia en gran parte de sus responsables.

- El "Caso Ibercorp"¹⁴, donde el desfalco, la apropiación indebida, la manipulación de las cotizaciones en la bolsa de valores, el fraude, entre otros, convivieron con el *glamour*, toda vez que en este viaje estuvieron involucrados ex ministros, importantes hombres de negocios, exitosos agentes financieros... y hasta el mismo Gobernador del Banco de España.

En resumen, que cayó el mito de Mario Conde, como caerían también Manuel de la Concha, Javier de la Rosa, los *Albertos* o Mariano Rubio. Esta "cultura del pelotazo" dejaría en evidencia a la "beautiful people", con el mayor desencanto aún de una sociedad española harta de continuos escándalos de corrupción. Se puso nuevamente a la ética social contra las cuerdas, con alto riesgo de desmoralización y parálisis en un momento complicado para la economía - y, por ende, para la sociedad- española debido a la profunda crisis y la recesión económica que se estaba padeciendo.

- El Caso Gestartera, en el año 2.001, puso en duda a ciertas instituciones encargadas de la supervisión de la actividad intermediación de servicios financieros. El

conocido en los años 1.980, por ser el presidente del Banco Español de Crédito (Banesto), a los treinta y nueve años de edad. Su carrera empresarial se vio truncada en diciembre de 1-993 por el escándalo financiero conocido como caso Banesto, por el que fue condenado a veinte años de prisión por el Tribunal Supremo.

¹⁴ Véase ARGANDOÑA, Antonio, "Ethics in Finance and Public Policy: The Ibercorp Case", *Journal of Business Ethics*, 22, 1999, pp. 219-231

caso se puede resumir en una estafa, basada en el ofrecimiento de extratipos¹⁵ por parte de Gescartera, prometiendo una remuneración mayor de la que ofrecen los demás agentes del sector, a cambio de que confíen su dinero y lo depositen para su gestión inversora. Buscan, principalmente, entre los administradores institucionales a aquéllos que tienen bajo su responsabilidad la gestión de altas sumas de dinero que no deben estar ociosas, convenciéndoles de que delegaran la diligencia de dichos fondos, utilizando estrategias que creaban sensación de credibilidad y solvencia en el futuro cliente: regalos opulentos como relojes de oro, viajes en avión privado y entradas a la final de la Copa de Europa de fútbol en París (Francia), etc., avalado por los mejores padrinos posibles -de las altas esferas sociopolíticas y económicas del país- y llegando a cerrar acuerdos en el propio Ministerio de Hacienda. También se dirigieron a tenedores de "dinero negro"¹⁶, que disponían de cantidades difícilmente "lavables" en cauces legales. Entre los administradores institucionales que cayeron en esta estafa se encontraban los de empresas y organismos como la ONCE (Organización Nacional de Ciegos Españoles), la Marina

¹⁵ Se denomina "extratipo" a la rentabilidad ofrecida por encima de la rentabilidad del mercado, para plazos no muy largos. <http://www.rankia.com/informacion/extratipos#descripcion>, última consulta realizada el 9 de octubre de 2.015

¹⁶ El dinero negro propiamente dicho es aquél que procede de actividades ilegales (tráfico de drogas, prostitución, contrabando, robos al fisco, cupos de extorsionadores, etc.) y no es declarado directamente a Hacienda porque supondría una confesión sobre dichas actividades. Si bien, el dinero negro en sentido amplio (también llamado dinero sucio) es aquél que no ha sido declarado a Hacienda por el motivo que sea. En muchas ocasiones el motivo es simplemente la evasión de impuestos. El término dinero negro desapareció en la 23ª edición (2.014) del Diccionario de la Real Academia Española (DRAE). En su edición del 2.001 (22.ª edición) se define aún como «1. m. El obtenido ilegalmente. / 2. m. El que no se declara a la Hacienda pública». En la edición del 2.014, no existe la sub-entrada dinero negro y se añade por primera vez el término dinero sucio, definido con la antigua segunda acepción de dinero negro: «1. m. dinero que no se declara a la Hacienda pública»

española y la Diócesis de Valladolid. Se crea la apariencia, tanto entre los depositantes como incluso frente a la C.N.M.V. (Comisión Nacional del Mercados de Valores)¹⁷, de que se están generando buenos resultados, mientras gran parte del dinero está desapareciendo, pero no todo, ya que un remanente importante -un coeficiente de caja- se queda para abonar los altos intereses prometidos en los vencimientos periódicos pactados, además de poder hacer frente a la petición de devolución de los depósitos para los clientes que quiera deshacer posiciones y recuperar el gobierno de sus altas sumas de dinero. El problema surge cuando esta solicitud de devolución de los depósitos se hace a un ritmo más elevado del previsto, sin tener capacidad de devolución de los fondos depositados, saltando la alarma social a través de los medios de comunicación, que ponen en entredicho tanto a la CNMV como a los intermediarios financieros y entidades de inversión colectiva. Se trató de uno de los principales casos de estafa por medio de una estructura piramidal.

Y se han sucedido otros escándalos de índole financiero hasta nuestros días, en lo que algunos han calificado como "la enfermedad moral del Capitalismo"¹⁸ y cuya consecuencia principal es una preocupante y profunda crisis de confianza de la que aún no nos hemos recuperado. Y no le falta justificación, debido a la sucesión de escándalos de índole financiero, que han generado cuantiosas pérdidas económicas, cientos de miles de puestos de trabajo, y la acusación

¹⁷ La Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) es un organismo dependiente de la Secretaría de Estado de Economía y Apoyo a la Empresa del Ministerio de Economía y Competitividad, fundado en 1.988, encargado de la supervisión de los mercados de valores en España.

¹⁸ FERNÁNDEZ, Pedro María, y ESTEFANÍA, Joaquín, "Escándalos contables, la enfermedad moral del capitalismo", Escritura Pública, 19, 2003, pp. 30-33

pública a los principales defensores del sistema: auditores, analistas, ejecutivos y consejeros de entidades financieras y multinacionales, agencias de calificación, etc.

El Caso Enron, empresa energética más grande del mundo y una de las que más entusiasmo provocaba en Estados Unidos, se convirtió en un exponente claro de los despropósitos financieros. Esta corporación había elaborado una estrategia innovadora, que se basaba en la coyuntura de la época con bolsa al alza y precios de la energía bajos. Con las acciones al alza y con bajos niveles de deuda, la imagen de solidez de la empresa se reforzaba. No obstante, con la escalada del precio del petróleo (1999) y el pinchazo de la burbuja bursátil (2000), el escenario cambió. Y en lugar de cambiar el rumbo, y promovido por el conflicto de intereses (incluidas las *stock options*¹⁹ de sus ejecutivos), se decidió ir por la vía del engaño y la falsedad: contabilidad creativa, maquillaje de las cuentas, resultados inflados, sueldos desproporcionados para sus altos ejecutivos y directivos, ocultación de información y de pérdidas contables, uso de sociedades instrumentales, y, con mucha frecuencia, connivencia con los auditores. En este mismo sentido Andersen, una firma de auditoría de las más importantes del mundo, en tiempos, aureolada de integridad y buen hacer profesional, cayó con todo el equipo -acusada de obstrucción a la justicia, entre otras cosas- y se vio

¹⁹ Las "stock options" son un método para incentivar a los directivos de las empresas para obtener un rendimiento superior a la media. Consiste en entregar acciones de la empresa a los directivos si se cumplen determinados objetivos. El sistema en sí es bueno y puede ser rentable para los accionistas de las empresas, pero siempre y cuando se aplique de forma adecuada. El problema puede estar a la hora de establecer los objetivos que deberán cumplirse para que los directivos reciban sus acciones. Este sistema debe ser un incentivo para mejorar la marcha del negocio real de la empresa pensando siempre en los accionistas estables y de largo plazo. Fuente de información: www.invertirenborla.info/articulo_que_son_las_stock_options.htm, última consulta 14 de mayo de 2014

obligada a desaparecer de escena a resultas del caso Enron, empresa que venía auditando desde los últimos dieciséis años, y cuyas cuentas venía aprobando sistemáticamente sin salvedades mayores en sus informes. Enron quebró en el año 2001, cuando afloró el verdadero estado de sus cuentas, que no reflejaban, ni por asomo, la imagen fiel de la compañía, que es el objetivo de la contabilidad. Pese a que su fundador y presidente, Kenneth Lay, fue procesado, no se pudo evitar que quince mil empleados de la compañía perdieran su puesto de trabajo por la quiebra del gigante energético.

Junto a este escándalo surgieron otros como Worldcom, Adelphia Communications y Vivendi Universal, que hicieron que la SEC²⁰ se viera obligada a analizar y vigilar con profundidad a las compañías cotizadas, a investigar cualquier vestigio de prácticas irregulares y a articular, en consecuencia, medidas correctoras, mandando, a su vez, mensajes a la opinión pública de transparencia y limpieza del sistema.

Cabe preguntarse, después de las anteriores exposiciones de algunos de los casos empresariales más sonados de los últimos años si es posible hablar de una Ética Financiera. Y así, se puede distinguir entre las tres posturas adoptadas que derivan de querer conjugar la Ética y las Finanzas; negar - por imposible- la coordinación entre ambas, negarla por no ser procedente, o afirmarla como propuesta clave.

²⁰ La SEC (*Securities and Exchange Commission*) es el regulador bursátil estadounidense. Sobre su función principal "es proteger a los inversionistas y mantener la integridad de los mercados de valores. Debido a que un número siempre creciente de nuevos inversionistas está acudiendo a los mercados para asegurar su futuro, pagar por sus viviendas, y garantizar una buena educación para sus hijos, estas metas son más interesantes que nunca". Sacado de la página web de la institución: <https://www.sec.gov/investor/espanol/quehacemos.htm>, última consulta el 25 de septiembre de 2.015

En primer lugar, como hemos apuntando, están los que no dudan en darle a las finanzas y a su entorno un cariz diabólico, dotado de perversidad y radicalmente in-moral. Su base para este razonamiento soslaya en la prueba evidente de lo morboso de casos como los expuestos anteriormente (Worldcom, Enron, Banesto, etc.) con la posterior aseveración de que las finanzas transgreden lo que se entiende que es lo adecuado desde un prisma ético: los estándares de conducta y las normas morales. De aquí proviene el calificativo de in-moral anteriormente apuntado.

Quien suscribe no puede si no estar en absoluto desacuerdo con dicho calificativo, por la falta de matices, aun asumiendo que puede ser cierto en algunos casos y circunstancias concretos -como por ejemplo el caso citado anteriormente del BCCI-. No obstante deviene en injusta su generalización. Querer anclarse en la anécdota concreta es lo que le da valor y soporta esta postura que niega -casi en clave metafísica- toda imposibilidad de coordinación entre la ética y las finanzas. Con el pseudónimo Jay L. Walker escribe un breve opúsculo titulado "El manual completo sobre la ética en Wall Street"²¹. Según el autor, esta obra viene a llenar un espacio en las estanterías de la literatura financiera, donde no deberían faltar consideraciones éticas; a partir de ahí el libro tiene todas sus páginas en blanco. Éste es un ejemplo de quienes -con cierto cinismo- niegan toda coordinación entre las finanzas y la ética.

En segundo lugar podemos encontrar a quienes piensan que la ética y las finanzas nada tienen que ver la una con la otra, dotando al fenómeno financiero de un carácter científico

²¹ WALKER, Jay L, "The complete book of Wall Street Ethics", William Morrow, Nueva York, 1987

positivo -que atiende a hechos y la evidencia empírica de causas, efectos y correlaciones- y axiológicamente neutro, libre de juicios de valor. Por tanto, las finanzas son esencialmente a-morales, y opinan quienes así piensan que no procede intentar introducir consideraciones de tipo ético en algo que tiene otra lógica, alejada e indiferente a la moral. Su lógica es, por el contrario, puramente científica, eliminando los juicios de manera voluntaria, centrándose en los medios y dejando los fines para otros.

En el desván de esta polémica positivista se encuentra la dicotomía entre el *ser* y el *deber ser*. No es tan fácil mantener estancos ambos universos ya que muchas decisiones financieras no tienen que ver solo con los medios, sino con sus propios fines.

Viene a afirmarse que las finanzas no son ni buenas ni malas; son como son, y punto; hay un intento de zanjar la cuestión. Es lo que se quiere remarcar con la "a" privativa de "a-morales" cuando se refiere a las finanzas.

Por un lado, esta tesis de la improcedencia de la coordinación entre la ética y las finanzas se encuentra en el nivel descriptivo, pudiendo estar dotada de cierta verosimilitud. Así parece ponerlo de relieve en su novela Michael Lewis²², donde ilustra de forma muy clara la manera de hacer las cosas y la cultura en las compañías de servicios e intermediación financiera norteamericanas. En la obra, Lewis deja constancia de su perplejidad ante el hecho de que en el parqué la virtud no fuera relevante, no correlacionara con el éxito o el fracaso profesional ni para bien ni para mal. Sin embargo, desde otras perspectivas, puede resultar

²² LEWIS, Michael, "Liar's poker", Penguin Book, Estados Unidos, 1.989, p. 69

muy peligrosa -incluso por interés ideológico- toda vez que pretender eliminar el debate ético, del juicio sobre lo correcto o lo incorrecto de los actos, un inmenso e importante ámbito dentro de la actuación económica en nuestros tiempos: si las finanzas son a-morales, nadie -a excepción de la ley²³- nadie debería pronunciarse sobre el *deber ser* de la actividad financiera.

Finalmente se encuentran -y quien realiza este trabajo se siente totalmente identificado- los que piensan que la actividad financiera, el mundo financiero y las finanzas tienen una dimensión ética innegable e ineludible, que hay que dotar de razonamientos y fuerza.

Cada día se llevan a cabo por todo el orbe una infinidad de transacciones de carácter económico-financiero de muy distinta índole, apoyadas en intangibles éticos, con altísimos dosis de honradez y buen hacer de los profesionales. Y es en ese océano donde se producen los casos antes mencionados y esa falta de moralidad. En el mundo financiero hay múltiples oportunidades constantes de lucrarse a costa del dinero de los demás, pero eso no quiere decir que haya que obrar así necesariamente ni que esa forma de hacer sea buena. De hecho, se exige más aún a estos profesionales de las finanzas a que se atengan a los más altos niveles de excelencia y buenas prácticas y estándares éticos. Los profesionales de la llamada industria financiera -banqueros, analistas, *brokers*²⁴, gestores de fondos de

²³ No cabe ninguna duda de la importante de la ley y de la regulación administrativa de la actividad financiera, de la que existe -y cada vez más- una inmensa red normativa al respecto. Pero la ley no es suficiente, ya que deja fuera aspectos difíciles de concretar en reglas concretas, es lenta y costosa. La norma legal ha de ser complementada con la norma moral desde la ética con medidas de autorregulación y una voluntad inequívoca de ir más allá del mero cumplimiento estricto de la ley.

²⁴ Del término inglés "broker": Agente intermediario en operaciones financieras o comerciales que percibe una comisión por su intervención.

inversión y de pensiones, agentes de seguros, asesores financieros- ostentan, sin lugar a dudas, responsabilidades profesionales para con sus clientes. Y de la misma manera debe ser afirmado de los directores financieros de empresa, que también tienen esas obligaciones profesionales respecto de sus empleadores. En conclusión, todo el que se encuentre relacionado con el polifacético espectro de las finanzas - desde un gestor hasta los órganos reguladores y supervisores- ocupa una posición de confianza que lleva a su vez aparejado la correspondiente obligación profesional. Esa es la esencia de los escándalos, donde se ven envueltas personas en las que confiábamos porque debíamos confiar; se traiciona la confianza pública necesaria para el normal funcionamiento del sistema.

Operaciones tan cotidianas como la solicitud de un préstamo hipotecario, suscribir un *renting*²⁵ de un coche o una póliza de seguro o de un plan de pensiones, depositar ahorros en un fondo de inversión, comprar o vender acciones en bolsa, entre otras, se articulan a través de contratos -más o menos formales- entre las partes, y supone entablar una relación contractual con alguien que viene a realizar lo que se supone que técnicamente está habilitado y especializado, por alguien que se lo solicita.

Real Academia Española "Diccionario de la Lengua Española" 23^a Edición, 2014

²⁵ El *renting* es "un contrato de alquiler de bienes muebles, con una duración superior al año normalmente, cuya principal particularidad consiste en pactar una cuota mensual, trimestral o anual fija durante toda la vida del contrato de alquiler [...] En el caso de vehículos en el coste del alquiler mensual se incluyen una serie de coberturas adicionales como puede ser seguro obligatorio o a todo riesgo incluido en el precio del contrato, revisiones periódicas, límite de kilómetros a realizar con el vehículo en un periodo de tiempo y posibilidad de sustitución de vehículo manteniendo el contrato en el caso de avería grave o accidente". www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-es-el-renting, última consulta el 10 de octubre de 2.015

Si en esta relación hubiera un interés por saltarse estos contratos, la contraparte haría por tener cuidado también para garantizarse el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Y nos llevaría a un encarecimiento de los costes tanto directos como indirectos. La ética en este contexto es un elemento crítico, toda vez que minoraría los costes de coordinación y control a que son sometidas todas las operaciones financieras.

Sin la ética sería imposible e inviable la actividad financiera. Además, en el trasfondo del mundo financiero laten valores morales, criterios orientadores, decisiones libres y voluntades explícitas. En resumen, que siendo la actividad financiera una actividad -esencialmente- humana, es siempre susceptible de ser enjuiciada y orientada desde consideraciones de tipo ético²⁶.

Antes de acercarse al ámbito de la aplicación práctica de la cuestión, se comienza este trabajo de investigación con una revisión de la teoría relacionada con la ética empresarial, buscando, en primer lugar, las fuentes de documentación de referencias bibliográficas sobre aspectos correspondientes al origen y evolución de la empresa moderna y los elementos y factores que influyen en el comportamiento moral de las personas las organizaciones, y en el clima ético de la empresa o institución. Esta primera aproximación al tema en cuestión ayuda a comprender la importancia que ha asumido la empresa y la ética empresarial en la sociedad moderna.

²⁶ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, José Luis, "La dimensión ética de la actividad financiera", Cuadernos de la Cátedra, 3, Cátedra de Ética Económica y Empresarial, Universidad Pontificia de Comillas, 2015, p. 8

Posteriormente, se ha realizado un estudio empírico con la intención de establecer la percepción de los empleados de los bancos y demás empresas de servicios de inversión sobre la ética en sus respectivos entornos laborales, y su consideración en el ambiente de la empresa.

El autor George Enderle²⁷ propone que todo problema moral puede ser examinado a través de tres preguntas: *qué se hace, qué se puede hacer, y qué se debería hacer*. Este análisis se puede hacer en tres niveles que son cualitativamente distintos, tanto en sus metas, intereses, como en las motivaciones que se pueden encontrar dentro de cada uno de ellos para la acción: el nivel individual o micro-nivel, el nivel de organización o meso-nivel y el nivel de sistemas o macro-nivel.

En el nivel individual o micro-nivel las preguntas se hacen y esperan respuesta del individuo en solitario. Incluye preguntas acerca de la moralidad de decisiones, acciones o el carácter de un individuo en particular. Y de las respuestas se esperar conocer cómo percibe y cómo asume su responsabilidad ética en la actuación del día a día.

Podemos preguntarnos, en este nivel, qué responsabilidades profesionales y qué requerimientos éticos tiene que cumplir un *broker*, un analista de inversiones, un gestor de fondos, un bancario de sucursal de una entidad financiera o un director financiero de empresa. La casuística puede ser excesiva, como lo son los intentos de ordenar éticamente la profesión por medio de los códigos deontológicos y los códigos éticos profesionales.

²⁷ ENDERLE, Georges: "¿Qué es la Ética Económica?" en *Economía*, vol. 16, n° 31, junio 1993, págs. 97-100; y "A comparison of Business Ethics in North America and Europe" en *A European Review*, vol. 5, n°. 1, enero 1996, págs. 33-46

En el nivel organizacional o meso-nivel, las preguntas se dirigen a las organizaciones, que como tales también son responsables, pues poseen sus propios fines, medios, valores e intereses, y que se considera un "agente moral", puesto que se pregunta también qué se debe hacer desde la corporación. La cuestión principal en este nivel es la toma de decisiones y acción de las organizaciones. Este nivel puede entrar en conflicto con el micro-nivel de las personas que desarrollan una actividad junto con más individuos a nivel organizacional. Ambas dimensiones son importantes porque las dos influyen y son influenciadas por la conducta moral y ética de cada una de ellas.

Aquí nos encontramos con casos variados de tipo ético, como son desde la manera de entender el fin ético de la empresa, pasando por los conflictos de interés, hasta las graves presiones para alcanzar unos objetivos que incluso son graves para la integridad moral y los valores éticos de las personas. No definir las responsabilidades, poner demasiado énfasis en la consecución de objetivos de rentabilidad económica a cualquier precio, los sistemas de incentivos poco cuidadosos con la dimensión ética y la presión por el corto plazo, puede explicar muchos extremos de este nivel institucional. Para Emilio Tortosa²⁸, "la presión por los resultados a corto plazo [...] es la gran enfermedad de nuestras empresas en la actualidad. Desde luego, si los resultados de todo lo que hacemos en la empresa tienen que

²⁸ Emilio Tortosa Cosme (Alcira, 1.941) es actualmente Presidente de Honor de la Fundación ÉTNOR (Ética de los Negocios en las Organizaciones), de la que fue impulsor, sucesora del Seminario Permanente de Ética Económica y Empresarial, que presidió bajo la dirección de Adela Cortina, Catedrática de Ética de la Universidad de Valencia. Ex-directivo de Banca

ser en el corto plazo, la ética lo va a tener muy difícil para llegar a incorporarse en las organizaciones”²⁹.

Por ello, uno de los aspectos clave está en el liderazgo moral de las personas que tienen más poder y responsabilidad dentro de la organización, tanto en el momento de articular estructuras, como al articular sistemas de funcionamiento que favorezcan comportamientos éticos. El nivel de ética financiera va a depender de la interrelación de la integridad de los individuos, del liderazgo moral de las personas que ocupan los mayores puestos de responsabilidad y de comprender correctamente lo que significa la dimensión ética de la actividad financiera.

El nivel de sistema o macro-nivel se refiere al sistema global y a las condiciones que se pueden dar en él, y a su consideración y razón de ser. Este nivel podrá entrar en conflicto tanto con el nivel individual como con el nivel organizacional, puesto que aportará respuestas que afectarán a los dos niveles anteriores.

Globalización, pobreza, desigual distribución de la riqueza mundial, etc., son factores que toman protagonismo, y más aún cuando hemos visto que países pobres o en vías de desarrollo -muchos con el yugo de la deuda externa-, pese a cumplir estrictamente con las recomendaciones de ortodoxia financiera de organismos internacionales como el Banco Mundial no han conseguido progresos significativos. La crisis mexicana de 1.994, la deuda de los tigres y los dragones asiáticos de 1.997, la desmesurada volatilidad de

²⁹ Entrevista realizada por la publicación online Compromiso RSE, publicada el 30 de enero de 2.012.
www.compromisorse.com/entrevista/presidente/fundacion-etnor-para-la-etica-de-los-negocios-y-las-organizaciones/emilio-tortosa, última consulta el 23 de junio de 2.012

los países latinoamericanos en los años 1.998 y 1.999, que se saldó con la crisis brasileña y la crisis argentina. Estos problemas, que son graves, son todo un reto para los que se ocupan personal o profesionalmente de las finanzas, como es el caso del trabajo de Bernhard Emunds, "La integración de los países en vías de desarrollo en los mercados financieros"³⁰.

En cada uno de los niveles, los actores tienen una extensión mayor o menor de espacio de libertad para la toma de decisiones, lo que implica una correlación de la solvencia ética entre todos ellos y que deben atender a un ámbito de actuación que está limitado por condiciones que eso no pueden cambiar a priori. Ninguno de los niveles anteriores puede sustituir a otro.

En este trabajo de investigación se van a estudiar aspectos y proponer instrumentos de la ética empresarial en los niveles individual y organizacional. Con ello, se intenta que el mismo sirva de pauta a directivos y demás miembros de la empresa a tomar decisiones teniendo en cuenta las consecuencias éticas que éstas pueden generar. Además, se intenta proveer de guías que lleven a los gestores de las organizaciones empresariales a crear una cultura de la institución caracterizada por un clima ético que promueva una conducta moral por parte de todos sus integrantes.

La elección del tema de la ética de los negocios, y su enfoque en el sector financiero, se debe a querer enfrentar la idea de la utilidad de la ética empresarial para los fines organizacionales y sociales de las corporaciones con

³⁰ EMUNDS, Bernhard, "The integration of developing countries into international financial markets: remarks from the perspective of an Economic Ethics", *Business Ethics Quarterly*, vol. 13, n° 3, julio de 2.003, pp. 337-359.

la realidad a la que se enfrentan los trabajadores -y entre ellos los directivos- con conductas no éticas, que de forma frecuente son promovidas, a veces por la costumbre y en otras ocasiones por la necesidad de cumplir con los objetivos requeridos por la empresa -muchas veces para poder cobrar los famosos *bonus*³¹ individuales, y no tanto para la supervivencia de la propia empresa-.

Con todo ello, se analiza en el presente trabajo la ética desde una perspectiva empresarial, acentuando la misma como un elemento determinante de la ejecución social y financiera de toda organización. A su vez, se considera la ética desde una visión filosófica, porque la ética de los negocios pertenece a esta parcela del conocimiento³². Pero no por ello se excluye su perspectiva pragmática, que es la propia de las empresas. Por último, esta investigación parte desde la ética aplicada, no como un medio coercitivo externo, sino como un conocimiento que procura orientar la reflexión y la acción humana en el contexto del trabajo, principalmente en el sector financiero, que es -junto a la gestión pública- el que más se ha puesto en el punto de mira durante esta crisis... de valores.

2. Objetivos de la investigación

Debido al importante papel que juegan las organizaciones empresariales en la realidad social actual, y sobre todo la

³¹ Los *bonus* son sueldos extras que pagan las empresas a los directivos y empleados para recompensar el buen rendimiento profesional que han tenido durante el año. En el mundo financiero, sobretodo en la banca de inversiones, los banqueros reciben un *bonus* (remuneración extra) considerable basado en el cumplimiento de unos objetivos relacionados con los servicios que ofrecen a sus clientes. Definición obtenida del Economy Weblog del IE Business School (<http://economy.blogs.ie.edu>), última consulta el 1 de marzo de 2.012

³² LABRADA RUBIO, Valle, "Ética en los Negocios", Esic Editorial, Madrid, 2010, p. 24

banca y el resto del sistema financiero, se hace necesario impulsar una conducta ética de parte de las organizaciones y sus miembros. Con esta premisa, se ha llevado a cabo el presente trabajo en un empeño de aportar datos que ayuden a ampliar el conocimiento sobre la ética empresarial. Así, se efectuó una búsqueda de fuentes de documentación de referencias bibliográficas sobre aspectos relativos a esta materia. Además, se realizó una encuesta con el fin de identificar la percepción de los empleados de organizaciones empresariales, y dentro de ellas a las correspondientes a banca y otros servicios financieros, sobre la ética en su entorno de trabajo y su consideración en el ambiente laboral.

Los principios específicos que inspiran la presente investigación son los detallados a continuación:

- a. Reseñar una evolución histórica de la empresa moderna y la banca, y su influencia en la sociedad.
- b. Analizar la importancia del estudio de la ética en el campo empresarial y, especialmente, financiero.
- c. Examinar los elementos que influyen en la conducta moral de los miembros de una organización empresarial y sobre los factores -internos y externos- que inciden en el clima ético de la misma.
- d. Identificar la percepción de los empleados de organizaciones empresariales, y principalmente, la banca y otros servicios financieros, sobre la ética en su entorno de trabajo y su consideración en el ambiente laboral.

- e. Ofrecer unas recomendaciones a los directivos y responsables de las empresas, pero especialmente del ámbito financiero, que pudiera servir de guía y apoyo para conseguir una cultura y clima éticos dentro de sus organizaciones.

- f. Favorecer una conducta moral en todos los integrantes de la compañía, con especial enfoque a los del sector financiero

3. Diseño y guías principales del trabajo realizado

La presente investigación es de carácter descriptivo exploratorio. En primer lugar, se realizó exploración documental para encontrar la literatura de referencia y trabajos publicados relacionados con el tema de estudio. Se utilizaron fuentes bibliográficas, producto de la revisión y lectura de libros, revistas, estudios, bases de datos y documentación disponible en internet.

En segundo lugar, se diseñó y administró una encuesta³³ con el fin de recopilar datos que permitieran determinar la percepción de los empleados de organizaciones empresariales en general y de servicios financieros en particular hacia la ética en su entorno de trabajo y su consideración en el ambiente laboral. Esta encuesta fue suministrada por internet (<https://es.surveymonkey.com/s/PercepcionEtica>), y la muestra estuvo compuesta por 246 profesionales, de los cuales el 31% pertenecían al sector financiero (banca, cajas de ahorros, gestoras, agencias de valores y otras entidades de servicios de inversión), principalmente de empresas

³³ Ver Anexo I de esta tesis: Encuesta "Trabajo de Investigación: Percepciones sobre la Ética Profesional en el Entorno Laboral"

ubicadas en España (85%) -aunque de nacionalidad española el 71%-, con perfil de estudios de doctor en un 2%, máster en un 60%, licenciatura o grado universitario en un 28%, ingeniero técnico y diplomado en un 5%, y otro 5% con perfil de técnico superior.

4. Delimitación Espacial y Temporal

Este trabajo de investigación se centra en la búsqueda, en fuentes de documentación de referencias bibliográficas y en data empírica primaria, aspectos correspondientes al tema de la ética aplicada, específicamente la ética empresarial en el sector financiero.

El mismo se limita a estudiar la ética y la moral, tanto desde un nivel individual, como del nivel organizacional. Concretamente, sobre el comportamiento moral en las organizaciones, y más específicamente, en las que prestan servicios financieros, desde una perspectiva de la ética de la empresa.

Este trabajo pretende elaborar una tesis que en su momento pudiera servir de guía y apoyo para los gestores, directivos y responsables de las organizaciones empresariales, principalmente de servicios financieros, iniciando un proyecto de investigación que debería elaborarse en varias etapas, identificando elementos esenciales que los lleve a concebir una cultura organizacional caracterizada por una atmósfera ética. El fin último es favorecer una conducta moral en todos los miembros de la organización. La presente investigación parte de una visión de ética aplicada como un conocimiento que pretende orientar el pensamiento y la reflexión y la acción humana en el ambiente de trabajo actual.

5. Esquema de Desarrollo

El contenido de este trabajo se divide en los siguientes partes:

En la introducción se expone el planteamiento básico de la presente tesis, los objetivos de esta investigación, el diseño y esquema seguido así como las guías principales del trabajo realizado, y por último la delimitación espacial y temporal del mismo.

En el primer capítulo de este trabajo se recoge una detallada referencia histórica por la que se analizan tanto el origen como la evolución de la empresa moderna, la etapa de la industrialización, distintos planteamientos administrativos que han dado lugar a la organización empresarial contemporánea. Asimismo, se analizan los modelos actuales que rigen a la organización empresarial en este arranque de siglo XXI, examinando de manera más concreta el efecto de la globalización o mundialización y la responsabilidad social corporativa. Por último, se describe la evolución del sector bancario y de los servicios financieros y su desarrollo durante la historia, entrando de lleno en los aspectos que, desde el punto de vista técnico, dieron origen a la crisis financiera de 2.007. Con este primer capítulo, se intenta comprender mejor el racionamiento y las operaciones de las organizaciones y la banca actualmente, con el fin de crear métodos más efectivos para implantar una cultura empresarial que contemple el proceder moral y la reflexión ética en las organizaciones.

En el capítulo segundo se examina el cometido de la ética en la empresa moderna, definiendo y analizando las nociones

de ética, de moral, de éticas aplicadas y de ética empresarial, y recalcando el relieve del análisis y estudio de la ética en el contexto empresarial actual. Del mismo modo, se estudia la convivencia de la banca y la ética, desde el punto de vista de los servicios financieros con objetivos de economía social, los principales rasgos de las regulaciones éticas en el sector financiera, y cuáles han sido algunos de los detonantes de la ruptura del clima ético dentro del sector financiero en la reciente crisis.

En el capítulo tercero se estudian los factores externos e internos a la empresa que intervienen en el comportamiento moral de sus integrantes y en el clima ético de la organización.

En el capítulo cuarto, primero se detalla la metodología seguida en el estudio experimental que se ha llevado a cabo en esta investigación, y a continuación se analizan los resultados obtenidos de dicho estudio.

En el capítulo quinto y último se exponen las conclusiones y se llevan a cabo una serie de recomendaciones finales, basadas en los hallazgos encontrados durante esta investigación, con el objetivo de convertirse en una guía para las empresas, y en especial las del sector financiero, a quien se enfoca principalmente el presente trabajo.

La presente tesis concluye con la incorporación de las referencias bibliográficas que se han utilizado y de los anexos de la documentación relevante.

En resumen, este trabajo de investigación pretende aportar conocimientos, sobre el tema de ética empresarial, en el sector financiero en particular, que permitan crear

instrucción para facilitarlos a los directivos de empresa, principalmente del ámbito financiero, así como al resto de empleados. También se intenta facilitar la creación de cursos de ética a ofrecerse en los estudios universitarios y en los grados superiores de formación profesional. Su fin último es promover e impulsar un clima ético en las empresas y un comportamiento moral en el entorno laboral, con especial atención a las organizaciones del ámbito de los servicios financieros.

CAPÍTULO PRIMERO: LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

1. Breve referencia histórica al concepto de empresa. Origen y evolución de la empresa moderna

Desde el inicio de los tiempos, el ser humano se ha hecho cargo de la producción de bienes suficientes con el fin de satisfacer sus necesidades básicas. En estos comienzos, vivía en la llamada economía de subsistencia, con fuerte proporción del autoconsumo, y escasos excedentes³⁴.

Más adelante, empezó el hombre a intercambiar el excedente de su propia producción con otras personas (trueque), que sería el embrión de la actividad comercial. Ello llevó a que algunas civilizaciones se convirtieran en impulsoras de sistemas económicos que facilitaban el intercambio, llevándose a cabo, en algunas zonas, por medio de las caravanas, que se presentaban con artículos inexistentes o escasos en la villa y se dedicaban a comprar y vender mercancías. Posteriormente, con productos de dichas ciudades, partían hacia otros lugares donde no tuvieran de estos últimos. Con ello, se llegó al establecimiento de centros donde se llevaba a cabo la producción, transformación e intercambio de productos naturales y manufacturados³⁵. Algunos de estas civilizaciones fueron importantes centros de subsistencia por productos como la seda, metales, etc.

Con esta tipología de comercio se llegaron a enriquecer aquellas personas conseguían ventajas competitivas a través

³⁴ FONTANA, J., "Cambio económico y actitudes políticas en la España del siglo XIX", Ariel, Barcelona, 1973, p. 15

³⁵ HUGO VEGA, Víctor, "Mercadeo básico", Euned, San José de Costa Rica, 1991, p. 23

de productos inexistentes o escasos en otras regiones. La escasez de oferta en algunos productos, hacía que lo carente se convirtiera en caro. Uno de los ejemplos más exponenciales de estas civilizaciones fueron los fenicios, que se convirtieron en los primeros comerciantes que globalizaron las empresas, por medio de las rutas comerciales, transportando sus mercancías por distintas regiones para llevar a cabo sus negocios por estas zonas, e incluso levantando ciudades que serían posteriormente sus puntos de suministro. Fueron pioneros en el comercio organizado, pues estudiaban minuciosamente las necesidades en unas zonas, la demanda y valor de ciertos artículos por regiones, con el fin de realizar negocios rentables. Principalmente fueron comerciantes de telas, especias, esencias, piedras preciosas, armas y colorantes. Los griegos y los romanos también promovieron rutas comerciales por el Mar Mediterráneo, gracias a la construcción naval, su extensa red de calzadas y el uso de la sal como moneda³⁶.

Con todo lo anterior queda de manifiesto cómo el ser humano ha estado involucrado en actividades económicas desde tiempos bien antiguos, basadas en los excedentes de producción, su comercialización y el intercambio.

No obstante, el nacimiento de la organización empresarial como se conoce hoy es más bien reciente. El ser humano se apercibió de que la cadena de fabricación, distribución y comercialización del excedente de producción se hacía de manera más eficiente a través de las organizaciones.

Así, señala Chiavetano, "la organización y la empresa moderna nacieron con la Revolución Industrial gracias a

³⁶ Véase HERM, Gerhard, "Fenicios, el imperio de la púrpura en la antigüedad". Barcelona: Ediciones Destino, 1976

diversos factores como: la ruptura de las estructuras corporativas de la Edad Media, el avance tecnológico y a aplicación del progreso científico a la producción, al descubrimiento de nuevas fuentes de energía y a la enorme ampliación de mercados y la sustitución de la producción artesanal por la industrial"³⁷.

Pero, ¿qué se considera una organización? Es definida por varios autores de las siguientes maneras:

- a. "Es una utilidad social coordinada deliberadamente y compuesta por dos o más personas, que funciona de manera más o menos continua para alcanzar una meta o unas metas comunes"³⁸.
- b. "Una unidad social con unos objetivos específicos"³⁹.
- c. "Es una institución social cuyo centro es un sistema de actividades coordinado y racional, con un conjunto de relaciones entre las actividades que en ella se llevan a cabo, que sería su estructura, tiende hacia determinados fines, y es influida por el medio en el cual está inmersa"⁴⁰.
- d. "Son sistemas sociales porque son agrupaciones humanas intencionalmente constituidas para lograr objetivos

³⁷ CHIAVETANO, Isalberto, "Introducción a la Teoría General de la Administración", 7ª Edición, McGraw Hill Interamericana, México, D.F., 2006, p. 32.

³⁸ ROBBINS, Stephen, "Comportamiento Organizaciones", Editorial Prentice-Hall, México, 2004, p. 4.

³⁹ SHAFRITZ, J.M. y OTT, J.S., "Classics of organization theory", 2ª edición, The Dorsey Press, Chicago, 1987, p.14

⁴⁰ KLIKSBURG, Bernardo, "El Pensamiento Organizativo. De los dogmas a un nuevo paradigma gerencial", 12ª Edición, Editorial Tesis, Buenos Aires, 1995

específicos que los seres humanos individualmente no podrán alcanzar"⁴¹.

- e. "Es una entidad que tiene una finalidad definida, personas o integrantes y alguna estructura deliberada"⁴².
- f. "Es un ente social creado intencionalmente para el logro de determinados objetivos mediante el trabajo humano y recursos materiales (tecnología, equipos, maquinaria, instalaciones)"⁴³.

Por medio de estas descripciones básicamente podemos sugerir que las organizaciones están compuestas de dos o más individuos que trabajan juntos de manera estructurada u ordenada con el fin de alcanzar un objetivo común. De la misma manera se puede decir que las organizaciones son como una asociación deliberada de personas que se vinculan con el objetivo de realizar determinada finalidad. Son, pues, complejas, variadas, de distintas dimensiones y características, y con distintas configuraciones y fines. Además, existen públicas, privadas sin ánimo de lucro (como son las ONGs) y privadas con fines lucrativos. A estas últimas se les denomina empresas. Lucas Marín opina que "como organización la empresa está formada por un conjunto de personas en interacción mutua, duradera y específica, agrupadas para conseguir un determinado fin en el campo de la producción y distribución de bienes y servicios escasos. [...] La empresa se nos presenta como una única organización

⁴¹ HAMBURGER FERNÁNDEZ, Álvaro A., "Ética de la Empresa, El Desafío de la Nueva Cultura Empresarial", Editorial Paulinas, Bogotá, 2004, p. 26.

⁴² ROBBINS, Stephen P. y COULTER, Mary, "Administración", 8ª Edición, Pearson Prentice Hall, México, 2005, p. 16.

⁴³ DAVILA, Carlos, "Teorías Organizacionales y Administración: Enfoque Crítico", McGraw-Hill, Bogotá, 1998, p. 7.

dirigida a conseguir, mediante la colaboración de todos, un fin económico preciso y claramente determinado”⁴⁴.

2. La industrialización

La empresa moderna nace con la Revolución Industrial, comenzada en Europa, en particular en Reino Unido. Este suceso histórico ocasionó sin duda algunas importantes transformaciones en el mundo, no solo en el ámbito económico sino también en el social. Además, transformó los sistemas de producción, transporte, comunicación y comercio desde finales del siglo XVIII hasta principios del siglo XX. A lo largo de todo este periodo la economía agrícola dio paso a una economía apoyada en la fabricación. La existencia de recursos tales como el carbón o el acero, así como la aquiescencia general a la innovación técnica desarrollada para dicha época, permitieron que dicho cambio comenzara en Reino Unido.

Posteriormente se fue extendiendo a otras partes del orbe. Especialmente, a lo largo del siglo XIX, procesos bastante parecidos a la Revolución Industrial inglesa se experimentaron en otras zonas de Europa y en los Estados Unidos de América. En el siglo XX el proceso de la industrialización se expandió aún más, alcanzando países tan lejanos como Canadá, Rusia y Japón, algunos países de Latinoamérica y Oriente, Asia Central y Meridional y una zona de África. Para finales del siglo XX, esta transformación se había extendido prácticamente a nivel global. Al principio, el sector industrial británico no tenía competidores, por lo que otros países, cuando

⁴⁴ LUCAS MARÍN, Antonio, "Sociología para la Empresa", Editorial McGraw Hill-Interamericana, Madrid, 1997, p. 26.

empezaron a industrializarse, tuvieron que hacer frente a la ventaja acumulada por Reino Unido. No obstante, y como aspecto positivo, se beneficiaron de la experiencia de dicho país en esta expansión industrial.

Sin embargo, el desarrollo de la industrialización no se llevó a cabo homogéneamente en todos los países⁴⁵. Según el país y el momento, gozó de características singulares. Las ansias de algunos gobiernos por obtener los beneficios que acompañaban al proceso, recursos naturales adecuados y procesos comerciales apropiados hicieron más fácil la industrialización a nivel global. El éxito también obedeció al desarrollo de inventos y nuevas maquinarias, así como innovaciones más eficientes en los métodos de producción.

Motivos concretos llevaron a que el proceso de industrialización se llevara a cabo de forma tardía en algunos países. Bien sea la falta de fuentes de energía apropiadas, dependencia de otras economías occidentales, no disponer de recursos para la compra de maquinaria industrial cara, así como una resistencia al proceso de industrialización en algunas regiones por motivos culturales. Por ejemplo, Japón es una de las naciones en las que concurrieron varios de estos motivos. El proceso se singularizó por la ayuda entre la empresa y el gobierno. Las empresas niponas carecían de recursos básicos, por lo que debían importarlos de otros países. Sin embargo, su gobierno les estimuló para fabricar productos para la exportación, limitando la importación. Hoy día, el modelo industrializador evoluciona de manera constante para adaptarse a los desarrollos ambientales en el aspecto

⁴⁵ LANDES, David, "Progreso tecnológico y revolución industrial", Editorial Tecnos S.A., Madrid, 1.979, p. 15. Este libro es más conocido por los especialistas por su título original "Prometeo desencadenado" ("The unbound Prometheus")

económico, político, tecnológico y social. Un claro ejemplo son determinadas economías centralizadas, como es China, que han ido evolucionando hacia economías de mercado -aunque con un control del gobierno autoritario y rígido- con el objetivo de acelerar su desarrollo industrial.

Según Alonso y Ocegueda⁴⁶, la Revolución Industrial se divide en dos fases:

- La Revolución del Carbón y el Hierro, entre 1780 y 1860
- La Revolución del Acero y la Electricidad, desde 1860 hasta la I Guerra Mundial (1914).

La Primera Revolución Industrial se singularizó por variaciones como la mecanización de la agricultura y el campo y en los sistemas de producción, la aplicación de la fuerza motriz en la industria, el desarrollo de las fábricas, y el desarrollo de los sistemas de transporte y de comunicaciones. La segunda se caracterizó por la sustitución del hierro por el acero como material básico de la industria, y del vapor por la electricidad. También se favorecieron los derivados del petróleo como principal fuente de energía en sustitución del carbón, se automatizaron las máquinas, se incrementó la especialización del trabajo, se transformaron los sistemas de comunicación y transporte, se desarrollaron nuevas formas de organización capitalistas y se expandió la industrialización hasta Europa Central y Oriental y el Extremo Oriente⁴⁷.

⁴⁶ ALONSO MUNGUÍA, ENRIQUE y OCEGUEDA MELGOZA, VICENTE, "Teoría de las organizaciones", Editorial Umbral, Zapopan (México), 2006, p. 32

⁴⁷ CHIAVENATO, Idalberto, "Introducción a la Teoría General de la Administración", 7ª Edición, McGraw-Hill Interamericana, México D.F., 2006, p. 32.

Lucas Marín manifiesta que "es posible hablar de la aparición de un nuevo tipo de sociedad por la magnitud de la acumulación de cambios, que en el caso inglés se han llegado a especificar analíticamente en cuatro revoluciones diferentes: demográfica, agrícola, comercial y de los transportes. Pero, la característica económica sobresaliente de la Primera Revolución es un aumento extensivo de la producción industrial y la aparición de fábricas que se extienden progresivamente a todas las ramas de producción. [...] El paso para conseguir una orden industrial es lo que hemos llamado Segunda Revolución Industrial o Revolución Científico-técnica, consistente en una etapa de aceleración del proceso que se distingue por un aumento intensivo de la producción industrial, frente al carácter extensivo que atribuíamos a la primera, con base a un incremento de la racionalización productiva"⁴⁸.

La Revolución Industrial, en ambas fases, afectó de lleno tanto a la empresa como a la sociedad. Al principio, provocó grandes variaciones en los procesos de fabricación. Hasta el ocaso del siglo XVIII, la economía de Europa se centraba en la agricultura y en el comercio; se cultivaban productos y se producían bienes de manera artesanal. La producción agrícola se llevaba a cabo en fincas particulares, y la manufactura se realizaba en los talleres o casas de los trabajadores. Hodgetts y Hegar indican que durante la era artesanal "la gente había las cosas manualmente y era autosuficiente. Las personas proveían a la población local sus servicios y productos y a cambio recibían bienes o dinero

⁴⁸ LUCAS MARIN, Antonio, "Sociología para la Empresa", Editorial McGraw-Hill Interamericana, Madrid, 1997, p. 9.

con los que compraban comida, ropa y vivienda. Para esa época la especialización era mínima"⁴⁹.

Este sistema tradicional de producción se modificó de forma drástica a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, ya que la producción de bienes pasó a desarrollarse de los talleres artesanales de carácter doméstico a las fábricas. Lucas Marín, al hilo de este cambio, señala que "la fábrica y el sistema de producción fabril, va a ser lo más sobresaliente en el nuevo tipo de sociedad que se va instaurando rápida y progresivamente, para sustituir a las sociedades tradicionales cuya base productiva es la agricultura"⁵⁰.

Con esta nueva estructura, las novedosas herramientas y utensilios, con nuevas técnicas de trabajo, hicieron posible un nuevo método de producción más eficiente que el anterior de carácter artesanal. La experiencia que fueron adquiriendo los operarios en el uso de la maquinaria, además de la mayor especialización en los procedimientos de trabajo, se tradujeron en una mayor productividad. Por otro lado, la producción pasó de un sistema descentralizado a una única localización, la fábrica, lo que permitía aumentar también la productividad ahorrando tiempos en la cadena de producción al existir menores tiempos de traslado y, sobre todo, una mejor supervisión más efectiva.

Con este nuevo entorno de trabajo, se pasó de pequeñas producciones, con procesos más caros, a producciones más voluminosas y a un menor coste. No obstante, no todo es

⁴⁹ HODGETTS, Richard M., HEGAR, Kathryn W., "Modern Human Relations at Work", 9ª Edición, Thomson-South-Western, Eagan MN, Estados Unidos, 2005, p. 162-163. Traducción propia

⁵⁰ LUCAS MARÍN, Antonio, "Sociología para la Empresa", Editorial McGraw-Hill Interamericana, Madrid, 1997, p. 6.

positivo, ya que esta nueva forma de producir requería una mayor inversión de capital, sobre todo para la compra de la maquinaria, lo que no estaba al alcance de todos, y que llevó a muchos pequeños talleres artesanales a cerrar como centros de producción. A este respecto, Schaefer apunta que "en las sociedades preindustriales, la tierra era prácticamente la fuente de toda riqueza. La revolución industrial cambió este modelo al exigir que ciertos individuos e instituciones estuvieran dispuestos a correr un riesgo considerable para financiar nuevas invenciones, máquinas e iniciativas empresariales. Banqueros, industriales, y otros poseedores de grandes sumas de dinero sustituyeron a los propietarios de la tierra como fuerza económica principal"⁵¹.

Todo este cambio en los modelos de producción, que pasa de que las familias tuvieran en sus tierras y talleres artesanales su anterior modo de subsistencia y cobertura de sus necesidades básicas (vivienda, comida, ropa, etc.), al abandono o cierre de los mismos, hizo que mucha gente tuviera que trasladarse del entorno rural a las ciudades con el fin de buscar trabajo como operarios en las fábricas. Este fenómeno produjo, pues, importantes movimientos migratorios de áreas rurales a áreas urbanas, en busca de un sueldo para poder sobrevivir, lo que produjo una mayor demanda que oferta de trabajo. Y a ello se suma que la mejora de los medios de producción, con la introducción de la maquinaria, hizo que la mano de obra necesaria en el proceso de producción fuera menor. Por ello, por ejemplo, en Reino Unido y en los demás países industrializados del momento, se generó una importante masa de obreros en situación de desempleo. Provocó que los operarios, por esas necesidades de trabajar

⁵¹ SCHAEFER, Richard T., "Introducción a la Sociología", 6ª Edición, Mc Graw-Hill Interamericana de España, Madrid, 2006, p. 326.

en lo que fuera y como fuera, estuvieran dispuestos a trabajar bajo unas condiciones de trabajo muy pobres. Y de ello se aprovecharon los empresarios del momento, con bajadas de sueldos, despidos de operarios para contratar más baratos (sobre todo mujeres y niños, que cobraban menos sólo por su condición), e intensificando los ritmos de trabajo para incrementar la producción.

Para Hodgetts y Hegar, una de las cuestiones más importantes de estos cambios fue la especialización del trabajo. A cada operario se le adjudicaba una labor sencilla, rutinaria y repetitiva, lo que aumentó considerablemente la productividad⁵². Pero, pese a este aumento sustancial en el rendimiento de los trabajadores, fue el caldo de cultivo de un escenario de falta de adaptación y enajenación en los obreros, que redujo la calidad de su vida laboral (trabajan para otro y además le controlan el ritmo de producción, y cada vez con más presión sobre los salarios). Los obreros se veían más como complemento de las máquinas que como hombres con derechos.

Se le suma, que, al tener que trabajar fuera de sus casas (casas-talleres, antaño), los demás miembros de la unidad familiar debían asumir nuevos roles. El más significativo fue el de que la mujer se tuviera que hacer cargo, abandonando el mercado laboral, casi siempre, del trabajo doméstico.

Por otra parte, en la época de la labranza y los talleres artesanales, se desarrollaban destrezas para trabajar la tierra y producir bienes de forma manual, lo que facilitaba

⁵² HODGETTS, Richard M., HEGAR, Kathryn W., "Modern Human Relations at Work", 9ª Edición, Thomson-South-Western, Eagan MN, Estados Unidos, 2005, p. 162-163.

la participación de grupos pequeños en la producción. Con la nueva metodología de trabajo de las fábricas, se demandaban nuevas destrezas y niveles formativos. Y no todos tenían acceso a la educación para desarrollar esas nuevas destrezas necesarias, ya que, al ser además los sueldos bajos, la educación no se convertía en una prioridad; y muchas veces los hijos de los obreros abandonaban la escuela para trabajar, y así poder aportar ingresos a la unidad familiar.

Estos dos últimos factores hicieron que la mayoría de mujeres y niños fueran analfabetos, por lo que les sirvió a los empresarios de excusa para ofrecerles, a cambio de un trabajo similar, un sueldo menor que el de los hombres, y con jornadas de trabajo de más de 12 horas⁵³. Por todo ello, su nivel de vida se mantenía bajo.

Junto a este ritmo de producción más rápido, una mayor vigilancia y supervisión de las labores en un ambiente que se tornaba incluso hostil, el trabajo fuera de casa con sueldos bajos y tareas repetitivas y rutinarias, se añaden factores como la falta de seguridad en el trabajo - no existían prácticamente medidas de seguridad e higiene- que acarreó muchos accidentes laborales, teniendo en cuenta que no existían en esa época los seguros de enfermedad o accidentes ni médicos disponibles en las fábricas y centros de producción. Y los empresarios despedían prácticamente a su antojo, lo que provocaba una alta inseguridad en el trabajo. Y todo ello motivado, sobre todo, a que el Estado no regulaba por entonces los aspectos laborales, limitándose a que se mantuviera el orden público, pero sin desarrollar legislación que protegiera a los trabajadores de la época.

⁵³ MARTIN VIDA, María Ángeles, "Evolución histórica del principio de igualdad y paradojas de exclusión", Universidad de Granada, 2005, p. 134

Todo esto hizo que los propios trabajadores buscaran formas de organizarse en aras a reclamar y proteger sus derechos, con la aparición de las primeras huelgas, protestas, manifestaciones y disturbios en la calle, dirigidas a unos empresarios y a una sociedad ajena a estos problemas. Surgen, así, los movimientos obreros y los sindicatos de trabajadores, que primero tuvieron como finalidad proteger los trabajos ante el auge de nuevas maquinarias que hacían inútiles las manos de los obreros, pero que luego centraron su lucha en alcanzar salarios más competitivos, jornadas laborales más cortas, mayores medidas de seguridad e higiene en el trabajo, seguros de enfermedad y accidentes, planes de jubilación y otras mejoras para el entorno laboral.

Fue a partir de 1.824 en Reino Unido cuando se comenzó a legalizar las asociaciones obreras⁵⁴, pero no se consiguió hasta la segunda mitad de ese siglo cuando los trabajadores se fueron adhiriendo de forma permanente a dichas organizaciones obreras para la defensa de sus derechos. Esta implantación del sindicalismo fue lenta debido tanto a la falta de formación de los obreros, como a la potente oposición de los empresarios y del gobierno. Y estos sindicatos se fueron extendiendo por el resto de países industrializados del mundo, generando una conciencia social sobre la situación laboral de los trabajadores. Éstos también buscaron formas novedosas de mejorar sus condiciones de trabajo, y se crearon las cooperativas y las asociaciones de trabajadores.

Estas uniones de trabajadores hicieron que finalmente el Estado interviniera en la protección de derechos laborales,

⁵⁴ Enciclopedia Jurídica OMEBA, 1967, p.478

poniendo en marcha las primeras leyes sociales, desarrollando derechos e instituciones como la seguridad social, derecho social a la protección, planes de jubilación o retiro, seguros médicos, etc.

Pero la industrialización no solo afectó a los modelos productivos, sino a los estilos de vida de los trabajadores. El hecho de trabajar fuera de casa, con jornadas laborales muy largas, y con muchas tensiones por el ambiente en el trabajo, hizo que las familias viviesen tensiones hasta ahora desconocidas, también debido al poco tiempo de dedicación a la vida familiar, produciendo incluso cambios, no solo en la vida personal y familiar de la gente, sino también en los valores sociales de la época.

Y, aunque parece que la Revolución Industrial trajo solo cosas negativas, también hay que reconocerle los grandes avances que supuso para la sociedad. Todas las innovaciones en el campo agrícola (como el empleo de fertilizantes, el barbecho)⁵⁵ motivaron mejoras en la ganadería y los cultivos, que posibilitaron mayor producción de alimentos. Los nuevos medios de transporte hacían trasladar, más rápido y barato, la producción agrícola al consumo. Finalizando el siglo XVIII la máquina de vapor se adaptó a la locomotora y al barco. Estas mejoras, junto con las mejoras en carreteras y caminos, hicieron crecer las relaciones internas y también externas entre países europeos. E irrumpe con fuerza el comercio por medio del transporte marítimo, debido a que los barcos transportan tienen más capacidad y son más rápidos. Aparecen nuevas rutas y canales comerciales que, unidas al barco, dieron pie a la comercialización de bienes agrícolas y otras mercaderías. Y con la introducción de maquinaria

⁵⁵ GÓMEZ NAVARRO, José Luis, et al., "Historia universal", 7ª edición, Pearson Educativa de México S.A. de C.V., México D.F., 2004, p. 119

también en el sector agricultor, junto con la importación de alimentos, dejaron liberar mano de obra que pudo desplazarse hacia las fábricas, que la demandaban. El uso del barco de vapor permitió el traslado más rápido y barato de mercancías, y también de personas, lo que motivó importantes movimientos migratorios junto a ese avance del comercio internacional⁵⁶. El tren, por su parte, revolucionó el transporte terrestre, al ser más rápido y barato que los demás medios para el traslado de mercancías, materias primas, etc., a zonas donde se demandaban. El ferrocarril también hizo incrementar industrias como la siderúrgica, la de los metales y la del carbón, al favorecer el transporte su producción para el posterior tratamiento, lo que consiguió unir y acercar muchas zonas del mundo y también elevar la actividad comercial de muchos países. La industria textil y la química también se transformaron y dispararon su producción gracias a la revolución industrial, y entraron en juego nuevos productos como la gasolina o los abonos.

En el proceso industrializador, posteriormente, se volvió a incrementar la producción por medio del control automático, existiendo máquinas que controlaban otras máquinas. La tecnología automatizada sustituyó a la tecnología mecanizada. Hodgetts y Hegar señalan que "la tecnología automatizada consiguió unir e integrar máquinas de líneas de ensamblaje de una manera que muchas funciones se llevaban a cabo automáticamente sin la participación humana... Las modernas líneas de ensamblaje de coches son un excelente ejemplo de ello"⁵⁷.

⁵⁶ Revista Económica, Instituto Argentino para el Desarrollo Económico, número 149, 1997, p. 66

⁵⁷ HODGETTS, Richard M., HEGAR, Kathryn W., "Modern Human Relations at Work", 9ª Edición, Thomson-South-Western, Eagan MN, Estados Unidos, 2005, p. 162-163. Traducción propia

Hoy día ha surgido una nueva era de tecnología cibernética y nanotecnología, en la que los ordenadores son programados para poner en funcionamiento automáticamente a las máquinas, y realizar tareas que antes eran llevadas a cabo por personas. De igual manera están tomando un papel relevante en el mercadeo de bienes y servicios, por medio del comercio electrónico, que hace que cada vez sean más las personas que dependen de internet para la compra-venta de productos y servicios⁵⁸.

También se ha cambiado a un cambio en el motor de la economía, que ha pasado de una relevancia principal por parte del sector manufacturero a pasar a manos del sector servicios. Durante el final del siglo XX y principio del siglo XXI entrado en una sociedad postindustrial cuya principal característica es la irrupción de una tecnología muy avanzada que la cambia el método de trabajo en las empresas. Se crean extensas redes electrónicas e informáticas transnacionales, y tanto las finanzas internacionales y el flujo de información son los dominantes de la economía. Las empresas multinacionales toman un papel dominante, traspasando su influencia las fronteras de los países⁵⁹. Surge una nueva fuerza de trabajo que se orienta al servicio, se incrementa el número de trabajadores técnicos y profesionales, y toma trascendencia el conocimiento teórico, la planificación y el desarrollo tecnológico⁶⁰. Surge también una nueva sociedad donde el personal profesional, científico y técnico coge cada vez

⁵⁸ HODGETTS, Richard M., HEGAR, Kathryn W., "Modern Human Relations at Work", 9ª Edición, Thomson-South-Western, Eagan MN, Estados Unidos, 2005, p. 162-163. Traducción propia

⁵⁹ SCHAEFER, Richard T., "Introducción a la Sociología", 6ª Edición, Mc Graw-Hill Interamericana de España, Madrid, 2006, p. 362.

⁶⁰ HODGETTS, Richard M., HEGAR, Kathryn W., "Modern Human Relations at Work", 9ª Edición, Thomson-South-Western, Eagan MN, Estados Unidos, 2005, pp. 166-167. Traducción propia

mayor protagonismo. Este proceso continúa en nuestros días, con la aparición de nuevos desarrollos tecnológicos, que hacen más fácil la fabricación y comercio de productos y servicios, aunque de forma distinta, ya que, por la globalización, hay mayor competencia entre las empresas, más mano de obra y más diversificada, y una mayor concienciación por los problemas medioambientales y sociales, todo ello en un entorno con mayor incertidumbre.

Una de las consecuencias de todo lo anterior es la sociedad de consumo, y la posibilidad de la producción masiva de productos y servicios. Los seres humanos han caído en el consumo extremo de todo lo que se le pone a su alcance, siendo dirigidos por las propias empresas, por lo que no se compraba ya por necesidad, sino por la necesidad de sentirse aceptado dentro de la sociedad; se valora más por lo que se tiene que por lo que se es. Se considera que este tipo de sociedad tiene un efecto incuestionablemente deshumanizador, que se podría ejemplificar y resumir con el "tener frente al ser", formulado por Fromm⁶¹.

Las personas pasan a ser consumidores fáciles de influenciar, creando necesidades artificiales a través del marketing. Según Lucas Marín, "desde la escasez habitual de los bienes de consumo básicos para la vida humana, considerada como norma en las sociedades tradicionales, hemos pasado en las sociedades modernas a una sobreabundancia en la producción de bienes y servicios, no solo básicos, sino también superfluos, de forma que el problema deja progresivamente de ser la producción y se traslada al consumo. El papel predominante del consumo, necesario para el mantenimiento de la producción e incluso

⁶¹ FROMM, Erich S., "¿Tener o ser?", Fondo de cultura económica, México, 1976, p. 162

para evitar el colapso de la sociedad, tiene como consecuencia la aparición de una ética consumista en la que el prestigio va íntimamente unido a unos niveles de consumo, que son, por otra parte, la motivación para el trabajo de una buena parte de la sociedad”⁶².

En resumen, durante la Revolución Industrial toda la introducción de nuevas maquinarias y avances técnicos, las mejoras de las infraestructuras de comunicaciones y los medios de transporte hicieron transformar la economía agrícola y artesanal hacia una economía de producción mecanizada capaz de producir a gran escala. Esto hizo alterar la estructura social, comercial y económica de la época en las regiones donde se desarrolló.

Las empresas también se vieron afectadas por estos cambios, así como el estilo de vida de las personas, sobre todo los operarios de las fábricas, y las familias. Surgió una sociedad que se caracterizaba por la desigualdad de clase en términos económicos, culturales, educativos, por género, por edad, etc., lo que propició importantes conflictos sociales.

Los países que se desarrollaron industrialmente, pese a todas estas conraindicaciones, consiguieron a largo plazo mayores ventajas frente a las zonas no industrializadas, con un sistema productivo, económico, mercantil y social que hizo incrementar el poder adquisitivo de los individuos y la calidad de vida de la sociedad anterior.

⁶² LUCAS MARIN, Antonio, “Sociología para la Empresa”, Editorial McGraw-Hill Interamericana, Madrid, 1997, p. 17-18.

3. Nuevas formas de Organización en las Empresas

En la era de la economía de subsistencia, todo lo que se producía tenía como objetivo satisfacer las necesidades propias, no existiendo casi el intercambio de productos. Sin embargo, puede detectarse en estas sociedades un pequeño atisbo de organización empresarial, más basadas en lazos u obligaciones de parentesco o vecindad, que operaban con el capital de la comunidad, y que les reportaban beneficios de subsistencia de todos sus miembros más que la búsqueda del lucro, que se destinaba a la colectividad. Con el tiempo, este tipo de organización empresarial se fue transformando, originando modelos organizativos complejos donde se separa la propiedad de la gestión y administración de la empresa. Bajo este prisma, la administración de la empresa pasa a una junta de directores y a unos gestores, quienes las dirigen y toman decisiones en su desempeño diario. Los gerentes asignan recursos y tienen la autoridad, el poder y la capacidad para elaborar productos de calidad, ayudar o perjudicar comunidades, prevenir y dañar el medioambiente, etc. De la misma manera, marcan las condiciones bajo las que se proveen trabajos, productos y servicios, asistencia médica, formación, etc.

En estas nuevas organizaciones existen, a su vez, conflictos entre el capital y el trabajo, beneficios y salarios, y una lucha de clases que trasciende al ámbito de la empresa, que le dan a la misma una dimensión social. La empresa moderna comienza a adquirir la actual estructura a partir del siglo XVIII.

Emergen, como se indicó anteriormente, con este proceso de industrialización la producción en factorías, el uso intensivo de capital y una nueva distribución de la fuerza

de trabajo. En las fábricas se unen personas y máquinas para elaborar los bienes que la sociedad requiere⁶³. En ellas, se invertía en el edificio, la compra de materia prima y maquinaria, los sueldos, los impuestos, etc., lo que resultaba costoso, y precisaba de grandes inversiones de capital, por lo que lo aportaban las personas y familias acaudaladas, quienes se convertían en dueños de las fábricas, dejando de estar en manos de los trabajadores, así como tampoco la producción. Ahora todo estaba en manos del empresario, quien aportaba el dinero.

Los empresarios debían producir y vender una cantidad muy grande de bienes a un precio determinado para poder obtener buenas ganancias, lo que hacía renovar continuamente la maquinaria, lo que requería continuas aportaciones de capital adicional. A su vez, a lo largo del siglo XIX, grandes compañías como las siderúrgicas, ferrocarriles, navieras, etc., requerían de un capital todavía superior que la que pudieran aportar las familias acaudaladas. Por esto, los empresarios comenzaron también a asociarse entre ellos para poder conseguir el capital necesario, distribuyéndose los beneficios, a través de las corporaciones. Las personas, así, invierten capital en la empresa por medio de la compra de acciones, por lo que cada accionista es dueño de la empresa de manera proporcional a lo invertido, pasando la propiedad de la compañía a los accionistas, quienes aportan capital a la misma a cambio de dividendos⁶⁴. Dichas acciones se compran y venden en el mercado de valores o Bolsa de

⁶³ MONTES PAÑOS, Emilio, "Tratado de seguridad e higiene", Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1992, p. 4

⁶⁴ Un dividendo es la parte de los beneficios (o reservas) que una sociedad o corporación reparte entre sus accionistas en un momento determinado, como retribución al capital que han aportado a la empresa. El reparto de dividendos debe ser aprobado por la Junta General Ordinaria de la sociedad. <http://asesordebolsa.blogspot.com/2007/12/definicion-de-dividendo.html>, última consulta el 3 de mayo de 2015.

Valores⁶⁵. De esta manera, las organizaciones empresariales consiguen capital que necesitan por medio de la aportación de muchos inversores. Este nuevo método fue denominado capitalismo, y a las personas que invierten en la empresa, comprando sus acciones, se denominan capitalistas. Schaefer define el capitalismo como "un sistema económico en el que los medios de producción se mantienen en gran medida en manos privadas, y el principal incentivo para la actividad económica es la acumulación de beneficios"⁶⁶.

Los capitalistas se convierten así, en proporción al capital invertido, en dueños de las fábricas, de la producción y de la maquinaria. Así surgen las empresas corporativas tal y como las conocemos hoy, en las que los propietarios no son los que necesariamente las gestionan. Son, pues, entidades legales con derechos y obligaciones legales similares, pero no idénticas, a aquellas que disfrutaban los individuos. La de las personas es limitada, porque solo responden financieramente hasta el máximo de su aportación de capital.

Estas corporaciones pueden tener o no lucro, ya que se incluyen diversos tipos como las iglesias, comercios y gobiernos, entre otros. Y pueden, como no puede ser de otra forma, subsistir más allá de la vida natural de sus partícipes⁶⁷.

⁶⁵ La Bolsa de Valores es un mercado organizado para la compraventa de valores (inversiones financieras). Está compuesto por varios mercados: un mercado de capitales (para inversión a largo plazo), un mercado de dinero (para inversión a corto plazo), un mercado primario (para la misma emisión de valores) y un mercado secundario (para la compraventa de valores ya emitidos).
[Http://espanol.netxclient.com/invest_glosry_MMa.htm](http://espanol.netxclient.com/invest_glosry_MMa.htm), última consulta el 19 de mayo de 2015

⁶⁶ SCHAEFER, Richard T., "Introducción a la Sociología", 6ª Edición, Mc Graw-Hill Interamericana de España, Madrid, 2006, p. 326.

⁶⁷ SHAW, Willian H., BARRY, Vincent, "Moral Issues in Business", 10ª Edición, Thomson, Wadsworth, Estados Unidos, 2007, p. 208 y p. 227. Traducción propia

El capitalismo, según González Martínez, transformó a todos los componentes del sistema de producción, trabajo humano incluido, en elementos contables, medibles, manejables y programables. Con el objetivo de conseguir mayores beneficios se persigue la reducción de costes en todo el mapa productivo. Esto, que, debido a la mayor libertad y movilidad económica, social y espacial, así como mayor acumulación de capital, benefició a mercaderes, banqueros y capitalistas, se convirtió en deslealtad, falta de libertad e individualismo, tensión, inseguridad, desigualdad y una mayor competencia, a quienes se vieron despojados de los medios de producción, valorando la productividad por encima del propio trabajador⁶⁸.

Para poder seguir compitiendo, además de la inversión por parte de los accionistas, las empresas necesitaron de los bancos, tomando dinero prestado a cambio de intereses, lo que motivó la conexión entre el mundo industrial y el financiero, que llega hasta nuestros días.

A partir del siglo XIX y sobre todo a principios del siglo XX, los empresarios y accionistas se dieron cuenta que, tan importante era conseguir capital, como ser eficientes en su utilización. Y es como va surgiendo una organización formal, burocrática y especializada, donde se divide el trabajo y se impone una jerarquía que separa y define los roles gerenciales (administran y ordenan) de los roles operativos (ejecutan la producción).

⁶⁸ GONZALEZ MARTINEZ, Marina, "Trabajo y Profesión en la Vida Contemporánea: La Construcción de Nuevas Identidades y su Crisis en los Procesos de Modernización de las Empresas Contemporáneas", en Baqueiro Hernández, Alberto (Coord.), "Ética Actual y Profesional: Lecturas Para la Convivencia Global en el Siglo XXI", Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., México, 2006, p. 332-333.

Ante los nuevos retos y problemáticas, se fueron dando respuestas por medio de técnicas particulares para resolver los problemas específicos en la empresa. Más tarde, se fueron aportando enfoques teóricos para ayudar a las empresas a ser más eficientes, bien basados en la propia experiencia, pensando que se podían establecer principios aplicables al resto de empresas, o explicando la realidad organizacional a través de diferentes líneas de pensamiento -así surgen, por ejemplo, la administración científica, la racionalización de la organización o burocracia, el movimiento de relaciones humanas, entre otras-, que fueron evolucionando en lugar de desplazarse por otras, que más bien acababan complementándose.

Estos enfoques que surgieron y se exponen a continuación son:

- Visión Clásica de la Empresa
 - o Administración científica
 - o Modelo burocrático de organización
- Visión Conductista
- Enfoque de Sistemas
- Administración de Calidad Total o "Total Quality Management
- Perspectiva de Contingencia

a. Visión clásica de la empresa

El principal representante de la administración científica fue Frederick Taylor⁶⁹, y bajo este prisma, estudió y desarrolló nuevos métodos de trabajo que aumentaron la

⁶⁹ Frederick Winslow Taylor (1856-1915), ingeniero norteamericano que ideó la organización científica del trabajo. Su principal obra fue "Principios y métodos de gestión científica" (1911).

productividad del operario. Mary Parker Follet⁷⁰ supuso una visión más humanista dentro del enfoque clásico. Max Weber⁷¹ propuso, por su parte, el concepto de organización burocrática, donde se enfatizó la necesidad de que las empresas funcionaran de manera racional y eficiente basándose en la lógica, el orden y en la autoridad legítima.

La escuela clásica de la administración buscaba maneras de hacer el trabajo en las empresas más eficientes. Chiavenato señala que los orígenes de esta corriente pueden resumirse en dos eventos: un crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas que requirió un enfoque que sustituyera la improvisación reinante en aquellos tiempos, y la necesidad de incrementar la eficiencia y la capacidad de las empresas, con el objetivo de alcanzar el mayor rendimiento posible de sus recursos, además de ser capaces de luchar contra la cada vez mayor competencia entre las organizaciones empresariales⁷². Según Lucas Marín, esta corriente "considera la racionalidad del individuo como elemento dominante de la actividad humana y, por tanto, como elemento básico de la organización del trabajo, reduciendo buena parte su concepción del hombre a la de un «homo economicus» con un sentido muy individualista de su acción"⁷³.

⁷⁰ Mary Parker Follett (1868-1933) fue una trabajadora social, consultora y autora de libros sobre la democracia, las relaciones humanas y la administración. Sus principales obras fueron "El nuevo Estado" (1.918) y "Experiencia creativa" (1.924).

⁷¹ Max Weber (1864-1920), sociólogo alemán que opuso al determinismo económico marxista una visión más compleja de la historia y la evolución social. Sus principales obras fueron "La objetividad del conocimiento en la ciencia social y en la política social" (1.904), "El político y el científico" (1.910) y "Sociología del poder" (1.921)

⁷² CHIAVENATO, Idalberto, "Introducción a la Teoría General de la Administración", 7ª Edición, McGraw Hill Interamericana, México, D.F., 2006, pp. 44-45.

⁷³ LUCAS MARIN, Antonio, "Sociología para la Empresa", Editorial McGraw Hill-Interamericana, Madrid, 1997, p. 21.

i. La administración científica

Surge a finales del siglo XIX, aplicando el método científico para acordar la mejor forma de hacer el trabajo. Como se ha señalado anteriormente, el ingeniero Frederick W. Taylor fue el principal exponente. En dicha época, en las empresas dominaban la improvisación, no había metodologías ni procesos en el trabajo ni selección adecuada del personal, lo que hacía de las mismas centros ineficientes. Taylor propuso aumentar la productividad administrando principios científicos a los métodos de trabajo. Defendía que cada proceso podría aumentar en eficiencia si se aplicaban métodos adecuados. Y para demostrarlo realizó estudios de tiempo y movimiento, observando los distintos pasos de los trabajadores en la realización de sus tareas, registrando los tiempos tomados en las mismas, para pasar a rediseñar los cometidos, eliminando pasos innecesarios, desarrollando un proceso simple y racional de trabajo, reduciendo el tiempo destinado a cada tarea.

Posteriormente implantó estándares de ejecución utilizando el tiempo que los operarios más eficaces tomaban para el desarrollo de sus distintas actividades. Y para que fuera efectivo, y en la búsqueda de la motivación de los trabajadores para cambiar a procesos más productivos, estableció las tarifas diferenciales, con las que daba mayor paga a aquéllos que excedieran los estándares de producción diseñados⁷⁴. También sugirió la selección minuciosa de trabajadores con adecuadas habilidades para realizar dichos trabajos. Adicionalmente planteó que era necesario formar a éstos, aparte de los incentivos adecuados.

⁷⁴ Véase REYES PONCE, Agustín, "Administración de personal II. Sueldos y salarios", Editorial Limusa Grupo Noriega Editores, México, 2004, p. 146

Como se desprende de lo anterior, Taylor destacó tres áreas importantes: los problemas derivados del proceso de producción propiamente dicho, de la persona con su puesto de trabajo y el rendimiento de los trabajadores y de la organización empresarial. Taylor, en definitiva, desarrolló una técnica de producción lógica, por la que se usaban de manera eficiente los recursos materiales y humanos de la empresa, recalcando que, para que fuera positivo el resultado, era imprescindible el apoyo a los trabajadores, con una cuidada planificación de su trabajo y eliminando cualquier impedimento en la realización del mismo. Y junto a este apoyo, también acentuó la importancia de la existencia de una colaboración entre trabajadores y directivos de la empresa, buscando, pues, sistemas más eficientes sin que mediaran conflictos entre las partes interesadas, buscando la mayor prosperidad posible y resolviendo el problema de la lucha de clases.

Los resultados de las empresas que implantaron estas técnicas propuestas por Taylor se tradujeron en una mayor capacidad productiva, lo que supuso una disminución drástica del coste de los productos; como consecuencia, productos hasta ahora de lujo estuvieron al alcance de la mano de las masas, se produjo un incremento importante de los salarios y una reducción del coste total de los productos. Hasta ahora, un coste bajo de los productos implicaba sueldos bajos para los trabajadores⁷⁵.

Pero no fueron todas bondades en la Administración Científica, y también dejó ver sus puntos débiles. Por un lado, las máquinas eran en centro del entorno de producción,

⁷⁵ CHIAVENATO, Idalberto, "Introducción a la Teoría General de la Administración", 7ª Edición, McGraw Hill Interamericana, México, D.F., 2006, p. 59.

por lo que disfrutaba de una visión mecanicista, en detrimento de la humana, de la organización. Se entendía al obrero más como una máquina o medio de producción que como un ser humano social. Se pretendía, sin más, la productividad máxima para lograr el beneficio máximo para el empresario, y no del trabajador. Por otro lado, establecía movimientos uniformes inherentes a cada tarea, lo que erosionaba la individualidad de los trabajadores. Y, por último, consideraba que los operarios estaban económicamente motivadas, sosteniendo que, a más dinero, más producción. Así, la Administración Científica no tuvo en consideración los aspectos psicológicos del individuo, promoviendo una conducta individualista, a entender que los obreros pueden alcanzar mejor sus metas si actúan aisladamente. Negaba el conflicto laboral y se postuló en contra de los sindicatos⁷⁶.

Todo esto hizo que esta corriente reflejara una realidad del entorno laboral falsa e incompleta. Pero aún hoy se utilizan en muchas organizaciones empresariales varios de sus principios planteados.

Como se señalaba anteriormente, dentro del enfoque clásico, fue Mary Parker Follett quien entendió la empresa desde una perspectiva más humanista, sosteniendo que no se puede separar el lado humano del lado mecánico de la empresa, resaltando la importancia de los grupos informales, de la cooperación y de las relaciones humanas en las organizaciones, idea corroborada posteriormente en los estudios Hawthorne e investigaciones posteriores.

Esta óptica sostenía que ninguna persona se sentirá plena a no ser que forme parte de un grupo, ya que los hombres crecen

⁷⁶ AMARO GUZMÁN, Raymundo, "Administración científica: historia y principios", Publicaciones ONAP, Santo Domingo, 1984, p. 77

gracias a sus relaciones con otros miembros de la organización. Según Follet, las empresas son comunidades cooperativas de gerentes, trabajadores y grupos a través de las que los individuos pueden combinar sus capacidades para alcanzar un mayor bienestar. Y señala que la misión de todo gerente es ayudar a los miembros de su empresa a cooperar y a lograr una interacción de intereses. También señaló que hacer a cada empleado dueño de la empresa motivaría un sentido de responsabilidad colectivo. Estas ideas fueron pioneras de conceptos tan actuales como empleado-dueño o *employee ownership*, compartir beneficios o *profit sharing* y compartir ganancias o *gain sharing*. Fue Follet quien definió la administración como "el arte de hacer las cosas a través de la gente"⁷⁷.

Afín a Taylor, sostenía que todos los sujetos de la empresa comparten un fin común. No obstante, pensaba que la diferencia artificial que existía entre los gerentes y los subordinados perjudicaban su asociación natural. Sostuvo también que los problemas de las empresas envuelven una variedad de factores interrelacionados. Desde este punto de vista, presentó una visión holística de la organización que tiene en cuenta, tanto a las personas y grupos, como a los factores ambientales, como la economía y la política. Incluyendo factores internos y externos de la organización, Follet abonó el camino para lo que posteriormente se dio a conocer como enfoque de sistemas. Por último, relacionó la ganancia privada con el bien público, visión precursora de la ética gerencial y del concepto de responsabilidad social que reina en la empresa moderna.

⁷⁷ HURTADO CUARTAS, Darío, "Principios de administración", Instituto Técnico Metropolitano, 1ª edición, Medellín, 2008, p. 40

ii. El Modelo Burocrático de Organización

Dentro del enfoque clásico Max Weber expuso otra visión importante: describió la estructura administrativa y de personal de una organización, a la que llamó burocracia. Bajo esta estructura la organización empresarial rige sus actividades por normas y reglas formales. Además, las acciones diarias en la misma siguen procedimientos precisos y uniformes que se registran continuamente a través de documentos como formularios, comprobantes, certificaciones, etc. De igual forma, la solución de problemas y el control se realizan de manera objetiva y rígida. Para alcanzar esto, la burocracia se basa en una estructura de autoridad legítima, así como en principios de lógica y orden. Los niveles de autoridad son fijados por un nivel jerárquico, que se basa en el puesto ocupado y en la función que se realiza en el trabajo. Establece pues una jerarquía de mando y una evidente división del trabajo⁷⁸, que se basa en la especialización, el conocimiento, la preparación y la experiencia requeridas para asumir diversos roles. Las responsabilidades se rigen por normas dictadas por la dirección, que debe ostentar suficiente poder y autoridad para realizar su trabajo. Estas normas, a su vez, crean mecanismos de control del rendimiento de los trabajadores de la organización.

Dentro de esta corriente, la selección de los trabajadores y su desarrollo profesional se basan en el mérito, lo que presupone un aprendizaje previo y unos conocimientos y habilidades adecuados al puesto. Los empleados deben cumplir con sus obligaciones y mantener un nivel determinado de productividad. A cambio reciben sueldos fijos de acuerdo a

⁷⁸ MERTON, Robert, "Teoría y estructuras sociales", Fondo de Cultura Económica, México, 1964, p. 275

su categoría. El sistema de promoción se basa en la antigüedad y productividad del trabajador, del que se espera obediencia y lealtad al jefe y a la empresa. Existe una sumisión a la autoridad de la empresa en todo lo que afecte al puesto de trabajo, y el poder se ejerce de forma coercitiva, aunque se reconoce el derecho a apelar las decisiones que se consideren injustas. Se exige que trabajo y asuntos privados estén totalmente separados.

También se empeñó Weber en intentar mejorar la eficiencia de las empresas, buscando la racionalidad de sus operaciones ⁷⁹, y que fueran también predecibles y productivas. Este modelo resultó devenir en efectivo en diferentes tipos de organizaciones empresariales, y auspició el nacimiento de grandes corporaciones, de las cuales algunas han llegado hasta nuestros días. Es más, la empresa moderna aún conserva con éxito varios de los principios propuestos por Weber. No obstante, también desató algunas desventajas importantes: demasiado papeleo, lentitud para solucionar problemas, rigidez y resistencia ante cambios necesarios, y poco alineamiento por parte de los empleados, así como la implantación de procedimientos y normativa totalmente rígidos que hacen reducir la ineficiencia de la empresa.

Los cambios en dicha época, propuestos por esta línea y otras clásicas, se daban de manera lenta, y sus efectos tardaban en apreciarse. A pesar de las limitaciones del modelo, como se ha dicho anteriormente, la empresa moderna conserva alguna de los lineamientos propuestos por Weber en su modelo burocrático. La jerarquía y las escalas de autoridad bien definidas, reglamentos normativos y

⁷⁹ FAYOL, Henri, "Industrial and general administration", Sir I. Pitman & son Ltd, Londres, 1930

evaluación de resultados basados en méritos son un claro ejemplo de dicho legado. Pero hoy día, estas propuestas se deben dar en un contexto que permita la flexibilidad y la innovación dentro de la empresa, de manera que pueda adaptarse a las exigencias del mundo globalizado actual.

b. Visión Conductista

Elton Mayo⁸⁰, teórico de la organización empresarial, fue su principal precursor.

Esta visión de la empresa surge en respuesta a la incapacidad de las perspectivas clásicas de conseguir una alta productividad, eficiencia y armonía en el puesto de trabajo. Los operarios no seguían los patrones de conducta que se supone debían tener con esos modelos clásicos. Y fue la corriente de las relaciones humanas la que cambió la perspectiva de la visión clásica y la percepción mecanicista de la empresa. Puso en entredicho los supuestos básicos de la administración científica, y la empresa racional expuesta en el modelo burocrático. Sus planteamientos levantaron interés en las organizaciones empresariales al tratar directamente el aspecto humano de las empresas, dejado de lado hasta entonces. Así, bajo esta perspectiva conductista, los trabajadores ya no son simples factores de producción, y las empresas no podrán ser eficientes si no toman en cuenta la dimensión humana, por muy racionales que sean.

Junto a otros compañeros de Harvard, Mayo participó en unas investigaciones realizadas en la compañía Western Electric (Hawthorne, Illinois) entre 1.924 y 1.933, con el objetivo

⁸⁰ George Elton Mayo (1.880-1.949) fue un teórico social, sociólogo y psicólogo industrial especializado en teoría de las organizaciones, las relaciones humanas y el movimiento por las relaciones humanas

inicial de estudiar el efecto que producían en los niveles de ejecución de los trabajadores determinados aspectos físicos, como podía ser la relación luz del puesto y productividad del empleado. Al no encontrar resultados concluyentes, se fueron incorporando a los estudios otros factores para evaluar dicha productividad. Así se descubrió lo que se pasó a llamar el efecto Hawthorne⁸¹, que fue la relación entre el aumento de la productividad del empleado con el trato especial recibido de sus supervisores. Por este hallazgo, Mayo y su equipo llegaron a la conclusión de que hay factores, diferentes a los condicionantes físicos del entorno laboral, que afectan al rendimiento de los empleados en la organización. En la época en la que se produjo, afirmar que los incentivos económicos no era lo único que motiva a un trabajador, junto con la afirmación de que los empleados serían más eficaces si sus supervisores cuidaran atenciones personales y se preocuparan por su bienestar laboral, fueron las principales aportaciones del estudio Hawthorne.

Con las conclusiones de este estudio, se plantearon cuestiones como la participación de los empleados en la toma de decisiones. Empresa y trabajadores tienen intereses distintos, por lo que la empresa debe armonizar sus intereses con los de sus trabajadores en búsqueda de esa eficiencia. Además, el hombre es un ser social, por lo que es fundamental un clima laboral sosegado, ya que el empleado puede ser más receptivo a las presiones del grupo en el que se encuentra que a las normas dictadas por el control administrativo. A la visión clásica, con la noción del hombre racional, se vio complementada con la visión de hombre social, por lo que el

⁸¹ El término fue acuñado en 1.955 por Henry A. Landsberger cuando analizaba antiguos experimentos realizados, bajo la coordinación de Elton Mayo y en colaboración con Frest Roethlisberger, entre los años 1924 y 1932 en *Hawthorne Works* (la fábrica de la Western Electric a las afueras de Chicago)

hombre ya no se mueve sólo por sus necesidades económicas personales. La organización formal se define por normas públicas que deben ser seguidas por todos en la empresa, mientras que la organización informal se define por valores y comportamientos que derivados de la interacción espontánea entre los integrantes de la organización, y que ayuda a los trabajadores a adaptarse a los cambios, así como conseguir la independencia de la dirección de la empresa. Y por último, aporta determinada estabilidad emocional, siendo una fuente de satisfacción personal del empleado. El ser humano vive en comunidad, y como parte de un grupo su forma de actuar y comportarse se va a ver influenciada por las normas y valores de la misma. Los grupos informales dentro de las compañías influyen mucho en el comportamiento y la productividad del individuo, más en muchos casos que la dirección de la empresa.

Por lo anterior, es necesario conocer la estructura de los grupos formales de la compañía, pero también a los informales que se crean en torno a los puestos de trabajo. Los estudios y aportaciones de Mayo consiguieron que se tomara en cuenta la dimensión humana de las organizaciones.

c. Enfoque de Sistemas

Deriva de la Teoría General de Sistemas (TGS), originada con los trabajos del alemán Ludwig van Bertalanffy⁸², publicados entre 1950 y 1968. Sus planteamientos vienen a enriquecer las propuestas tradicionales de otras escuelas o teorías. Entiende esta corriente la organización como un total con

⁸² Karl Ludwig von Bertalanffy (1901-1972) fue un biólogo y filósofo austriaco, reconocido fundamentalmente por su teoría de sistemas, sobre la que basa una de sus principales obras, "General System theory: Foundations, Development, Applications" (1.968)

partes interrelacionadas, que deben operar en conjunto para lograr objetivos comunes. Por tanto, los elementos de un sistema no pueden analizarse separadamente, puesto que toman sentido cuando se hace de forma global ese análisis. La sociedad está formada por sistemas, y las organizaciones son unos de ellos, construidas por el hombre, que se dirigen a objetivos propios, y en la búsqueda de los mismos se ha beneficiado o perjudicado a la sociedad. Todo sistema es un sub-sistema de un sistema mayor, y siendo los subsistemas partes de un sistema total. De ahí la importancia de conocer los objetivos, el comportamiento y la sobrevivencia tanto del sistema total como de cada uno de los subsistemas.

La empresa moderna se conforma de subsistemas interdependientes. El individualismo, pues, ya no es efectivo en la empresa; ahora hay que ser colaborativo para conseguir el éxito. La sinergia es parte fundamental en el sistema, lo que hace que el conjunto de los esfuerzos de cada parte interrelacionada originen un producto total superior que la suma de las partes individualizadas.

Aunque el éxito de la organización puede ser estudiado desde muy diferentes ángulos, en el campo de la Dirección de Empresas se establecen vinculaciones muy significativas entre el éxito y la eficacia⁸³.

Por su parte, Campell identifica hasta treinta criterios distintos para llevar a cabo la evaluación de la eficacia. Éstos no ayudan a dar una definición operativa del término, pero reflejan con bastante exactitud los distintos intereses de los evaluadores al elegir un grupo de esos criterios.

⁸³ GARCÍA-TENORIO RONDA, Jesús y PÉREZ RODRÍGUEZ, María José, "El éxito empresarial. Sus niveles de análisis y formas alternativas para su evaluación". Revista de Dirección y Organización, CEPADE, n° 21, Enero 1999, p.188

Algunos de esos criterios pueden no resultar interesantes para algunas empresas, y también algunos serán más interesantes que otros⁸⁴.

Para este éxito, y para lograr la supervivencia, las empresas modernas deben funcionar como sistemas abiertos, estando en continuo intercambio con su medioambiente externo, del cual obtienen recursos (materia prima, información, recursos humanos o financieros, conocimiento, etc.) para ser transformados en bienes y servicios que satisfagan las necesidades y deseos de la sociedad. Si este intercambio finaliza, el sistema muere. Para que la empresa sea eficiente necesita retroalimentación de su entorno, que se produce cuando los bienes y servicios producidos por el sistema, ingresan nuevamente en el mismo como recursos o información. Se permite así que, en virtud a la información retroalimentada, se puedan realizar correcciones.

En las corrientes tradicionales las empresas son sistemas cerrados donde no hay consideración con el medio ambiente ni retroalimentación. En cambio, en la actualidad, la empresa moderna se enfrenta continuamente a problemas complicados y con una alta dosis de interdependencia que deben ser tratados de manera diferente, operando como sistemas abiertos donde todos sus integrantes trabajen de forma integral, incluso en los aspectos éticos y morales. Y en paralelo, se debe mantener un intercambio continuo con su medioambiente o entorno para responder de manera más eficiente a las oportunidades y amenazas que se le presenten.

⁸⁴ CAMPBELL, P. "On The Nature of Organizational Effectiveness", en GOODMAN, S. y PENNINGS, J. M. (Eds): "New Perspectives on Organizational Effectiveness", Jossey-Bass, San Francisco, 1997, pp. 15-41

Además, se debe tener en consideración cómo las acciones y decisiones de un sistema afecta a otros subsistemas. Un comportamiento inmoral en un área de la empresa acabará influenciando la conducta en otras áreas de la empresa, y en la organización en su totalidad. Las organizaciones amorales o inmorales inducirán un ambiente empresarial similar, y esta situación acabarán mellando en la sociedad. Se puede poner como ejemplo la crisis económica, financiera y social que está padeciendo el mundo actualmente. La conducta de algunos agentes o empresas faltas de ética y moral, en su búsqueda de lucro desmedido, incentivaron que personas sin capacidad económica pudieran acceder a la compra de una vivienda que no podían pagar. Eran los llamados "ninjas"⁸⁵. Dicha acción acabó desencadenando prácticas que terminaron perjudicando primero a algunas personas, luego a los inversores, organizaciones, y así hasta hacerlo a toda la sociedad.

d. Administración de Calidad Total o "Total Quality Management"

Los representantes principales de esta visión son Edward Deming⁸⁶, Joseph Juran⁸⁷ y Philip Crosby⁸⁸. Se centra este

⁸⁵ Ninjas: "No income, no job, no assets", popularizado por Charles R. Morris en su libro "The two trillion dollar meltdown (2008) y también por el personaje de Gordon Gekko en la película "Wall Street: el dinero nunca duerme" (2.010).

⁸⁶ William Edwards Deming (1900-1993) fue un estadístico estadounidense, profesor universitario, autor de textos, consultor y difusor del concepto de calidad total. Su nombre está asociado al desarrollo y crecimiento de Japón después de la Segunda Guerra Mundial. Su obra principal es "Out of the Crisis" (1986).

⁸⁷ Joseph Moses Juran (1904-2008) fue un consultor de gestión del siglo 20 que es principalmente recordado como un experto de la calidad y la gestión de la calidad y la escritura de varios libros influyentes sobre esos temas, entre los que se encuentran "Quality Control Handbook" (1.951), "Management of Quality Control" (1.967) y "Juran on Planning for Quality" (1.988), entre otros

⁸⁸ Philip Bayard "Phil" Crosby nació en Wheeling, Virginia, Estados Unidos de 1926 y falleció en Winter Park del año 2001, fue un empresario estadounidense, autor que contribuyó a la Teoría Gerencial y a las

sistema en la relevancia de lograr la calidad y la excelencia en las operaciones de la empresa, pero ampliando la concepción tradicional, ya que sostiene la creencia de que para conseguir este éxito a largo plazo hace falta que exista un compromiso uniforme por parte de todos los sectores de la organización. Bajo este prisma, el concepto "administración" se define como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de la empresa con la finalidad de alcanzar sus metas. La "calidad" se concibe como el logro de la excelencia en todos los sectores que componen la empresa. Y "total" se refiere a que todos dentro de la organización (empleados, puestos y áreas funcionales) deben trabajar juntos en la búsqueda de la calidad.

Actualmente tanto gerentes y empleados de empresas tienen interiorizado que calidad y ventaja competitiva van de la mano. Los principales aspectos que se promueven en este enfoque son la cercanía al cliente, la productividad a través de las personas, el trabajo en equipo o *team building*, la unidad de propósitos, el mutuo respecto, la mejora continua y la formación y capacitación como parte vital de la pervivencia en la empresa. Se visualiza la empresa como un sistema en que todas las partes integrantes deben trabajar juntas para conseguir alcanzar las metas organizacionales. Asimismo, se enfatiza la idea de tener que alcanzar una producción alta tanto para clientes externos como internos (empleado) de la compañía, entendiendo pues el cliente como todo aquél que utiliza el resultado final de un proceso; y proceso se refiere a una serie de actividades que se desarrollan para producir un bien o servicio determinado.

prácticas de la gestión de la calidad. Uno de sus principales libros fue "Quality Without Tears: The Art of Hassle-Free Management" (1.995)

Para la visión de Administración de Calidad Total los objetivos que se han manifestado anteriormente se pueden obtener previniendo defectos en la producción, reduciendo o eliminando los errores, mejorando procesos, y actualizando prácticas a exigencias actuales. Se trabaja sobre el principio de que, si los procesos se realizan bien, el resultado final de una actividad será correcto. Lo que supone romper paradigmas tradicionales. La nueva tecnología, la experiencia del cliente y sus expectativas, la alta competencia, y el medioambiente, entre otros, han hecho que las empresas tengan que revisar sus operaciones. Lo que se ha traducido en efectos positivos como bienes y servicios mejores y más seguros a un precio razonable, y en un buen ambiente laboral.

e. Perspectiva de Contingencia

Surge de los estudios de Joan Woodward⁸⁹, quien realizó el análisis de cien compañías industriales, catalogando tres formas de producción: "Producción o factura unitaria, Producción en masa o mecanizada, Producción Continua o Automatizada"⁹⁰ llegando a la conclusión de que la variable tecnología (técnicas de producción) adoptada determina las estructuras y los comportamientos empresariales.

⁸⁹ Joan Woodward, sociólogo industrial, llevó a cabo una investigación en compañía de otros colegas del South Essex College of Technology de Inglaterra. La investigación abarcó a 100 firmas británicas de diferentes tamaños cuyos productos también eran diferentes. La investigación se enfocó al análisis de cómo eran aplicados los principios administrativos clásicos (taylorianos, fayolianos y teóricos con enfoque del proceso administrativo como Urwick y Gulick, por ejemplo), en los diferentes grupos de empresas en que dividieron su muestra: alto desempeño, desempeño promedio y bajo desempeño. Su principal obra fue "Industrial Organization: Theory and Practice" (1.965)

⁹⁰ KAN, "Teoría Contingencial", 2003

En la aplicación de las diferentes propuestas teóricas a la realidad empresarial, muchas personas se dieron cuenta de que no hay una única respuesta para cada situación, sino que dependerá de cada caso, y la reacción puede variar de situación a situación.

A este punto de vista se le denomina "Perspectiva de Contingencia", y se ajusta bastante a la empresa moderna, ya que está supeditada al cambio continuo, al que debe adaptarse. Y debe hacerlo teniendo en cuenta las condiciones y variables que le afectan directamente, estando atentas a las realidades existentes actualmente, y utilizar aquellas enseñanzas que la hagan mejor tanto a ella como a la sociedad. Así, Chiavenato señala que "los cambios rápidos y repentinos, el crecimiento de las demás organizaciones, el desarrollo tecnológico, los fenómenos económicos de la inflación, la internacionalización de las actividades, la visibilidad y la interferencia de la opinión pública harán que las organizaciones de este milenio deban tener en cuenta no solo la previsión, la continuidad y la estabilidad, sino también lo imprevisible, la discontinuidad y la inestabilidad en todos los sectores de la actividad. En consecuencia, se necesitarán nuevas formas y modelos de organización, y será imprescindible el cambio de mentalidad de los administradores de los nuevos tiempos. El futuro parece complicar más esa realidad. La sociedad experimenta grandes transformaciones que producen gran impacto en la vida de las organizaciones ya que constituyen parte integrante e inseparable de la sociedad"⁹¹.

⁹¹ CHIAVENATO, Idalberto, *Introducción a la Teoría General de la Administración*, 7^a Edición, McGraw-Hill Interamericana, México, D.F., 2006, p. 15.

Entre los grandes cambios sociales que han impactado en las organizaciones están el cambio de la sociedad industrial a la sociedad de la información, de la tecnología simple a la compleja y sofisticada, de la economía nacional a la global, de las jerarquías a la comunicación lateral intensiva, del monopolio a la descentralización, etc.

En conclusión, a partir del final del siglo XIX los propietarios de las compañías se empezaron a preocupar por generar capital para seguir operando, así como por encontrar la forma de llevar sus empresas con mayor eficiencia. Primero se creó una organización mecanicista, racional, burocrática y especializada. Después se instituyó una organización empresarial más humana. Posteriormente, estas teorías fueron cambiando según las demandas y necesidades de cada época, surgiendo, pues, la visión de sistemas, la administración de calidad total y finalmente la perspectiva de contingencia. Todas han evolucionado y se han complementado conforme a un orden histórico, contribuyendo a aumentar el conocimiento aportado por las anteriores, definiendo, así, a la organización empresarial moderna.

No obstante, las empresas tienen que hacer frente a un mundo globalizado, lo que supone un escenario diferente al que existía cuando se propusieron la mayoría de las corrientes antes mencionadas.

Es por dicho motivo que, a continuación, se explican los nuevos paradigmas que rigen la empresa, en el siglo XXI, a la luz de la realidad empresarial existente en este mundo global.

4. Principales aspectos de la Empresa en el siglo XXI

a. Líneas generales.

En cuanto al origen del término globalización, Alain Touraine⁹² define la mundialización como "la continuación de tendencias aperturistas que se aceleran en la segunda mitad del siglo XX"; y la globalización, por su parte, supondría un cisma con el pasado, "un proceso nefasto mediante el cual los pueblos han cedido, sin haberlo acordado, el poder sobre sus economías y sus sociedades a fuerzas globales y antidemocráticas tales como los mercados, las agencias de calificación de la deuda, etc."⁹³

Etimológicamente, determinados autores consideran más acertado el uso en español del término mundialización -galicismo derivado de la palabra francesa "mondialisation"- en lugar de globalización -anglicismo que proviene del término inglés "globalization"- dado que en español el término "global" no es equivalente a "mundial", como sí ocurre por el contrario en lengua inglesa. El diccionario de la Real Academia Española registra "globalización" como la "tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse,

⁹² Alain Touraine (1925-actualidad) es un sociólogo francés. Sus principales investigaciones tratan sobre la sociedad post-industrial y los movimientos sociales

⁹³ ESTEFANÍA, Joaquín, "La cara oculta de la prosperidad: economía para todos", Taurus, Santillana Ediciones Generales, Madrid, 2003, p. 78.

alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”, mientras que “mundialización” se ha incorporado recientemente al mismo (octubre de 2.014, 23ª edición) como “acción y efecto de mundializar”, y “mundializar” como “hacer que algo alcance una dimensión mundial”⁹⁴.

El término globalización se utilizó por primera vez por Theodore Levitt en 1.985, en “The Globalization of Markets”⁹⁵, para describir la transformación que venía padeciendo la economía mundial desde la mitad de los años 60 del siglo XX.

El fenómeno de la globalización ha sido definido conceptualmente de muchas maneras:

- Para Weiss se trata de un mundo cada vez más interconectado e interdependiente, con respecto al comercio, la inversión y las finanzas internacionales.⁹⁶

⁹⁴ Real Academia Española “Diccionario de la Lengua Española” 23ª Edición, 2014

⁹⁵ LEVITT, Theodore, “Globalization of the Markets”, Harvard Business Review, Mayo/Junio 1983

⁹⁶ WEISS, Joseph W., “Ética en los Negocios”, 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006, p. 437.

- Alfonso de Julios alude a la globalización como “un entramado de fenómenos de muy diverso signo cuya expansión permite intuir el inicio de una nueva era”⁹⁷.
- Para Hitt, Black y Porter es un “movimiento de bienes, servicios, capital y conocimiento a través de las fronteras de diversos países [...] que ha causado un aumento en la interdependencia económica entre las naciones y organizaciones en todas las partes del mundo”.⁹⁸
- Para Beck debe entenderse “los procesos en virtud de los cuales los Estados nacionales soberanos se entremezclan e imbrican mediante actores transnacionales y sus respectivas posibilidades de poder, orientaciones, identidades y entramados varios”⁹⁹.
- Según el Dicionário de Redução da Pobreza se trata de un “proceso en que hay un creciente flujo de ideas, personas, productos, servicios y capital que lleva a un

⁹⁷ JULIOS-CAMPUZANO, Alfonso (de). “Kant, modernidad y derecho cosmopolita”, en Castro, A, CONTRERAS, F. J, LLANO, F. H. y PANEA, J. M. (coords.). “A propósito de Kant. Estudios conmemorativos en el Bicentenario de su muerte”. Sevilla: Lagares, 2002, p. 104

⁹⁸ HITT, Michael A., BLACK, Stewart J. y PORTER, Lyman W., “Management”, 2ª Edición, Pearson Prentice Hall, Estados Unidos, 2009, pp. 59 y 78. Traducción propia.

⁹⁹ BECK, Ulrich, “¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización”, Paidós, Barcelona, 2002, p. 29

aumento de la interdependencia entre economías y sociedades”¹⁰⁰.

- Para el F.M.I. (Fondo Monetario Internacional) la globalización es la “interdependencia económica creciente del conjunto de países del mundo, provocada por el aumento del volumen y la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales”¹⁰¹.
- Para David Held, se trata de “un proceso (o serie de procesos) que engloba una transformación en la organización espacial de las relaciones y las transacciones sociales, evaluada en función de su alcance, intensidad, velocidad y repercusión, y que genera flujos y redes transcontinentales o interregionales de actividad, interacción y del ejercicio del poder”¹⁰².
- Según Rodríguez Rubio, se trata de “la apertura económica y tecnológica que permite un intercambio

¹⁰⁰ “Objetivos de Desarrollo del Milenio. Vamos a parar de descumplir promesas?” PNUD- Brasil, 2005, Dicionário de Redução da Pobreza, p.38 http://www.undp.un.br/odm_glosario.htm

¹⁰¹ Fondo Monetario Internacional-FMI, <http://economia-globalizacion.blogspot.com.es/2006/01/qu-es-la-globalizacion.html>

¹⁰² HELD, David, MCGREW, Anthony, GOLDBLATT, David, y PERRATON, Jonathan, “Transformaciones globales. Economía, política y cultura”, Oxford University Press, México, 2000, p. 49

mundial de bienes y servicios, dentro de unos patrones de libre comercio”¹⁰³.

- Para Guillermo de la Dehesa, se trata de “un proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales”¹⁰⁴.

Y, ¿qué es lo que ha provocado este proceso de la globalización? A priori, se podría afirmar que los avances tecnológicos y científicos, así como en los medios de transporte y comunicación, han sido los artífices de las relaciones más cercanas, y han provocado un intercambio más grande entre distintas partes del mundo.

Al respecto, señala Weiss que “factores tecnológicos, culturales, de producción y políticos han acelerado hasta la fecha la integración global”¹⁰⁵.

Tanto la tecnología de la información como la informática, desde finales del siglo XX, han favorecido un proceso de

¹⁰³ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, “Ética de la empresa para empresarios y profesionales”, Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Hato Rey, 2001, p. 185.

¹⁰⁴ DE LA DEHESA, Guillermo, “Comprender la legalización”, Alianza Editorial, Madrid, 2000, p. 17

¹⁰⁵ WEISS, Joseph W., “Ética en los Negocios”, 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006, pp. 438-439

globalización a un nivel no experimentado anteriormente. Para Lozano, Albareda y Arenas "el desarrollo de las tecnologías de la información y la mundialización de los mercados financieros han sido impulsores de la globalización económica y han creado nuevos retos y condicionantes para los actores económicos. Ambos, asimismo, han facilitado la consolidación de otros fenómenos, como las inversiones socialmente responsables"¹⁰⁶.

El descubrimiento de Internet, la comunicación electrónica, los ordenadores, los teléfonos móviles, junto con otros avances tecnológicos, han sido los transformadores de las organizaciones empresariales, así como la forma de trabajar en todo el mundo. En concreto, el sector económico ha evolucionado en un comercio, mercado y flujo de recursos a nivel global, que ha auspiciado una integración superior de las distintas economías. Actualmente, la inversión en capital, las bolsas, las divisas y los patrimonios económicos de los países capitalistas se han fusionado en un único sistema financiero, lo que provoca una mayor volatilidad del mercado de valores y una interdependencia a través de las zonas geográficas impensable antes. Este devenir aún no ha finalizado, pero sí podemos vislumbrar sus

¹⁰⁶ LOZANO, Josep M., ALBAREDA, Laura y ARENAS, Daniel, "Tras la Responsabilidad Social de la Empresa en España Vista por sus Actores", Ediciones Granica, Barcelona, 2007, p. 22.

efectos. Por ejemplo, Europa, cuyos países se han unido en torno a un mercado unido y con el euro como moneda común, lo que ha propiciado el flujo monetario y ha aumentado la competitividad de la zona.

A su vez, la globalización ha supuesto grandes cambios en la forma en que funcionan las empresas y la propia sociedad, así como la forma en que se lleva a cabo la propia actividad económica a nivel mundial. Las organizaciones, según Weiss, interactúan con diversos ambientes locales, tanto nacionales como internacionales, que están en constante cambio y que actúan cada vez más en un sistema global¹⁰⁷.

De igual manera, Chiavenato afirma que "el mundo se transformó en un gran ambiente, un mercado único, un mercado global. Pasamos de una economía internacional a una mundial. La globalización obliga a que los países dejen de actuar simplemente en términos de mercados internos para proyectarse en negocios internacionales"¹⁰⁸.

A su vez, con cada vez mayor frecuencia, las empresas realizan negocios fuera de su país, utilizando materiales,

¹⁰⁷ WEISS, Joseph W., "Ética en los Negocios", 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006, p.4.

¹⁰⁸ CHIAVENATO, Idalberto, "Introducción a la Teoría General de la Administración", 7ª Edición, McGraw Hill Interamericana, México, D.F., 2006, p. 16.

servicios y capital humano extranjeros, exportando los bienes y servicios que producen y adquieren o establecen asociaciones o empresas conjuntas con compañías de otros países. Se llegan a producir elementos en países distintos por parte de la misma empresa, y que se ensamblan en un tercer país, comercializándolo a lo largo y ancho de todo el mundo¹⁰⁹. La globalización se traduce también en la posibilidad para una empresa de trasladar su producción industrial a cualquier lugar del mundo de forma relativamente rápida. González Martínez establece que "en el contexto de la automatización del trabajo y de los procesos de globalización industrial es común el caso de que una sola planta realice un elemento aislado del producto final, el cual terminará su trayecto al otro lado del planeta después de haber recorrido la gran cadena internacional de producción"¹¹⁰.

Potencias como China e India dotan de nuevas oportunidades de negocio a empresas de todo el mundo, que ha estimulado las operaciones a nivel global de las empresas.

¹⁰⁹ SHAW, Willian H., BARRY, Vincent, "Moral Issues in Business", 10^a Edición, Thomson, Wadsworth, Estados Unidos, 2007, p. 153. Traducción propia.

¹¹⁰ GONZALEZ MARTINEZ, Marina, "Trabajo y Profesión en la Vida Contemporánea: La Construcción de Nuevas Identidades y su Crisis en los Procesos de Modernización de las Empresas Contemporáneas", en BAQUEIRO HERNÁNDEZ, Alberto (Coord.), "Ética Actual y Profesional: Lecturas Para la Convivencia Global en el Siglo XXI", Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., México, 2006, p. 343

Junto a estas nuevas oportunidades, también se han generado nuevos retos para las empresas, con un nivel de competencia e incertidumbre sin precedentes. Por ello, las empresas han tenido que actualizarse y mantenerse adaptados continuamente a los cambios del entorno. Las expectativas de los clientes son distintas, con un nivel de exigencia muy alto. Esta presión ha desarrollado nuevas tipologías de organizaciones como las virtuales o las factorías ágiles. Además, ha motivado una preocupación mayor por el entorno de trabajo reconfigurando procesos, así como la visualización de los errores como una experiencia de aprendizaje. De una manera parecida, la empresa moderna se ayuda del capital humano, del trabajo colaborativo o en equipo, del conocimiento tecnológico y del trabajo en redes o sistemas.

A su vez, la globalización ha modificado la composición de la fuerza laboral y el contrato social que se genera entre el empresario y sus empleados, refiriéndonos a un conjunto de reglas implícitas o explícitas que se debe comportar uno con el otro. Al efecto, Weiss plantea que, "aunque la globalización, la contracción masiva y prácticas corporativas relacionadas continúan presionando mucho las relaciones patrón-empleado, los principios subyacentes del

contrato social, como confianza mutua y colaboración, siguen siendo esenciales"¹¹¹.

La empresa, debido a esta competencia sin fronteras, se vea forzada a reducir sus costes con la finalidad de poder sobrevivir, lo que lleva a no poder garantizar el puesto de trabajo a sus empleados en el largo plazo. En las empresas existen hoy trabajadores fijos -siempre y cuando mantengan su nivel de productividad-, trabajadores a tiempo parcial, trabajadores a distancia y trabajadores *freelance* o autónomos. También se cuenta, dentro de esa globalización, con trabajadores altamente productivos, no sindicalizados, baratos, sin experiencia profesional y con una alta disponibilidad; para ello, trasladan parte o toda su actividad productiva a países donde la mano de obra es barata y donde los costes de producción son menores. Un ejemplo de este tipo de producción es la empresa automovilística, donde la producción de muchos componentes se distribuye entre varias localizaciones distintas, y cuyo ensamblaje se lleva a cabo en otros países.

Por esta falta de seguridad en el trabajo, también es el trabajador el que rompe con esos lazos antes estables con la empresa.

¹¹¹ WEISS, Joseph W., "Ética en los Negocios", 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006, p. 173.

La manera de trabajar y la tipología de trabajos disponibles también ha cambiado con el fenómeno de la globalización de la empresa. La información y el conocimiento toman vital importancia frente al trabajo manual. El capital intelectual es importante. El trabajador pasa a ser "empleado de conocimiento", que aporta, más que su trabajo manual, su conocimiento, que aporta verdadero valor a la empresa.

Para mantenerse competitivas, las empresas también deben continuamente mejorar sus operaciones. Los empleados necesitan actualizarse continuamente en este aspecto y deben prepararse para afrontar cualquier tipo de trabajo, venciendo la obsolescencia profesional, que cada vez es más rápida. La mayor parte de trabajo se hace en la red, en Internet, con ordenadores y otras tecnologías, lo que requiere de nuevas destrezas por parte de los trabajadores. Ello hace que las empresas deban preocuparse por el continuo reciclaje de sus empleados.

Aunque las empresas exigen mucho de sus empleados, se preocupan mucho más de ellos que en la época de la Revolución Industrial. Las principales de mayor éxito son conocidas por cuidar mucho a su capital humano, desarrollar sus talentos, y valorando sus aportaciones a la empresa. Son activos

estratégicos, siendo conscientes de que su bienestar se traslada a su vida privada, y viceversa, teniendo una visión de hombre total. Así, aspectos como un sueldo justo, condiciones laborales seguras, protección de derechos individuales, sentido de pertenencia a la empresa y de orgullo en el trabajo, posibilidades de aprendizaje y aplicación de nuevas habilidades, desarrollo y crecimiento profesional, etc., son motivo de especial atención y cuidado de cualquier empresa exitosa.

La globalización, respecto a la fuerza de trabajo, también introduce el factor de diversidad, ya sea en género, edad, cultura, religión, raza, etc¹¹². Por ello, la discriminación en sus diversas formas, puede darse con mayor frecuencia. Para Weiss, "desde el punto de vista demográfico, la fuerza laboral se ha vuelto más diversa. Patrones y empleados se enfrentan con casos de hostigamiento sexual y discriminación y los efectos de las contracciones y subcontrataciones en la moral, cambios de carrera, productividad y seguridad"¹¹³. Por tanto, el respeto a esta diversidad es un aspecto de gran relevancia en el entorno actual.

¹¹² Sobre la diversidad de la fuerza de trabajo y sus consecuencias, véase MILLIKEN, F.J. y MARTINS, L.L., "Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups", *Academy of Management Review*, 21, 1996, pp. 402-433

¹¹³ WEISS, Joseph W., "Ética en los Negocios", 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006, p. 6.

Respecto al hostigamiento o acoso sexual, las mujeres tienen que afrontar situaciones de acoso sexual en muchas más ocasiones que los hombres. Incluso tienen que relegar avances en sus carreras por no aceptar propuestas sexuales de hombres en posiciones importantes y no les queda otro recurso disponible más que renunciar al trabajo propuesto junto a la propuesta sexual o incluso a su actual puesto de trabajo. En Estados Unidos de América, el testimonio de Anita Faye Hill en la Corte Suprema contra el magistrado Clarence Thomas, en Octubre de 1991, fue un punto de inflexión sobre este tema. Desde que se ha hizo pública esta acusación, muchas mujeres realizaron denuncias por acoso sexual en el lugar de trabajo. Algunas organizaciones y empresas tomaron cartas en el asunto, redactando fuertes políticas que prohíben el acoso sexual en el lugar de trabajo y ofreciendo formación y seminarios al respecto para los empleados sobre el tema. Estos esfuerzos educativos son importantes ya que a menudo los hombres y mujeres tienen conceptos diferentes acerca de qué tipo de comportamiento constituye o no acoso sexual. Así mismo, los códigos de conducta de las empresas recogen expresamente la prohibición del acoso sexual, como es el caso del de Inditex, de julio de 2012: "Inditex prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a sus empleados, así como cualquier otra conducta que

podiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil”¹¹⁴.

b. Globalización y empresas multinacionales

El fenómeno de la globalización¹¹⁵ ha hecho emerger también el dominio de empresas multinacionales con un gran poder económico. Han propiciado la transferencia de la tecnología y las operaciones de una región a otra, así como que el capital financiero se traslade como si no existieran las fronteras.

Lozano, Albareda y Arenas señalan que “las transformaciones producidas por la globalización, destaca especialmente el desarrollo de nuevos espacios de poder en manos de las empresas transnacionales. En un contexto global que ha generado nuevos mercados de productos, de servicios, de capital y de personas, el ámbito de actuación de muchas empresas supera la dinámica de mercados nacionales. Como

¹¹⁴ Disponible en <https://www.inditex.com/documents/10279/88163/Codigo-de-conducta-y-practicas-responsables.pdf/79fc6e30-b94e-435a-957c-4e5b20f7f65d>. Última consulta el 19 de octubre de 2015

¹¹⁵ Se utiliza en el presente trabajo el término “globalización” por ser éste el más difundido por los *mass media*, producto de la influencia norteamericana y anglosajona. En Europa sólo Francia se ha mantenido al margen de tal influencia y utilizan para referirse al fenómeno el término “mundialización”.

La búsqueda del término “globalización” en Google da lugar 9.055.000 entradas y 5.660.000 en Yahoo; el término “mundialización” 410.000 y 313.000 respectivamente [Consulta: 23 diciembre 2.012].

consecuencia, se han creado nuevos ámbitos de actuación donde la actividad empresarial queda fuera del control político, jurídico y económico de los estados-nación y plantea nuevos interrogantes sobre su actuación”¹¹⁶.

La planificación de ubicación de sus negocios por parte de las empresas multinacionales a nivel global se realiza buscando las mayores ventajas que le reportan. Abren y cierran factorías, cambian los productos o servicios que se generan en cada ubicación, etc. Así, con la ayuda de los avances tecnológicos y las mejoras en las comunicaciones y en el transporte, las empresas multinacionales han tejido un mundo global económicamente interdependiente.

Se entiende que una corporación es multinacional cuando tiene empresas en dos o más países, producen fuera del país donde están establecidas o mantienen operaciones significativas en varios países, incluso con una dirección descentralizada¹¹⁷. Para Weidenbaum, “las empresas globales son muy descentralizadas, operan en un gran número de países, no consideran ninguna área geográfica como base principal

¹¹⁶ LOZANO, Josep M., ALBAREDA, Laura y ARENAS, Daniel, “Tras la Responsabilidad Social de la Empresa en España vista por sus actores”, Ediciones Granica, Barcelona, 2007, p. 44-45.

¹¹⁷ ROBBINS, Stephen P. y COULTER, Mary, “Administración”, 8ª Edición, Pearson Prentice Hall, México, 2005, p.84.

para ninguna función particular y cambian de área para mejorar la ventaja competitiva”¹¹⁸.

Estas compañías, al coger una dimensión global en cuanto a sus operaciones, consiguen ampliar sus mercados, invertir y comprar materias primas a precios más reducidos, abaratar la mano de obra -incluso la cualificada-, así como pagar impuestos más bajos. Además de lo anterior, se les amplían las oportunidades de negocio de mano de colaboradores o socios locales, que conocen mejor esos mercados, y con su experiencia y recursos se benefician ambas partes, reduciendo costes y aumentando beneficios. Desde los años ochenta, las compañías multinacionales se han beneficiado mucho del desarrollo tecnológico y de las comunicaciones, de los medios de transporte, así como de los convenios internacionales, especialmente de los tratados de libre comercio suscritos entre diversos países. Todo lo anterior ha impulsado el nacimiento de un mundo globalizado, que ha dado fuerza a la expansión, y -por ende- crecimiento, de estas compañías. Un reducido grupo de empresas multinacionales domina la producción y comercialización de determinados sectores económicos, lo que los convierte en corporaciones muy poderosas, por encima incluso de los Estados. Incluso hacen presión impidiendo la aplicación de

¹¹⁸ WEIDENBAUM, M., “Outsourcing is a good thing-mostly”, USA Today, Vol. 132, nº 2708, Mayo de 2004, p. 203.

las normas del país bajo la amenaza de desinversión en dichos países, económicamente dependientes¹¹⁹. A este respecto, y respecto a estas corporaciones, Friedman señala que "en 1970, más de la mitad de las 7.000 corporaciones multinacionales del mundo tenían su sede en solo dos países: Estados Unidos y Gran Bretaña. Actualmente, hay 77.175 corporaciones multinacionales, casi de 11'25 veces más que en el 1970, y solo 2.418 ó 2'8 por ciento, tienen su base en Estados Unidos. Hoy, 53.072 multinacionales, ó 68'8 por ciento tienen su base en otros países desarrollados como Alemania, Italia, Canadá y Japón, mientras 20.238 o 26'2 por ciento, tienen su base en países en desarrollo como Colombia, Sur África y Túnez. Por tanto, al presente, las compañías multinacionales pueden encontrarse por miles en todo el mundo."¹²⁰.

En 2012 ¹²¹ , existen más de 200.000 corporaciones transnacionales en el mundo, de las que dependen 90.000 empresas filiales. La sede principal de las multinacionales más relevantes se concentra sólo en unos cuantos países y

¹¹⁹ PALMER, E., "Multinational Corporations and the Social Contract", Journal of Business Ethics, n° 31, vol. 3, 2001, p. 245. Traducción propia.

¹²⁰ FRIEDMAN, Thomas, "It's a Flat World, After All", New York Times, 3 Abril 2005, n° 33, en WILLIAMS, Chuck R., "Management", 5ª Edición, South-Western Cengage Learning, Estados Unidos de América, 2009, p. 271. Traducción propia.

¹²¹ Datos de la UNCTAD ("United Nations Conference on Trade and Development"), World Investment Report 2012, disponible en http://unctad.org/en/Pages/DIAE/World%20Investment%20Report/WIR2012_WebFlyer.aspx, última consulta el 19 de octubre de 2015

en un reducido número de personas, aunque su impacto y sus actividades se propagan por todo el orbe.

Al respecto, Shaw y Barry manifiestan que las 500 principales empresas de Estados Unidos representan tres cuartas partes de la economía del país. En cuanto a empleos a nivel mundial, PepsiCo emplea a unas 116 mil personas, General Electric 340.000 y Walmart a 1,4 millones de personas, siendo la compañía que más emplea en el sector privado a nivel mundial, generando unos ingresos anuales de cerca de 300 billones de dólares y un ingreso bruto nacional de 96 billones. El PIB (Producto Interior Bruto) o PNB (Producto Nacional Bruto) de muchos países es menor que los ingresos de Walmart. Tales son los casos de Turquía, Noruega y Nueva Zelanda, con un PNB de 185, 124 y 68 billones de dólares respectivamente¹²².

La fortaleza y el poder de estas compañías multinacionales, según Weiss, radica en el tamaño de las mismas, su habilidad financiera, su capacidad de asentarse y operar a través de las fronteras de los países. De esta forma, "ofrecen beneficios a los países anfitriones empleando poblaciones locales, invirtiendo capital, haciendo empresas conjuntas con los empresarios y las compañías locales, proporcionando tecnología avanzada, desarrollando sectores industriales

¹²² SHAW, Willian H., BARRY, Vincent, "Moral Issues in Business", 10^a Edición, Thomson, Wadsworth, Estados Unidos, 2007, p. 207

particulares, proporcionando aprendizaje y habilidades de negocios e incrementando la producción industrial y la productividad. [...] También abusan de su poder cometiendo crímenes corporativos, ejerciendo influencia y control políticos indebidos, determinando y controlando los cierres de plantas y despidos y dañando el ambiente físico y la salud humana”¹²³.

La pluralidad y la variedad ponen encima de la mesa importantes exigencias a la dirección, tanto en lo que se refiere a la sostenibilidad de la empresa como para sustanciar su legitimidad ante la sociedad. Se complica más por las consecuencias de la crisis económica mundial y la pérdida de valores en la sociedad.

No obstante, “la diversidad cultural ofrece una gran oportunidad para el éxito empresarial. Una organización que utiliza correctamente la diversidad cultural fortalece la cultura empresarial, mejora su reputación, constituye un empleador atractivo para las personas con talento, promueve la creatividad y, por ende, la innovación y eficiencia del personal”¹²⁴.

¹²³ WEISS, Joseph W., “Ética en los Negocios”, 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006, p. 471.

¹²⁴ VENTOSA GARCÍA-MORATO, Montse, “Gestión de la diversidad cultural de las empresas”, Club de Excelencia de la Sostenibilidad, Fundación Bertelsmann, Barcelona, 2012, p. 10

La generalidad de las empresas operan en el exterior en países desarrollados¹²⁵, aunque la tendencia de los últimos años ha sido la de penetrar también en vías de desarrollo. Y también se ha puesto de moda el "global outsourcing", o subcontratación en países extranjeros, que es definido por Daft y Marcic como "envolverse en la división internacional de trabajo, de forma que la manufactura pueda realizarse en países con las fuentes de materia prima y de mano de obra más económicas, independientemente del país"¹²⁶. El aumento de esta subcontratación internacional ha sido favorecido por factores como la mano de obra barata, legislación laboral

¹²⁵ Se consideran países desarrollados aquellos que han logrado un alto grado de industrialización y que disfrutan de un alto estándar de vida, gracias a su riqueza y la tecnología; según Naciones Unidas la mayoría de los países europeos, Norteamérica, Australia, Nueva Zelanda, Japón y Corea del Sur pueden ser considerados como países desarrollados. Hay varias formas de medir el desarrollo de un país, el Banco Mundial y la ONU utilizan el ingreso per cápita, ingreso que va aumentando año tras año siendo para el año 2004 de 15.000 Dólares USA; también es utilizada la paridad del poder adquisitivo y el coeficiente o índice de Gini, éste último mide entre 0 y 1 la desigualdad de renta en un determinado país que expresado en porcentaje otorgaba a Namibia un 70,7%, un 40,8% para Estados Unidos y un 24,4% para Hungría según el Informe de Desarrollo Humano de Naciones Unidas publicado en 2004, correspondiendo a mayor porcentaje mayor desigualdad. Para este trabajo voy a utilizar y considerar como medida de progreso y desarrollo de un país el Índice de Globalización publicado anualmente por A.T. Kearney/Foreign Policy, dicho índice considera 14 variables agrupadas en cuatro indicadores que son la integración económica y política, los contactos personales, la conexión tecnológica y el compromiso político y mide entre los flujos comerciales y financieros, el movimiento transfronterizo de personas, el tráfico telefónico internacional, el uso de Internet y la participación en tratados internacionales y operaciones de mantenimiento de la paz. Este Índice está encabezado en 2004 por Irlanda seguido de Singapur, Suiza, Países Bajos, Finlandia, Canadá y Estados Unidos, le corresponden los últimos lugares de la lista de 62 países observados a Egipto, India e Irán.

¹²⁶ DAFT, Richard L., MARCIC, Dorothy, "Understanding Management", 5ª Edición, Thomson-South-Western, Estados Unidos, 2006, p.104. Traducción propia

más flexible y permisiva en asuntos como la salud, seguridad y protección medioambiental, ventajas fiscales, etc. Asia, con China e India¹²⁷ a la cabeza, se han convertido en centros de producción de empresas norteamericanas, con el fin de abaratar costes y aumentar beneficios. Esta corriente ha beneficiado a estos países como receptores de inversión extranjera, pero también ha causado problemas internos como sueldos bajos, afección medioambiental, destrucción de recursos naturales escasos, violación de derechos humanos, principalmente los del niño, etc. Pese a estas realidades, son muchos los países que siguen atrayendo este tipo de inversión ofreciendo a cambio interesantes ventajas fiscales, beneficiándose las multinacionales, de esta forma, durante años, de costes de materia prima y salarios más bajos, de una fiscalidad más favorable, de estar más accesibles a otros mercados importantes, entre otros factores.

Una forma muy habitual en que las multinacionales afectan a los gobiernos de estos países es por medio del "cabildeo" o el acuerdo para que no les afecten las legislaciones laboral, fiscal y medioambiental. No obstante, las ONGs junto con grupos de interés organizados, y con el apoyo de medios de

¹²⁷ PÉREZ VENTURA, Juan, "¿Qué es y cómo funciona la deslocalización de empresas", United Explanations, Mayo de 2013, disponible en <http://www.unitedexplanations.org/2013/05/31/la-deslocalizacion-o-como-abaratar-costes-en-un-mundo-global/#>

comunicación y de Internet, denuncian este tipo de actividades abusivas, afectando a su imagen y reputación, y, a largo plazo, su salud financiera. Esto ha conseguido que las empresas, además de preocuparse de sus objetivos de lucro y beneficio, también se ocupen del bienestar de la sociedad en la que operan, optando por ser socialmente responsables, morales y con una alta visión ética en sus operaciones en estos países.

c. Globalización y medioambiente

La naturaleza y, en general, el sector ambiental, también se ha visto perjudicado por la internacionalización y la globalización de la empresa moderna. Para Velasques, "las empresas dependen del entorno natural para obtener su energía y recursos materiales, y para deshacerse de sus residuos. A su vez, ese entorno es afectado por las actividades comerciales de las empresas"¹²⁸.

Debido a la demanda de materia prima, se han provocado la deforestación y la tala desproporcionada y desordenada de bosques, la industria y la manufactura de productos han afectado la calidad del agua, de la tierra y del aire, y como resultado de todo ello se ha producido el efecto

¹²⁸ VELASQUES, Manuel G., "Ética en los Negocios: Conceptos y Casos", 4ª Edición, Prentice- Hall, México, 2000, p. 270.

invernadero, la disminución de la capa de ozono y el calentamiento global, entre otros problemas, lo que perjudica, no solo a la sociedad actual, sino a las generaciones futuras. Según Velasques, junto al avance industrial se ha generado también una amenaza ecológica a las generaciones actuales y futuras, ya que, aunque la tecnología ha permitido al hombre controlar la naturaleza, también la ha contaminado y agotado prematuramente. A modo de ejemplo, da los siguientes datos anuales sobre Estados Unidos: se expulsan 150 millones de toneladas de contaminantes al aire, se producen 41 millones de toneladas de desechos tóxicos y se vierten 57 millones de litros de contaminantes a las vías de agua. Su consumo anual de energía equivale a 13 millones de barriles de petróleo¹²⁹. Para evitar un daño tan desmedido y acelerado, países y organizaciones, entre ellas las Naciones Unidas, están reforzando acciones de concienciación y promoviendo el desarrollo sostenible, favoreciendo el progreso sociales y de crecimiento económico, pero protegiendo el medioambiente y haciendo un uso justo de los recursos naturales.

El Papa Francisco, en su Carta Encíclica *Laudato si*¹³⁰, reflexiona sobre la destrucción del medio ambiente, sus

¹²⁹ VELASQUES, Manuel G., "Ética en los Negocios: Conceptos y Casos", 4ª Edición, Prentice- Hall, México, 2000, p. 250

¹³⁰ BERGOGLIO, Jorge Mario (Papa Francisco), "Laudato si" sobre el cuidado de la casa común, divulgada en Roma el 24 mayo de 2.015,

causas y sus consecuencias, convocando a un diálogo acerca del futuro de la Humanidad en un momento crítico de la historia, en el que la contaminación de tierra, aire y mar, el calentamiento global, la pérdida de masas forestales y el constante deterioro del suelo, entre otros factores, están acabando con la vida de miles de especies y pone en riesgo la vida del hombre en el futuro. El Papa Francisco, frente a las políticas avariciosas de empresas y gobiernos que han generado esta situación -con políticas y actuaciones irracionales de explotación de los recursos naturales, llama a vencer la "globalización de la indiferencia" a través de actuaciones positivas que garanticen el cuidado de nuestro planeta, casa común de todos los hombres.

El hombre ha caído en la ideología del consumo, la explotación y el desperdicio, donde se cree que se puede abusar de todo lo que le rodea, recibido de la naturaleza y del Creador. Tras esta degradación ambiental hay una degradación humana, y el cambio requiere -además de determinadas políticas- un cambio cultural y espiritual.

Esta encíclica ve la luz antes de que, a finales de este 2.015, se reúnan en París (Francia) más de cuarenta mil

Solemnidad de Pentecostés.
http://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html

especialista en torno a la Conferencia del Cambio Climático COP 21, en la que se pretender llegar a nuevos acuerdos universales y vinculantes contra el cambio climático e impulsar la transición hacia sociedades resilientes y bajas en carbono.

En septiembre de 2.015 también se ha desarrollado la Cumbre del Desarrollo, en la que se han adoptado los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en los que la agenda de compromisos y políticas medioambientales ha sido fundamental.

Al hablar de desarrollo sostenible se pretende satisfacer las necesidades de las actuales generaciones, sin dañar las necesidades de las futuras¹³¹. El informe Brundtland, elaborado y publicado en 1982 por la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo, de las Naciones Unidas, destaca la incompatibilidad entre los modelos de producción y consumo vigentes en los países industrializados y el uso racional de los recursos naturales y la capacidad de soporte de los ecosistemas. En dicho informe se considera como sostenible aquel modelo de desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la posibilidad de que futuras generaciones satisfagan sus propias

¹³¹ MORROS RIBERA, Jordi y VIDAL MARTINEZ, Isabel, "Responsabilidad Social Corporativa", Editorial Fundación Confemetal, Madrid, p. 13-14

necesidades¹³². Morros y Vidal afirman que el concepto de desarrollo sostenible se apoya en dos ideas: primera, el desarrollo tiene connotaciones de índole social, económica y medioambiental, por lo que sólo serán sostenible si consigue un equilibrio entre las tres; y segunda, la generación actual está obligada a dejar a las futuras suficientes recursos sociales, económicos y medioambientales, al menos, para disfrutar del mismo grado de bienestar que ellos¹³³. De la misma forma señalan que, para que el desarrollo sostenible se transforme en una realidad, es necesario que las organizaciones empresariales eviten que su crecimiento se consiga a cambio de la discriminación social y el menoscabo del medioambiente¹³⁴.

En suma, la globalización ha generado un gran impacto en las empresas y en la sociedad, trascendiendo fronteras, aranceles, diferencias políticas, étnicas y religiosas, así como condiciones socio-económicas y culturales. Lo que ha hecho cada vez más difícil el diseño de políticas económicas y sociales adecuadas, a nivel nacional e internacional. Ha hecho que la empresa moderna deba actuar bajo nuevos

¹³² Conferencia de Estocolmo 1972 e Informe Brundtland 1987, http://datateca.unad.edu.co/contenidos/358001/Material_didactico/leccion_13_conferencia_de_estocolmo_1972_y_concepto_de_desarrollo_sostenible_1987.html

¹³³ MORROS RIBERA, Jordi y VIDAL MARTINEZ, Isabel, "Responsabilidad Social Corporativa", Editorial Fundación Confemetal, Madrid, p. 15

¹³⁴ MORROS RIBERA, Jordi y VIDAL MARTINEZ, Isabel, "Responsabilidad Social Corporativa", Editorial Fundación Confemetal, Madrid, p. 16

criterios y factores. Lozano, Albareda y Arenas señalan que “la globalización ha generado nuevas formas de organización en las que las empresas se han transformado en estructuras de producción flexibles y con diversidad de jerarquías, que innovan y amplían sus actividades a través de nuevas alianzas estratégicas y con filiales en diferentes zonas del planeta”¹³⁵.

Vivimos, actualmente, en una nueva economía interdependiente, que se basa en el conocimiento y que está dirigida a la ejecución. La tecnología y los avances en la comunicación y el transporte han eliminado fronteras a lo largo del orbe. Ahora, el comercio, los mercados y los recursos son globales, y las empresas están operando a través de todo el mundo, lo que está generando nuevas oportunidades, así como unos niveles de competencia y de incertidumbre antes desconocidos. A su vez, se ha modificado la forma de trabajar, la composición de la fuerza laboral y el contrato entre la empresa y la sociedad. La diversidad de la mano de obra, el dominio de las compañías multinacionales con un amplio poder económico, la protección del medioambiente y las expectativas más elevadas de los grupos de interés, son aspectos que han tomado protagonismo en nuestra época.

¹³⁵ LOZANO, Josep M., ALBAREDA, Laura y ARENAS, Daniel, “Tras la Responsabilidad Social de la Empresa en España Vista por sus Actores”, Ediciones Granica, Barcelona, 2007, p. 46.

En contraposición, la globalización ha llevado a ignorar a muchos la solidaridad y el compromiso que debe subsistir entre las diversas regiones. Rodríguez Rubio, a tal efecto, señala que "la globalización de la economía mundial, con la presencia y operación de la tecnología y el mercado libre, no es beneficiosa si instrumentaliza a los pueblos para el beneficio de los países más ricos, si expande la sociedad masificada, si transforma la educación en especialización, si desintegra la identidad cultural de los pueblos y se convierte en último término en la forma encubierta de un capitalismo salvaje"¹³⁶.

Por otro lado, la sociedad ahora es más consciente del poder e influencia de las empresas en esta economía y mundo globales. Por ello, la sociedad demanda a estas organizaciones lo mejor y les pide que se preocupen, además de sus finanzas y beneficios económicos, del bien social. A su vez, espera que los directivos y gestores de las mismas sean estrategias globales que establezcan un liderazgo éticos, con la protección del medioambiente, teniendo en consideración las necesidades de todos los grupos de interés, con el respeto de los derechos humanos y promoviendo una mejor calidad de vida para los ciudadanos.

¹³⁶ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la Empresa", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, p. 189

Impera, pues, la necesidad de unas empresas morales y socialmente responsables, que promueve entre sus integrantes la reflexión ética.

La pregunta que nos hacemos ahora es: ¿qué implica ser una empresa socialmente responsable en el mundo globalizado actual? En las próximas páginas vamos a tratar la responsabilidad social de la empresa y su vinculación con la ética empresarial.

5. La Empresa Socialmente Responsable

No es un asunto nuevo la preocupación por los asuntos sociales. Desde el siglo XIX, algunos empresarios europeos -entre ellos los españoles¹³⁷ - y norteamericanos ya sobresalieron por su interés en la sociedad y por su preocupación por el bienestar de sus empleados en asuntos como la vivienda, la formación, etc. A comienzos del siglo XX se incoó el espíritu de caridad, como asunto personal por parte de los propietarios de las grandes compañías; al principio, con el objetivo de aminorar las críticas que recibían sus empresas, pero algunos también lo hicieron por

¹³⁷ RODRÍGUEZ OCAÑA, E. y MENÉNDEZ NAVARRO, A., "Historia de la salud laboral en España. Salud, trabajo y medicina en la España del siglo XIX. La higiene industrial en el contexto anti-intervencionista", Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 2005, 8 (2), 58-63

puro interés en ayudar a las personas más necesitadas. Se comenzó a poner en duda la visión de que la única obligación de las empresas era la obtención de beneficios económicos para sus propietarios u accionistas. Más adelante, nació la filantropía empresarial, ya como una acción corporativa de la organización en su conjunto, y no solo de sus propietarios. Pero no fue hasta la segunda mitad de siglo cuando estas corrientes empezaron a definirse como lo que hoy conocemos como Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). Comenzaron en Estados Unidos de América en los años cincuenta y sesenta, llegando a Europa a partir de los años noventa. En España, comenzó a tratarse públicamente la RSE en el año de 2001, coincidiendo con la publicación del Libro Verde de la Comisión Europea¹³⁸. "La responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad". Así redefinió en 2011 la Comisión Europea la RSE -Responsabilidad Social de la Empresa- o la RSC - Responsabilidad Social Corporativa- en su última Comunicación titulada "Una renovada estrategia de la Unión Europea 2011-2014 para la RSC"¹³⁹.

La RSE surgió en respuesta a los ataques a las malas prácticas empresariales y a la falta de responsabilidad en

¹³⁸ LOZANO, Josep M., ALBAREDA, Laura y ARENAS, Daniel, "Tras la Responsabilidad Social de la Empresa en España Vista por sus Actores", Ediciones Granica, Barcelona, 2007, p. 20.

¹³⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

los ámbitos social y medioambiental por parte de algunas compañías multinacionales. Crecieron sin control, lo que generó mayor desigualdad social y la destrucción de grandes áreas de recursos naturales. Además, algunas de ellas jugaban a la doble moral, teniendo una actitud intachable en sus países de origen (con normas claras en los ámbitos social, laboral, medioambiental, etc.) pero con enormes injusticias en los países donde extendían sus operaciones productivas e incluso comerciales (explotación infantil, trabajos forzosos, discriminación racial, violación de derechos humanos, etc.), y donde no existían dichas regulaciones protectoras. Por todo ello, la RSE se tornó en un asunto de gran relevancia a nivel global, donde hoy la responsabilidad social de los negocios también se vincula a valores éticos que guían la conducta empresarial.

Por el contrario, Milton Friedman ¹⁴⁰ (1912-2006), pese a opinar que el estudio de la noción de responsabilidad social se distingue por su "soltura y análisis poco riguroso", indica que un primer movimiento para aclarar los principios de la responsabilidad social conduce a hacerse la pregunta "¿quién tiene la responsabilidad?"; para Friedman no corresponde a la empresa propiamente dicha sino a los individuos, incluso al recalcar que los directivos tienen

¹⁴⁰ Economista y premio Nobel (1976), defensor del libre mercado

por principal obligación administrar la empresa acorde con objetivos de los accionistas, sus empleadores, pero ese mismo ejecutivo, a nivel personal, dispone de toda la libertad y el derecho para contraer las responsabilidades que anhele, según su conciencia, sentimientos o valores.

Asimismo, Friedman en su examen condensa a nivel individual todo tipo de probabilidades para que las personas puedan involucrarse con actividades relacionadas con la responsabilidad social en las cuales dispongan invertir su propio capital, aclarando de manera categórica que "no se puede pretender en el caso de los gerentes de las organizaciones que realicen acciones de responsabilidad social con los recursos de otros actores, especialmente de los accionistas o dueños de la empresa, ya que al actuar en el plano individual el gerente actúa como principal y no como agente al servicio de los intereses de los dueños de la empresa"¹⁴¹. Es, pues, para Friedman, una excusa de los gestores para no cumplir con sus obligaciones respecto a sus accionistas, que le piden, exclusivamente, maximizar sus beneficios.

¹⁴¹ GAETE QUEZADA, Ricardo, "La responsabilidad social desde la perspectiva de Milton Friedman", 24 de mayo de 2010, Blog personal, última consulta el 19 de octubre de 2015

Y ahora cabe hacerse dos preguntas: ¿qué son los grupos de interés? ¿Y qué supone ser una empresa socialmente responsable?

Un grupo de interés, o "stakeholders", son:

- Para Marín Calahorro, "todo aquel individuo o grupo de individuos que puede afectar a la consecución de los objetivos de la organización o que puede ser afectado por dicha consecución"¹⁴².
- Según Freeman, "cualquier individuo o grupo que pueda afectar o sea afectado por las acciones, decisiones, políticas, prácticas o metas de la organización"¹⁴³.
- Morros y Vidal lo definen como "aquellos grupos afectados por la actuación de la organización, o que pueden influir en la organización respecto a sus actividades, como propietarios, patronos (en el caso de las fundaciones), trabajadores y sindicatos, clientes, asociados, proveedores, competidores, autoridades públicas, electores, organizaciones no

¹⁴² MARIN CALAHORRO, Francisco, "Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación", Editorial Fragua, Madrid, 2008, p.33

¹⁴³ FREEMAN, R.E., "Strategic Management: A Stakeholder Approach", Pitman, Boston, 1984, p. 25.

gubernamentales (ONGs), grupos de presión y comunidades locales”¹⁴⁴.

Por su parte, respecto a la definición de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE), recogemos la que hacen algunos autores de ella:

- “Considerar el impacto de las acciones de la compañía en la sociedad”¹⁴⁵. (Paluszek)
- “Obligación de la dirección de la organización de tomar decisiones y realizar acciones que aumenten el bienestar y los intereses de la sociedad, así como de la organización”¹⁴⁶. (Daft)
- “La idea de responsabilidad social supone que la corporación no solo tiene responsabilidades económicas y legales, sino también tiene ciertas responsabilidades con la sociedad que se extienden más allá de estas obligaciones”¹⁴⁷. (McGuire)

¹⁴⁴ MORROS RIBERA, Jordi y VIDAL MARTINEZ, Isabel, “Responsabilidad Social Corporativa”, Editorial Fundación Confemetal, Madrid, 2005, p.125.

¹⁴⁵ PALUSZEK, John L., “Business and Society: 1976-2000”, New York: Amacom, 1976, p. 1

¹⁴⁶ DAFT, Richard L., MARCIC Dorothy, “Understanding Management”, 5ª Edición, Thomson-South-Western, Estados Unidos, 2006, p. 132. Traducción propia

¹⁴⁷ MCGUIRE, Joseph W., “Business and Society”, McGraw-Hill, New York, 1963, p.144.

- "Toda organización debe demostrar que se interesa por la sociedad, y que pretende ayudar, de forma voluntaria, a solucionar problemas y carencias sociales o realizar otras aportaciones según sean las expectativas de sus grupos de interés. La empresa debe asumir su ciudadanía social en sus implicaciones con el entorno, respetando unos valores y cumpliendo las expectativas de sus grupos de interés, y otros agentes sociales" ¹⁴⁸. (Marín Calahorro)
- "La responsabilidad social es responsabilidad por los impactos sociales y ambientales de las decisiones y acciones de las organizaciones" ¹⁴⁹. (François Vallaey)

En el año 2005, un Foro de Expertos¹⁵⁰ nombrado por el Gobierno español, bajo la presidencia de José Luis Rodríguez Zapatero, empezó a discutir sobre la Responsabilidad Social de la Empresa, y señaló que "una empresa es socialmente

¹⁴⁸ MARIN CALAHORRO, Francisco, "Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación", Editorial Fragua, Madrid, 2008, p. 16.

¹⁴⁹ VALLAEYS, François, DE LA CRUZ, Cristina y SASIA, Pedro M., "Responsabilidad Social Universitaria, Manual de primeros pasos", McGraw-Hill Interamericana Editores, Banco Interamericano de Desarrollo, México, 2009

¹⁵⁰ Formado por casi cincuenta personas entre sociedad civil y administración del Estado, se constituye el 17 de marzo de 2.005 y se concluyen los trabajos el 12 de julio de 2.007, sesión en la que acordó el documento "Las políticas públicas de fomento y desarrollo de la RSE en España", que sumado a los tres anteriores dieron como resultado el Informe-conclusiones del Foro de Expertos sobre RSE.

responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas, que sobre su funcionamiento, tienen los distintos grupos de interés. La RSE se refiere a como las empresas son gobernadas respecto a los intereses de sus trabajadores, sus clientes, proveedores, sus accionistas y su impacto ecológico y social en la sociedad en general, es decir, a una gestión de la empresa que respeta a todos sus grupos de interés y supone un planteamiento de tipo estratégico que debe formar parte de la gestión cotidiana de la toma de decisiones y de las operaciones de toda la organización, creando valor en el largo plazo y contribuyendo significativamente a la obtención de ventajas competitivas duraderas"¹⁵¹.

Por su parte, el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)¹⁵² define la RSE como "el conjunto de obligaciones legales (nacionales e internacionales) y éticas de la empresa como consecuencia de la relación con sus grupos de interés y del desarrollo de su actividad de la que derivan

¹⁵¹ MORROS RIBERA, Jordi y VIDAL MARTINEZ, Isabel, "Responsabilidad Social Corporativa", Editorial Fundación Confemetal, Madrid, 2005, p. 30.

¹⁵² El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (Observatorio de RSC), es una organización sin ánimo de lucro que nace en el año 2004 de la mano de varias organizaciones de la sociedad civil con el objetivo de trabajar en el impulso de la correcta aplicación de la responsabilidad social corporativa (RSC). Ver web: <http://observatoriorsc.org>

impactos en el ámbito social, medioambiental, laboral y de derechos humanos en un contexto global”¹⁵³.

En el anteriormente citado Libro Verde de la Comisión de Comunidades Europeas (2001) se plantea que la empresa socialmente responsable no solo cumple con las obligaciones jurídicas, sino que también contribuyen voluntariamente al logro de una sociedad mejor y un medioambiente más limpio, además de invertir en capital humano y en las relaciones con los interlocutores¹⁵⁴.

Una empresa socialmente responsable, para Weiss, va más allá de producir bienes y servicios para obtener un beneficio. Deben ayudar a superar los problemas sociales, sobre todo los que las propias organizaciones ayudaron a crear. Deben también tener en cuenta las demandas de todos sus grupos de interés, no solo los de sus accionistas, pues el impacto que producen trasciende las operaciones de mercado, por servir

¹⁵³ VAZQUEZ OTEO, Orencio, “La Información en Torno a la Responsabilidad Social Corporativa”, en GALINDO GARCÍA, Ángel, FERNÁNDEZ OLIT, Beatriz, (Coords.), “Responsabilidad Social Corporativa y Medios de Comunicación Social”, Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, 2007, p. 113.

¹⁵⁴ GUILLEN PARRA, Manuel, “Ética en las Organizaciones; Construyendo Confianza”, Pearson Educación, S.A., Madrid, España, 2006, p. 294. Según definición de Comisión de las Comunidades Europeas: “Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, COM, 2001, 366. Bruselas. Artículos n. 8 y 21.

a una amplia gama de valores humanos, adicionales a los relacionados con la economía¹⁵⁵.

Morros y Vidal apuntan que el concepto de RSC acoge iniciativas desarrolladas de manera voluntaria que van más allá del estricto cumplimiento de la ley. Conlleva una interacción y un diálogo bidireccional entre la organización y sus grupos de interés, basada sobre una confianza mutua. Finalmente, integra en todas las actuaciones las preocupaciones sociales y medioambientales¹⁵⁶.

De estas definiciones se puede deducir que el concepto de RSE se presenta de manera diversa. A tal efecto, Marín Calahorro señala que "no existe una definición unitaria de la Responsabilidad Social Corporativa, ni un único listado de asuntos que deben integrarse en ella, ya que es un concepto dinámico que progresa con los tiempos y se acuña según las expectativas sociales de cada momento. Ha sido la propia evolución de la sociedad la que ha ido marcando sus contenidos y haciendo que el concepto englobe mayor número de acciones para apreciar que una empresa se comporta socialmente responsable. De ahí que deba concebirse como un

¹⁵⁵ WEISS, Joseph W., "Ética en los Negocios", 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006, p. 221.

¹⁵⁶ MORROS RIVERA, Jordi y VIDAL MARTINEZ, Isabel, "Responsabilidad Social Corporativa", Editorial Fundación Confemetal, Madrid, 2005, pp. 106-107

concepto relativo, que evoluciona según progresan las expectativas de la sociedad”¹⁵⁷.

Aun así, todas las definiciones expresadas anteriormente disfrutaban de varios elementos comunes, como es la obligación, por encima de la generación de beneficios, responder a las solicitudes de los grupos de interés y la atención a los asuntos sociales. En relación a esto, Marín Calahorro reconoce que las empresas que ponen en práctica la RSE deben ayudar a la sociedad a lograr sus expectativas de forma voluntaria, de manera que quede evidente que sus objetivos van más allá del beneficio económico¹⁵⁸.

Con el paso del tiempo, la visión de la RSE ha evolucionado hacia una concepción actual que hoy se conoce como “ciudadanía corporativa”, que implica que la empresa es ciudadana de la sociedad en que reside y que, por lo tanto, debe responder a las demandas de todos los “stakeholders” o grupos de interés. Así, se considerará que la empresa es buena ciudadana corporativa si:

¹⁵⁷ MARIN CALAHORRO, Francisco, “Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación”, Editorial Fragua, Madrid, 2008, p. 13.

¹⁵⁸ MARIN CALAHORRO, Francisco, “Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación”, Editorial Fragua, Madrid, 2008, p. 14.

- 1°. Reconoce sus obligaciones hacia la sociedad y hacia los grupos de interés (énfasis en el reconocimiento de una obligación).
- 2°. Implementa una acción para responder a las demandas de sus grupos de interés (énfasis en la acción)
- 3°. Evalúa si la respuesta llevada a cabo ha sido efectiva (énfasis en el resultado), que de no ser así, la empresa debe buscar la manera de cumplir con su responsabilidad para con la sociedad¹⁵⁹.

De manera parecida, Guillén Parra presenta cuatro puntos de vista sobre lo que él considera una empresa socialmente responsable, que constituyen la evolución realizada de dicho concepto:

1. La primera visión está representada por Milton Friedman, quien defendía la posición, como se ha indicado anteriormente, de que las empresas deben actuar con la única misión de aumentar sus beneficios. Según el autor, la empresa solo se debe a sus dueños, por lo que la empresa se entiende socialmente

¹⁵⁹ CARROLL, Archie B. y BUCHHOLTZ, Ann K., "Business and Society-Ethics and Stakeholder Management", 7^a Edición, South-Western College Publishing, Ohio, Estados Unidos, 2009, pp. 33-65. Traducción propia.

responsable siempre que obtenga ganancias dentro de un marco legal. Toda acción social que mengüe los beneficios de los accionistas es una acción irresponsable, y toda necesidad social debe afrontarse desde los estamentos gubernamentales, ya que las organizaciones empresariales no están preparadas para afrontar estos problemas. La problemática que surge de esta visión es que no toda responsabilidad está regulada por ley, por lo que se pueden producir grandes injusticias sin infringir normas específicas.

2. La segunda visión tiene en cuenta a todos los grupos de interés y no se limita, respecto a los problemas y asuntos sociales, a lo que dice la ley. La empresa no debe operar con el único fin de la obtención del beneficio para sus accionistas, sino que debe fijar además su atención en las obligaciones sociales que le reclamen sus grupos de interés. El juicio social marca las pautas de cómo se debe actuar por parte de la empresa. En los años 80 del siglo XX se retoma la idea -como así lo expone Michael Porter- de que lo social forma parte de lo económico.

3. La tercera visión considera que, más que reaccionar a las exigencias sociales de sus grupos de interés, la

empresa debe ser proactiva, y anticiparse a las necesidades de la sociedad y a las obligaciones legales y sociales.

4. El último punto de vista integra las tres visiones anteriores en lo que más tarde se conocerá como "ciudadanía corporativa"¹⁶⁰, considerando a la empresa socialmente responsable cuando integra en sus operaciones sus acciones sociales, diseñando procesos que le permitan responder a las demandas de los grupos de interés y estableciendo instrumentos que le permitan evaluar la efectividad de sus programas sociales.

Una de las definiciones más integradoras es la que hace Archie B. Carroll, quien señaló que "la responsabilidad social de la empresa envuelve expectativas, económicas, legales, éticas y discrecionales o filantrópicas, que tiene la sociedad de las organizaciones en un momento dado"¹⁶¹.

Para Carroll y Buchholtz la empresa es una institución económica, cuyo objetivo es producir bienes y servicios que la sociedad demanda, lo cuales deben venderse a precios

¹⁶⁰ GUILLEN PARRA, Manuel, "Ética en las Organizaciones; Construyendo Confianza", Pearson Educación, S.A., Madrid, 2006, pp. 272-276.

¹⁶¹ CARROLL, Archie B. y BUCHHOLTZ, Ann K., "Business and Society-Ethics and Stakeholder Management", 7ª Edición, South-Western College Publishing, Ohio, Estados Unidos, 2009, p. 40. Traducción propia

justos. Bajo esta concepción ser socialmente responsable también implica que la empresa debe ser proactiva en el desarrollo de iniciativas que las lleve a responder de manera efectiva a las solicitudes de todos sus grupos de interés. Por lo tanto, una organización socialmente responsable buscará solucionar sus problemas y, además, los de la sociedad. Así, y en base a esta definición, toda empresa socialmente responsable tiene cuatro responsabilidades básicas¹⁶²:

1. Económica: maximizar las ventas y minimizar los costes, para que la empresa pueda asegurar suficientes beneficios que el aseguren su supervivencia y crecimiento, y debiendo ser capaz, además, de recompensar adecuadamente a sus accionistas. La empresa que no esté bien financieramente, no podrá sobrevivir en el largo plazo, incumpliendo pues con sus obligaciones legales, éticas y filantrópicas, situación que no es beneficiosa ni para la organización ni para la sociedad.
2. Legal: toda empresa está obligada a cumplir la ley. La sociedad establece las normas bajo las que se espera se

¹⁶² CARROLL, Archie B. y BUCHHOLTZ, Ann K., "Business and Society-Ethics and Stakeholder Management", 7^a Edición, South-Western College Publishing, Ohio, Estados Unidos, 2009, pp. 40-48. Traducción propia

desarrollen todos los negocios. Y es obligación de las empresas contribuir a los objetivos de justicia y bien común perseguido por las leyes impuestas por la sociedad. Pero ser socialmente responsable va más allá de cumplir las leyes, porque las mismas no abarcan todo el comportamiento esperado por la sociedad por parte de las empresas. Como indica Guillén Parra, "si se cumplen las leyes y se actúa conforme a los valores sociales imperantes, podemos hablar de un tipo de legitimidad social, que es conveniente, pero que no aseguraría, necesariamente, un comportamiento ético bueno"¹⁶³. Por eso la empresa también tiene una obligación moral y ética.

3. Ética: porque vivimos en un entorno estremecido por una profunda crisis de valores morales, las empresas tienen la obligación de obrar bajo principios éticos. Para ello, deben evitar prácticas que puedan dañar a la sociedad, integrando aspectos morales y éticos en el quehacer diario de trabajo, tarea difícil en el actual entorno cambiante, globalizado, incierto y de mucha competencia.

¹⁶³ GUILLEN PARRA, Manuel, "Ética en las Organizaciones; Construyendo Confianza", Pearson Educación, S.A., Madrid, 2006, p. 276

Para Weiss, los grandes escándalos empresariales, las fusiones, el terrorismo internacional, los avances tecnológicos, la globalización, etc., son los motores de la velocidad de cambio y su incertidumbre generada en las que se hacen negocios y se toman actualmente las decisiones. Tanto empresas como sus grupos de interés afrontan constantemente problemas relacionados a prácticas de negocios cuestionables e ilegales¹⁶⁴. No obstante, estos condicionantes no deben ser óbice para que las empresas se empeñen en su obligación de ser éticas.

El cumplimiento ético va más allá del cumplimiento normativo ya que, aunque las normas se basan en valores morales fundamentales, fallan en su aplicación por falta de soluciones dinámicas y efectivas a problemas de índole ético, y por ello no pueden conseguir su misión ética, dándose lugar a situaciones como la discriminación, la violación de derechos humanos, salarios injustos, daño al medioambiente, etc. Proteger las virtudes y valores morales debe ser buscado por toda empresa que quiera ser reconocida como socialmente responsable.

¹⁶⁴ WEISS, Joseph W., "Ética en los Negocios", 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006, p. 2.

También debe darse, para conseguir lo anterior, un comportamiento moral por cada miembro de la organización empresarial. Según Guillén Parra "la responsabilidad ética es siempre del que actúa, de modo que también cuando representa a la organización, cada persona es éticamente responsable de sus actos libres, que además podrán incidir en la reputación de la organización a la que representen"¹⁶⁵.

Es por este motivo por lo que resulta básico promover principios éticos entre los integrantes de la organización. Toda empresa socialmente responsable está obligada a funcionar de acuerdo con los valores sociales que prevalecen, con una actitud de servicio a la comunidad y cooperación con sus grupos de interés. Para Morros y Vidal, " la responsabilidad social corporativa es un intento de moralizar la economía al incorporarle las éticas de la responsabilidad, de la reciprocidad y de la obligación"¹⁶⁶.

¹⁶⁵ GUILLEN PARRA, Manuel, "Ética en las Organizaciones; Construyendo Confianza", Pearson Educación, S.A., Madrid, 2006, p. 281.

¹⁶⁶ MORROS RIBERA, Jordi y VIDAL MARTINEZ, Isabel, "Responsabilidad Social Corporativa", Editorial Fundación Confemetal, Madrid, 2005, p. 89.

4. Filantrópica: la responsabilidad filantrópica es inherente también a la empresa socialmente responsable. Para Morros y Vidal, la filantropía es "el conjunto de acciones no lucrativas de la empresa, cuya misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades donde actúa, mediante proyectos sociales, formativos, culturales o medioambientales"¹⁶⁷.

Se califican las obligaciones filantrópicas como discrecionales por ser guiadas exclusivamente por el deseo voluntario de las empresas de ayudar en actividades comunitarias, no establecidas por ley ni por el entorno social. No obstante, ya se espera que toda organización devuelva algo a la sociedad de la que se beneficia. Para Weiss, las obligaciones filantrópicas son parte esencial de una buena ciudadanía corporativa, tanto a nivel nacional como global. Se espera, aunque no se exige, de las empresas que recompensen a la sociedad que las respalda y que avala sus operaciones¹⁶⁸. Así, desde este punto de vista, una empresa socialmente responsable debería hacer aportaciones financieras, de tiempo, de

¹⁶⁷ MORROS RIBERA, Jordi y VIDAL MARTINEZ, Isabel, "Responsabilidad Social Corporativa", Editorial Fundación Confemetal, Madrid, 2005, pp. 75-76

¹⁶⁸ WEISS, Joseph W., "Ética en los Negocios", 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006, p. 175.

equipación o de ayuda a personas, instituciones y a la comunidad con la que convive. Y se canaliza a través de programas de ayuda comunitaria en distintas áreas (salud, educación, arte, etc.).

En resumen, la empresa socialmente responsable es requerida para proveer bienes y servicios con una finalidad lucrativa, pero sirviendo a la comunidad y no descuidando el bien colectivo, por lo que, aparte de obtener ganancias debe generar bienestar social, debiendo tener conciencia del impacto directo dentro y fuera de su entorno, preocupándose tanto de sus miembros como de sus grupos de interés. Por ello, las empresas deben abandonar la visión reducida de su gestión económica, confeccionando una función comunitaria a través de políticas y acciones efectivas de enfoque social, pasando de estar centrados en sí mismos para convertirse en ciudadanos corporativos dinámicos y responsables que hacen propio su rol social. Como indican Shaw y Barry "la sociedad otorga a las empresas el derecho a existir, les provee estatus legal como entidades separadas y les permite que usen recursos naturales. ... A cambio la sociedad tiene el derecho de esperar que las corporaciones no causen daño, que tengan en cuenta los efectos externos de sus actividades y,

siempre que sea posible, que actúen por la mejora de la sociedad”¹⁶⁹.

Para las empresas ha sido motivo de cuestionamiento y preocupación el hecho de si ser socialmente responsable es compatible con la rentabilidad. En este sentido, según el *Ethical Resource Center* (Washington D.C.), “las compañías dedicadas a hacer bien las cosas, a tener un compromiso escrito de responsabilidad social y a actuar de acuerdo con esto, son más rentables que las que no lo hacen”¹⁷⁰. La Responsabilidad Social Empresarial puede suponer, a corto plazo, mayores costes para la empresa que cumple con sus fines sociales, pero, a largo plazo, tanto económica como socialmente, será más rentable.

Examinados los orígenes y evolución de la empresa moderna - con sus diferentes visiones administrativas-, la globalización y la organización empresarial en el siglo XXI y el concepto de la responsabilidad social corporativa, con el objetivo de comprender mejor en qué parámetros operan las empresas en la actualidad, pasamos a continuación a tratar

¹⁶⁹ SHAW, Willian H., BARRY, Vincent, “Moral Issues in Business”, 10ª Edición, Thomson, Wadsworth, Estados Unidos, 2007, p. 222. Traducción propia.

¹⁷⁰ MAXWELL, John C., “Ética: La Única Regla Para Tomar Decisiones”, 1ª Edición, Editorial Unilit, Miami, Florida, Estados Unidos, 2005, p. 21.

directamente los conceptos de la ética, la moral, la ética aplicada y la ética empresarial, con la finalidad de tratar el contexto en el que se debe desarrollar un clima de cultura organizacional en la empresa que promueva un comportamiento moral y de reflexión ética.

6. Una breve historia de la Banca

Estudiar los antecedentes más importantes de la Banca tiene como objetivo estructurar el análisis de las actividades de principal importancia desarrolladas en la actualidad.

a. La Antigüedad

La Banca surgió en la antigua Babilonia¹⁷¹, a finales del pleistoceno medio, con una civilización de avanzado desarrollo en torno a la ciudad de Uruk. Se estima, por los hallazgos arqueológicos encontrados, que la primera edificación dedicada a dicha actividad data de en torno a 3.400 años antes de Cristo, conocido como el Templo Rojo de Uruk. Los habitantes de dicha ciudad creían que su dios, al que estaba dedicado este edificio, autorizaba a los sacerdotes a llevar a cabo el negocio bancario en su nombre. En este templo se llevaba a cabo la recogida de las

¹⁷¹ Fue la antigua ciudad de Baja Mesopotamia. Actualmente sus ruinas se encuentran en la provincia iraquí de Babil, al sur de Bagdad

donaciones y ofrendas realizadas a su dios por los jefes tribales y los ciudadanos que buscaban los favores divinos a cambio. Por entonces, las transacciones se realizaban en especies y materias primas agrícolas, dado que no existía la moneda por entonces. Los sacerdotes prestaban el grano a los agricultores y comerciantes de la región, a cambio de cobrar unos intereses.

El comercio de la banca, posteriormente, se expandió a toda Babilonia, siendo las principales operaciones llevadas a cabo por los dioses del templo las de depósito y préstamo. Con los depósitos, el templo se hacía responsable de su guarda y custodia, pudiendo disponer de los mismos con la única condición de restituirlos cuando fueran reclamados, prestándose el servicio de manera gratuita. Por los préstamos se cobraba entre un cuarto o un tercio de la cantidad prestada, solicitando una garantía (bien fiduciaria bien patrimonial) para el aseguramiento del principal.

Con la incorporación de los particulares en la actividad bancaria en detrimento de los templos, figuras como el crédito hipotecario se expandieron con mucha fuerza.

En torno al 1755 A.C., y bajo la dinastía Sumu-Abum, el monarca Hamurabi¹⁷² procedió a reglamentar las figuras del depósito y del préstamo. Con este último, del que existían dos tipos -de cereales y frutos y de la plata, se permitía frente al impago ejercer el apremio corporal sobre el deudor, su familia o sus esclavos. En el depósito se obligaba a recoger las cláusulas del mismo por escrito, y en caso de apropiación del bien depositado, debía reponer con cinco veces la cantidad de lo que se había sido objeto de depósito.

Entre los siglos XVI y XII A.C., los avances y descubrimientos técnicos y el descubrimiento de nuevos metales y sus usos hicieron prosperar mucho a la antigua Babilonia. Las guerras y los cambios continuos de dinastías hicieron que se abrieran nuevas rutas comerciales, sustituyéndose los cereales por el oro y otros metales preciosos, lo que a su vez incrementó la actividad comercial y financiera a otras regiones y civilizaciones.

En la zona mediterránea se implantaron grandes bancos, llevando a cabo grandes operaciones de depósito y préstamo, realizando liquidaciones por cuenta de sus clientes con cargo a sus mismos depósitos.

¹⁷² Fue el sexto rey de Babilonia durante el Primer imperio Babilónico, desde el año 1792 al año 1750 a. C.

En el 687 A.C., el príncipe Gyges liberó a Lydia de la dinastía Hitita. Sardes, capital de Lydia, se convirtió en la capital internacional del comercio, lugar donde el citado príncipe inventó la moneda, uno de los mayores progresos de la economía. La moneda sustituía a los lingotes, que mediante su acuñe garantizaba de forma oficial su valor¹⁷³. Griegos y cartagineses posteriormente adoptaron el uso de la moneda. Alejandro Magno lo hizo llegar hasta la India. Y los romanos siguieron el patrón griego de la plata.

Sin duda alguna, la moneda alteró el régimen económico hasta el momento conocido. Atenas se convirtió en la primera ciudad en otorgar un lugar relevante al régimen económico monetario. El dracma griego se convirtió en la moneda del mundo heleno. En la misma Atenas, los templos también se erigieron en lugares importantes del comercio bancario, ya que disponían de abundantes capitales por las ofrendas y las rentas derivadas de las posesiones sagradas. El estado velaba la actividad económica de los templos, siendo habitual que representantes gubernamentales estuvieran presentes en los consejos de administración de los citados templos, siendo también en ocasiones elegidos por el pueblo y bajo control del senado.

¹⁷³ MEUNIER ACHILLE, Dauphin, "Historia de la Banca", Editorial Vergara, Barcelona, 1958, p. 34

Fueron los griegos los que, a partir del siglo VI A.C., comenzaron a fundar bancos públicos, con el fin de normalizar los tipos de interés, los tipos de préstamos y evitar la usura de los banqueros privados, ya que hasta entonces no estaban regulados en el Mediterráneo. Los bancos públicos griegos custodiaban los fondos públicos, cobraban los ingresos del estado y pagaban los gastos a cuenta del mismo¹⁷⁴.

Por su parte, los banqueros griegos llevaban a cabo la más pura intermediación financiera, pagando un cierto interés por los depósitos de sus clientes y cobrando otro interés por prestar dinero. Además, comenzaron a introducir otros productos y servicios financieros como la cobertura de seguro marítimo, la custodia de valores, funciones notariales y asesoramiento en actividades comerciales. Fueron los griegos los primeros en utilizar los libros de diario como registros contables.

Egipto, tras la conquista por parte de Alejandro Magno, hizo suyas dichas técnicas de comercio, donde se instauraron una serie de bancos reales con distintas sucursales repartidas a lo largo de varias ciudades importantes, capitales de

¹⁷⁴ BOGAERT, Raymond, "La banca de Atenas en el siglo IV A.C.: estado de la cuestión", en BRULÉ, Pierre, OULHEN, Jacques y PROST, Francis, "Economía y sociedad en la Grecia antigua (478-88 A.C.)", Presses universitaires de Rennes, 2007, p. 405-436

provincia. Además de las operaciones de préstamo y depósito, recababan impuestos y pagaban facturas con cargo al tesoro público. Con la conquista por Roma de Egipto, desapareció el monopolio público de la banca y comenzaron a surgir los bancos privados.

Estos banqueros privados romanos, llamados *argentarii*¹⁷⁵, realizaron importantes avances en el negocio bancario, aprovechando los avances de los campos jurídicos y contables. La Ley de las XII Tablas limitó de manera drástica y prohibió el acuerdo de intereses en el contrato de *mutuum* o de consumo, por lo que se llevaba a cabo con una estipulación independiente al propio contrato y con el único objetivo de cobrar intereses por la cantidad prestada.

Con el objetivo de promover entre las familias la confianza en los banqueros privados, se introdujeron algunos privilegios en las operaciones de depósito, como la prelación de cobro por parte de los depositantes en el caso de la venta de los bienes del banquero para el pago de acreedores.

¹⁷⁵ SCHMITZ, Leonhard, "Argentarii, bankers or money changers"; in SMITH, William, "A dictionary of Greek and Roman Antiquities", John Murray, Londres, 1875, p. 130-132

Los *argentarii* utilizaban tres tipos de libros contables: el libro de caja, el libro de diario, y el libro de registros. El registro de cuentas debía ser remitido a los titulares de depósitos en una fecha concreta, indicando el saldo de cuenta y los intereses devengados. La administración de justicia romana podía solicitar dichos libros en cualquier procedimiento contra el banco o contra el titular de la cuenta de depósito.

La recaudación de cuentas por parte del tesoro imperial y la distribución de la moneda se llevaban a cabo por medio de las *mensae* romanas, bancos públicos similares a los bancos reales egipcios. Las primeras datan de la época de la República, aunque fue en la época del Imperio cuando el emperador Tiberio constituyó la *mensae* administrada por los *collectarii*, y que estaba encargada de prestar dinero público sin intereses a plazo fijo con la garantía de aval del doble de lo prestado.

La actividad bancaria se extendió más allá de las fronteras del Imperio Romano, llegando incluso por las rutas comerciales al Imperio Chino, que fue el precursor de la utilización de la moneda fiduciaria. Es de esta cultura china de donde se afirma que adquirió muchos conocimientos la civilización romana.

b. La Edad Media

Incluso con las invasiones germánicas y la caída del último emperador de occidente en el año 476 D.C., la integridad económica del Imperio no se vio alterada de ninguna manera gracias a la moneda. Bizancio se convirtió en la capital económica del Imperio¹⁷⁶, y los bancos públicos gestionados por los *collectarii* y privados se encargaron de financiar el auge de la industria y del comercio¹⁷⁷.

Será en el siglo VII cuando se resquebraje la unidad económica del Imperio Romano, con la rotura del eje marítimo del mediterráneo por la conquista de los árabes. Las monedas de oro del imperio romano desaparecieron de la circulación en occidente.

Esta pérdida de terreno de occidente hizo que se llevaran a cabo cambios, que afectaron también a la actividad comercial. Se procedió, para el cobro de impuestos, a modificar la relación nominal entre el oro y la plata, y

¹⁷⁶ MCNEILL, William H., "La civilización de occidente", Editorial de la Universidad de Puerto Rico, 6ª edición, San Juan de Puerto Rico, 1967, p. 208

¹⁷⁷ Constantino gobernó sobre un Imperio romano unificado, pero en el año 364 el emperador Valentiniano I dividió el imperio en las secciones este y oeste. El destino de las dos regiones se separó. En el año 476, el bárbaro Odoacro derrocó al último emperador romano de Occidente, Roma había caído.

entre las distintas monedas de plata con distintas aleaciones y pesos; estas evaluaciones se llevaron a cabo por cambistas que se llamaron banqueros. La economía se contrajo de forma drástica, existiendo una mínima actividad comercial solo en algunos puertos marítimos. En dichos puntos, eran los judíos y los sirios los únicos que llevaban a cabo operaciones con dinero. Los judíos se especializaron en el préstamo con garantía, instauraron la escala de interés, los derechos de los prestamistas sobre las garantías, y la naturaleza de los bienes mobiliarios susceptibles de ser utilizados como garantía. Sus normas al respecto fueron utilizadas posteriormente por franciscanos y lombardos. Los judíos y los sirios operaban en zonas urbanas, mientras que los monasterios lo hacían en las zonas rurales, cogiendo verdadero poder con la actividad del préstamo agrícola¹⁷⁸, siendo el sector agrícola el medio de vida de muchas familias aristocráticas en dicha época.

En el siglo XI los italianos se hacen con el control del Mediterráneo, en detrimento del pueblo árabe, restableciendo la comunicación entre oriente y occidente. Las ciudades de Venecia, Génova y Pisa llevan a cabo la recuperación de la actividad comercial marítima, y también la de la vida urbana en aquellas regiones más alejadas, como la lombarda, que se

¹⁷⁸ ACOSTA ROMERO, Miguel, "La banca múltiple", Editorial Porrúa, México, 1981, p. 28

convertirán en ruta comercial para oriente y occidente. De esta forma comenzó la era lombarda, que se tradujo en ser el prestamista de la época, recogiendo las tradiciones de los *argentarii* y los *negotiatores* romanos, y que terminaron siendo los banqueros del tesoro y de la Santa Sede.

Del mismo modo, las Cruzadas fueron las que dieron mayor impulso a la expansión del comercio veneciano -actuando como armadores y comerciantes a cambio de concesiones en los puertos de Levante-, y tuvieron un papel importante en el restablecimiento de la actividad bancaria¹⁷⁹. Los cruzados necesitaban apoyo financiero para sufragar los gastos de los ejércitos, para el pago de rescate de prisioneros, para el envío de fondos a sus familias y para el envío de las ganancias obtenidas en las propias batallas. En el año 1.108 se creó en Jerusalén la Orden del Temple, de carácter religioso y militar, que tenía como misión la salvaguarda de los peregrinos que iban a esta ciudad a rezar. Los caballeros templarios, en esta misión de lucha contra los infieles, hicieron grandes fortunas, convirtiéndose en los banqueros de la época, llegando a tener más de nueve mil establecimientos financieros entre mansiones y castillos. Estas sucursales recibían objetos de valor y depósitos de dinero, que custodiaban debido a su carácter religioso y

¹⁷⁹ ALMEIDA GARCÍA, F., "Geografía del mundo mediterráneo", Universidad de Málaga, 2009, p. 16

también por la elevada seguridad de sus fortalezas, por lo que cobraban un pequeño porcentaje. Llevaron a cabo el servicio de financiación de las cruzadas, restablecieron el crédito agrícola y reanudaron los préstamos de los monasterios. Se atribuye a la Orden del Temple el perfeccionamiento de ciertas técnicas contables, registrando las cuentas por partida doble (origen y aplicación de fondos). En el año 1.313 la Orden de los Caballeros Templarios fue suprimida¹⁸⁰, y la actividad bancaria fue seguida por los banqueros franceses e italianos.

En la Edad Media, las ferias de Champagne¹⁸¹, en cuanto a lugar de recepción y comercialización de mercancías, fueron importantes centros financieros supranacionales, donde los banqueros podían realizar operaciones a nivel internacional. Se realizaban compraventas en distintas monedas, que se cotizaban entre ellas, y se llevaron a cabo las primeras operaciones a plazo, lo que provocó el nacimiento de la letra de cambio (en su origen, la letra de cambio no podía ser endosada ni cobrada por persona distinta a la indicada en el propio documento).

¹⁸⁰ Llevado a cabo por el Papa Clemente V y Felipe IV, el Hermoso, dado que los Templarios tenían exención jurisdiccional y un gran poderío económico, que humillaba al soberano francés, ahogado en deudas.

¹⁸¹ Conjunto de las ferias que se celebraban desde el siglo XII en el dominio de los condes de Champaña, un ciclo anual de ferias en las regiones de Champagne y Brie (Francia)

El ocaso de las ferias internacionales se produjo con la proliferación de los estados debido a que la práctica del comercio internacional era contraria al nacionalismo político.

La Santa Sede, desaparecida la orden templaria, hizo uso de los banqueros privados para hacer llegar a Roma los valores recaudados, motivo por el que banqueros de Siena y Florencia se vieron muy beneficiados y desarrollaron grandes compañías dedicadas a la actividad bancaria.

En el ecuador del siglo XIV se creó una autorización oficial para poder ejercer la actividad bancaria, obligando a los banqueros autorizados a fijar una fianza que avalara y asegurara los depósitos de los usuarios.

En 1.408 se constituye en Génova la Casa de San Giorgio¹⁸², considerado el primer gran banco de crédito del mundo. Fue derivando hacia una banca pública y el elevado número de prerrogativas de las que disfrutó fue el motivo de su posterior desaparición cuatro siglos después (1.816). Otra importante entidad de crédito de la época es la barcelonesa Taula de Cambi, fundada en 1.401.

¹⁸² BARCIELA, Carlos, MELGAREJO, Joaquín y VITTORIO, Antonio (di), "La evolución de la hacienda pública en Italia y España (s. XVIII y XIX)", Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2015, p. 99

Los banqueros privados daban principalmente créditos a la producción de las empresas, siendo inaccesibles para los particulares, lo que hizo que los usureros coexistieran de manera clandestina con las entidades financieras. Contra esta usura luchó la Orden de los Franciscanos, fundada por San Francisco de Asís, adentrándose en el negocio bancario de los préstamos con lo que se denominaron los Montes de Piedad. Las primeras se basaban en la caridad y surgieron de forma espontánea, lo que, debido a la gratuidad de la prestación, se hizo insostenible; ello llevó a cobrar unos mínimos intereses con el objetivo de cubrir salarios y gastos administrativos, y que pudieran seguir con su enfoque caritativo.

c. La Modernidad

El paso entre los mercaderes de la Edad Media y los banqueros de la modernidad pasa por la figura de Jacques Coeur, quien en el siglo XV intuyó la importancia que tenía la actividad bancaria para la economía, y fue el primer banquero que se adentró en ofrecer servicios financieros al sector industrial.

En la misma época, la familia Medici¹⁸³ hará de Florencia la capital internacional financiera de Europa, y clientes como los Duques de Borgoña, los Reyes de Francia y de Inglaterra y la Santa Sede le dieron junto al poder económico, derivado de sus actividades comerciales, mucho poder político.

Posteriormente, durante los siglos XVI y XVII, fueron los Fugger, banqueros del Sacro Imperio y de España, los que llevaron a cabo sus operaciones por toda Europa y concentraron, como hasta el momento no había conseguido ningún banquero, un inmenso número de depósitos y el mayor volumen de capitales y de riquezas, tanto mobiliarias como inmobiliarias. Su influencia en temas políticos fue determinante en la creación de los nuevos estados.

Por su parte, aunque con menos fama que los Medicis o los Fugger, se encontraban los banqueros alemanes, que democratizaron el ahorro. Ofrecían depósitos a los pequeños ahorradores atrayéndoles con un tipo de interés fijo, con el objetivo de conseguir más depósitos y poder realizar otras operaciones de préstamo con dichos pasivos, y no solo con recursos propios, como solía ser costumbre.

¹⁸³ FERGUSON, Niall, "El triunfo del dinero. Cómo las finanzas mueven el mundo", Debate, Massachusetts, Estados Unidos, 2008, p. 72

Las ferias de cambio, donde se realizaban las transacciones de crédito, solo se llevaban a cabo al principio de cada estación, por lo que no satisfacían las necesidades de los clientes. Éste es el motivo por el que se crearon organismos nuevos donde se pudieran realizar transacciones durante todo el año, naciendo las Bolsas de Valores. La primera será la Bolsa de Amberes, en 1.531, lugar de paso de todas las rutas comerciales marítimas con origen en el nuevo mundo recién descubierto para su distribución por toda Europa. El descubrimiento de yacimientos de metales preciosos revolucionó monetariamente el mercado europeo. Los banqueros abrieron sucursales en Amberes y los reyes enviaban a corredores para mantenerse informados de la situación económica.

El Decreto de Valladolid de 1.557, por el que el gobierno español suspendió pagos y la exportación de oro, provocó una crisis financiera que quebraron numerosos bancos, y los alemanes e italianos abandonaron Amberes, por lo que dejó de ser el centro internacional de negocios, cogiendo el testigo Ámsterdam, convirtiéndose en los siglos XVII y XVIII en el primer mercado monetario y financiero de Europa. En 1.609 se creó el Banco de Ámsterdam, que se dirigía por cuatro magistrados elegidos cada año, y cuyos depósitos se garantizaban por la ciudad de Ámsterdam, siendo una especie

de garantía estatal. Este banco se convirtió de manera fugaz en el mayor intermediario europeo de metales preciosos. Existían sociedades mercantiles o industriales, cuyas participaciones eran difícilmente negociables, por lo que en esta ciudad se inventó la acción como forma de valor mobiliario, que fue copia por Francia e Inglaterra. Estas nuevas sociedades por acciones eran objeto de transacciones en las bolsas de comercio.

Se creó en Alemania el Banco de Hamburgo (1.619-1.873), con el objetivo de recepcionar depósitos y transferencias. La mayor aportación de esta entidad radicaba en su regulación, como la prohibición de aportar información de las cuentas a personas distintas de los titulares, el papel de reparto a acreedores del depósito de un quebrado cuando éste caía en situación de fallido.

El Banco de Venecia, fundado también en 1.619, perfeccionó el antiguo recibo de depósito que se entregaba a los clientes, pudiendo endosarse nominalmente o al portador como medio de transmisión de los depósitos. Será el antecedente de la moneda en papel.

En Suecia, Palmstruch creó el Banco de Circulación en Estocolmo en 1.650, cuya principal aportación fueron los

certificados de depósito, que eran un título de crédito que representaba el capital depositado, con la finalidad de que no fuera necesario retener la totalidad del depósito en el banco para afrontar las necesidades de reembolso. Estos certificados se convirtieron en medios de pago.

La creación de *The Governor and Company of the Bank of England*¹⁸⁴, en 1.694, supuso el nacimiento de la era moderna de la banca comercial. Medio siglo antes no existía en Inglaterra una banca nacional, y las operaciones se llevaban a cabo por medio de las sucursales de bancos italianos. El Banco de Inglaterra fue el primer en emitir billetes bancarios y en descontar efectos comerciales. Estas operaciones de descuento se perfeccionaron gracias a la invención del endoso de los banqueros de Amberes.

Siete bancos de Edimburgo se unieron en 1.760 para establecer el primer organismo de compensación interbancaria en el Reino Unido, llamado *Clering House*. La mayor parte de la banca escocesa se dedicó a la circulación de fondos por medio de las hipotecas.

Los tratados de Utrech de 1.713 pusieron fin a las guerras por la sucesión española donde estaban involucrados muchos

¹⁸⁴ ANDRÉADES, A., "History of the bank of England", Frank Cass & Co. Ltd., 4ª edición, Abingdon (Inglaterra), 1966, p. 411

países europeos. Estos conflictos motivaron una serie de crisis financieras, que hicieron transformar la economía. Francia, que no había autorizado la creación de bancos, fue el país que mejor resistió a las crisis.

John Law, hijo de un banquero escocés, fue autorizado por la monarquía francesa a crear un banco privado en 1.716, que se denominó Banca General. En sus estatutos se recogían la emisión de billetes pagaderos a la vista o al portador, con un valor nominal fijo; los poseedores de los mismos contaban con la seguridad de contar con un valor fijo e invariable. Debido a la seguridad de estas emisiones de billetes se extendió su uso y se declaró oficial para el pago de imposiciones y derechos. Debido al éxito de esta entidad, el estado francés pasó a nacionalizarlo y asumir el control en 1.718, pasando a denominarse Banco Real.

d. Época Contemporánea

Los avances y el perfeccionamiento de instrumentos de comercio y de la técnica bancaria en los inicios del siglo XIX fueron elementos importantes para el paso de la economía hacia el capitalismo financiero.

Surge en la banca el fenómeno de la especialización, surgiendo bancos hipotecarios, de crédito, cooperativos o de negocios a lo largo de Europa.

Surgieron de manera lenta los Bancos Centrales de Reserva¹⁸⁵ con el avance del comercio bancario. Su labor primitiva era la de organizar los distintos medios de pago y valores que existía en el mercado. Más adelante, su principal función sería la estabilidad de la moneda en relación con los patrones oro y plata utilizados, y la relación con los índices de precios. Posteriormente, fueron monopolizando esta función hasta ser los únicos emisores de moneda, convirtiéndose en los actuales bancos centrales. Estas funciones se fueron complementando hasta la de ser el responsable de dar crédito al estado y entidades bancarias, la regulación del mercado y la función de estabilización de precios.

Hasta la Primera Guerra Mundial, los bancos centrales ayudaban a la banca comercial mediante dos formas: el mantenimiento del tipo de descuento y el *open market* o compraventa de títulos; este último procedimiento fue el predominante tras la primera gran guerra y ha sido de los hechos más relevantes en la banca actual.

¹⁸⁵ KRUGMAN, Paul y WELLS, Robin, "Introducción a la Economía. Macroeconomía", Worth Publishers, Nueva York, 2006, p. 321

También, tras la Primera Guerra Mundial, por medio del Tratado de Versalles de 1.919 se creó la Sociedad de Naciones, cuya principal razón de ser era la colaboración entre los países integrantes para la consecución de una estabilidad mundial. Tuvo bastante impacto e importancia en lo relativo al comercio bancario internacional. La creciente monopolización por parte de los bancos centrales en la emisión de moneda interna de los países y los intentos de unificación internacionales fueron los originarios de la creación del Banco de Pagos Internacionales en 1.929, convirtiéndose en el banco de los bancos centrales, y que tenía por objetivo facilitar las relaciones financieras internacionales y los movimientos de capitales. Su sede, hasta nuestros días, está en Basilea, Suiza.

La crisis económica del sistema financiero acaecida en 1.931 dio pie a que los bancos centrales monopolizaran la emisión de moneda¹⁸⁶, actuando también para paliar los problemas generados por la gestión bancaria. En Estados Unidos, por ejemplo, se obligaba a mantener una relación entre el 7 y el 13% entre los depósitos a la vista y las existencias mantenidas, y del 3% en el caso de que se trataran de depósitos a plazo.

¹⁸⁶ VIÑALS, Ángel, "Política comercial exterior en España (1931-1975)", Banco Exterior de España, Servicio de Estudios Económicos, Madrid, 1979

Tras la Segunda Guerra Mundial, para garantizar los pilares financieros para la recuperación económica mundial, nacieron el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo.

El FMI se creó con la función de generar estabilidad en el sistema cambiario y sus recursos procedían de los estados miembros.

El Banco Internacional se constituyó con el objetivo principal de reconstruir determinados países que fueron mayormente afectados por la segunda gran guerra. Tanto los beneficios como los riesgos que asumía esta institución eran contemplados por los países que lo pusieron en marcha.

En la segunda mitad del siglo XX, la banca se caracterizó por su crecimiento a base de entidades especializadas en áreas concretas, necesarias por el modelo de crecimiento económico, surgiendo de esta manera bancos de crédito agrícola, bancos hipotecarios, bancos de fomento, etc. No obstante, desde finales de este mismo siglo, consolidándose en el comienzo del siglo XXI, la banca se ha convertido en un proveedor multifuncional de servicios financieros, ampliando la gama de productos que se puede ofrecer a un

mismo cliente, sin tener que renunciar totalmente a ninguna cuota de mercado por esa especialización tan concreta.

e. Aspectos técnicos de la reciente crisis en el sector financiero

Una crisis financiera es "una situación en la que se producen graves alteraciones en el valor de los activos de las instituciones financieras, en su acceso a la financiación o en la confianza de sus clientes, hasta el punto de que la sostenibilidad del sistema financiero está en peligro"¹⁸⁷.

Las hipotecas de alto riesgo (conocidas en Estados Unidos como créditos o hipotecas *suprime*) se utilizaban principalmente para la adquisición de la vivienda y estaba dirigida principalmente a clientes con poca solvencia, que se traducía en un mayor riesgo de impago con respecto a los demás clientes. Aunque al comienzo de la comercialización de estas hipotecas se utilizaba un tipo de interés promocional con el ánimo de captar nuevos clientes, pasaron luego a cobrarse tipos más elevados que en las hipotecas corrientes, y comisiones más altas. La Reserva Federal

¹⁸⁷ ABBERGER, K. y NIERHAUS, W., "How to Define a Recession?", CESifo Forum, 4, 2008, pp. 74-76.

CLAESSENS, S., AYHAN KOSE, M. y TERRONES, M.E., "What happens during Recessions, Crunches and Busts?", Fondo Monetario Internacional, IMF Working Paper WP/08/274, Washington, DC., Estados Unidos, 2008

MENDOZA, E. y TERRONES, M. E., "An Anatomy of Credit Booms: Evidence from Macro Aggregates and Micro Data", National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper N.º 14444, Cambridge, MA, Estados Unidos, 2008

norteamericana fijó un límite máximo a los bancos para la concesión de estos créditos, dado el riesgo que suponían en sus balances.

No obstante, estas hipotecas podían ser extraídas de los balances de las entidades financieras, dado que el crédito puede ser objeto de negociación por medio de las titulizaciones de créditos, siendo transferidas posteriormente a fondos de inversión o planes de pensiones, sin que el inversor sea consciente del verdadero riesgo que conlleva esa operación. Con la economía global, y la velocidad de movimiento y cambio de titularidad de los activos en los mercados de capitales y mercados monetarios, junto con la sofisticación y automatización de los productos financieros, no todos los agentes que intervienen en una operación son conscientes de la dimensión de los riesgos que están asumiendo en todas las operaciones. La crisis hipotecaria que se inició en 2.007 se desató cuando los inversores advirtieron señales de alarma. La mora hipotecaria se disparó debido tanto al alza de tipos de interés por parte de la Reserva Federal como por la subida natural de las cuotas de las hipotecas, principalmente de las supprime. También se elevaron mucho las ejecuciones hipotecarias en todos los créditos, no sólo en los de alto riesgo.

Ya en el 2.005, Raghuram Rajam, Director de Análisis del Fondo Monetario Internacional, advirtió de la posibilidad de una crisis financiera muy grave, apuntando a los nuevos productos financieros para acceder a la financiación por parte de los hogares y las empresas, y los nuevos intermediarios financieros que se exponen a los nuevos riesgos reales, como posible caldo de cultivo de una crisis¹⁸⁸.

Por el compromiso de los activos de grandes entidades bancarias e importantes fondos de inversión, se produjo una fortísima contracción del crédito (conocido como *credit crunch*), que dio paso a una alta volatilidad en los mercados financieros, provocando una espiral peligrosa de desconfianza y pánico de los inversores, que llevó a fuertes pérdidas en las bolsas de valores de todo el mundo motivada, principalmente, por una falta de liquidez en los mercados.

La crisis fue motivada por varios elementos que concurrieron. En primer lugar, la burbuja especulativa de activos inmobiliarios. Después del estallido de la burbuja tecnológica de las empresas "punto.com" de principios de

¹⁸⁸ RAJAM, Raghuram G., "Has financial development made the World riskier?", The National Bureau of Economic Research, Working paper n° 11.728, Noviembre de 2.005

siglo XXI, años 2.000 y 2.001, el dinero tanto de familias como de instituciones huyó de las bolsas y los mercados financieros para dirigirse a los activos inmobiliarios. Los terribles atentados del 11-S en Nueva York crearon un gran clima de desequilibrio e inestabilidad a nivel global que obligó a la bajada de tipos general por parte de la mayoría de los bancos centrales por debajo de lo normal, con la finalidad de, abaratando el precio del dinero, reactivar el consumo y la actividad productiva por medio del crédito. Estos dos factores produjeron una gran burbuja inmobiliaria basada en una gran liquidez. Se llevaban a cabo operaciones apalancadas, cancelando hipotecas para comprar una nueva casa con una hipoteca nueva si no se llevaba a cabo a través de una hipoteca puente. Esta sucesión de compra-ventas de inmuebles a través de la firma de hipotecas fáciles hizo que se elevaran mucho los precios de los bienes inmuebles y también aumentara descontroladamente el nivel de deuda.

La Reserva Federal, a partir de 2.004, tuvo que llevar a cabo una escalada de subidas de los tipos de interés del dinero con el fin de parar la inflación, pasando del 1 al 5,25% en dos años. El aumento del precio de la vivienda pasó de ser desorbitado de 2.001 al 2.005 a producirse un descenso sostenido, pero a partir del verano de 2.005 se desplomó el precio de los inmuebles, disparándose el número de

ejecuciones hipotecarias debido al impago. Muchos bancos comenzaron a tener problemas de liquidez. En el año 2.006 se registraron un millón doscientas mil ejecuciones hipotecarias, lo que supuso la quiebra, en un año, de cincuenta entidades financieras que se dedicaban, principalmente, a la actividad hipotecaria. Ese mismo año, la crisis inmobiliaria ya se había trasladado a la bolsa en Estados Unidos; su índice bursátil de construcción (*U.S. Home Construction Index*) se había desplomado un 40%.

En 2008, la crisis derivada de la deuda hipotecaria *subprime* se traslada a los mercados financieros internacionales, pasando a ser una gran crisis económica de carácter internacional, la peor desde la Segunda Guerra Mundial para muchos analistas.

Parece claro que el motivo por el que se produjo la crisis, desde el punto de vista técnico, es por un error en la valoración de los riesgos, sin descartar la intencionalidad o no de la misma, que extendió sus efectos por la automatización existente en los mercados financieros, la falta de información de los inversores particulares y el exceso de liquidez sin precedentes del periodo desde el año 2.001. Para dar respuesta a esa demanda tan desordenada de liquidez, y dado que tenían requerimientos mínimos de

capital, titularon los créditos -activos- para colocarlos en el mercado a través de células hipotecarias o CDOs¹⁸⁹, tanto de CLOs y CMOs¹⁹⁰, así como otras obligaciones avaladas por activos corporativos e hipotecarios, con el fin de sacarlos de sus balances, y poder seguir prestando dinero cumpliendo dichos requerimientos de capital. Así pues, se traslada el riesgo de las *suprime* a los bonos corporativos y a las titulaciones hipotecarias, y de ahí a los fondos de pensiones y a los fondos de inversión por medio de los inversores institucionales.

Por este motivo, algunas de las entidades que valoran a las compañías y sus niveles de riesgo, como *Standard's and Poors* (S&P) o *Moody's*, han sido motivo de investigación tras la crisis debido a su posible responsabilidad en la falta de detección de los riesgos del sistema y de muchas de las entidades que eran objeto de su estudio; sólo a partir del estallido de la crisis, dichas agencias de *rating* endurecieron los criterios de valoración del riesgo de las compañías. En paralelo, la legislación americana y la europea endurecieron sus criterios en torno a la concesión de créditos hipotecarios.

¹⁸⁹ Los CDOs o *Collateralized Debt Obligations* son intereses titulizados en fondos de activos (generalmente no hipotecarios). Los activos -*collateral*- son generalmente préstamos o instrumentos de deuda (éstos últimos son los CBOs o *Collateralized Bond Obligations*).

¹⁹⁰ Los CLOs o *Collateralized Loan Obligations* son CDOs que tienen préstamos y los CMOs o *Collateralized Mortgage Obligations* son CDOs que tienen hipotecas.

El fenómeno de las hipotecas *suprime* era conocido antes de que la crisis golpeará a las economías americana y europea, pero se desconocía la virulencia con la que lo haría y las entidades financieras que estaban intoxicadas.

Así, a principio de 2.007, el diario *Wall Street Journal*¹⁹¹ ya ponía el foco en el peligro que suponían las *suprime*, así como la problemática creada en torno a la morosidad y los impagos en otros productos hipotecarios. Posteriormente, los fondos con activos basados en hipotecas *suprime* fueron objeto de duros correctivos por parte de los analistas, y los mayores inversores, como Lehman Brothers Holding Inc., comenzaron a huir de dichas posiciones, negando financiación a las entidades que comercializaban hipotecas, que se vieron afectadas por una falta de liquidez por compromisos hipotecarios previos. Algunas voces en la Reserva Federal comienzan a utilizar el término crisis en sus discursos. Algunas de las principales instituciones bancarias de Estados Unidos empiezan a notar un desgaste financiero.

En marzo de ese año, Wall Street expulsa de sus índices a New Century, primera entidad hipotecaria de tamaño que cae

¹⁹¹ MOLLENKAMP, Carrick, HAGERTY, James R., y SIMON, Ruth, "Mortgage Hot Patatoes", World Count 668, Wall Street Journal, Estados Unidos de América, 15 de febrero de 2007, <http://www.wsj.com/articles/SB117150090506509262>

por insolvencia y por posible delito contable. El Fondo Monetario Internacional, en un informe del mes de abril, da la voz de alarma por la reducción de las hipotecas *prime* y el aumento, por el contrario, de las hipotecas de alto riesgo, y calcula que en enero de ese año existían más de 4 billones de euros en bonos ligados a las hipotecas *suprime*, de los que más de 624.000 millones de euros estaban en manos de inversores no estadounidenses a mediados del año anterior. En el mes de julio sale a la luz la noticia de que varios *hedge funds* de la gestora Bear Stern, con posiciones abiertas en deuda titulizada, están en quiebra. Al mes siguiente la Reserva Federal, por medio de Ben Bernanke, en una Comisión Bancaria del Senado de los Estados Unidos, apunta el dato de que las pérdidas por las hipotecas *suprime* se sitúan entre los 50.000 y los 100.000 dólares. Y será en el mes de agosto siguiente cuando se transmite el problema a los mercados financieros.

A principios del mes de agosto, Bear Stearns cierra otro fondo de inversión, la compañía Blackstone se declara en quiebra, a la par que el décimo banco hipotecario estadounidense, el American Home Mortgage. La crisis financiera llegó a Europa de la mano del banco alemán IKB, que estaba expuesto a inversiones en hipotecas *suprime*, posteriormente rescatado por un banco público alemán para

evitar su bancarrota. También el National City Home Equity se declara quebrado.

Se traslada la crisis a todas los mercados de valores del mundo, que caen con fuerza, sobre todo tras conocerse que el BNP Paribas, uno de las principales entidades financieras europeas, suspende de cotización tres fondos, ya que la falta de liquidez "no permite establecer una valoración justa de los activos subyacentes y así calcular el valor liquidativo"¹⁹². El Deutsche Bank, uno de los principales bancos alemanes, sufre fuertes pérdidas con un fondo de inversión vinculado a la financiación hipotecaria. Con el objetivo de calmar las tensiones del mercado interbancario por la desconfianza creada entre las entidades financieras por la crisis, los bancos centrales de Europa y Estados Unidos inyectaron grandes sumas de liquidez en los mercados. George W. Bush, presidente de los Estados Unidos, pide públicamente calma ante la deriva de la crisis, asegurando que existe liquidez suficiente en el mercado. Por su parte, el Banco Central Europeo señala que empieza "una crisis financiera en varias etapas por pinchazo del capital riesgo y las hipotecas supprime".

¹⁹² Nota de Prensa de BNP Paribas del 9 de agosto de 2.007, publicada en <http://www.bnpparibas.es/es/2007/08/09/bnp-paribas-investment-partners-suspende-temporalmente-el-calculo-del-valor-liquidativo-de-los-fondos-parvest-dynamic-abs-bnp-paribas-abs-euribor-y-bnp-paribas-abs-eonia/>

En este entorno, en el ecuador del mes de agosto, quiebra un nuevo banco, el Home Banc, las bolsas de todo el mundo sufren una fuerte pérdida de capitalización y en España se niega que la crisis vaya a tener consecuencias en nuestro país.

Ante la falta de liquidez globalizada la Reserva Federal, el Banco Central Europeo, el Banco de Japón y el Banco Central de Canadá realizan una serie de inyecciones de liquidez en concepto de ajuste fino o *fine tuning* de varios cientos de millones de euros en diferentes divisas durante varios días de mediados del mes de agosto.

Las bolsas se mantienen a la baja, principalmente por las caídas más fuertes en las cotizaciones del sector financiero, debido a las noticias de exposición a créditos hipotecarios de alto riesgo de algunas entidades como el Banco Santander (2.200 millones de euros) y Citigroup (entre 2.000 y 3.000 millones de euros), uno de los mayores bancos del mundo.

Banca March congela el fondo de inversión Parvest Dynamic ABS, afectado colateralmente por la exposición de riesgo del banco francés BNP Paribas. La entidad australiana Rams Home

Loans, que se dedica a las hipotecas, cae un 50% en bolsa. Countrywide, el mayor banco hipotecario estadounidense, se desploma en los mercados por el rumor, no confirmado, de estar en bancarrota.

Ante la caída de los mercados, pese a las inyecciones de liquidez de los bancos centrales, la Reserva Federal recorta en medio punto el tipo de interés interbancario, no así el tipo federal (el referenciado para los consumidores), lo que hace remontar a las bolsas europea y norteamericana, mientras que Countrywide acude a la financiación de emergencia por valor de 11.500 millones de dólares al tiempo que los fondos de pensiones británicos alcanzan pérdidas por valor de 27.000 millones de libras. También necesita ser rescatado el banco regional público alemán Sachsen LB por valor de 17.300 euros por un grupo de cajas de ahorro, dada su peligrosa exposición a las hipotecas supprime. También trece fondos de inversión españoles se ven afectados por los activos tóxicos por valor de 1.000 millones de euros.

Con la quiebra de la entidad hipotecaria First Magnus Financial, una de las principales de Estados Unidos, ya son noventa las entidades afectadas por la crisis en la primera potencia económica del mundo. Consciente de la dimensión de la crisis, el subdirector del Fondo Monetario Internacional,

John Lipsky, ya sentenció a finales del mes de agosto que la crisis actual afectará negativamente al crecimiento económico mundial¹⁹³.

A finales del mes de agosto se conocen también los datos de exposición de la banca china a las hipotecas suprimidas. Sus dos principales entidades financieras, el Commercial Bank of China (ICBC) y el Bank of China, tienen invertidos 8.000 millones de euros en activos tóxicos.

Durante algunos días, las políticas económicas expansivas llevadas a cabo por los bancos centrales de forma sincronizada consiguieron cierta estabilidad económica, hasta que a primeros de septiembre Estados Unidos publicó datos macroeconómicos, que supusieron un nuevo desplome de las bolsas mundiales. El Banco Central Europeo inyectó nuevamente liquidez, a la par que la Reserva Federal, pero no subió los tipos de interés, debido a la incertidumbre y alta volatilidad. Consiguieron estabilizar el Euríbor, no así las bolsas.

La británica Victoria Mortgages se declaró insolvente el 11 de septiembre, mismas fechas en las que Jean-Claude Trichet anunció que no bajaría los tipos por el riesgo inflacionista

¹⁹³ Financial Times, entrevista del 22 de agosto de 2007.

en la zona euro. Dos días después, el Banco de Inglaterra rescata el Northern Rock, quinta entidad hipotecaria del país, que se desplomó en bolsa. La Reserva Federal bajó, inusualmente, los tipos de interés medio punto, lo que provocó unas fuertes subidas bursátiles y también siguió inyectando liquidez, lo que supuso un récord de apreciación del euro frente al dólar. A finales del mes de septiembre Netbank, primer banco por internet de Estados Unidos, entra en quiebra y es absorbido por el holandés ING, que no garantiza la totalidad de los depósitos de sus clientes.

Durante el mes de octubre de 2.007, el sistema financiero sigue dando síntomas de claro deterioro a nivel mundial. El banco suizo UBS anuncia pérdidas de más de 480 millones de euros por su exposición a las hipotecas. Citigroup, mayor grupo financiero mundial, publica pérdidas por valor de 6.000 millones de dólares. Y la mayor correduría del mundo, Merrill Lynch, anuncia pérdidas por valor de 4.500 millones de dólares. Se publican en varios diarios económicos noticias sobre la vinculación de la banca española (BBVA, Banco Popular y Banco Sabadell) a fondos avalados por las hipotecas supprime, así como las constructoras e inmobiliarias afectadas por el hundimiento del mercado de la construcción estadounidense. Se señala a España desde el Fondo Monetario Internacional y otros organismos

internacionales sobre la posibilidad de que España sufriera una crisis parecida a la de Estados Unidos por la exposición a las hipotecas de alto riesgo, las subidas de tipos de interés, el aumento de la morosidad y la burbuja inmobiliaria. A final de mes, el presidente de Merrill Lynch, Stan O'Neal, dimite tras reconocer deudas incobrables por valor de 7.900 millones de dólares, que provenían de la reagrupación de hipotecas en garantías negociables.

A principios de noviembre de ese año, Charles Prince, presidente del mayor banco del mundo, Citigroup, debido a las fuertes pérdidas trimestrales de casi el 60% del beneficio. Se produce a finales de 2.007 una gran crisis de desconfianza en el sector financiero, que lleva a una acción coordinada por parte de los bancos centrales para dar respaldo al dólar. La Reserva Federal baja otro cuarto de punto los tipos de interés, pero el Banco Central Europeo los mantiene. El gobierno británico nacionaliza finalmente el Northern Rock, debido a las dificultades de solventar la crisis. El Euribor entra en máximos, distanciándose de forma clara del tipo oficial del dinero. La prensa inglesa pone en duda la solvencia del sistema financiero español.

Lejos de solucionarse la crisis financiera, ésta se traslada desde principios del año 2.008 a la economía real¹⁹⁴. Estados Unidos entra en recesión, viéndose reflejada la situación en las bolsas, a la par que los principales bancos mundiales pierden sus beneficios. Se producen las principales caídas históricas de las bolsas. La crisis financiera, hasta abril, genera unas pérdidas acumuladas de 945.000 millones de dólares según el Fondo Monetario Internacional. Se califica la crisis de mundial, extendiéndose a Latinoamérica y a Asia, y supondrá una alta inflación general, sobre todo en las materias primas como los cereales y el petróleo, y una desaceleración económica a lo largo de un plazo amplio de tiempo. La Bolsa española arroja su peor semestre en sus 135 años de historia.

En Estados Unidos, en el verano de 2.008 se nacionalizan primero las dos principales entidades hipotecarias del país, Fannie Mae (Asociación Federal de Hipotecas Nacionales) y Freddie Mac (Corporación Federal de Préstamos Hipotecarios para Viviendas), por valor de 200.000 millones de dólares. Posteriormente se nacionalizó también la entidad IndyMac y se llevó a cabo el rescate de Bear Stearn, y la Cámara de Representantes aprobó dedicar casi 4.000 millones de dólares

¹⁹⁴ GARCÍA MONTALVO, José, "De la quimera inmobiliaria al colapso financiero. Crónica de un desenlace anunciado", Antoni Bosch Editor S.A., Barcelona, 2008, p. 194

para ayudar a los hipotecados que no son capaces de afrontar sus deudas. A final de ese verano, el 15 de septiembre, cae Lehman Brothers, el cuarto mayor banco de inversión de Estados Unidos, con 46.000 millones de dólares invertidos en hipotecas. Bank of America adquiere Merrill Lynch por 31.000 millones de dólares. Ante este descalabro de su sistema financiero, la Casa Blanca anuncia un plan de rescate sin precedentes, a la par que la Reserva Federal convirtió los dos bancos de inversión independientes que quedaban, Morgan Stanley y Goldman Sachs, en bancos comerciales, para poder tener una mayor regulación y control sobre los mismos. Se cambia así el modelo que pervivía desde hacía más de 80 años en los Estados Unidos, donde la FED y la entidad JP Morgan se vieron obligados a rescatar también a la mayor caja de ahorros, Washington Mutual.

Estando al borde del pánico financiero, y en previsión de una recesión larga y dolorosa, el presidente de los Estados Unidos presentó al Congreso un ambicioso plan de rescate (Plan Bush/Paulson, del 25 de noviembre de 2008)¹⁹⁵, donde el Tesoro público y la Reserva Federal inyectaban 700.000 millones de dólares con cargo a los contribuyentes, para la compra de los activos tóxicos contaminados con las hipotecas

¹⁹⁵ TAMAMES, Ramón, "Para salir de la crisis global. Análisis y soluciones. Propuestas para España y Latinoamérica", EDAF, Madrid, 2009, p. 57

suprime, y sacarlos así de los balances de los bancos hasta la recuperación de la economía. Tras varias negociaciones y algún rechazo en primera instancia en el Senado, se aprobó el mayor plan intervencionista de Estados Unidos. Surgieron muchas voces críticas por este rescate al sistema bancario norteamericano, como origen de la crisis financiera y económica, afirmando que la mejor opción hubiera sido la de dejar quebrar a las entidades con problemas, como se hizo con Lehman Brothers, y no cargar sobre las espaldas de los contribuyentes estos planes de rescate¹⁹⁶, tachándolo incluso como "la política de Robin Hood al revés, que sustrae recursos de la gente común para alimentar a los señoritos de Wall Street"¹⁹⁷.

Tras el plan de rescate norteamericano, se suceden varios lunes negros en las Bolsas de todo el mundo, con un pánico generalizado. Y la crisis hipotecaria estadounidense se exporta a Europa, con el rescate de la segunda entidad hipotecaria alemana, Hypo Real Estate, y se convierte en una crisis global. Por el caos y el miedo percibido en toda Europa, son numerosos los estados que garantizan sin límites

¹⁹⁶ Jim B. Rogers (profesor de la Universidad de Columbia y cofundador de Quantum Funds con George Soros) y Frank Shoastak (economista jefe de G.F. Global).

¹⁹⁷ BENEGAS LYNCH, Alberto, "EE.UU.: ¿Salvataje para ricos?", Diario La Nación, Argentina, 1 de octubre de 2008. El autor es académico asociado del Cato Institute y Presidente de la Sección de Ciencias Económicas de la Academia Nacional de Ciencias de Argentina.

los depósitos bancarios. Países como Islandia entran en banca rota, pese a los esfuerzos por nacionalizar su banca.

De esta crisis financiera surgió la crisis económica, que aún en 2.015 sigue dejando sufrir sus efectos, con un mejor panorama respecto a los distintos sistemas financieros, con las dudas de algunos países, principalmente de la Zona Euro, como es el caso de Grecia, y con unas mayores desigualdades sociales por fenómenos como el paro y los recortes o mayor racionalización de algunos servicios sociales.

f. La banca, hoy

El rol tradicional del sistema bancario ha sido el de la intermediación entre ahorradores e inversores. Como se ha mencionado anteriormente, primigeniamente se ponía en contacto a los agentes con capacidad de ahorro con aquellos que lo requerían para llevar a cabo actividades de inversión o de consumo. No obstante, con la globalización y debido a la internacionalización creciente de la banca, y apoyado en la tecnología, la mayor cultura financiera y los cambios de uso de los servicios por parte de los ciudadanos, la gestión bancaria ha ido evolucionando y convirtiéndose en más compleja en los últimos años.

Como se ha visto, uno de los motivos de la última crisis financiera ha sido el exceso de crédito concedido, tanto por un exceso de oferta -por la alta competitividad del sector en un escenario de crecimiento desproporcionado- como por el lado de la demanda -por la facilidad de conseguir el crédito y el bajo coste del dinero-. Por ello, las entidades bancarias y financieras comenzaron a asumir un mayor riesgo en la concesión de préstamos, principalmente hipotecarios, obteniendo unas elevadas rentabilidades. Por el contrario, los hogares y las empresas, de manera agregada, se empezaron a endeudar sin mucha justificación. Esta combinación explosiva acabó sucumbiendo en el 2.007, con una crisis económica y financiera mundial con unas consecuencias intensas y duraderas que no se vivían desde la Gran Depresión de los años 30 del siglo pasado.

Como consecuencia de este desplome del sector financiero, muchos países han tenido que rescatar su sistema financiero por medio de la nacionalización o por medio de la recapitalización de sus bancos con dinero público¹⁹⁸. Según un informe del Fondo Monetario Internacional, la aportación de los estados a su sistema financiero desde el año 2.008 ha ido desde el 3,8% de España, al 23,5% de Reino Unido, y aunque ha afectado a todos los estados occidentales, su

¹⁹⁸ En nuestro país 61.366 millones de euros según el Banco de España (dato de noviembre de 2014)

incidencia en el crecimiento económico ha sido bastante asimétrico, tanto por las características propias de cada país y sus modelos productivos, como por sus posibilidades de financiación. En España, la crisis está teniendo un efecto más profundo y agudo que en algunos países del entorno, debido a su dependencia del sector construcción y a la tardía reestructuración de su sector financiero. También, debido a los riesgos inherentes de cada estado, éstos se han financiado a distinto precio, por las diferentes primas de riesgo, lo que ha provocado que mucha riqueza generada se utilizara para el pago de los intereses de deuda. Estos diferenciales en la prima de riesgo han puesto en jaque incluso a la moneda única, por lo que el propio presidente del Banco Central Europeo tuvo que afirmar en el verano de 2.012 que "dentro de nuestro mandato, el Banco Central Europeo está dispuesto a hacer lo que sea necesario para preservar el euro. Créanme, será suficiente" y ha animado a los estados miembros de la Unión Europea de avanzar hacia una Unión Bancaria dentro del marco de la Unión Económica y Monetaria. Pese a la resistencia de algunos países como Alemania que han visto sorteada la crisis financiera sin necesidad de llevar a cabo dicha unión bancaria, sobre todo si no se llevan reformas estructurales en algunas economías, se está avanzando principalmente en los tres pilares en los que debe apoyarse esta Unión Bancaria:

1. Mecanismo único de Supervisión Bancaria, puesto en marcha a finales de 2.014, con el objetivo de ayudar al funcionamiento fluido de la Unión Monetaria y a la recuperación de la confianza en la banca mediante a la creación de un organismo supranacional para la supervisión directa de las entidades financieras de carácter sistémico (alrededor de 130), con la ayuda de los órganos nacionales correspondiente para supervisar al resto. En España, esta ayuda la presta el Banco de España.

2. Mecanismo único de Resolución de Crisis Bancarias, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2.015, tiene como función preservar la estabilidad financiera, mantener la confianza de los ahorradores en los bancos, prevenir el hundimiento caótico de entidades financieras, la protección de los ahorros de los clientes y procurar hacer el uso mínimo de recursos públicos en los rescates bancarios. La crisis financiera ha mostrado la necesidad de contar con mecanismos que den soluciones rápidas para bancos en situación de quiebra, y con el menor coste posible para los contribuyentes. El Banco Central Europeo, en su Dictamen de 29 de noviembre de 2.012, señaló que "debe permitirse a todas las

entidades financieras que quiebren de forma ordenada protegiéndose la estabilidad del sistema financiero en su conjunto”.

3. Para su arranque, se constituirá un Fondo de Resolución común - denominado Fondo de Garantías- que estará operativo en 2.025 y cuyas dotaciones provendrán de los propios bancos, bajo el sistema de “bail-in”¹⁹⁹, para evitar el impacto de pérdidas de los contribuyentes y teniendo un orden de prelación común.

Los cimientos sobre los que estaban basados el sistema financiero se han visto seriamente dañados en la crisis financiera internacional, con duras consecuencias tanto en Estados Unidos como en Europa. La banca no volverá en muchos años a operar de la misma forma en que lo ha venido haciendo hace unos años, debido a que costará volver a los niveles de crecimiento pre-crisis. Además, se está exigiendo una mayor regulación y supervisión de los bancos debido a la desconfianza generada por las propias entidades financieras.

¹⁹⁹ Para más información sobre este sistema, véase “La quita y la conversión de los acreedores bancarios. El *bail-in*”, WP-2013-1012-BA, de PENIAS SOLERA, Santiago, publicado por el Departamento de Investigación del IEB (Instituto de Estudios Bursátiles), marzo de 2013. Disponible en <http://www.ieb.es/wp-content/uploads/2014/07/bailin.pdf>

El avance de las nuevas tecnologías genera nuevas formas de intermediación bancaria, pero también contribuye a la aparición de nuevos riesgos como el crecimiento del "shadow-banking"²⁰⁰ o banca en la sombra, término atribuido a Paul McCulley en una reunión de expertos en el año 2.007.

Por un lado, la banca se ha convertido en el centro de nuestras finanzas personales. Todos requerimos de una cuenta corriente, de las tarjetas de crédito o débito, y a partir de aquí hay un sinfín de productos financieros a nuestro alcance, como los depósitos, los fondos de inversión, las hipotecas, etc. Pero por otro lado, a la banca le surgen nuevos competidores, tanto en productos de inversión como de financiación, que son más ágiles, más económicos y con mejor servicio al cliente. El modelo de "home banking" o banca de cercanía está muy basado en la oficina y en las personas, modelo que puede tener los días contados. El uso de las nuevas tecnologías para acceder a los servicios bancarios (internet móvil, banca a distancia, etc.) hace posible que aparezcan nuevos actores que ofrecen servicios de compra o de envío de dinero sin pasar por el banco, como Apple, Amazon, Facebook o Google, y que tienen un número de

²⁰⁰ Según el *Financial Stability Board* (FBS) -Consejo de Estabilidad Financiera- el sistema de banca en la sombra es el "sistema de intermediación crediticia conformado por entidades y actividades que están fuera del sistema bancario tradicional". Son, pues, intermediarios que llevan a cabo actividades propias de la banca tradicional pero sin tener acceso a la liquidez del Banco Central ni a las garantías públicas.

clientes -fans- muy alto y diversificado por todo el mundo. Su principal escollo, la alta regulación del sistema financiero en las distintas áreas geográficas o países.

En resumen, el panorama de la banca, tanto en nuestro país como a nivel internacional, está sufriendo un profundo cambio raíz de la crisis comenzada en 2.007. Las principales consecuencias han sido, de una parte, la mayor concentración del sector, y de otra, la mayor supervisión y regulación del sistema bancario y financiero. Estas dos consecuencias parece que seguirán produciéndose en el corto y medio plazo.

CAPÍTULO SEGUNDO: LA ÉTICA Y LA MORAL: UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL

1. La Ética

Se puede afirmar que la ética tiene como centro la conducta humana, siendo su razón esencial la persona, y sus fines las relaciones interpersonales. La ética es una ciencia normativa y práctica que estudia las normas y las reglas de conducta que componen el universo de la moral de la vida individual y social del ser humano. La ética puede definirse como los principios que orientan a los individuos respecto a la vida, el ser humano, los juicios, los hechos y la moral.

Desde la visión filosófica, la ética estudia los actos humanos y la relación con los fines que determinan su rectitud, no queriendo explícitamente regir la vida humana, sino reflexionar y explicar la vida moral. No entra tampoco en sus intenciones decir lo que alguien debe o no debe hacer en cada circunstancia, por lo que no es casuística, sino que busca determinar, más bien, qué dictámenes morales son válidos, porque son garantía de felicidad individual y de armonía social, evitando el sufrimiento del hombre y el daño social. Carroll y Buchholtz²⁰¹ la definen como "la disciplina que trata de lo que es bueno y malo, y del deber, la responsabilidad y la obligación moral. La ética también puede ser vista como un grupo de principios y valores morales. La moralidad es una doctrina o sistema de conducta moral. La conducta moral se refiere a aquello que se relaciona a principios de lo correcto y lo incorrecto en la conducta".

²⁰¹ CARROLL, Archie B. y BUCHHOLTZ, Ann K., "Business and Society-Ethics and Stakeholder Management", 7^a Edición, South-Western College Publishing, Ohio, Estados Unidos, 2009, p. 149. Traducción propia

Etimológicamente, ética procede del término griego *êthos*, que significa morada, residencia o lugar donde se habita. Será con Aristóteles cuando también se empezará a definir como temperamento, hábito, carácter del individuo o forma de ser. Hoy día es conocida como la forma correcta de actuar de la gente. El hombre, a través de actos, se da a sí mismo, y será este *êthos* el que le induce a llevar a cabo ciertas acciones concretas. Es decir, el *êthos*, para los griegos, es un conjunto de hábitos, derivados de costumbres adquiridas, que el hombre hace propios. Cuando la persona se enfrenta a una acción dada, elige un proyecto de vida que expresa su juicio moral, toma una decisión en base a su reflexión ética, dándole sentido a sus actos.

Para Guillén Parra, los hábitos de conducta no son innatos, sino que se adquieren por repetición de actos de características parecidas. La virtud es un hábito que crece al ser practicada y que, en sentido ético, es bueno, al contribuir a la perfección del hombre y al desarrollo personal. Por ejemplo, quien dice de forma constante la verdad, acaba siendo una persona veraz y sincera²⁰². Vivir la verdad se traduce en no mentir, ni engañar, ni falsear. La mentira puede provocar criterios mal formados, distorsiones de la conciencia moral y de los valores, además de generar daños irreparables, como sucedió con la compañía Enron, empresa en la que sus ejecutivos pidieron a los empleados que retuvieran sus acciones mientras ellos las vendían, utilizando información contable fraudulenta, que ocasionó que la pérdida de sus ahorros y planes de jubilación, así como muchos accionistas perdieron más de sesenta mil millones de dólares. Este caso, como también las

²⁰² GUILLEN PARRA, Manuel, "Ética en las Organizaciones; Construyendo Confianza", Pearson Educación, S.A., Madrid, 2006, pp. 82-84 y 98.

causas que originaron la crisis económica que hoy vivimos, lo expresa Gélínier cuando afirma que "mantener la palabra dada ya no es algo sagrado; la mentira se olvida con rapidez, y traicionar a los socios llega a ser, en algunos círculos financieros, una palanca sin importancia para obtener grandes beneficios"²⁰³.

Otro ámbito donde la virtud de la verdad es crítica es el campo de la publicidad. Es crucial que la información relativa a calidad, precio y beneficios obtenidos por adquirir bienes y servicios determinados, que se difunden por los anuncios, sea clara y totalmente veraz. Asimismo, la información relativa a efectos secundarios y garantías para el consumidor. Toda acción inadecuada en estos ámbitos es una falta de ética, y puede generar un daño, en ocasiones irreparable. Hamburger señala, al hilo de lo anterior, que la ética nos es solo una ciencia de deberes, sino que es además una ciencia de virtudes humanas que deben contemplar los derechos de otros, en este caso los consumidores. Una virtud es un hábito honesto que se adquiere por la fuerza de voluntad, y es una cualidad que ayuda a actuar de forma recta, que a su vez fortalece voluntad y razón. Para el autor, lo contrario es el vicio, hábito adquirido para actuar de forma incorrecta²⁰⁴.

La ética es, pues, la disciplina de la filosofía que estudia las acciones humanas y la bondad o maldad de las mismas. Se apoya en la razón para hacer juicios de valor que permitan distinguir el bien y el mal. A su vez, busca razones que justifiquen el motivo por el que ciertas acciones deben ser

²⁰³ GELINIER, Octave, "Ética de los Negocios", Espasa-Calpe, Madrid, 1991, p.15.

²⁰⁴ HAMBURGER FERNÁNDEZ, Álvaro A., "Ética de la Empresa, el Desafío de la Nueva Cultura Empresarial", Editorial Paulinas, Bogotá, Colombia, 2004, p. 21.

consideradas buenas (y deben llevarse a cabo) o malas (y deben evitarse). Rodríguez Luño señala a colación de esto que "la misión de la ética es ayudarnos a distinguir el bien verdadero del bien aparente, para que la voluntad pueda dirigirse al primer y evitar el segundo, que en realidad es un mal"²⁰⁵.

La ética se ocupa de reflexionar, esclarecer, fundamentar y justificar, por medio de la razón, la conducta moral del ser humano. Añade Rodríguez Luño que la ética "trata de llevar al hombre hasta un nivel de reflexión que le permita elevarse por encima de las necesidades y circunstancias inmediatas, para indagar racionalmente acerca del bien de la vida humana vista en su conjunto"²⁰⁶.

La ética busca criterios universales que justifican una conducta concreta, busca valores morales. No busca, pues, examinar si una conducta es válida para una persona e incorrecta para otra. Intenta encontrar correspondencias axiológicas que sean racionalmente justificables de la misma forma para todas las personas. A diferencia de la ley, no busca fijar lo bueno o lo correcto, con independencia de lo que sea costumbre o se legisle o sea asumido por la generalidad en la sociedad. Las prácticas seguidas por la mayoría de los ciudadanos no tienen por qué ser legales y éticas. Por ejemplo, el aborto puede estar legalmente permitido, pero pueda ser reprobado desde el enfoque ético si la vida es considerada desde el mismo momento de la concepción.

²⁰⁵ RODRIGUEZ LUÑO, Ángel, "Ética General", 5ª Edición, Ediciones Universidad de Navarra S.A., 2004, p. 23.

²⁰⁶ RODRIGUEZ LUÑO, Ángel, "Ética General", 5ª Edición, Ediciones Universidad de Navarra S.A., 2004, pp. 25-26.

Gonzalo Escobar señala las siguientes peculiaridades básicas recogidas en su definición de ética: "1. Es una rama de o parte de la filosofía. 2. Su campo de investigación es la moral. 3. El fenómeno moral es una creación exclusiva del hombre. Solo ciertos actos humanos pueden ser buenos o malos desde el punto de vista de la moral. Solamente el hombre tiene un sentido ético o una conciencia moral. 4. Además, y relacionado con el punto anterior, la moral es un fenómeno eminentemente social, puesto que rige o regula la vida del hombre en la sociedad. Ello significa que la moral no tendría sentido para un hombre, si estuviera completamente aislado o desvinculado del medio social"²⁰⁷.

La ética se caracteriza por ser una rama filosófica que estudia la moral. Es normativa de la actividad del hombre en orden del bien; es reflexiva porque estudia los actos como debería ser, intentando determinar el comportamiento ideal del ser humano. En este sentido, señala Rodríguez Luño que "la ética no se limita a enseñar que las acciones voluntarias pertenecen al reino de lo moral. Su misión es orientarnos para que sepamos ordenar nuestras acciones voluntarias de modo que sean moralmente buenas. La ética debe reflexionar, por tanto, acerca de la bondad y de la maldad específicas de las acciones libres"²⁰⁸.

La ética es, además, práctica, ya que se enfoca al campo de la acción humana. Para Rodríguez Luño, la ética no solo describe las costumbres para catalogarlas como buenas o malas, sino que "también tiene como misión establecer juicios de valor y normas de conducta para orientar el ejercicio de la libertad personal hacia el bien de la vida

²⁰⁷ ESCOBAR VALENZUELA, Gustavo, "Ética", 4ª Edición, McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V., México, 2000, p. 24.

²⁰⁸ RODRIGUEZ LUÑO, Ángel, "Ética General", 5ª Edición, Ediciones Universidad de Navarra S.A., 2004, p. 22.

humana considerada como un todo. Es un saber moral y no solo un saber acerca de la moral"²⁰⁹. Busca conseguir el bien de todas las personas, lo que implica no perder de vista la diversidad de las realidades humanas. La ética puede precisar en qué consiste la moral, para luego aplicar lo encontrado a los dilemas éticos habituales con que se enfrentan las personas. Esto último es conocido como ética aplicada.

2. La Moral

Surge del vocablo *moralis*, del latín *mos*, en plural *mores*, cuyo significado es costumbre, como grupo de normas adquiridas por medio del hábito. Con el término *moralis*, los romanos recoger el significado griego de *êthos*: costumbres que se logran a partir de la repetición de actos. Así, la moral es para los romanos lo que la ética o *êthos* es para los griegos, pero moral o *moralis* se usa más para normas concretas que sirven de guías de comportamiento dirigidas a regular las conductas de las personas. La moral entra en la conducta de las personas, que se somete a unos criterios valorativos sobre el bien y el mal; la ética reflexiona sobre dichos criterios y sobre todo lo concerniente a la moralidad. Es decir, la finalidad de la ética, como disciplina de la filosofía, es estudiar la moralidad y reflexionar sobre la misma.

Siendo la moral un grupo de normas, costumbres que reglamentan el comportamiento humano, examina la conducta del individuo o de la sociedad en relación a un código que se considera obligatorio y válido, como orientador de la

²⁰⁹ RODRIGUEZ LUÑO, Ángel, "Ética General", 5ª Edición, Ediciones Universidad de Navarra S.A., 2004, p.27.

actividad del hombre. Estos códigos se componen de hábitos, normas y costumbres, por lo que la moral tiene un alcance mayor que la ética. La moral envuelve el lado normativo que señala un deber ser, donde pautas y reglas, como resultado de un periodo o sociedad determinada, dan una orden que señala cómo la persona debe comportarse. Estas normas, se lleven a cabo o no, determinan los actos buenos o malos, conforme a la moral imperante en la sociedad. Taboada Beller señala que "cuando se habla de moral solemos referirnos a un conjunto de principios, preceptos, mandatos, prohibiciones, permisos, patrones de conducta, valores e ideales de la vida buena que, en su conjunto, conforman un entramado más o menos coherente, propio de un colectivo humano en una época determinada. La moral conforma un código normativo concreto que nos proporciona, de una forma más o menos clara, definiciones, caracterizaciones y ejemplos de qué es lo bueno, qué es lo malo, qué es la bondad, qué es la maldad, qué es lo correcto, qué es lo indebido, etc."²¹⁰

Escobar define moral como un conjunto de normas o códigos morales que organizan las acciones y la conducta del individuo en la sociedad, debiendo ser interiorizadas y realizadas de manera libre y consciente por la persona. La moral envuelve valores inherentes a las normas de conducta (como honestidad, honor, justicia, fidelidad,...), mediante las cuales el individuo pretende llegar a realizar el valor de lo bueno²¹¹. Se presume con esta tesis que todo individuo tiene que poseer un nivel de autonomía y libertad que le conceda asumir la dirección de su vida, y que todo ser humano

²¹⁰ TABOADA BELLER, Walter, "El Estudio de la Ética y las Morales Particulares", en HERNÁNDEZ BAQUEIRO, Alberto (Coord.), "Ética Actual y Profesional: Lecturas Para la Convivencia Global en el Siglo XXI", Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., México, 2006, p. 12.

²¹¹ ESCOBAR VALENZUELA, Gustavo, "Ética", 4ª Edición, McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V., México, 2000, p. 40.

tiene que ser capaz de poder realizar acciones que lo definan como hombre libre y ético. Así, para poder considerar cualquier acción de moral, debe ser realizada libre y voluntariamente.

Para Rodríguez Rubio, la moralidad es posible por la libertad, aunque ésta sea atacada de forma constante tanto interna como externamente, inclinado por el hacer lo fácil²¹². Señala Rodríguez Luño que "el sujeto de lo moral y de lo inmoral es la voluntad libre... Por eso la ética se ocupa únicamente de las acciones libres, es decir, de aquellas que el hombre es dueño de hacer u omitir, de hacerlas de un modo o de otro... Como lo propio del hombre en cuanto tal es ser dueño de sus acciones, la ética llama actos humanos a los que proceden de la voluntad deliberada, ya que el hombre ejerce el dominio sobre sus actos a través de la razón práctica y de la voluntad, facultades que actúan en estrecha unión"²¹³.

Al referirnos a la libertad moral no nos referimos solo a poder elegir entre realizar o no un acto moral, sino también a lo que supone de crecimiento para el hombre. No se trata tanto de un cumplimiento normativo, sino de la auténtica libertad. Es la libertad la que permite al individuo regir su vida a través de acciones reflexionadas y meditadas internamente por él mismo. Desde este punto de vista, la responsabilidad ética envuelve la práctica libre y reflexiva de los actos, en la que se consideran los efectos de crecimiento del individuo y de la sociedad, facilitando, de esta manera, la convivencia entre los hombres. En todo caso, el individuo sólo puede responder por las acciones que ha

²¹² RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la Empresa", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, p. 8.

²¹³ RODRIGUEZ LUÑO, Ángel, "Ética General", 5ª Edición, Ediciones Universidad de Navarra S.A., 2004, p. 20.

elegido libremente, y de las que es autor, fuente y origen. Es decir, solo las acciones libres son morales, y toda acción moral es libre. Todo aquello que el hombre de forma libre es, y hace libre y voluntariamente cae dentro del ámbito moral²¹⁴.

Lo que determina la orientación del individuo en la vida es la personalidad moral, donde la actitud de la persona en el hacer moral es un aspecto muy importante. La autonomía ética adquiere una gran importancia. La autonomía y la justicia determinan el juicio moral que finaliza con la formulación de unos principios éticos. El juicio moral es acción mental que acepta o rechaza el valor moral frente a un contexto o comportamiento determinado. A través del juicio moral y razonamiento ético se intenta buscar la verdad.

Los principios éticos orientan a los individuos. Y ¿en qué se diferencian las normas y los principios? Las normas instituyen el contenido del comportamiento y los principios rigen las actitudes. Las normas morales son indispensables para poder distinguir entre lo bueno y lo malo.

Cuando se habla de moralidad, hay que tener en cuenta cuatro elementos: finalidad de la acción, intención del actor, circunstancias y consecuencias. La intención del individuo puede convertir un hecho que quebranta las normas de la moral tradicional, en una circunstancia concreta, en moralmente bueno. Con ello, se quiere remarcar que la influencia de las circunstancias sobre la moralidad es alta, pudiendo las mismas aminorar, o incluso eliminar, lo tachado de inmoral por su fin. Pero no puede ninguna circunstancia cambiar la dimensión moral de un acto, pasándolo de malo a

²¹⁴ RODRIGUEZ LUÑO, Ángel, "Ética General", 5ª Edición, Ediciones Universidad de Navarra S.A., 2004, p. 21

bueno. Respecto a las consecuencias, para ser considerado como moral, el acto no puede dañar al ser humano.

Las acciones expresan lo bueno y lo malo de las personas actoras. Un acto malo en términos morales, degrada a quien lo ejecuta, siendo más trascendente en términos internos, ya que puede no dañar a otras personas, pero sí a quien lo ejecuta. La conciencia es el elemento más íntimo del hombre, siendo el sentido moral que le dice a la persona lo que es bueno o malo, y que le revela su obligación moral. Es un razonamiento y un juicio por el que la persona identifica la calidad moral de una acción determinada. Por lo tanto, una persona íntegra, honrada y sincera, razona y hace sus juicios conforme al bien. Y ante una decisión moral, hace juicios rectos y objetivos.

3. La Moral, la Ética y la Ley

Aunque la moralidad, la ética y la legalidad comparten ciertos principios y obligaciones, no son lo mismo. Así pues, la Ley es la forma en que la sociedad traduce la moralidad en guías específicas y establece un castigo por no cumplirlas; conlleva un mandato y es obligatoria, y en caso de incumplimiento la consecuencia es el castigo penal en sus distintos baremos (multa, cárcel, pena de muerte,...). Por su parte, las normas morales tienden a inducir una conducta adecuada, y son obedecidas libre y conscientemente; es decir, son autónomas y su transgresión conlleva a un remordimiento moral personal. Van más allá del "no se puede" de la ley para incluir el "no se debe". La moralidad y la ética se asocian al deber humano y con los principios que sustentan estas obligaciones. Gustavo Escobar indica de forma clara las diferencias entre las normas morales y la ley cuando dice que "las normas morales: regulan el

comportamiento interno del sujeto, su desobediencia entraña un remordimiento de conciencia (sentimiento de malestar moral que experimenta el individuo cuando una tendencia buena ha sido sacrificada a una tendencia negativa), son acatadas de forma libre y consciente, son autónomas (auto legislación del sujeto). Las normas jurídicas: regulan el comportamiento exterior del sujeto, su desobediencia entraña un castigo penal, son heterónomas, su fuerza obligatoria proviene de una voluntad extraña al sujeto (códigos penales, leyes formuladas por el Estado, entre otros)"²¹⁵.

Pero, como indica Gélínier, "una ética fuerte supone una base legal completada por una doctrina clara, que es indispensable hacer comprender a todos mediante el discurso, la formación, etc."²¹⁶

Al determinar reglas y aplicar sanciones, la ley se convierte en un arma esencial de la ética. Gélínier especifica que la ley es necesaria, pero no es la moral. Así, en ocasiones la misma puede llegar a ser inmoral. Y los que proclaman solo la ley, renuncian a la ética, y con ello a la confianza, raíz de la competitividad duradera²¹⁷.

Toda sociedad requiere un ordenamiento jurídico que regule las relaciones entre sus miembros. En todas las naciones existe alguna legislación particular (civil, laboral, administrativa, penal, etc.) que recoge las obligaciones de los individuos, las empresas y los demás componentes de la sociedad. En muchos países existe, además, un sistema

²¹⁵ ESCOBAR VALENZUELA, Gustavo, "Ética", 4ª Edición, McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V., México, 2000, p. 44.

²¹⁶ GELINIER, Octave, "Ética de los Negocios", Espasa-Calpe, Madrid, 1991, p. 140

²¹⁷ GELINIER, Octave, "Ética de los Negocios", Espasa-Calpe, Madrid, 1991, p. 62

judicial de garantías, que intenta imponer responsabilidad legal cuando es necesario. Donde no hay mucho avance es en lograr que la responsabilidad moral se cumpla aun cuando la ley no alcance a imponerla. Las leyes dictadas por los gobiernos pueden ayudar mucho a definir el comportamiento correcto de las personas. Así, también los códigos éticos y las políticas en esta área en las empresas pueden ayudar a definir el comportamiento esperado por parte de las mismas y sus miembros.

Dentro de las organizaciones, toda acción tomada fuera de las normas legales envuelve un velo de corrupción. Y cuando un acto inmoral no se reprueba y se pasa por alto, se está aceptando y se generaliza en el quehacer diario en la empresa -o sociedad-, corriendo el riesgo de que el mismo se termine convirtiendo en una conducta moral. Desde el punto de vista moral, la corrupción es indigna, injusta y lesiona al ser humano y a la sociedad. Por ello, se debe combatir, no solo a través de la ley, sino por medio de normas morales y de la reflexión ética. No obstante, el fundamento de todo ordenamiento jurídico y moral es el individuo, debiendo, toda la ley o norma, respetar sus necesidades, y derechos básicos, para ser considerada legítima.

Los deberes morales no siempre coinciden con las obligaciones jurídicas, ya que la ley no es tan amplia, y también porque las leyes, en ocasiones, resultan injustas. Es por esto por lo que la reflexión ética debe ir más lejos que la simple obligación y obediencia a los ordenamientos jurídicos y sus leyes. Un comportamiento moral debe basarse en realizar las conductas de forma virtuosa, con prudencia, honradez, responsabilidad, justicia e integridad. Y en el ámbito empresarial se traduce en prácticas como la competencia honesta, la no discriminación, los precios

razonables, el respeto mutuo, la transparencia, etc. También, como expone Gélínier, no hay progreso para la economía y para los hombres sin el alto nivel de ética que va más allá de las exigencias legales para obtener la confianza, porque sin ella se puede ganar a corto plazo, pero se pierde a medio y a largo plazo el valor añadido por la confianza, que es condición inevitable de la alta eficacia y de la felicidad humana”²¹⁸.

4. Diferencia entre la Ética y la Moral

Lo moral se determina en base a unos códigos normativos morales, sin justificar las normas que contienen, y la ética reflexiona sobre la justificación de los criterios en los que se basan dichos códigos morales, indagando los motivos por los que debo obedecer esas normas.

Aquella acción que pueda justificarse de forma razonable en base a unos valores, principios, normas y virtudes morales concretas puede considerarse de acuerdo a la ética.

Pese a que el término ética viene del griego y el vocablo moral del latín, ambos tienen la misma significación original. El término ética (*ethika*, de *ethos*) significa costumbre, comportamiento y se refiere a unos principios de la conducta humana. Moral (*mos*, *moris* o *mores*) significa también costumbre. Y pese a que ambas etimológicamente significan lo mismo, la ética se relaciona con las normas que surgen del interior del individuo, mientras que la moral de las normas que provienen del exterior, de la sociedad. Aunque ambas se refieren a normas de comportamiento, es a

²¹⁸ GELINIER, Octave, “Ética de los Negocios”, Espasa-Calpe, Madrid, 1991, p.10

la moral a la que se refieren las costumbres dentro de una sociedad o cultura determinada, y a la ética la explicación de por qué se siguen dichas normas. La ética es el estudio filosófico y teórico de la moral, y la moral es la práctica. Las valoraciones éticas y morales contienen expresiones como buenos o malos, correctos o incorrectos, etc. cuando se refieren a las acciones y situaciones, pero la moral se ocupa de regular las acciones con normas y leyes (que nos dicen cómo vivir), y la ética reflexiona sobre las mismas (su origen y validez). Moral y ética se complementan, ya que los principios éticos regulan el comportamiento moral, es decir, la moral se compone de normas que regulan las acciones de las personas, y la ética cuestiona el porqué de dichas normas. Solomon lo explica así: "la ética se refiere al estudio y la justificación de los valores y las reglas de conducta con los que vivimos. Así, el juicio moral es un producto de la sociedad, donde los valores personales son, en su mayoría, aprendidos y compartidos por un gran número de individuos. Los dos significados se unifican en el hecho de que el ser humano se comporta bien o mal conforme a un complejo conjunto de reglas, costumbres y expectativas; en constante cambio las que está forzado a reflejar en su conducta y actitudes, para justificar y a veces revisarlas"²¹⁹. Con ello, etimológicamente ética y moral vienen a referirse a la misma realidad. Y, aunque se usan como si fueran sinónimos, tienen significaciones distintas del actuar humano.

Existen tres diferencias básicas entre ambos términos:

1. En la moral, las normas nacen a nivel externo, y son de carácter impositivo en la mente del individuo

²¹⁹ SOLOMON, Robert C., "On Ethics and Living Well", Thomson Wadsworth, Estados Unidos, 2006, p. 3. Traducción propia.

2. En la ética, las normas nacen internamente en la persona, pueden estar o no ajustadas a la moral recibida de fuera, y su carácter es intrínseco, personal y autónomo.
3. Por último, la ética es axiológica, es decir, se compone de normas formadas dentro del individuo como resultado de su reflexión sobre los valores morales

Pero, pese a estas diferencias, a menudo se vuelve al sentido etimológico de los términos, y se usan indistintamente uno y otro con frecuencia.

5. Las Éticas Aplicadas

La filosofía, junto a su componente teórico, tiene otro de carácter práctico, que la vincula con la vida diaria. Es lo que se conoce como filosofía aplicada o práctica, y dentro de ésta, se encuentra la ética empresarial, que es una ética aplicada.

Las éticas aplicadas tienen como objetivo ser útiles como guías para tomar el mejor camino en el decidir o actuar en una situación concreta. La ética aplicada "pretende orientar la acción"²²⁰. No se trata de decir al individuo lo que es bueno o mal, sino que intenta conciliar las acciones con ciertos principios éticos, resultado de la reflexión y de la fundamentación teórica. Surgen las éticas aplicadas en las décadas de los sesenta y setenta del siglo XX como consecuencia de las reclamaciones por parte de ciudadanos,

²²⁰ CORTINA, Adela, "El estatuto de la ética aplicada. Hermenéutica crítica de las actividades humanas", Isegoría, revista de filosofía moral y pública, Instituto de Filosofía del CSIC, 13, 1993, p. 120

políticos, expertos y éticos, y de exigencias de una realidad social en búsqueda de respuestas aplicables a las vivencias existentes. Por las condiciones de la época, surge una amplia variedad de reflexiones éticas sobre los fenómenos principales en la vida de las personas.

Parecen escucharse voces que, en contra de los que desde lejos llevan anunciando la muerte de la moral, hablan de la revitalización de la ética -considerada por algunos como la rama de la filosofía más fértil en el contexto actual- pero, como señala el catedrático de la Universidad Complutense José Iturmendi, especialmente fecunda en la modalidad de las llamadas éticas aplicadas, en contraste con el dominio que en este ámbito había tenido en el pasado la reflexión preferente sobre cuestiones de *ethica generalis*, esto es, la ética que se ocupa de identificar la virtud y los deberes que son propios de todo ser humano frente a la *ethica specialis* que toma en consideración los deberes y virtudes propios de algún grupo de personas o de algún sector de actividad"²²¹.

Hoy día, las éticas aplicadas son disciplinas de la filosofía que estudian la ética en diferentes áreas, como el ejercicio profesional, la bioética, las organizaciones empresariales, el medioambiente, etc. Requiere la ética aplicada de la aportación de expertos de distintas áreas que ayuden a resolver problemas para los que no hay soluciones sencillas. Para ello, se han creado comités de ética en distintas profesionales, organizaciones y empresas, donde muchos de ellos han creado códigos de conducta, han solicitado auditorías éticas y buscan forjar conductas cimentadas en

²²¹ ITURMENDI MORALES, José, "En torno a la deontología, la función social y la responsabilidad de las profesiones jurídicas", Anuario Jurídico y Económico Escorialense", época II, nº 31, 1998, p. 106

valores, principios y virtudes, aparte del cumplimiento legal. Para Cortina, "la formación de las comisiones es un factor central en el desarrollo de la ética aplicada; la composición de las mismas es un problema ético de primera magnitud, porque de su trabajo depende mucho de lo que cristaliza como ética cívica"²²².

La opinión pública es otro elemento que hoy día demanda y elabora respuestas éticas para los temas de la vida diaria. Mediante esta aportación los ciudadanos demandan que se les respete como miembros de la comunidad. "También, en ocasiones -señala Cortina-, van percatándose de que no basta con reclamar derechos, sino que es preciso asumir responsabilidades y participar directamente, bien en las distintas esferas como «legos» en la materia (pero como protagonistas en tanto que afectados), bien a través de la opinión pública, que es uno de los órganos por los que se expresa el «republicanismo moral»"²²³.

En los últimos tiempos, dentro de las éticas aplicadas ha sido de gran relevancia la ética empresarial, que descubre y aplica valores y normas compartidas al ámbito de la organización empresarial como modelo comunitario. Los miembros de la empresa deben cumplir con unas obligaciones y ser responsables por unos resultados, fundamentados en la cooperación mutua. De la misma forma, toda empresa debe ajustarse a un marco de justicia legal, ética y moral.

²²² CORTINA, Adela, "La dimensión pública de las éticas aplicadas", Revista Iberoamericana de Educación, Organización de Estados Iberoamericanos, n° 29

²²³ CORTINA, Adela, "La dimensión pública de las éticas aplicadas", Revista Iberoamericana de Educación, Organización de Estados Iberoamericanos, n° 29

Un concepto básico de la ética empresarial es la responsabilidad social corporativa, por la cual -como se indicó anteriormente- la empresa ha de contemplar siempre las necesidades y demandas de sus grupos de interés o "stakeholders", individuos que pueden ser afectados por las actividades u operaciones de la empresa. Pero esta responsabilidad social no puede asumirse individualmente, sino que se necesita crear organizaciones que protejan los derechos del conjunto de grupos de interés de la empresa. Ser socialmente responsable, desde el prisma ético, es ir más allá del justo cumplimiento de la norma legal, lo que exige moverse de manera voluntaria hacia nuevas exigencias de la sociedad, aumentar la inversión en capital humano, enriquecer el vínculo de la empresa con los grupos de interés, mayor respeto por el medioambiente en búsqueda de la sostenibilidad, etc.

6. La Ética Empresarial

Con el objetivo de concretar una visión ética de las acciones y operaciones de las empresas, surgió en Estados Unidos en la década de los setenta del siglo XX el diálogo sobre ética empresarial. Hoy día está extendido por todo el mundo -conocida también como ética de la empresa, ética de las organizaciones, ética de los negocios, "business ethics", etc.- refiriéndonos a la ética empresarial como la aplicación y estudio sistemático de costumbres, valores morales y estándares que guían la conducta en el contexto empresarial. Como señala Rodríguez Rubio, "la ética empresarial tiene que ver con lo que constituye lo justo y lo injusto de la conducta humana en el ámbito del mundo comercial. Basada en el principio de respeto al ser humano, la ética empresarial promueve la aplicación de criterios

morales a la empresa, a todos sus participantes y relacionados con la misma".²²⁴

Para Lawrence, Weber y Post los principios éticos son guías de conducta moral; la ética nos indica si nuestra conducta es moral o inmoral, a la vez que nos dice cómo pensamos y nos comportamos con otros, y cómo queremos que los demás se comporten con nosotros. Definen la ética empresarial como la aplicación de ideas éticas generales a la conducta dentro de la empresa. De este modo, "para ser consideradas éticas, las empresas deben extraer sus ideas sobre lo que es una conducta apropiada, de las mismas fuentes que cualquier otra persona o entidad. La empresa no debe tratar de hacer sus propias definiciones de lo que es correcto e incorrecto. Empleados y gerentes pueden creer que a veces les está permitido promover o aplicar reglas éticas especiales o más débiles a situaciones en la empresa, pero la sociedad no perdona o permite dicha excepción".²²⁵

Del mismo modo, el autor indica que la ética empresarial es la focalización en un sector concreto -la empresa- de la conducta moral, siendo así una ética aplicada que se basa en el principio del respeto al ser humano, por lo que la ética empresarial promueve la implantación de unos criterios morales a la empresa, a sus participantes y a todos los relacionados con la misma.²²⁶

Por su parte, Velásquez define la ética empresarial como "el estudio de estándares morales y como éstos aplican a los

²²⁴ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la Empresa", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, p. 16.

²²⁵ LAWRENCE, Anne T., WEBER, James y POST, James E., "Business and Society: Stakeholder, Ethics, Public Policy", 11ª Edición, McGraw-Hill Inc., Nueva York, 2005, pp. 82-83. Traducción propia.

²²⁶ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la Empresa", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, p. 16.

sistemas y organizaciones a través de los cuales las sociedades modernas producen y distribuyen bienes y servicios y a la gente que trabaja dentro de esas organizaciones. La ética de los negocios, en otras palabras, es una forma de ética aplicada. Esta incluye no solo el análisis de normas y valores morales, sino también trata de aplicar las conclusiones de ese análisis a la serie de instituciones, tecnologías, transacciones, actividades y procedimientos que llamamos negocios."²²⁷

Nash define la ética empresarial como "el estudio de cómo las normas morales personales afectan a actividades y objetivos de la empresa. No es un estándar ético separado, sino el estudio de cómo el contexto empresarial posee sus propios problemas únicos para la persona moral que actúa como un agente de su sistema".²²⁸

Según Carroll y Buchholtz, "la ética empresarial tiene que ver con la conducta y las prácticas buenas o malas, correctas o incorrectas que tienen lugar dentro del contexto empresarial".²²⁹

Al hablar de ética de los negocios nos queremos referir también a un grupo de normas, valores y principios expresados en la cultura de la organización, que permiten estar a su vez con las expectativas de la sociedad moderna, y más adaptados a los diversos entornos que demandan el respecto a derechos reclamados y deseados por la sociedad y los

²²⁷ VELASQUEZ, Manuel G., "Business Ethics: Concepts and Cases", 5ª Edición, Prentice Hall, New Jersey, Estados Unidos, 2002, p. 15. Traducción propia.

²²⁸ NASH, Laura L., "Good Intentions Aside: A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems", Harvard Business Press, Boston, 1990, p. 5. Traducción propia.

²²⁹ CARROLL, Archie B. y BUCHHOLTZ, Ann K., "Business and Society-Ethics and Stakeholder Management", 7ª Edición, South Western College Publishing, Ohio, Estados Unidos, 2009, p. 242. Traducción propia.

valores que ésta comparte. Para Weiss, en esta línea, tiene que ver con decisiones y acciones en las actividades de la empresa, y "las soluciones éticas para la empresa y para los problemas organizacionales pueden tener más de una alternativa correcta y algunas veces ninguna solución correcta parece estar disponible. Aprender a pensar, razonar y a actuar éticamente nos puede llevar a estar consciente y a reconocer un potencial problema ético. Luego podremos evaluar los valores, suposiciones y juicios nuestros y de otras personas respecto a un problema, antes de actuar".²³⁰

Ha habido una evolución en el concepto de la ética empresarial. Tradicionalmente se vinculaba a cumplir las normas legales y las regulaciones internacionales. A su vez, muchas empresas se limitaban a crear y seguir algunos manuales sobre lo que podían hacer o no sus empleados en algunas esferas específicas. Hoy día, el concepto de ética empresarial es mucho más extenso, ya que no solo implica obedecer la ley y tratar de determinada manera a los trabajadores, sino que supone atender las demandas de sus grupos de interés y cuidar la calidad del vínculo de la empresa con estos mismos grupos de interés. La ética empresarial busca erigir organizaciones humanistas que respeten la dignidad del ser humano. En este sentido, Rodríguez Rubio señala que la "la ética empresarial es una aplicación de la ética a las relaciones humanas dentro del mundo empresarial, es una ética aplicada".²³¹

Se visualiza la ética empresarial como una ética aplicada que estudia cuestiones normativas de índole moral que se

²³⁰ WEISS, Joseph W., "Business Ethics, A Stakeholder and Issues Management Approach", 3ª Edición, Thomson South-Western, Quebec, Canadá, 2003, p. 7-8. Traducción propia.

²³¹ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la Empresa", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, p.14.

encuentran en el entorno de los negocios y la gestión empresarial. De la misma manera, se ocupa de las virtudes personales que deben emanar en el campo de los negocios, queriendo demostrar que las mismas deben formar parte de lo considerado correcto para todas las personas que forman una organización, así como para la sociedad en que actúa la misma.

Y en este punto, ¿por qué es necesaria la ética empresarial? De una lado, por los requerimientos éticos que exigen respuestas proactivas desde toda organización. Todos los grupos de interés, tanto internos (trabajadores y accionistas) como externos (consumidores, competencia, administración, etc.) esperan de las empresas un comportamiento moral y nuevas actitudes y compromisos para con la sociedad. Las organizaciones son sometidas a presiones de los grupos que de alguna manera se sienten afectados por sus actividades, queriendo evitar efectos negativos en el resultado de sus operaciones y que reparen de manera responsable cualquier efecto dañino que se produzca. Así, la empresa debe actuar de manera responsable y como una buena ciudadana corporativa²³².

A su vez, la ética es parte imprescindible de toda actividad humana. Y como los negocios tienen lugar entre personas, éstas deben comportarse de manera justa, conforme a normas morales derivadas de su condición de seres humanos, racionales y libres. Las empresas son un importante componente de la sociedad, y afectan mucho a la vida de las personas. En ocasiones, los asuntos morales se tratan de manera distinta en el entorno empresarial, justificándose

²³² En este sentido, MCINTOSH, Malcolm, LEIPZIGER, Deborah, JONES, Keith L. Y COLEMAN, Gill, "Corporate citizenship successfully strategies for responsible companies", Financial Times Pitman Publishing, Londres, 1998

que en el mundo de los negocios las cosas se hacen diferente. Esta circunstancia ha convertido comportamientos amorales o inmorales en patrones de conducta generalmente aceptados. No obstante, la moralidad debe mantenerse en cualquier ámbito o circunstancias, porque solo existe una ética a nivel personal, social y en los negocios. No se pueden separar de las empresas la moralidad y los valores, porque las empresas y la ética se vinculan a una misma realidad; por ello, la ética es una exigencia en todos los ámbitos de negocios.

Actualmente, en el ámbito de los negocios se está volviendo a los valores éticos, incluso a la espiritualidad, pero no como religión sino como fin último de toda empresa, que es el de servir a la comunidad en la que participa. Las empresas socialmente responsables persiguen tanto fines económicos como éticos, que se manifiestan por el cambio que produce en el interior de las personas. Por estos motivos, hoy las empresas necesitan revalorizar las actitudes y valores de sus directivos y del resto de empleados, de manera que se perciba a la ética empresarial como una necesidad y como un modo de actuar dentro de la organización.

Con el fin de obtener estos objetivos, las acciones de la empresa, y por tanto de sus integrantes, deben ser transparentes, honestas y veraces. Las empresas deben vivir la prudencia, evitando perjudicar a otros a través de sus operaciones y de sus actividades, lo que supone ser íntegros en la manera de obtener sus beneficios, pese a vivir en un periodo de alta competencia e incertidumbre. Y no por ello son opuestas la responsabilidad moral y la ética a los objetivos de beneficio, ya que se correría el riesgo de desaparición de la empresa, suprimiendo con ello los beneficios que provee a la sociedad. No obstante, la empresa debe tener claro que faltar a la ética, pese a tener un

beneficio aparente en el corto plazo, puede tener a su vez altos costes en el largo plazo, tanto económicos como sociales. Por este motivo, toda empresa debe evitar incurrir en conductas o actividades que puedan dañar el bienestar de sus miembros, de la misma empresa o de la sociedad en que la que está inmersa. Y el mejor camino de conseguirlo es trabajar en un clima organizacional donde predominen normas y valores que propongan un correcto equilibrio entre su responsabilidad moral y ética, y sus objetivos de beneficio.

Hay que señalar que la visión ética y los valores empresariales no siempre se identifican totalmente con la de sus miembros. Esto se debe a que la ética empresarial requiere comprender el funcionamiento de las organizaciones (naturales, estructura, competencia, etc.) y los procesos que determinan las decisiones y el comportamiento en las mismas. En cambio, la ética personal está basada en el razonamiento individual. Por ello, ante esta dualidad, las empresas deben promover una cultura ética teniendo en cuenta los valores de las personas que la integran, y no tratar a sus miembros como un recurso más. Y debe también tener en cuenta la sociedad de la que forma parte, y a la que afecta en mayor o menor medida. Por otro lado, todo integrante de la organización debe ser íntegro, productivo y honesto, sumando valor a la empresa que lo emplea y sirviendo a los más miembros de la misma. No obstante, como indica Hamburger, "hacer posible una ética de la empresa no es tarea fácil. Ello demanda valentía, justicia, y prudencia, que son virtudes fundamentales en la persona que vive éticamente".²³³

²³³ HAMBURGER FERNÁNDEZ, Álvaro A., "Ética de la Empresa, el Desafío de la Nueva Cultura Empresarial", Editorial Paulinas, Bogotá, Colombia, 2004, p. 35.

La excelencia en el trabajo necesita de la práctica de virtudes morales. Rodríguez Luño se refiere a la virtud moral como "la intención firme y estable de los fines virtuosos (el hombre justo quiere ser justo siempre, y no sólo cuando le conviene) y también elección y realización de las acciones que aquí y ahora encarnan esos fines".²³⁴

En el entorno laboral, la experiencia diaria es un campo propicio para la práctica de las virtudes, porque, por ejemplo, cumplir con la responsabilidad y resistir las tentaciones que se pueden dar recurrentemente en el mundo de los negocios supone practicar la templanza. También, obrar con justicia supone respetar a los demás y proteger sus derechos, dando a las personas lo que les corresponde. Esto supone ser justo con los demás, aunque piensen de manera diferente o aún si no nos simpatiza. Supone respetar a otros sin que medie ningún interés egoísta. Robar, defraudar, extorsionar, corromper, dañar bienes de otros, atentar contra la integridad física o mental de cualquier persona, así como incumplir los acuerdos y los pactos, discriminar negando derechos individuales, representan una clara violación a la justicia. Como indica Velásquez, "discriminar es el acto indebido de distinguir ilícitamente entre las personas, no con base en su mérito individual, sino con base en un prejuicio o alguna otra actitud odiosa o moralmente reprobable. Discriminar en el empleo es tomar una decisión (o serie de decisiones) adversa contra empleados (o prospectos empleados) que pertenecen a cierta clase, debido a un prejuicio moralmente injustificado hacia los miembros de esa clase".²³⁵

²³⁴ RODRIGUEZ LUÑO, Ángel, "Ética General", 5ª Edición, Ediciones Universidad de Navarra S.A., 2004, p. 218.

²³⁵ VELASQUES, Manuel G., "Ética en los Negocios: Conceptos y Casos", 4ª Edición, Prentice-Hall, México, 2000, p. 371.

La prudencia es otra virtud a practicar en el ámbito laboral. En su razonamiento, la persona prudente está atenta a circunstancias concretas que conducen a una acción o decisión, y resuelve con justicia las diversas situaciones con las que se encuentra. Rige sus acciones sobre la realidad que le rodea, pero buscando transformarla para que esté acorde con lo verdadero y lo bueno para todos.

Estas virtudes, así como la confianza, la lealtad y la honradez, expresan realidades que se producen en el interior del hombre, pudiéndose dar en el ámbito de los negocios sin que por ello se obstaculice el objetivo de beneficio que buscan las empresas. Es más, las empresas deberían visualizar la aportación que las virtudes tienen en la generación de valor económico real. Y tanto los empleados como la empresa misma deben comportarse moralmente con independencia de los resultados que se produzcan de la conducta respecto al logro de sus fines lucrativos o la obtención de un beneficio personal.

Como indicaba Aristóteles, un comportamiento ético llevará con el tiempo a la felicidad derivada del deber cumplido. Y todo ello aunque a los ojos de los demás parezca un actuar adverso. El hombre debe buscar la felicidad, disfrutando su existencia y compartiendo con los demás lo mejor de sí mismo. Así, las personas virtuosas contribuyen al germen de una sociedad más justa, propiciando el bien común. De la misma manera aplica a toda empresa que se considere virtuosa.

La empresa moderna tiene la misión de formar a todos sus miembros, a través de la formación y la práctica de buenos hábitos. Pero no son suficientes la formación y la aceptación de lo moral y lo ético. No hay que quedarse en la teoría, teniendo que pasar a la práctica y conseguir un compromiso

personal e institucional hacia la ética, que se consigue a través de acciones y decisiones concretas y justas. No obstante, no se puede esperar un compromiso individual de los empleados si no se ha trabajado este aspecto desde el inicio de su vida laboral. El trabajador viene a la organización con una posición personal concreta sobre lo que considera moral. La empresa, sin embargo, puede promover en sus integrantes, además de ese conocimiento intelectual y técnica a través de la formación, hábitos de justicia, solidaridad, compromiso con la verdad, honradez y responsabilidad ética y social. De esta manera puede la empresa convertirse en un centro de valores, llegando a ser el ambiente laboral terreno fértil para instruir y practicar las virtudes morales.

Dentro de la ética empresarial, adquieren significada importancia también los valores sociales. La empresa forma parte de una sociedad, y pueden entrar en conflicto los valores sociales con los valores de la organización, pudiendo hacer que ésta pierda legitimidad. La organización empresarial es parte activa de la comunidad, y es lugar donde muchos individuos se realizan. Por ello, los elementos utilizados para promover un comportamiento correcto en la empresa deben tener una dimensión universalista, que implica que los valores morales y éticos deben ser aceptados por todos los integrantes del núcleo social en general.

En este sentido, como indica Ángel Vega, "la legitimidad social es un patrón que sirve para medir el éxito de la empresa en el proceso de ajuste de sus valores particulares a los de la sociedad. Una empresa que busca la legitimidad social debe sintonizar sus valores con las que normas que

califican de admisible una determinada conducta dentro de entorno social del que forma parte"²³⁶.

En caso de no producirse esta sintonía entre las dos estructuras de valores, se produciría una verdadera amenaza para la legitimación social de la empresa, por lo que buscar dicha legitimidad es un ejercicio vital para la supervivencia o para el éxito de la organización.²³⁷

Los empleados, con independencia de su nivel jerárquico, se enfrentan a diario a dilemas éticos. Temas como el conflicto de intereses, la falsedad en informes (contables, gastos de dietas y viajes), sobornos, aceptación de regalos o favores, etc., pueden afectar a la justicia de sus acciones y a la imparcialidad de sus decisiones. Por desgracia, tanto directivos como el resto de personal se ven a diario a diversas disyuntivas de carácter ético en sus quehaceres profesionales, sin tener preparación o formación en el ámbito de la ética profesional, o guías o códigos éticos que les ayuden a tomar decisiones éticas. Hay veces en que es fácil determinar si una acción o decisión es ética, pero en otras muchas situaciones no es tan sencillo, y más aún en un mundo tan globalizado donde pueden existir valores cambiantes y opiniones diferentes sobre asuntos clave en cuanto a la moralidad de una conducta.

Desarrollar y mantener empresas éticas no es un objetivo imposible, aunque hay que tener conciencia sobre la respuesta a planteamientos como la sensibilidad ética de las

²³⁶ ÁNGEL VEGA, José Luis, "Responsabilidad social y los principios del desarrollo sostenible como fundamentos teóricos de la información social de la empresa", ESIC Investigación Docente, 2004, p. 40

²³⁷ DOWLING, J. y PFEFFER, J., "Organizational legitimacy: social values and organizational behavior", Pacific Sociological Review, nº 18, 1975, pp. 122- 136

personas, a los principios y guías disponibles actualmente para ayudar a los miembros de la organización a ser éticos, a las estrategias o mejores prácticas existentes para crear una mejor cultura ética en la organización, etc. La búsqueda a algunas de estas preguntas es lo que ha motivado el presente trabajo. Algunos de estos interrogantes pueden ser contestados examinando los factores que afectan al comportamiento moral de los integrantes de la organización empresarial.

7. La Ética y la Actividad Financiera

En los próximos párrafos, vamos a intentar acercarnos a algunos de los problemas conexos con la actividad financiera y el sistema financiero en su conjunto.

La casuística es abundante, por la variedad de actores, de mercados, de nuevos productos que se van generando, de los distintos intereses -a veces contrapuestos-, de toda la regulación y entramado legal y jurídico por el que transcurre la actividad financiera... Y todo ello, con el marco de un clima ético-social, no suficientemente adecuado al deseado para un correcto funcionamiento del sistema.

Pero con la finalidad de no perder el hilo en un entramado casuístico tan vasto, procede intentar simplificar, buscando

reducir a esquemas, figuras y estructuras recurrentes²³⁸. Con tal fin, tras definir algunos de los ámbitos más frecuentes²³⁹, trataremos de hacer algunas propuestas de criterios que puedan servir de pista para orientar la acción de los individuos, explorando que repercuta en la eficiencia del sistema y el bien de toda la sociedad.

Para clasificar la problemática moral referida al mundo de las finanzas, tomaremos como referencia tres distintos puntos de vista en los que se realiza la actividad financiera:

- De una parte se encuentra el propio mercado, vulnerable siempre frente a prácticas injustas (manipulación, fraude), e imposible de asegurar desde la legalidad y la coercibilidad de contratos inteligibles, pero que, sin embargo, está necesitado de transparencia y

²³⁸ Para más detalles de esta casuística remitimos a las siguientes obras: BOATRIGHT, J.R., "Ethics in Finance", Blackwell Publishers, Oxford, 1999; BEAR, L.A. y MALDONADO-BEAR, R., "Free Markets, Finance, Ethics and Law", Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.

²³⁹ Se deviene imposible cubrir todos los problemas morales que provienen del mundo de las finanzas, son demasiados flancos a cubrir. De un lado estaría la propia prevención por la autonomía que está tomando la economía financiera de la economía real, convirtiéndose en un fin en sí misma, y que genera cierta inquietud sobre todo por la sobredimensión y elevado número de recursos que ha cogido, y que en ocasiones ha puesto en jaque la estabilidad macroeconómica de alguna región del mundo. Por otro lado se encontrarían los problemas surgidos por la fascinación de poder crear productos que, en origen creados para cubrir determinados riesgos, lo que hacen es estimular determinadas políticas más agresivas. El sentido común nos indica, en esta línea, que no todo lo que se puede hacer técnicamente, es moralmente deseable, y que es reconocible esa separación, esa "restricción ética", entre "lo que se puede hacer" y "lo que se debe hacer".

justicia si realmente quiere seguir siendo una herramienta útil.

- En segundo lugar, deberemos fijarnos en los problemas y dilemas éticos que surgen por la existencia de intermediarios financieros, tanto personas físicas como empresas que prestan este tipo de servicios. La relación de éstos con sus clientes es un caldo de cultivo para las malas prácticas, por tanto que el cliente puede ser víctima de un trato injusto, sea por engaño o cualquier otro abuso.
- Por último, estarían los dilemas éticos derivados de la misión y los objetivos marcados y llevados a término por la dirección financiera de la empresa. Se trata de maximizar el valor para el accionista, clarificando el contenido preciso de dicho hito, en los contextos reales y en las decisiones concretas; tarea no fácil.

Partiendo de esta referencia a los tres puntos aludidos - mercados financieros, intermediarios financieros y la función financiera de las empresas-, pasemos a estudiar los principales problemas éticos a los que se enfrentan.

7.1. Mercados Financieros

Los mercados en general tienen como objetivos:

- fijar los precios, que se hace por la Ley de la oferta y la demanda, favoreciendo la libre competencia
- agilizar los intercambios entre las partes, por medio de la organización del mismo, y procurando un cómo, un dónde y un cuándo

Por ello, deben, y especialmente los mercados financieros, transmitir confianza y credibilidad para que los usuarios sigan operando en el mismo a través de los distintos mecanismos que pone el mercado a su disposición. Es por ello que es natural que la confianza a la que se ha hecho alusión no permanezca en el caso de que se produzca cualquier abuso de mercado²⁴⁰, de la existencia de unas condiciones justas de interacción entre sus miembros. Esta confianza tampoco podrá mantenerse si se producen distorsiones, más o menos importantes en cuanto a la cantidad o calidad de información que se encuentra accesible para todos los miembros que operan en el mismo. Por este motivo, cualquier fraude en el manejo

²⁴⁰ Véase la Directiva 6/2003/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de enero de 2003 sobre las operaciones con información privilegiada y la manipulación del mercado (abuso de mercado).

y suministro de la información -*insider trading*²⁴¹-, así como la manipulación del mercado -tanto por la modificación artificial o dirigida de precios o por la difusión de noticias falsas o engañosas- atentarán contra la propia esencia de funcionamiento y razón de ser del mercado financiero y, en consecuencia, reprobable desde el punto de vista ético.

La manipulación de los precios de los activos financieros en el mercado se puede llevar a cabo de múltiples maneras²⁴². Una de ellas recibe el nombre de *Muscle Play*, que consiste en intentar aprovechar una situación pseudo-oligopolística en un momento dado para promover un movimiento de precios de tal dimensión que las pérdidas generadas por ese movimiento sean menores que los beneficios que se generan por el resultado final. Basta, para conseguir este fin, con tener una posición de dominio en el mercado durante un sucinto periodo de tiempo.

²⁴¹ Expresión anglosajona que se corresponde con un acto delictivo referido al uso de información privilegiada con la que conseguir beneficios no habituales mediante inversiones en los mercados financieros. Miguel Córdoba Bueno. Diccionario Económico Expansión. www.expansion.com/diccionario-economico/insider-trading.html, última consulta el 12 de febrero de 2.015.

²⁴² Véase al respecto, ARROYO, Antonio, "La manipulación de las cotizaciones de bolsa", Ediciones ICAI, Madrid, 1979

Para comprender mejor esta forma de manipulación de las cotizaciones en los mercados financieros, vamos a poner un ejemplo que se llevó a cabo a mediados de los años 1.990. En los cinco últimos minutos de contratación en la Bolsa de Madrid, un único operador bursátil consiguió bajar el índice un 2% con una operación de algo más de 30 millones de euros (aproximadamente 5.000 millones de pesetas, que era la moneda en la que cotizaban los activos por entonces), en un período de claro clima de euforia y de tendencia alcista. Con esta operación, se produjeron unas pérdidas con valor de 2.400 millones de euros (400.000 millones de pesetas).

La finalidad de esta operación por este poderoso operador institucional no era otra que la de, con esta operación bajista, evitar el pago derivado de la expiración de unos contratos de opciones²⁴³ que tenía suscritos con otra entidad cuyo subyacente era el índice de la Bolsa de Madrid.

Este y otros tipos de actuación de manipulación de precios suele producir un efecto de imitación por parte de otros

²⁴³ Una opción es "un contrato que reconoce el derecho a su poseedor, pero no la obligación, a adquirir -si es una opción de compra- o a vender -si la opción es de venta-, cierto activo (activo subyacente), sujeto a determinadas condiciones de precio (precio de ejercicio), en un período establecido (período de vencimiento) o en una fecha límite prefijada (fecha de vencimiento o de ejercicio), todo ello a cambio de una prima que es el precio que ha de abonarse por la opción". Ignacio López Domínguez. Diccionario Económico Expansión. <http://www.expansion.com/diccionario-economico/opcion.html>, última consulta el 12 de febrero de 2.015.

operadores, que generalmente perjudica a los menos experimentado, e incluso a generar situaciones de pánico que, en todo caso, no contribuyen al normal y correcto funcionamiento de los mercados financieros.

En cuanto al anteriormente nombrado problema del *Insider Trading*, se trata del más clásico y paradigmático de los problemas éticos en el mundo de las finanzas. Muchos de los escándalos financieros más sonados -algunos como el de Boeski o Ibercorp han sido mencionados en este trabajo- están basados en estas malas prácticas. La naturaleza de este problema consiste en que alguien hace uso de una información no pública en beneficio propio, comprando o vendiendo activos en un precio o plazos que le benefician, a costa de quienes no han dispuesto de dicha información y que, por tanto, no pudieron seguir la misma estrategia con todos los datos disponibles en su haber. Es irrelevante desde nuestro estudio, pero todo lo contrario desde el punto de vista de la regulación jurídica en los distintos ordenamientos, el camino o modo por el que se obtuvo dicha información privilegiada.

Otro de los problemas éticos deriva de la existencia de inevitables y evidentes asimetrías bien en la información²⁴⁴

²⁴⁴ Está claro que no es razonable que todos tengan la misma información, ni siquiera se desea aspirar a ello. Se trata de cuestionar desde el

(como en el *Insider Trading*) o en la competencia, es decir, fundadas en el poder de negociación a partir de la que se obtienen de manera injusta ventajas sobre los demás participantes.

También se puede advertir de otro medio por el cual se está faltando posiblemente a la ética, con la aparición de cada vez más complejos y sofisticados productos de ingeniería financiera, que sólo lo comprenden los perfiles más cuantitativos de las entidades financieras que los desarrollan. Generan una situación de asimetría y frecuentemente advierten que se pueden aprovechar de la ingenuidad de quienes acuden a estas herramientas a fin de cubrirse de riesgos con productos derivados²⁴⁵.

Un caso sonado de lo anteriormente expuesto fue el de Bankers Trust y la compañía Procter & Gamble. Esta última, con la finalidad de cubrir determinados riesgos inherentes a su propio negocio y actividad, solicitó a Bankers Trust el diseño y creación de un instrumento derivado que no fue capaz de comprender en todas sus implicaciones. Se trataba

punto de vista moral que esa información se hubiera conseguido de manera ilícita, violando algún derecho o desatendiendo alguna obligación.

²⁴⁵ Si bien una de las utilidades de los productos derivados es la cobertura de riesgos en la inversión de otros activos, hay que destacar que son productos sujetos a un elevado apalancamiento, ya que la inversión inicial necesaria es reducida en comparación con la exposición al subyacente que se obtiene, por lo que los resultados pueden multiplicarse, tanto en sentido positivo como negativo, en relación con el efectivo desembolsado. Por lo tanto, son productos de riesgo elevado.

de cubrir el riesgo interés por medio de un *swap*²⁴⁶ que convertía los flujos fijos en variables. Pero en lugar de hacerlo con un swap ordinario lo hizo con un swap apalancado, rara vez utilizado por una entidad no financiera. Por tanto, mientras cubría a Procter & Gumbel del riesgo de tipos de interés a la baja, lo expuso a los diferenciales de los tipos alemanes y americanos con efecto multiplicador, llevando a la empresa a pérdidas de más de 160 millones de dólares. La justicia le dio la razón a Procter & Gumbel posteriormente.

Tanto el legislador nacional como el comunitario²⁴⁷ son plenamente conscientes de la importancia de proteger este bien jurídico y de esta manera intentan preservar la confianza de los operadores e inversores y la integridad de los mercados, vigilando que haya transparencia e igualdad de oportunidades entre todos los participantes. De esta

²⁴⁶ Los *swaps* u operaciones de permuta financiera son acuerdos entre dos partes para el intercambio de sendos flujos de caja futuros (pagos o ingresos) en la misma o diferente moneda, correspondientes a operaciones de endeudamiento o inversión sobre el mismo nominal y vencimiento, siendo el tipo más corriente el que intercambia el pago de intereses relativos a pasivos (operaciones de endeudamiento que buscan el aseguramiento del tipo de interés ante posibles variaciones al alza), pero existiendo, de la misma manera, *swaps* que implican el intercambio de flujos de intereses de activos (operaciones de inversión que buscan asegurarse un nivel mínimo de rentabilidad). Ignacio López Domínguez. Diccionario Económico Expansión. <http://www.expansion.com/diccionario-economico/opcion.html>, última consulta el 12 de febrero de 2.015.

²⁴⁷ Véase la Directiva 2.003/6/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de enero de 2.003 sobre las operaciones con información privilegiada y la manipulación del mercado (abuso de mercado), Diario Oficial de la Unión Europea de 12 de abril de 2.003

manera se alcanza la meta o el objetivo hacia lo que todo parece apuntar: la eficaz asignación de los recursos económicos que, al fin y al cabo, se dirijan a repercutir en beneficio del bien común.

7.2. Servicios Financieros

Los bancos comerciales, los fondos de pensiones y de inversión, las compañías de seguros, las agencias y sociedades de valores y otros muchos agentes que se dedican a ofrecer asesoramiento conforman la industria financiera, que suministra distintos servicios, tanto a individuos como a empresas y a la misma administración pública.

Los que operan en el sector de los servicios financieros, generalmente, lo hacen como intermediarios a favor de terceros con sus recursos, más que para sí mismos. Suelen actuar como agentes, consejeros o asesores, o para planificar las inversiones de sus clientes; en otras ocasiones es una simple relación de comprador y vendedor.

De la interpretación de la relación pueden derivarse muchos conflictos éticos. En el trasfondo de este asunto se encuentra el aspecto de la profesionalidad y el dilema de lo que en el entorno de la administración empresarial se conoce bajo el nombre de Teoría de Agencia.

La separación entre la propiedad y el control da lugar a la relación de "agencia", que se define como una relación contractual mediante la cual una persona -a quien se denomina principal- designa a otra -denominado agente- para que realice un trabajo en su beneficio, de tal manera que el principal tiene que delegar en el agente cierta autoridad y capacidad de gestión²⁴⁸. El principal actúa como si lo hiciera en beneficio propio -*quam in suis*- toda vez que tiene que acudir al conocimiento especializado y habilidades que el agente tiene y que él no puede suplir.

En el caso de la intermediación financiera, es difícil que el principal pueda disponer de criterio para fijar la dirección de la acción más adecuada para sus intereses, dejando la toma de decisiones ordinarias en gran medida a discreción del agente. Sería casi imposible, en caso contrario, fijar en un contrato entre las partes que ajustara totalmente el contenido del mandato, por lo que se presupone la buena fe del agente, sus conocimientos y solvencia técnicos, y un adecuado comportamiento deontológico-profesional. Pero desgraciadamente hay continuos conflictos de intereses que interfieren en el curso de la acción que

²⁴⁸ JENSEN, M. C. y MECKLING, W. H., "Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost and Owners-hip Structure", *Journal of Financial Economics*, 3, 1976, pp. 305-360.

debiera ponerse en marcha si se quisiera, verdaderamente, velar sin lugar a dudas por los intereses del cliente o principal.

Estas situaciones son difíciles de controlar y, en muchos casos, generan conductas oportunistas, poco atractivas desde la perspectiva moral. La única solución a estos casos pasa por una exquisita profesionalidad por parte de las personas involucradas, así como la declaración explícita y compromiso firme ante la sociedad de atarse a elevados estándares éticos, pagando la sanción económica correspondiente en el caso de que se quebrantara el compromiso, poniendo en tela de juicio la confianza de la opinión pública en el sistema²⁴⁹.

Estos posibles conflictos de interés son distintos también según el nivel operativo. En un gran banco de inversión se encuentra la división de banca corporativa, cuyo cometido son las relaciones contractuales con las empresas emisoras de títulos (que podrían ser tanto acciones -en caso de una salida a bolsa o una ampliación de capital si ya cotizan- o bonos -deuda corporativa en el mercado de renta fija-, entre otras menos representativas). Este nivel operativo-funcional realiza estudios de mercado para aquéllas en todo lo

²⁴⁹ FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, José Luis, "La dimensión ética de la actividad financiera", Cuadernos de la Cátedra, 3, Cátedra de Ética Económica y Empresarial, Universidad Pontificia de Comillas, 2015, p. 10

relacionado con operaciones de *corporate finance*. A su vez, los bancos de inversión tienen la división de *dealing-brokerage* o intermediarios financieros que sólo tienen posibilidad de operar por cuenta ajena en el caso de los *brokers* o por cuenta propia en el caso de los *dealers*. Estos agentes mediadores crean vínculos negociables estables con la banca corporativa, llegando a dar preferencia a los intereses de ésta sobre los intereses de los demás clientes.

Después estaría la estructura de las instituciones de inversión colectiva -entidades gestoras de fondos-, sociedades gestoras de patrimonios colectivos, sociedades de inversión directa en valores para inversores institucionales, y entes depositarios de valores para la inversión mobiliaria colectiva.

Por último se encontraría las estructuras de asesores de inversión, los especialistas en análisis de inversiones, internos a las empresas de inversión, y también independientes, ligados continuamente a los anteriores.

Si analizamos las posibles interconexiones, nos encontraríamos con diferentes tipos de conflictos de intereses: por un lado, los de la relación entre emisores, operadores y gestores; por otro, entre los intermediarios y

los inversores finales, así como entre gestores e inversores. Por último se encontrarían los posibles conflictos entre emisores e inversores²⁵⁰.

En referencia a los problemas entre emisores y operadores y gestores, quizás el problema moral más urgente sea el de la determinación del precio objetivo que se atribuye a los títulos que el emisor pretende sacar al mercado. Si se sobrevaloran los precios de la emisión pública, se lesionan los intereses de los ahorradores. Por otro lado, los colocadores, distribuidores y directores de la emisión se deben a los intereses de la empresa cliente, que tiene un alto interés en que el precio de sea el más alto posible, para obtener una alta financiación. Que esto sea así dependerá de la reputación de la empresa colocadora de la emisión.

Entre intermediarios e inversores finales aparecen frecuentemente conflictos derivados de una excesiva rotación de las carteras o de la búsqueda de operaciones superfluas que generan comisiones por intermediación y no beneficios a

²⁵⁰ Para una explicación más amplia de estas relaciones y conflictos de intereses, remitimos a DE MORA GIL-GALLARDO, J.L., "Conductas profesionales y conflictos de intereses en el mercado de capitales", en IBAÑEZ JIMÉNEZ, J.W. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.L., "Ética y mercado de valores", Marcial Pons, Madrid, 2002

los clientes. Esta conducta -conocida como *churning*- se da con bastante frecuencia en el mercado pese a estar prohibida. Otras conductas frecuentes en esta relación son la recomendación interesada de compra, venta o mantener sobre activos financieros por parte de los analistas, la vulneración del deber de secreto profesional o la negociación de valores conculcando la prioridad del interés del cliente en la ejecución de órdenes bursátiles.

La mayoría de las veces, lo que explica las malas prácticas está muy relacionado en el modo en que se evalúan los resultados y las políticas retributivas y de incentivos en este sector.

El Caso Barings es un exponente claro de este extremo. El operador, Nick Leeson, tomó posiciones fuera de los límites de riesgo establecidos por su banco -Barings-, operando en los mercados asiáticos por cuenta de Barings. A mediados de 1.995 compró futuros²⁵¹ sobre el Nikkei²⁵² en los mercados de Osaka y Singapur, confiado en que la bolsa nipona subiera. Debido al terremoto de Kobe, la Bolsa se desplomó un 6´5%,

²⁵¹ Los futuros son "un contrato o acuerdo vinculante entre dos partes por el que se comprometen a intercambiar un activo (el llamado activo subyacente), que puede ser físico o financiero, a un precio determinado y en una fecha futura preestablecida". Ignacio López Domínguez. Diccionario Económico Expansión. <http://www.expansion.com/diccionario-economico/opcion.html>, última consulta el 13 de febrero de 2.015.

²⁵² Nikkei 225, comúnmente denominado índice Nikkei, es el índice bursátil más popular del mercado japonés, lo componen los 225 valores más líquidos que cotizan en la Bolsa de Tokio

y la entidad perdió unas pérdidas por valor de 600 millones de libras por los contratos de futuros, cuando disponía de un capital de 540 millones. Los accionistas perdieron toda su inversión en la compañía.

En la gestión de fondos se debería aconsejar al inversor según una estrategia orientada al corto-medio-largo plazo. No obstante, la mayoría de los fondos tiene una tendencia al cortoplacismo, dando prioridad a las inversiones que tienen un reflejo inmediato en el valor de la cartera, en perjuicio de otros más rentables desde una perspectiva temporal más prolongada. Dado que los gestores suelen ser evaluados trimestralmente, tienden a querer presentar unos resultados positivos e inmediatos. Una de los medios por los que realizan estas prácticas es el *portfolio pumping*, que consiste en la compra al final del trimestre de acciones de baja capitalización bursátil que el fondo ya tiene en su cartera, con el fin de incrementar de manera artificial el precio de las mismas y, por tanto, el valor liquidativo del fondo de manera temporal, en un momento dado para evaluar el performance del fondo. Dicha estrategia, denominada por la SEC *making the close* o *high closing trading*, tiene numerosos efectos negativos: induce a los inversores, partícipes del fondo o no, a tomar decisiones erróneas, en tanto que la rentabilidad pasada es empleada como criterio

para la elección de un fondo; y supone un mayor número de costes de transacción a los actuales partícipes del fondo.

En cuanto a la relación entre los gestores y los inversores, los conflictos se suelen dar por la relación fiduciaria propia de la relación de agencia. Es esta línea, algunos de los problemas morales que pueden darse son los siguientes: falta de independencia de los analistas, con vínculo contractual con los bancos de inversión, que pueden dirigir políticas de recomendaciones ligadas a intereses propios como inversores institucionales que también son. Peor aún es la no reasignación de resultados, sobre todo cuando se trata de pérdidas, entre distintos fondos de inversión. Por último, se trata de maquillar resultados *-window dressing-*, generando una apariencia falsa, que conduce al cliente a tomar decisiones equivocadas, dejándose convencer por resultados históricos distorsionados.

Por último, entre emisores e inversores puede darse la falta de información relevante, con el fin de tomar decisiones con conocimiento de causa ²⁵³. Estas conductas, aunque muy perseguidas, son difíciles de erradicar completamente, pues

²⁵³ Véase la contribución de BLANCO BERMÚDEZ, Francisco, "La ética en el ámbito de las relaciones entre emisores e inversores", en IBAÑEZ JIMÉNEZ, J.W. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.L., "Ética y mercado de valores", Marcial Pons, Madrid, 2002

adoptan formas más sibilinas que el burdo comportamiento fraudulento.

Para cerrar el círculo de los problemas éticos en este ámbito de los servicios financieros, hay que referirse a los "conflictos de representantes". Las instituciones que tienen depositados títulos de terceros de empresas en los que también tienen inversiones en nombre propio, pueden verse tentados a usar sus derechos de voto en beneficio propio y no en el de sus clientes. Suele ser el conflicto que se da entre grandes y pequeños accionistas, que también entra en materia en el epígrafe siguiente.

7.3. Dirección Financiera

Tras los mercados financieros y la intermediación financiera, no podemos obviar la dirección financiera, como área funcional de la empresa, ni a la forma en que configuran desde aquí la estrategia a largo plazo en la gestión de las empresas.

A diferencia de los gestores de carteras, los directores financieros toman decisiones de inversión respecto a su propia empresa, y no tanto sobre oportunidades de inversión en acciones de otras compañías en un momento concreto.

La dirección financiera se puede enfrentar a dos clases de cuestiones éticas. Por una parte, los directores financieros tienen la obligación de utilizar los activos de la compañía con máxima diligencia, eludiendo hacerlo -en todo caso- en beneficio propio y en perjuicio de la empresa. Hay que ser conscientes de que quienes ocupan estos cargos y funciones tienen acceso a información relevante y delicada de la compañía, susceptible de ser usada en propio beneficio, como ya sucedía en el anteriormente mencionado *insider trading* o tráfico de información privilegiada.

De otra parte, la dirección financiera toma decisiones que atañe a un número no pequeño de grupos de interés, con propósitos, intenciones e intereses legítimos distintos, y que deberían ser balanceados entre sí.

Con lo anterior nos referimos al eterno debate, ya tratado en este trabajo, de si la dirección de la empresa (y la dirección financiera como parte primordial en este aspecto) debe preocuparse por algo más que la maximización del valor del accionista. El objetivo de "maximizar el beneficio para el accionista" puede dejar inerte al director financiero en la toma de decisiones de cierto riesgo, y que afectan, como no se puede esperar de otra manera, a muchos sujetos más que los simples accionistas; y más aún en las operaciones de

fusiones y adquisiciones de empresas, donde se toma el control de otras compañías. Es este último caso, y más cuando la adquisición es hostil, son diversas las partes afectadas: los ejecutivos quieren mantenerse en sus cargos, los accionistas necesitan tomar decisiones con sosiego y un suficiente nivel de información, los trabajadores, que pueden ver peligrar sus puesto de trabajo en caso de que haya distintas personas para las mismas funciones o se busquen economías de escalas, etc.

Parece que no todos están protegidos en estos procesos. Mientras unos son sólo piezas del rompecabezas, otros disponen de información y herramientas para defender sus intereses, conocidos con distintos nombres: caballeros blancos, paracaídas de oro, opciones sobre las joyas de la corona, entre otros.

En todo caso, maximizar el valor para el accionista supone la asunción siempre de ciertos riesgos, y recae en los que tienen que tomar estas decisiones fijar cuál debería ser el nivel de riesgo a considerar. Una decisión en apariencia buena para los accionistas, puede ser contraproducente para empleados, acreedores o deudores de la empresa, e incluso los propios directivos.

Habría que preguntarse, pues, si es ético que la dirección financiera de la empresa, para velar por los intereses de los accionistas, aumentara el nivel de determinados riesgos incrementando el peligro para el resto de los *stakeholders*, e incluso de los propios accionistas. Aspirando a alcanzar los fines de unos -accionistas y directivos- se pueden alcanzar peligrosos niveles de riesgos en otros interesados.

Un ejemplo que puede ilustrar el asunto en cuestión es el del directivo que se ve en la tesitura de tomar una decisión muy arriesgada, con alternativas equilibradas de beneficios -si sale bien- y de pérdidas -en el caso contrario-. Si bien los accionistas hubiera preferido optar por una decisión más conservadora ante los altos riesgos que se pudieran asumir en esa decisión, el directivo, en base al sistema de incentivos, puede verse abocado a tomar una decisión más arriesgada, en base a su posible remuneración.

Toda esta corriente de equilibrio de intereses ha motivado que se impulsen dos asuntos de máximo interés hoy en día, cuales son el gobierno corporativo²⁵⁴ -donde se equilibran los intereses incluso divergentes de los propios

²⁵⁴ Se recoge por primera vez en la obra "The Modern Corporation and Private Property" (Transaction Publishers, USA, 1932), de los profesores Gardiner Means y Adolf Berle: pequeñas familias norteamericanas (Rockefeller, Morgan, entre otras) controlan, como gestores, la mayoría de las grandes de Estados Unidos, sin tener su propiedad.

accionistas- y lo que se ha dado a llamar fondos de inversión éticos, ecológicos, solidarios y socialmente responsables.

8. La Banca y la Ética

8.1. La Banca Ética

La relación de la Banca con productos de perfil ético no ha surgido por la reciente crisis financiera y económica, por la desazón creada por el sistema bancario, sino que fue motivada por los grandes conflictos internacionales del último tercio del siglo XX, como la Guerra de Vietnam, el Apartheid, etc. Los ciudadanos, que son los propietarios de los fondos que manejaban los bancos -sus ahorros depositados- quisieron tomar parte en las decisiones sobre el destino de sus imposiciones, en concreto sobre en qué se utilizarían a modo de crédito. Buscaban que, además de no dirigirse a determinadas actividades -créditos a la industria armamentística, por ejemplo- se utilizaran en aquellas actividades que produjeran cierta huella social o medioambiental positiva.

Así, surge un movimiento que reclama la aplicación ética de los recursos económicos con la finalidad de satisfacer las necesidades de los ciudadanos en una economía alternativa, y que se enfrenta con la economía del crecimiento.

En los países del sur del orbe, donde el acceso a la financiación internacional era más difícil, hizo construir una serie de redes económicas locales que tejieron mecanismos propios de financiación de forma local y

solidaria, entre ellos el microcrédito. El Banco Grameen²⁵⁵ fue uno de los máximos exponentes del microcrédito. Su fundador, Muhammad Yunus, y la propia institución, fueron galardonados con el Premio Nobel de la Paz en 2.006 "por sus esfuerzos para crear desarrollo económico y social desde abajo".

La banca ética ha tenido dos enfoques en la selección de los motivos o criterios por los que se concedía financiación a proyectos. En enfoque negativo radicaba en aquellas actividades que no se financiarían, cuales eran la industria armamentística, la prostitución, la pornografía, las drogas, el alcohol y el tabaco, actividades de extracción de recursos naturales no sostenibles, etc. Después, y hasta nuestros días, se llegó al segundo enfoque, positivo, que llevó a reflexionar sobre qué actividades serían las destinatarias de la financiación por estas instituciones financieras: comercio justo, energías limpias, etc.

La transparencia es un elemento fundamental de la banca ética, existiendo una extremada accesibilidad a toda la información relativa a los proyectos que han sido beneficiarios de los créditos concedidos.

Para Oriol Alsina²⁵⁶, existen dos grandes modelos de banca ética:

- Banca ética, que recoge el conjunto de intermediarias financieras que, bajo la supervisión del Banco de España en materia de liquidez y transparencia, cumplen con las finalidades antes citadas de economía social e

²⁵⁵ Fundado en Jobra (Bangladesh) en 1.976

²⁵⁶ ALSINA, Oriol, La banca ética. "Mucho más que dinero", Icaria Editorial, Barcelona, 2008.

impacto positivo para la sociedad, teniendo un organigrama de banca tradicional. Aquí estarían entidades como Triodos Bank (Holanda) o Colonya Caixa Pollença (España)

- Banca ética, cooperativa y ciudadana, que recogería al conjunto de entidades intermediarias financieras que también cumplen con los objetivos anteriormente descritos pero que tienen un sistema asambleario en el que todo usuario del banco tiene voto de igual peso, y ya no por su participación en el capital social. Algunas de estas entidades no gozan de ficha bancaria, y se constituyen como cooperativas de crédito. Aquí estarían entidades como Fiare Banca Ética y Coop 57 (España), Banca Popolare Etica (Italia), La Nef (Francia), GLS Bank (Alemania), Cooperative Bank (Reino Unido), etc.

En España, la Banca Ética supone una alternativa a la Banca convencional desde principios del siglo XXI, donde el usuario busca un uso responsable, acorde con sus valores, de sus ahorros. En los últimos años, se está produciendo un progresivo aumento de los usuarios que prefieren un beneficio social antes que monetario, y que, en consecuencia, deciden confiar sus recursos económicos a entidades que indican en qué y para qué utilizan sus ahorros.

Según datos del Observatorio de las Finanzas Éticas, en su informe de 2.014²⁵⁷, señala que la banca ética sigue creciendo, contrastando la evolución de sus cifras con las del conjunto del sistema financiero. La dinámica de las

²⁵⁷ Baròmetre de las Finances Ètiques i Solidàries 2014, del Observatori de les Finances Ètiques, <http://www.setem.org/setem ftp/catalunya/barometre2014.pdf>, Traducción propia

entidades financieras éticas sigue manteniendo un comportamiento significativamente diferente al resto del sector financiero. Tanto el ahorro como el número de clientes de estas entidades y, en menor medida la cifra de préstamos, presentan unos incrementos que contrastan con las cifras, prácticamente sin variación durante el 2014, que presentan las entidades tradicionales.

Así pues, aunque todavía en un nivel casi testimonial, la penetración de las finanzas éticas en España continúa progresando e incrementando su cuota de mercado. Cada vez son más las personas y entidades que comparten los valores de las finanzas éticas y que confían la gestión financiera a las entidades que las representan.

En 2014, el volumen de ahorro gestionado por estas entidades se sitúa ya alrededor de los 1.500 millones de euros. Esta cifra supone un incremento del ahorro recogido que se sitúa algo por encima del 16%, mientras que el crecimiento de los depósitos gestionados por el sistema financiero durante el 2014, según datos publicados por el Banco de España, ha tenido un comportamiento plano. Según el informe del Instituto Nacional de Estadística "Cuentas Trimestrales no Financieras de los Sectores Institucionales" (CTNFSI)²⁵⁸, el ahorro de los hogares presenta unos porcentajes más bajos que en ejercicios anteriores, respecto de la renta básica disponible. Entendemos que este dato es fruto del descenso de la renta disponible (situación del paro, estancamiento salarial...). Esta situación del ahorro contrasta con los incrementos que desde hace años presenta el ahorro en las entidades financieras éticas. Así, desde el año 2007, la

²⁵⁸ Página web del INE (Instituto Nacional de Estadística): <http://www.ine.es/daco/daco42/ctnfsi/ctnfsi0314.pdf>

cifra de ahorro se ha multiplicado por 11,22 hasta situarse en los 1.500 millones de euros.

El valor total de los préstamos realizados por las entidades de finanzas éticas aumenta un 6% durante el 2014. Este dato contrasta con el que presenta el conjunto del sistema financiero que, en el mismo periodo, ha presentado un ligero descenso en la evolución del crédito neto a clientes.

Evidentemente, la evolución de la crisis tiene un impacto directo sobre este dato.

Sin embargo, el incremento del número de préstamos realizados por los bancos éticos durante el 2014 sí presenta un notable incremento, superior al 30%, sobre las operaciones efectuadas durante el 2013, lo que demuestra la voluntad manifiesta de estas entidades para dar apoyo a aquellas entidades con las que comparten sus valores.

En las tablas que se muestran a continuación se puede observar la evolución tanto de los préstamos concedidos por entidades de banca ética como los fondos gestionados bajo este prisma.

Tabla 1. Préstamos concedidos

Año	Volumen (en miles de €)	Incremento*
2.008	283.895	x 1,74
2.009	398.928	x 2,44
2.010	487.242	x 2,92
2.011	602.798	x 3,69
2.012	719.163	x 4,40
2.013	776.636	x 4,75
2.014	821.471	x 5,03
* Siempre respecto a 2.007		

Tabla 2. Fondos Gestionados

Año	Volumen (en miles de €)	Incremento*
2.008	203.694	x 1,53
2.009	303.256	x 2,27
2.010	373.437	x 2,80
2.011	574.768	x 4,31
2.012	915.628	x 6,86
2.013	1.283.263	x 9,61
2.014	1.497.917	x 11,22
* Siempre respecto a 2.007		

La tasa de morosidad de las entidades de finanzas éticas es del 8,17%, significativamente inferior a la del sistema financiero tradicional, que a 31 de diciembre de 2.014 se situaba en el 12'51%, a pesar de los distintos esfuerzos invertidos (el llamado "banco malo", las ayudas del Estado, entre otros). El compromiso con la economía real, las políticas de austeridad y el alejamiento de cualquier actividad especulativa, mantienen los niveles de morosidad de la banca ética en niveles muy inferiores a los de la banca tradicional.

Pese a la baja inversión publicitaria de estas entidades de banca ética, cada vez son más las personas y empresas que confían en ellas. Durante el año 2.014, el número de clientes y usuarios aumentó en casi un 18%, situándose por encima de los 180.000, con unas aportaciones de capital social de más de 129 millones de euros. Parece claro que continúa la búsqueda de alternativas a la banca convencional y la apuesta por las entidades que, en su mayoría, invitan a la participación directa en la construcción de alternativas.

Por lo que a la ética en las entidades financieras convencionales y la Responsabilidad Social Corporativa, el sector tiene claro que sólo los bancos éticos sobrevivirán. Los principios de responsabilidad social y de transparencia han de integrarse transversalmente en la gestión de estas entidades, con el fin de regenerar la confianza perdida por la opinión pública con la crisis. Y esta regeneración se tiene que impulsar desde la alta dirección.

En esta línea, las instituciones financieras trabajan los retos sociales, como lo es el aumento de la cultura financiera a través de programas de formación, con el objetivo de que los ciudadanos puedan ser autosuficientes en la toma de decisiones sobre sus finanzas personales²⁵⁹.

El sector financiero también aborda desafíos medioambientales, ante la necesidad de minimizar el impacto en la naturaleza de factores como el consumo eléctrico y las emisiones de carbono es su propia actividad como en su relación con clientes y proveedores.

En lo que a los mercados financieros respecta, los inversores profesionales e institucionales tienden a valorar cada vez con más ponderación, si las empresas en las que invierten sus fondos están cumpliendo con todas sus obligaciones, y vigilan aspectos como la Responsabilidad Social Corporativa. Se han creado índices bursátiles como el *Dow Jones Sustainibility Index* y el *FTSE Good*, que son utilizados con frecuencia para evaluar estas posibles inversiones. Una

²⁵⁹ "Finanzas para todos", plan de educación financiera promovido por la CNMV y el Banco de España -órganos regulador y supervisor, respectivamente, del sector bancario y financiero-, es el mayor referente de esta corriente, y surgió en 2010. Disponible en www.finanzasparatodos.es

empresa que de manera estratégica vigile y cumpla con requerimientos de carácter social y responsable, asume, con carácter general, un control del riesgo mejor desarrollado, que en algunos casos se convierte en esencial de cara a los inversores.

Por otra parte, los bancos también abordan el uso de la tecnología para la adaptación para personas con discapacidad, como las tarjetas de pago con lenguaje *braille*, o las videoconferencias con lenguaje de signos.

8.2. La falta de Ética en la Banca

En este apartado, y en línea con esa promoción de la cultura financiera a los ciudadanos como base de su independencia en la toma de decisiones sobre sus ahorros, cabe mencionar la opacidad con la que algunas entidades financieras comercializaron sus "acciones preferentes" durante la crisis financiera, con el objetivo de obtener una financiación rápida y gratuita. Según la propia Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV), se han producido en España "problemas puntuales"²⁶⁰ en la comercialización de participaciones preferentes de bancos y cajas de ahorro a sus clientes. Estos activos son bonos, cuya rentabilidad está ligada a los beneficios de la entidad. No son, pues, ni depósitos garantizados ni acciones ordinarias, como muchos hicieron ver a sus clientes con el objetivo de que invirtieran sus ahorros en las mismas.

Según la CNMV, se llegaron a comercializar por valor de 30.000 millones de euros, en datos de mayo de 2.011. Estos

²⁶⁰ Palabras de Julio Segura Sánchez -Presidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (2007-2012)- durante la presentación del "Plan de Actividades de la CNMV 2012" el 31 de enero de 2.011

activos, con los problemas de la banca, dejaron de pagar los intereses "asegurados", y su cotización se hundió en el mercado secundario. Además, se produjo, por su ínfima demanda, una falta de liquidez de estas acciones, por lo que deshacerse de ellas en el mercado era harto complejo. Los clientes que invirtieron en preferentes de cajas de ahorro nacionalizadas, como es el caso de Catalunya Banc, Novagalicia o Bankia, vieron que sus preferentes canjeadas por acciones de estas entidades perdieron alrededor de 70% de lo invertido. Para las reclamaciones de estos activos, se abrió la vía del arbitraje, para evitar la vía judicial, más larga y costosa.

Las acciones -o participaciones- preferentes son emisiones de deuda que realiza una entidad, sin un plazo determinado. La entidad, a los suscriptores, les abona unos intereses ligados a la rentabilidad del banco, que en los años de crisis llegaron a ser cero. Algunas entidades financieras como la antigua Caja Madrid o la extinta Banesto (hoy integrado en el Banco Santander), ofrecían rentabilidades del 7% durante los cinco años anteriores al inicio de la crisis financiera, pero ligadas a los beneficios de las entidades en cuestión, sin que hubiera garantías de cobro. El banco podía recomprar esa deuda cuando quisiera. Al no ser acciones ordinarias, no tienen derecho de voto, pero sí tienen mejor posición en la prelación de cobros respecto a los accionistas. Tampoco son, como muchos clientes pensaron, o les hicieron pensar, depósitos con una rentabilidad fija. En el caso de que la entidad financiera quebrara, no tienen la cobertura del Fondo de Garantías de Depósitos, que cubre hasta cien mil euros por entidad y cliente en los depósitos de dinero y valores constituidos en las entidades de crédito.

La directiva MiFID²⁶¹ sobre mercados financieros establece la obligación a los bancos de someter a sus clientes a un examen previo a la venta de productos financieros complejos. Se supone que si el usuario desconoce qué producto está contratando, el banco tiene prohibido suscribir el contrato con el cliente. Pero esto era en la teoría. Por ejemplo, un empresario castellonense descubrió que había comprado preferentes de la Caja de Ahorros del Mediterráneo que vencían en el año 3.000, casi mil años después. Pero entidades de primer nivel como el Banco Santander también colocaron preferentes a clientes aparentemente no aptos, siendo condenados a su devolución. También se produjeron miles de denuncias por la comercialización de "Swaps", que son seguros de cobertura de tipos de interés o de cambio, y que se utilizaban como productos especulativos con los clientes.

El endurecimiento por parte de la Autoridad Bancaria Europea (EBA, del inglés *European Banking Authority*), como tener un *core capital* (lo que se conoce como "colchón de capital") mínimo del 8% (con el objetivo de cubrir con acciones y fondos los activos con mayor riesgo), llevó a muchos bancos a canjear las preferentes por acciones ordinarias u otros instrumentos financieros que fueran capital, y no deuda. En esta línea, los dos grandes bancos españoles, Banco Santander y BBVA, ofrecieron a finales del año 2.011 el canje de sus preferentes por bonos convertibles en acciones, y la Caixa lo hizo por bonos convertibles (un 30%) y deuda subordinada a 10 años (un 70%).

²⁶¹ Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, modificada por la Directiva 2011/61/UE, refundida en Directiva 2014/65/UE, de 15 de mayo de 2.014, relativa a los mercados financieros. <http://www.boe.es/doue/2014/173/L00349-00496.pdf>

Se ha afirmado en muchas ocasiones que la crisis financiera ha venido originada por una crisis de valores. Sin lugar a dudas, y viendo el modo de actuar durante los años anteriores -e incluso durante la crisis- de algunas personas relevantes en la toma de decisiones, se puede afirmar que hay un trasfondo ético en la abrupta crisis vivida. Pero no por ello se debe afirmar que la falta de moral sea el único motivo que ha causado la misma.

La pérdida de la confianza en el sistema financiero, por la intoxicación del sistema con el uso de instrumentos sofisticados que contribuyeron a extenderlo a otras entidades y países, hizo que los gobiernos de muchos países tuvieran que inyectar mucha liquidez a la banca, por medio de intervenciones, recapitalizaciones y la limpieza de los balances de las entidades financieras. A su vez, para salir de la recesión, los países también pusieron en marcha generosos programas de estímulo fiscal, que llevaron, por la deuda ya acumulada anteriormente, a elevados déficits públicos, lo que generó una crisis de deuda soberana, cuyo centro de atención fue Grecia, pero también otros muchos países del entorno, entre ellos España.

Algunos analistas echaron la culpa a los distintos gobiernos y bancos centrales, con políticas monetarias demasiado laxas y expansivas entre la crisis de las empresas "puntocom" (2001-2002) y el año 2.007, a los organismos reguladores y supervisores de la banca y los mercados financieros, a las agencias de *rating* (evaluadoras de riesgos), a los directivos de las entidades financieras, a los promotores de préstamos hipotecarios, a los ciudadanos que se hipotecaron para la compra de vivienda -o viviendas en muchos casos- por encima de sus posibilidades, a los constructores, promotores, etc. Es decir, aparte de causas estrictamente

económicas, hubo también factores psicológicos, políticos, sociales y morales como desencadenantes de esa gran crisis de crisis.

En muchas ocasiones se ha sostenido la afirmación de que estamos ante una crisis ética, dado que los fallos morales han permitido que errores políticos y económicos desencadenaran en una crisis, sin que se hubieran corregido. En este sentido se ha pronunciado Bogle²⁶² o Kindleberger²⁶³. Para el estudio de esta teoría, y siguiendo la metodología del profesor de la Escuela de Negocios IESE Business School Antonio Argandoña²⁶⁴, vamos a analizar los tres niveles éticos de la crisis: fallos morales de los individuos, de la organización y de la sociedad.

En cuanto a la ética personal, diversas conductas han llevado a las acciones que han originado la crisis. La dimensión moral ha estado presente en esta crisis; Coleman y Pinder reconocen, a partir de una serie de entrevistas previamente a la crisis a un grupo de gestores empresariales y directivos, actitudes y acciones como la inclinación por el corto plazo, la orientación hacia lo pasajero ("en esta ocasión será diferente"), la aptitud para enfrentarse a los riesgos, la no necesidad de la cobertura del riesgo, etc.²⁶⁵

Se ha afirmado en numerosas ocasiones que la causa de la crisis radica en la codicia humana, que puede describirse

²⁶² BOGLE, J., "The Depth and Breadth of the Financial Scandals", Challenge, 2006, Volumen 49, págs. 23-32.

²⁶³ KINDLEBERGER, C. P. (1978), "Manias, Panics and Crashes: A History of Financial Crises", John Wiley and Sons, 2ª edición (con Robert Z. Aliber), Nueva York, Estados Unidos, 2005.

²⁶⁴ ARGANDOÑA, A., "Tres dimensiones éticas de la crisis", Documento de investigación DI-944, IESE, Cátedra "La Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, 2012

²⁶⁵ COLEMAN, L. y PINDER, S., "What were they thinking? Reports from Interviews with Senior Finance Executive in the Lead-up to the GFC", Applied Financial Economics, 2010, 7-14, p. 20.

como el "afán excesivo de riquezas", vicio de la legítima racionalidad económica, que se dirige a aprovechar las oportunidades, tales como comprar cuando los precios son bajos y vender cuando son altos, o endeudarse cuando los tipos de interés -el precio del dinero- son bajos²⁶⁶. Otra virtud no cultivada durante los años previos a la crisis ha sido la templanza, en cuanto a saber frenar los deseos de éxito, riqueza y reconocimiento social, lo que se acabó convirtiendo en óbices para el correcto desempeño profesional. Dominaron en muchos casos la cobardía, la complicidad y la ausencia de fortaleza por parte de algunos directivos para tomar decisiones ante lo que estaba sucediendo, bajo el miedo de perder o poner en peligro sus carreras profesionales o sus remuneraciones, bonos incluido. Se acompañaron de actitudes orgullosas, prepotentes y arrogantes por parte de financieros, economistas, reguladores y políticos, convencidos de que sus capacidades y preparación eran más que suficientes para sortear cualquier problema, sin necesidad de someterse a la supervisión de nadie. Como indica Torres, "concedieron un gran valor al honor, la gloria, la riqueza, la fama y todo lo demás que hubiesen podido conseguir mediante la excelencia profesional, pero también mediante la mentira, y mostraron que estaban dispuestos a mentir antes que a refrenar sus deseos o reorientar sus valores"²⁶⁷.

Lo anterior desembocó en situaciones indebidas en el ámbito de la justicia conmutativa²⁶⁸: ocultación de la verdad,

²⁶⁶ MILLER, R. T., "Morals in a Market Bubble", University of Dayton Law Review, Cambridge, Estados Unidos, 2009, p. 35

²⁶⁷ TORRES, M., "Getting Business off Steroids"; en FRIEDLAND, J., dir. "Doing Well and Good: The Human Face of New Capitalism", Information Age Publishing, Charlotte, Estados Unidos, 2009

²⁶⁸ PIEPER, J., "The Four Cardinal Virtues: Prudence, Justice, Fortitude, Temperance", University of Notre Dame Press, Notre Dame, Estados Unidos, 1966

publicidad falsa o engañosa, realización de operaciones no productivas con el único objetivo de generar comisiones, recomendaciones con connotaciones subjetivas sobre valores negociables, etc. Las entidades financieras pudieron obtener provecho también del límite de responsabilidad o la existencia de garantías que limitaban sus pérdidas para no poner límites a sus riesgos²⁶⁹.

Para Termes²⁷⁰, la prudencia es la virtud principal del banquero, no obstante su dificultad en periodos de crecimiento veloz, bajos tipos de interés y ocasiones extraordinarias de obtención de beneficios, que llevó a operaciones altamente apalancadas y una pérdida de noción respecto a los riesgos asumidos, que conforman el clima perfecto para una mala gestión. Existen numerosas exposiciones de esa falta de prudencia, como la complacencia o las conductas de rebaño, que aumentan la volatilidad, derivando en pánicos por su extensión a otros mercados.

Aunque estos vicios son exponentes de que la crisis ha tenido una dimensión ética, también hay que afirmar que dichos vicios han estado siempre ligados a la condición humana, y por tanto, a su actividad. Para Miller, en esta línea, no se trata ésta de una crisis ética, pues las conductas llevadas a cabo son la respuesta racional de los agentes económicos a cambios en su entorno que ellos no provocaron, y sometiéndoles a incentivos, y por tanto, esas acciones económicas no pueden ser valoradas moralmente²⁷¹.

²⁶⁹ SINN, H. W., "The End of the Wheeling and Dealing", CESifo Forum, 3-5, 2008, p. 5.

²⁷⁰ TERMES, Rafael, "Ethics in Financial Institutions"; en ARGANDOÑA, A., dir. *The Ethical Dimension of Financial Institutions and Markets*, Springer Verlag, Berlín, 1995, pp. 118-135.

²⁷¹ MILLER, R. T., "Morals in a Market Bubble", *University of Dayton Law Review*, Cambridge, Estados Unidos, 2009, p. 35

Si damos por válido la afirmación de que estos vicios como la codicia se han dado en muchos sitios y desde hace siglos, ¿por qué se ha producido la crisis ahora y en estos lugares, en lugar de en otra ocasión y en distintos países? Se podría afirmar que se ha producido una generalización de estas conductas, promovido por cambios legislativos, instituciones y sociales, que han acentuado el papel de la codicia y, por ende, no han podido garantizar la estabilidad de comportamientos. Se ha producido un contagio moral, ya que se han institucionalizado las acciones derivadas de la codicia por parte de las empresas, los reguladores y los intermediarios financieros, promoviendo incentivos (expectativas de beneficios) anormalmente altos. Se ha podido producir, además, un cambio en la prelación de valores en la sociedad, generando situaciones de "codicia inducida", aplaudiendo y premiando a los que consiguen el éxito por medio de sus acciones codiciosas, y haciendo más complicado que se comporten de manera distinta (*Geed is good*, "la codicia es buena", frase pronunciada por el protagonista de la película *Wall Street* (1.987), Gordon Gekko).

Esta codicia aumentada y la relajación en los sistemas de supervisión y protección social, han desembocado, como manifestaciones de la crisis, en la proliferación de un mayor número de estafas y fraudes. Episodios como los de Bernard Madoff²⁷² han vislumbrado otros vicios, como el orgullo (ser parte de una élite de inversores), la imprudencia (confiar en un experto, sin comprobar sus métodos) y una cierta

²⁷² Ex-presidente del Nasdaq, quien utilizó sus contactos y su influencia para, a través de Bernard Madoff Investment Securities, obtener la gestión de fondos- de manera aspiracional- a cambio de rentabilidades anuales del 8% de bancos y aseguradoras, entidades de banca privada y fondos y de fundaciones y particulares millonarios. Por sentencia de un juez federal de Estados Unidos, Denny Chin, está condenado a 150 años de prisión, la máxima condena que se le podía imponer, por llevar a cabo, durante dos décadas, un esquema fraudulento piramidal de inversiones que fue calculado en algo más de 68.000 millones de dólares.

obsesión (creer factible altos rendimientos durante un largo espacio de tiempo).

Con respecto a la ética de las organizaciones, esta crisis se ha promulgado como una crisis de gobierno de las empresas, principalmente de los bancos (tanto comerciales como de inversión), *hedge funds*, aseguradoras *monoline*, agencias de evaluación, organismos supervisores y reguladores, bancos centrales y gobiernos nacionales. Por ejemplo, hubo una falta de comprensión y de supervisión por parte de la alta dirección de estas empresas y organismos de los modelos financieros que se estaban utilizando por parte de los jóvenes profesionales financieros, muchos de ellos sin experiencia, basados en esquemas simples y reducidos que no contemplaban escenarios demasiado reales, pero que "valían" porque se utilizaban por los competidores.

Estos errores se manifestaron, principalmente, en el análisis y gestión de los riesgos, llevando al personal clave a asumir, en prácticamente todas las instituciones financieras importantes, excesivos riesgos²⁷³. Los mecanismos de predicción de riesgos de las entidades financieras estaban confeccionados sobre escenarios muy optimistas, y bajo la hipótesis de que los sucesos catastróficos (los llamados "cisnes negros"²⁷⁴), eran prácticamente improbables y que, por lo tanto, podían ser omitidos. Los modelos de riesgos de las carteras estaban basados en evidencias de las décadas anteriores, partiendo de la premisa de que los riesgos de los activos eran independientes entre sí, lo que

²⁷³ CROTTY, J. y EPSTEIN, G., "Proposals for Effectively Regulating the U.S. Financial System to avoid yet another Meltdown", University of Massachusetts, Department of Economics, Working Paper 2008-15, Amherst, Estados Unidos, 2008

²⁷⁴ TALEB, N. N., "The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable", Random House, New York, Estados Unidos, 2007

luego con la crisis se hundió como argumento. Con los *Credit Default Swaps* (CDS) se pensó que se eliminaba el riesgo de las carteras de las entidades financieras, sin tener en cuenta que el riesgo vendría por otras vías, debido al riesgo sistémico. Los mercados no son islas, y por tanto están todos conectados, por lo que hacía ineficientes las oficinas de supervisión y control creadas para cada mercado.

También se ha apuntado en reiteradas ocasiones al sistema de incentivos perversos generados por las direcciones de las entidades financieras. Los incentivos, en sí, no son malos, sino el diseño de los mismos, lo que puede desvirtuar su finalidad, que no es otra que promover determinadas conductas para obtener determinados resultados. Entre ejemplos de incentivos perversos o peligrosos, se encuentran los siguientes: remunerar a los *brokers* de hipotecas por el número de las mismas concedidas, en lugar de su calidad crediticia; titulizar las hipotecas rápidamente para sacarlas de los balances y obviar así los mecanismos de detección y control de riesgo de impago; la asunción de riesgos fuera de lo normal sabiéndose respaldados con la garantía de su gobierno sobre sus pasivos; la conversión de los bancos de inversión de empresas de responsabilidad ilimitada (*private partnership*) a responsabilidad limitada (*public corporations*), con la consiguiente reducción de la responsabilidad por pérdidas, que animaba a las mismas a tomar posiciones más arriesgadas; el aumento en la remuneración a directivos, en ocasiones con *stock options* (opciones sobre acciones), que llevó a buscar la rentabilidad a corto plazo o incluso manipulaciones contables y en el precio de las acciones²⁷⁵. No prever los

²⁷⁵ KANE, E. J., "Ethical Failures in Regulating and Supervising the Pursuit of Safety Net Subsidies", Indiana State University, Networks Financial Institute Working Paper 2008-WP-12, Terre Haute, Estados Unidos, 2008

resultados tan indeseables que se produjeron con la implantación de estos sistemas retributivos fue una muestra clara e inequívoca de la conducta imprudente y de mal gobierno.

Un ejemplo de conflicto de interés en el área retributivo es el que se produjo entre las agencias de *rating* y las empresas cuyos activos eran evaluados por dichas compañías, pues recibían ingresos de las mismas.

Durante la crisis se produjeron, desde el punto de vista organizacional, otras conductas que llevaron a la misma, como trasladar las operaciones más restringidas a países con regulaciones más laxas o inmaduras, la falta de transparencia en operaciones e información, tanto a clientes, a órganos reguladores y también a los propios accionistas.

Y fallaron también los mecanismos regulatorios y de control, como la abolición de la ley Glass-Steagall en los Estados Unidos, que disgregaba las actividades de banca comercial y banca de inversión, los estímulos a las hipotecas de alto riesgo por parte de empresas patrocinadas por el estado, como Fannie Mae y Freddie Mac, también en el país norteamericano, la oposición a regular determinados productos derivados, etc. Estos mecanismos adquieren su dimensión ética, sobre la técnica, al ser elaborados y decididos por personas.

Junto a los condicionantes que favorecieron errores éticos personales y de las organizaciones, se creó también un clima social que, lejos de parar esas conductas, quizás lo empujaron más, y que pusieron trabas a los mecanismos legales, corporativos y sociales que hubieran mitigado las consecuencias de esas conductas.

Se puede caer en la teoría de que la crisis se ha producido por una falta de cumplimiento en las tareas técnicas encomendadas a políticos, banqueros y expertos, que se traducirían en los resultados en temas de bienestar, crecimiento, seguridad, etc., lo que daría a entender la desazón de la ciudadanía ante la crisis por asuntos como el paro, la precariedad laboral, los recortes sociales, la incertidumbre latente y otros factores que determinan que el Estado no ha alcanzado el equilibrio entre lo público (garantizando prosperidad, bienestar y seguridad) y lo privado. Y este problema no va a ser pasajero, sino que las medidas adoptadas por gobiernos y bancos centrales no terminan de ser acertadas. Parte de sus causas, por otra parte, no son externas, sino que tienen que ver con las propias conductas humanas, como son la inversión de la pirámide de la población, la disparidad de los modelos culturales, el cambio climático.

Los sistemas económicos no son autárquicos y autorregulables. Es el Estado el que debe intervenir, no solo como un deber técnico sino como una obligación moral, para garantizar que no se produzcan abusos por el funcionamiento del mercado²⁷⁶.

No parece posible una ética objetiva capaz de validar la conducta en el entorno financiero. Las soluciones que se han ofrecido a la crisis rechazan la dimensión ética de la misma, y sólo proponen soluciones técnicas como, por ejemplo, reformas regulatorias y en el ámbito de la supervisión, fundadas en una ética consecuencialista, focalizada a resultado, o en una ética pública, dirigida también a la

²⁷⁶ POLO, L., "La ética y las virtudes del empresario. Entrevista a Leonardo Polo", Atlántida, 1993, pp. 80-92.

consecución de frutos y que acaba elevando a categoría moral a decisiones morales que no gozan de la misma condición.

Los fallos en las conductas de todos los agentes institucionales que la crisis ha dejado emerger no fueron sucesos aislados, y dejan entrever las carencias de los modelos antropológicos y éticos que han imperado en la conducta, no solo de las instituciones financieras, los reguladores y los Gobiernos, sino de un espectro amplio de la sociedad, principalmente en los países desarrollados. De la existencia de modelos forjados a partir de supuestos incompletos o erróneos se llegó a planteamientos equivocados en la administración de sistemas de incentivos, de sistemas contables, de la formación y remuneración del capital humano, y de la misma cultura de las organizaciones²⁷⁷. Y de estas propuestas equivocadas sólo se pueden esperar conductas desacertadas (codicia, imprudencia, mentira, etc.), objetivos corporativos, sistemas de control, culturas organizacionales, sistemas de incentivos y normas de actuación que nos llevaron a la crisis.

²⁷⁷ SAHLMAN, W. A., "Management and the Financial Crisis (We have met the Enemy and He is us...)", Harvard Business School, Working Paper 10-033, Boston, Estados Unidos, 2009.

CAPÍTULO TERCERO: FACTORES QUE AFECTAN A LA CONDUCTA MORAL DE LOS INTEGRANTES DE LA EMPRESA Y EN EL CLIMA ÉTICO DE LA ORGANIZACIÓN

1. Ideas Previas

Las personas, tanto dentro como fuera de la empresa, se enfrenta continuamente a desafíos éticos. Cabe pensar que toda persona se va a comportar de forma moral, dado que internamente percibe lo que es correcto o no. Pero este razonamiento es simplista. En el plano personal pueden surgir preguntas sobre la moralidad de descargarse música o películas de internet, sabiendo que la propiedad intelectual pertenece a otra persona, o quedarse con las vueltas de una compra que es incorrecta por exceso.

Las personas, en el contexto laboral, también se enfrenta continuamente a cuestiones éticas, a veces parecidos a los asuntos del plano personal, sólo que en este caso las consecuencias pueden ser mayores, dado que afecta a la reputación de la compañía, al ambiente interno de la organización y a la cultura ética que se va forjando. Algunos cuestionamientos serían el fichar en el reloj del trabajo por más tiempo del efectivamente trabajado, o vender con excesos adornos determinado producto o servicio de la compañía con el fin de vender lo suficiente para cubrir mis objetivos, estar de baja más tiempo del necesario en mi recuperación, etc.

Estas situaciones de conflicto en el ámbito empresarial y personal le llevan a tener que escoger entre sus propios intereses y los de otras personas o grupos de personas. En el contexto empresarial, la presencia o ausencia de

prácticas morales va más lejos de mostrar el clima ético existente en la empresa, pues también incluye el nivel personal del individuo.

Las experiencias y valores en el ámbito de la empresa afecta a la vida privada del hombre, y viceversa, porque es un ser integral. Por ello, no existe una ética de los negocios y una ética personal. Y tampoco es inherente al cargo que se ocupa. Más bien se trata de un estilo de vida que define la relación con los demás seres humanos en el contexto personal y laboral.

Como señalan al caso Horngren, Sundem y Stratton, "no debe haber diferencia entre la ética personal y la del negocio. Los administradores que dejan sus estándares éticos en la puerta del trabajo, con el argumento de que «los negocios son los negocios», eventualmente meterán en problemas a la organización"²⁷⁸.

La ética, además, revela en el ser humano algo de más valor que la simple actuación. Por lo tanto, para promover con éxito un clima ético en la empresa, es necesario conocer y entender los factores que influyen en el comportamiento moral de sus miembros cuando se enfrentan a cuestionamientos éticos. Fuerzas internas y externas a la empresa afectan a la visión ética de los empleados.

2. Fuerzas Externas a la Organización

Dos de los elementos externos a las empresas que influyen en su conducta moral y en el razonamiento ético de las

²⁷⁸ HORNGREN, Charles T., SUNDEM, Gary L. y STRATTON, William O., "Contabilidad administrativa", 13ª edición, Pearson Educación, México, 2006, p. 24

personas son los valores de las personas y su nivel de desarrollo moral.

2.1. Valores de las Personas

La ética y los valores están fuertemente relacionados, por lo que es importante para entender la visión moral de las personas atender a las distintas fuentes de sus valores, cuyas cinco principales son las religiones, la filosofía, la cultura, lo jurídico y las profesiones.

Los valores reflejan lo que el hombre considera importante en un gran esquema de cosas. Los objetos toman valor por su relación con el individuo como ser social.

Hoy día, casi toda la gente habita en una sociedad pluralista, exponiendo a los miembros de las organizaciones a valores heterogéneos y cambiantes, lo que ha motivado una mayor diversidad ética y moral, tanto en la comunidad como en las distintas organizaciones que la componen. Según Taboada Beller, "el pluralismo ético, reconoce que existe una sociedad abierta con una diversidad de puntos de vista, doctrinas y códigos normativos morales, de manera que unos y otros coexisten en una sociedad en un momento dado".²⁷⁹

Este pluralismo suponen nuevos retos para la empresa y la sociedad, al conllevar una extensa variedad de valores, creencias y opiniones expresando en diferentes entornos, uno de ellos el moral. La tolerancia supone permitir ideas o conductas diferentes, lo que no significa indiferencia o

²⁷⁹ TABOADA BELLER, Walter, "El Estudio de la Ética y las Morales Particulares", en BAQUEIRO HERNÁNDEZ, Alberto (Coord.), "Ética Actual y Profesional: Lecturas Para la Convivencia Global en el Siglo XXI", Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., México, 2006, p. 21.

aprobación de todo, sino que más bien permite la discusión de distintas ideas y puntos de vista. Pero incluso en este pluralismo, no se debe tolerar toda práctica, como es el caso de la violación de derechos humanos.

En su relación con la ética, este pluralismo conlleva el existir de muchas posturas morales, lo que puede acabar en el relativismo extremos, según el cual todo código normativo moral es válido. Para el relativismo cultural, todo es correcto o incorrecto según el lugar, siendo definido por una cultura concreta. No obstante, hay una dimensión universal de la ética que se refiere a lo exigido a todos, con independencia de que se tenga una visión pluralista, e incluso distinta, de la vida. Las normas morales surgen de acuerdos sociales que varían. Pero el pluralismo ostenta límites, y es la "ética de mínimos" la que nos ayuda a delimitar cuáles son los mínimos necesarios en distintas esferas sociales y de la organización empresarial.

La existencia de conflictos de valores es contemporánea a las sociedades pluralistas, habiendo influenciado en alto grado el relativismo moral en los valores de los hombres, permitiendo definir a cada hombre lo correcto o incorrecto según su propia percepción, creando sus propios esquemas éticos. Popper entiende por sociedad pluralista la que se caracteriza por su diversidad religiosa, cultural y étnica. No obstante, autores como Matz, consideran que "el término «pluralismo» no quiere referirse a multiplicidad estructural en el ámbito social y político, y heterogeneidad de intereses, sino, sobre todo, multiplicidad de concepciones del mundo"²⁸⁰.

²⁸⁰ MATZ, Ulrich, "Movimientos ideológicos en la sociedad abierta", en MUÑOZ FERRIOL, Amparo, "La doble dimensión de la sociedad abierta y el papel de la discusión crítica", Quaderns de filosofia i ciencia, 41, 2011, p. 140

Por otro lado, el relativismo moral es diferente, ya que éste define el bien y el mal según las circunstancias. En las sociedades relativistas no existen las guías de conducta, y cada cual actúa guiado por sus intereses propios. En las sociedades donde penetra el relativismo moral se transforman los códigos de comportamiento según los intereses y necesidades de cada individuo, siendo la ley y la fuerza pública los capaces de parar los desenfrenados intereses individuales. Al no existir un autocontrol del individuo, las guías morales invisten a la autoridad civil u otras instituciones -como pueden ser las religiones- el derecho de concretar esos conceptos. Este escenario relativista realza una ética fundamentada en la intencionalidad de los actos y en la comprensión cultural de los mismos. Hoy día, el pluralismo moral se traduce en la obligación de tener tolerancia, aceptando otras opciones morales. No obstante, dicho pluralismo no debe conllevar el relativismo extremo. Por este motivo, las empresas multinacionales e organismos internacionales, como Naciones Unidas, intentan promulgar códigos de conducta universales para vencer este relativismo extremo, para asegurar y garantizar los derechos humanos.

Tanto las religiones como la filosofía han sido base y fuente de valores y de la moralidad, dando contenido a conceptos como la justicia y la dignidad del individuo.

El sistema legal, por su parte, también ha contribuido a definir lo que es correcto o incorrecto tanto para individuos en la sociedad o en las empresas. No obstante, no hay acuerdo en la comunidad en lo que se considera ético y no ético, respecto a lo que se considera legal o ilegal. La ley y la ética son guías de conducta y se refieren a lo apropiado o

aceptable. La ley trata de mínimos éticos, de lo que la sociedad considera bueno o malo, pero no alcanza toso los estándares morales de comportamiento. La ley no abarca todas las áreas en las que pueden aparecer cuestionamientos éticos. La ley trata de corregir transgresiones, pero n o puede establecer completamente todo lo que es correcto o incorrecto, justo o injusto, moral o inmoral. Así, cumplir la ley supone cumplir con estándares mínimos de conductas establecidos por la sociedad. La ley supone un consenso oficial de lo que es ético y moral.

Hoy día vivimos en la sociedad altamente litigante. Continuamente se demandan a personas, organizaciones e instituciones, a las que se les pide, como compensación de una injusticia, altas sumas de dinero. Esta posibilidad de ser condenado a indemnizaciones altas, ha hecho que se administre y se gestione con miedo, tomando decisiones a la defensiva, sin que sea siempre lo mejor ni más justo. No obstante, actuar legal y moralmente por parte de las empresas les suponer ahorrar billones de euros en demandas y acuerdos. Por este hecho, la atención a la ética por parte de las organizaciones es cada vez mayor, sobre todo en estos tiempos de crisis económica y gran incertidumbre.

Las empresas tienen, junto a la obligación respecto a las normas y leyes, el deber ético de cumplir con los valores fundamentales como son la libertad, la igualdad, el respeto mutuo, etc., que se traducen frente a la sociedad en deberes como el bienestar de los trabajadores, la protección al medioambiente, la eliminación de las desigualdades sociales, entre otras. Aunque pueden parecer obligaciones y objetivos utópicos, es alcanzable a toda empresa por medio de patrones éticos e implantando una cultura corporativa basada en sólidos principios morales.

Dentro de las fuerzas externas a la empresa, también están los valores profesionales, que son los que surgen de grupos profesionales que representan varios trabajos y posiciones dentro de las empresas. Estos valores suponen el consenso ético de los líderes de dichas profesiones, y suponen un impacto mayor y más concreto en los individuos de la empresa que los valores religiosos, filosóficos, culturales y legales. Las personas llegan a su lugar de trabajo con una filosofía personal basada en muchos valores interconectados, como son los valores de su familia, sus amigos, sus compañeros de trabajo y su entorno social. Por ello, son varias las fuentes de valores externos a la empresa que influyen en la conducta ética y moral de sus integrantes.

2.2. Nivel de Desarrollo Moral

Lawrence Kohlberg (1927-1967), psicólogo y doctor en filosofía norteamericano, estudió a fondo el desarrollo moral, otro de los factores que influye en la conducta ética de los integrantes de las empresas. Según este autor²⁸¹, los razonamientos morales son los juicios que se hacen sobre la aceptación o la desviación de una norma. Establece tres niveles de desarrollo moral, cada uno con dos etapas, a través de los cuales el individuo aprende a pensar o a desarrollarse moralmente. Hay que pasar por todas las etapas, no teniendo por qué cumplir las seis (la mayoría se queda en la cuarta o quinta etapa).

²⁸¹ KOHLBERG, Lawrence, "Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization", en Handbook of Socialization: Theory in Research, Editorial D. A. Goslin, Houghton-Mifflin, Boston, Estados Unidos, 1969, pp. 347-480

En el primer nivel de desarrollo moral, Moralidad Preconvencional, se corresponde a un niño de entre 4 y 10 años, donde es el control externo el que guía la conducta, por el miedo al castigo o el beneficio de la recompensa. Como no se es capaz de entender el bien o el mal, se actúa por las consecuencias. Las dos etapas de este nivel son la reacción al castigo u obediencia por castigo (etapa 1) y la búsqueda de recompensa, orientación instrumental-relativista u orientación por el premio personal (etapa 2). En la etapa 1 la razón es evitar el castigo y está orientado por evitar el dolor, no tanto por la valoración de la acción como moral o inmoral. Una persona no robaría por no ser despedido o amonestado, y no tanto porque sea moralmente reprobable; y las relaciones con otros individuos son totalmente irrelevantes, excepto en relación a su propio bienestar. En la etapa 2 (búsqueda de la recompensa) la conducta correcta lo es en tanto satisface las necesidades propias (y puede que las de otros). Las relaciones con otros individuos se basan en el "tú me das y yo te doy", en el puro beneficio propio, y no tanto en valores como la lealtad, la justicia o el servicio. Así, la aceptación o desviación de una acción son determinadas por las necesidades personales; la persona se guía por sus intereses, siendo correcto o incorrecto aquello que cubre el interés propio, y la solución de los conflictos pasa por el intercambio instrumental de bienes y servicios. Lo bueno es lo que satisface necesidades materiales. En el ámbito de la empresa, por ejemplo, una persona haría horas extras o asumiría funciones adicionales sólo si le es retribuido.

En el segundo nivel de desarrollo moral, Moralidad Convencional, la conducta del individuo es como la de un niño entre los 10 y los 13 años, y su actitud se basa en expectativas y en el orden social existente. Con el

desarrollo personal, se aprende a agradar a otros y se quiere ser bueno con personas con las que gusta contar con su opinión, primero en la familia, luego con las amistades y luego en otros ámbitos de la sociedad. Se da cuenta de que es importante reconocer y cumplir con las normas sociales. Una acción será buena o mala en virtud de sus expectativas y del cumplimiento de las leyes y normas de la sociedad. Las dos etapas de este nivel son la moralidad de "niño bueno-niña buena" u orientación de concordancia interpersonal (etapa 3) y la moralidad de ley y orden (etapa 4). La etapa 3 es la de necesidad de pertenencia y de aprobación. Entiende las recompensas del comportamiento correcto en la aceptación, la confianza y la lealtad para con los demás. Por ello, empieza a comportarse como un buen hijo, compañeros de trabajo, amigo, etc. Las expectativas de los demás comienzan a tener importancia para el sujeto, y en ocasiones prevalecen sobre los propios intereses. Se empieza a valorar la conducta por su intencionalidad. Se tiene un buen comportamiento para lograr la aprobación de los que están cerca ("niño bueno-niña buena"). En el ámbito de la empresa, se cumplirá con la conducta esperada para que lo juzguen como buen empleado sus jefes y compañeros. En la etapa 4 (moralidad de ley y orden) el individuo se ve como parte de un sistema social mayor, y reconoce que para el buen funcionamiento de dicho sistema y para su aceptación dentro del mismo se deben cumplir unas normas y estándares sociales. Además de las expectativas de familia, amigos y personas cercanas, hay unas normas sociales que deben cumplirse, no siendo solo leyes existentes, sino también usos sociales que envuelven un buen comportamiento. En esta etapa, el comportamiento correcto implica cumplir con el deber, mostrar respeto a la autoridad y mantener el orden social establecido. En el ámbito de la empresa, el individuo

cumplirá toda norma o ley sin cuestionarse la justificación de la misma.

En el tercer y último nivel, Nivel Postconvencional o Moralidad de Principios Morales Autónomos, la conducta sería la equivalente a un individuo mayor de 13 años, donde los principios morales los asume como correctos, y no ya tanto porque provienen de la sociedad. Se trata ya de una meditación y decisión interna. La persona es consciente de posibles conflictos entre los patrones sociales, y elige entre ellos, basándose en principios personales, que no tienen por qué necesariamente estar determinados por las leyes de la sociedad. Para Kohlberg, pocas personas alcanzan este nivel, y señala también la dificultad de mantenerse en el mismo. Lo correcto en este nivel viene determinado por la conciencia de unos principios éticos que apelan a la universalidad y que son elegidos por el individuo. El principal elemento que lo diferencia respecto al nivel II es la motivación de la acción realizada. Las dos etapas de este nivel son la orientación legalista o de contrato social (etapa 5) y la ética universal o la etapa de los principios éticos universales (etapa 6). En la etapa 5 se aceptan valores que deben existir en la sociedad, donde lo primordial es el ideal de "el mayor bien para el mayor número", ocupándose los individuos de que las leyes se configuren en base a este principio. La acción correcta se determina en base a estos valores ampliamente compartidos por toda la sociedad, reconociéndose en esta etapa el relativismo moral. Se reconoce como adecuado el respeto a los valores de la sociedad, siempre que sean ampliamente aceptados, sean imparciales y se preserven la vida y la libertad del ser humano. Las personas hacen lo correcto porque cumplen las normas que preservan la vida y la lealtad. Varía en cuanto a la etapa 4 porque se enfatiza la visión legal, pero con

la posibilidad de cambiarla la ley para tomar en cuenta consideraciones racionales de utilidad social. Fuera del campo legal, el contrato social pactado de manera libre debe ser cumplido de manera ineludible. La etapa 6 (ética universal) se basa en la existencia de unos principios éticos universales que permanecen por encima de cualquier ley, donde lo correcto se basa en la conciencia individual. El individuo actúa según su propia conciencia basándose en principios universales que elige, y que reposan en valores como la justicia, los derechos humanos, la igualdad, la dignidad, el bienestar social, etc. Lo correcto, en esta etapa reside en el comportamiento en armonía con estos principios universales. En el ámbito de la empresa, el individuo haría una denuncia pública de las prácticas que dañaran a la sociedad (como la contaminación medioambiental), con independencia del riesgo personal que le suponga.

Como colofón a esta teoría de los niveles de desarrollo moral, indicar que, según Kohlberg, el ser humano al principio de su vida parte de una visión egocéntrica, percibiendo la realidad desde su propio punto de vista, no pudiendo ponerse en el sitio de la otra persona, considerándose el centro de atención y de la actividad general. Y es a través de su desarrollo cognitivo cuando va tomando una visión moral más amplia, en el que los demás van tomando un papel importante. Y, como se ha indicado anteriormente, según el autor, la mayoría de las personas se quedan en el nivel II de desarrollo moral.

3. Fuentes Internas de la Organización

Conviene añadir a las anteriormente expuestas fuentes externas de valores, otras que emanan de las organizaciones

y que afectan a las acciones de las personas en su entorno laboral. Pese a que la persona es influenciada por valores y experiencias vividas durante su vida a través de su familia, amigos, cultura, escuela, etc., al entrar en la empresa también experimenta un proceso de socialización a través del cual hace propios unos valores que existen en la organización.

Con el fin de tener éxito en la empresa y prosperar en la misma, el empleado aprende y hace suyas rápidamente determinadas normas como la lealtad, las prácticas habituales y de los principios, la productividad constante y más alta posible, etc. Incluso, estas nuevas reglas pueden llegar a someter las propias normas y valores morales del individuo, al ejercer sobre el empleado más influencia que las fuentes externas a las que hacíamos antes referencia. Ello se debe, en parte, a que esa fuerza la ejercen de manera agrupada, frente a la de fuentes externas, que no tienen por qué manifestarse juntas, y de esta forma provoca un mayor huella, tanto a nivel individual como de comportamiento de grupo. Por este motivo, las acciones y los valores que estructuran la cultura de la empresa son tan importantes para la búsqueda de resultados y prácticas empresariales éticas.

El clima moral es una de las principales fuerzas internas que ejerce influencia sobre los empleados. Y para crear y promover ese clima de trabajo ético en la empresa, sus directivos deben averiguar cuáles son los factores que influyen en el comportamiento moral de sus empleados. Un estudio realizado por el *Harvard Business Review*, consistente en tres encuestas similares dirigidas a gerentes y directivos, lectores de la publicación, concluyó que el factor que más influencia provocaba en su comportamiento

ético era la conducta de los superiores, seguido de la conducta de los iguales, y en tercer lugar, las prácticas y usos éticos dentro de la industria o el sector en el que operaban. La necesidad financiera personal ocupó el último lugar de los factores en todas estas investigaciones²⁸².

Por ello, hay que destacar la importancia que tiene para el clima moral en la empresa la influencia ejercida por la conducta de los directivos, y la poca motivación de las necesidades económicas personales para la comisión de conductas no éticas. Asimismo, la *toma de decisiones y la conducta amoral o inmoral de los iguales y directivos* pueden provocar un clima que promueve comportamientos cuestionables de algunos de sus miembros desde el punto de vista ético. Con el adjetivo de amoral nos referimos a aquellas acciones llevadas a cabo por personas que no tienen en cuenta valoraciones morales en su trabajo y desempeño diario, y que por indiferencia o falta de atención incurren en conductas moralmente incorrectas. Estas personas no se oponen ni a las normas morales ni son conscientes de la inmoralidad de sus actos o decisiones. Pero, debido a la falta de atención de la dimensión ética de sus acciones, llevan a otras personas a actuar de forma parecida dentro de la empresa. Y de esta forma, se puede estar presionando a cometer actos o tomar decisiones inmorales, comprometiendo sus propios principios éticos, al pensar, debido al proceso de socialización dentro de la empresa al que aludíamos anteriormente, que en la organización las cosas se hacen así.

También existen las personas que realizan actos inmorales porque están en contra de cualquier norma o principio que

²⁸² CARROLL, Archie B. y BUCHHOLTZ, Ann K., "Business and Society-Ethics and Stakeholder Management", 7^a Edición, South-Western College Publishing, Ohio, Estados Unidos, 2006, pp. 229-30.

pueda comprometer los objetivos de la organización. Justifican su actuar bajo el principio de que "el fin justifica los medios"²⁸³, o que en los negocios no tiene cabida la ética, como en otros aspectos de la sociedad. Esta forma de pensar, sobre todo en puestos directivos, puede acarrear un efecto llamada sobre el resto de los integrantes de la organización a actuar de la misma manera, al considerarlo aceptable en el entorno laboral.

Además de lo anterior, también puede tener como resultado la realización de comportamientos no éticos la *aceptación de la legalidad como conducta estándar*. Aunque la ley recoge el consenso social sobre lo bueno o malo, la ética va más allá, ya que la ley no recoge todas las relaciones con la moral. En ocasiones, la adhesión a la ley, a su sentido literal, y no a su espíritu, debido a sus imperfecciones, puede llevar a resultados injustos e inmorales.

En este sentido, si una empresa reincide en prácticas inmorales, argumentando el cumplimiento de la legalidad existente, está proclamando que la reflexión ética es innecesaria. Así, la ética se limita al cumplimiento de la ley, y no se hará nada prácticamente por corregir la injusticia de algunas normas, ni la búsqueda de la consecución del bien común. Por ello, puede producirse que los empleados se envuelvan en acciones inadecuadas en su entorno laboral.

Junto a los anteriores factores, las *presiones ejercidas sobre subordinados y los objetivos y sistemas evaluadores que sobre-enfatizan los beneficios* son otros factores

²⁸³ MAQUIAVELO, Nicolás, "El príncipe", Italia, 1513

internos que afectan a la conducta moral de los empleados de las empresas. La gran competencia existente y la inseguridad económica derivada de la crisis actual lleva a que las empresas busquen reducir sus costes y aumentar su productividad y beneficios, lo que se ha trasladado a presiones por parte de los superiores jerárquicos sobre sus subordinados para el cumplimiento de esos objetivos, muchas veces surrealistas. A ello se le suma que para la evaluación de los integrantes de sus equipos, no toman en consideración aspectos éticos. Estos dos factores pueden producir un ambiente no ético dentro de la organización, al no poder alinear los empleados los valores morales con la consecución de los objetivos marcados por sus superiores y la empresa, sobre todo en tiempos de crisis como los actuales, por la necesidad de mantener el empleo para el sustento familiar en tiempos de mayor incertidumbre laboral.

Los empleados pueden verse obligados a caer en comportamientos no éticos por la presión creada por un clima laboral que implanta la obediencia y lealtad a la estructura de autoridad de la empresa bajo cualquier circunstancia, aún a base de sacrificar los principios morales. Se basa en la afirmación de que el éxito económico de la empresa está por encima de cualquier otra responsabilidad por parte de la organización. Para evitar que esta presión se convierta en un "todo vale", es fundamental el papel de los directivos para evitar malentendidos en los medios para conseguir estos propósitos económicos. Un ejemplo podría ser la mentira en los estados financieros de la compañía para beneficiarse frente a los acreedores de la empresa.

También puede convertirse en factores internos que influyan en el comportamiento moral de los empleados unas *políticas formales inadecuadas y la falta de controles*. El hecho de

no tener guías claras para el cumplimiento de estándares morales dentro de la actividad de la empresa, o no potenciar su cumplimiento aun existiendo, puede generar que la conducta de los empleados no siga el camino adecuado, y esto independientemente de su nivel jerárquico.

Por último, la ausencia de un liderazgo ético, que alimenta a los factores anteriores, es otro importante que influye en el comportamiento y visión éticos de los miembros de la organización. Si los directivos no asumen un liderazgo positivo, llevando a cabo acciones justas y correctas, se alejan de la gerencia moral.

Todos estos factores dan lugar a la cultura organizacional y al clima ético de la empresa, y ejercen una gran influencia en el comportamiento moral de los miembros de la organización. De ahí su importancia a la hora de tratar la ética en la empresa.

3.1. El Clima Moral de la Organización

Los objetivos, problemas y realidades son propios de cada empresa, por lo que da lugar a sus culturas organizacionales específicas, a tener en consideración en el momento de intentar promover un clima ético dentro de las mismas. Nos referimos a la cultura organizacional como al conjunto de creencias y valores compartidos en la empresa y que delimitan cómo sus integrantes deben comportarse en el entorno laboral. Configura, pues, su personalidad, y establece patrones de conducta e influye en las actividades, acciones y comportamientos que se dan dentro de la empresa.

Para Chiavenato, "la cultura organizacional es un conjunto de hábitos, creencias, tradiciones, valores, interacciones

y relaciones sociales típicos de cada empresa, y muestra la forma tradicional en que piensan y hacen las cosas todos los miembros de la empresa. También, manifiesta las normas informales y no escritas que orientan la conducta diaria de sus integrantes, que dan sentido a las acciones seguidas para lograr los objetivos organizacionales. Cada organización tiene una cultura corporativa particular y específica”²⁸⁴.

Para Hamburger, la cultura organizacional es lo que distingue la manera de ser de una empresa y que se refleja en la conducta de todos sus integrantes. Se manifiesta en forma de creencias, actitudes y conductas colectivas que forman la manera de pensar, vivir y actuar en la organización, y que se trasmite a los nuevos integrantes de la compañía²⁸⁵.

El *clima organizacional* es imagen de las normas y talante que se expresan a través de la cultura de la empresa. Este clima conforma la conducta de los empleados y surge desde el modo en que los mismos se relacionan en el entorno laboral.

Para Chiavenato, el clima organizacional es “el medio interno o la atmósfera psicológica característica de cada organización. [...] Se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización.

²⁸⁴ CHIAVENATO, Idalberto, “Introducción a la Teoría General de la Administración”, 7ª Edición, McGraw Hill Interamericana, México, D.F., 2006, p. 319.

²⁸⁵ HAMBURGER FERNANDEZ, Álvaro A., “Ética de la Empresa: El Desafío de la Nueva Cultura Empresarial”, Editorial Paulinas, Bogotá, 2004, p. 51.

[...] Involucra factores estructurales, como el tipo de organización, tecnología utilizada, políticas de la empresa, metas operacionales, reglamentos internos, además de actitudes de conducta social que son motivados o sancionados a través de los factores sociales"²⁸⁶.

Este clima organizacional también concreta cómo es visualizada la empresa por parte de los empleados, en aspectos como la confianza, integridad, libertad, etc. La visualización que de la organización hacen los empleados es fundamental para entender el clima organizacional.

Por este motivo, parte de la investigación de este trabajo consiste en determinar la percepción de los empleados de las empresas en general, y del sector financiero en particular, sobre la ética en su entorno laboral y la consideración de la misma dentro de la empresa. Hamburger define la cultura ética como "la fundamentación de los procesos y relaciones empresariales en valores éticos corporativos compartidos para todos los miembros de la organización"²⁸⁷.

La implantación de un clima moral eficazmente en la empresa es una forma de institucionalizarlo, debiendo mantener un procedimiento por el que se lleven a cabo decisiones que consigan que la ética se convierta en instrumento diario de las actividades cotidianas de la empresa. En este sentido, Schaefer apunta que la cultura organizacional se transformará en una cultura ética concreta cuando en la empresa se implementen y practiquen normas explícitas de

²⁸⁶ CHIAVENATO, Idalberto, "Introducción a la Teoría General de la Administración", 7ª Edición, McGraw Hill Interamericana, México, D.F., 2006, p. 321.

²⁸⁷ HAMBURGER FERNANDEZ, Álvaro A., "Ética de la Empresa: El Desafío de la Nueva Cultura Empresarial", Editorial Paulinas, Bogotá, 2004, p. 39.

moralidad en su vivir diario²⁸⁸. Algunos de los instrumentos que pueden ayudar a este propósito son el liderazgo en valores, códigos éticos efectivos, un comité de ética que supervise la implantación de las normas expresas y el clima ético de la organización, una comunicación efectiva en los asuntos éticos, procedimientos eficaces en la denuncia y sanción de conductas no éticas, trámites eficientes y fiables para las consultas de dilemas o dudas de aspectos éticos, objetivos a los empleados y a la empresa realistas, el reconocimiento a aquellos empleados que sean modelo en el cumplimiento de conductas éticas y morales, procedimientos fiables de denuncia pública (conocido como "whistle blowing" en la terminología anglosajona), formación en asuntos éticos, auditorías y auto-evaluaciones a nivel corporativo, y la transparencia dentro de la empresa. A través de un programa efectivo de implementación de un clima ético la organización podrá generar acciones y decisiones basadas en valores morales, pero en esa implementación hay que tener en cuenta tanto la posible viabilidad de la misma, como su grado de afección a la rutina en las actividades ordinarias de la empresa. En correspondencia con esta afirmación, Robbins y Coulter señalan que "el reto consiste en descongelar la cultura existente, implantar las nuevas formas de hacer las cosas y reforzar los nuevos valores. Ninguna acción por sí sola producirá el impacto necesario para cambiar algo que está tan arraigado y es tan valorado. Por lo tanto, se requiere una estrategia integral y coordinada para manejar el cambio cultural"²⁸⁹.

A continuación, con el objetivo de comprender mejor los instrumentos para la implementación de un clima ético antes

²⁸⁸ SCHAEFER, Richard T., "Introducción a la Sociología", 6ª Edición, Mc Graw-Hill Interamericana de España, Madrid, 2006, p. 49.

²⁸⁹ ROBBINS, Stephen P. y COULTER, Mary, "Administración", 8ª Edición, Pearson Prentice Hall, México, 2005, p. 322.

mencionados, procedemos a profundizar en los que consideramos más importantes:

a.Liderazgo ético de los directivos

El éxito en la dirección de una compañía presupone conseguir aunar los esfuerzos de sus integrantes con el objetivo de alcanzar un fin determinado, para lo que es indispensable ejercer un liderazgo efectivo, y así lograr que todos trabajen al más elevado nivel de posibilidades para esa meta. Para conseguir ese liderazgo efectivo, el directivo debe ser capaz de influir en el comportamiento de sus empleados, principalmente por la empatía con sus colaboradores y por medio de la generación de ideas seductoras. Como se ha señalado anteriormente, varias investigaciones sitúan al liderazgo directivo como la principal causa que influye en el comportamiento moral de los empleados, lo que deriva en la idea de que toda estrategia llevada a cabo con el objetivo de implantar un clima ético en la empresa debe partir de la dirección de la misma. Guillén Parra, en este sentido, señala que "un papel clave en el desarrollo de la calidad ética de la organización corresponde a quienes las dirigen, aquellos que tienen como misión su gobierno. Como es lógico quienes poseen mayor poder formal, mayor capacidad de decisión, tienen a su vez mayor responsabilidad en la construcción de la confianza dentro y fuera de la organización. Esto no menoscaba la responsabilidad individual de cada miembro de la organización, pero lleva a la necesidad de considerar el papel específico del trabajo directivo en el desarrollo de la calidad humana de la organización y en la construcción de confianza"²⁹⁰.

²⁹⁰ GUILLEN PARRA, Manuel, "Ética en las Organizaciones; Construyendo Confianza", Pearson Educación, S.A., Madrid, España, 2006, p. 39

Este liderazgo ético es un medio efectivo, más incluso que los programas formales, para la creación de un clima ético en la compañía, ya que los empleados miran a la dirección de la empresa en busca de vestigios de las prácticas aceptables de la organización. La ética, por su visión de conjunto de prohibiciones, no cuenta hoy en día con mucha popularidad, por lo que el papel de los directivos, por su posición privilegiada, es muy importante en la aportación de modelos éticos mediante su buen ejemplo y la implantación de políticas adecuadas, llevando a los demás miembros de la organización a actuar moralmente y a prosperar en la sensibilidad ética en su desempeño diario. No se puede esperar de otros lo que un directivo no es capaz de dar, por lo que el testimonio es una herramienta imprescindible.

Practicar virtudes como la justicia, la honradez y la búsqueda de la verdad, antes a exigírsela a los demás, es un medio por el que los directivos pueden ser ese modelo ético dentro de la empresa. Y estas virtudes se pueden traducir en la justicia salarial, los precios razonables incluso en situaciones de dominio de mercado, trato digno a los empleados, entre otros. Y teniendo en cuenta las expectativas y metas de los empleados, que no son meros medios de producción sino personas con sentimientos, quienes llegar a las organizaciones con puntos de vista, intereses y necesidades en ocasiones distintos, y que hay que contemplar y respetar.

El liderazgo se basa, en gran medida, en cómo se aprecie a los directivos como referentes morales, tanto en el entorno laboral como en su vida privada, de ahí que deba sustentar un comportamiento amparado en sólidos principios morales,

que será un mensaje inequívoco sobre lo considerado conductas deseables en la empresa.

Este liderazgo ético debe ser visible desde los propios consejos de administración, con decisiones y acciones que promuevan la ética corporativa, y no sólo con la implantación de códigos formales y programas éticos. La involucración de todo el cuadro de mando, comenzando por los miembros del propio consejo de administración, de forma aislada y en conjunto, hará que se creen organizaciones éticas y transparentes.

Todo profesional que ocupe un puesto de responsabilidad en la empresa tiene que ser proactivo en la actuación basada en valores para que esas prácticas morales puedan ser susceptibles de ser visualizadas por los demás miembros de la organización. Y no debe ser de manera excepcional, sino habitual, evitando la excusa para justificar actuaciones inmorales, injustas. Debe promover un clima ético teniendo presente que trabaja con otras personas, y que es su responsabilidad impulsar la integridad y la actuación moral en la organización.

b. Comunicación efectiva

La comunicación entre todos los miembros de la organización debe tener unos atributos como la claridad, la honestidad, la transparencia, y debe carecer de prejuicios, evitando el cinismo, la exageración y la mentira o engaño. Dicha comunicación recoge tanto la comunicación oral como la escrita, y la no verbal.

Un punto importante dentro de la comunicación es la confidencialidad, ya que los directivos y responsables de

la empresa también deben saber fijar los límites justos sobre qué información deben o no comunicar respecto a la compañía, y a quién. Además de dañar a otros individuos, puede suponer una pérdida de confianza entre trabajadores o en la empresa.

c.Sanción de los infractores de las normas éticas

Para promover y conservar el clima ético en la organización es sustancial, ya que el hecho de no sancionar a quienes infrinjan normas o códigos éticos puede traducirse en el consentimiento o aceptación de manera implícita de la conducta inmoral. De ahí la necesidad de castigar de manera clara, no dubitativa y enérgica a los que traspasen la barrera de la conducta inmoral. Y debe graduarse la sanción en base a la gravedad de la conducta como la reiteración en la misma, pudiendo ir desde el apercibimiento hasta el despido, debiendo cooperar la empresa con la justicia en el caso de que dicha conducta inmoral suponga un ilícito penal.

Y de igual manera que se castiga la conducta inmoral, hay que premiar el comportamiento ético, lo que ayudará a preservar e impulsar el clima ético en la organización.

d.Formación y capacitación en asuntos éticos

Realizar actividades conducentes a la preparación de los empleados para afrontar posibles dilemas éticos dentro de su quehacer diario es una forma de hacer ver a los miembros de la organización la importancia que la compañía le da a la conducta moral de sus integrantes; y esto se puede obtener estimulando su sensibilidad a través de seminarios, talleres, estudio de casos, "role-plays", etc., incluso compartiendo experiencias con otras empresas que hayan implementado programas éticos con éxito.

Viguri Breton, a este respecto, señala que "el entrenamiento, es decir, la participación, mejora nuestra reflexión ética, de ahí que conviene diseñar formas de organización que propicien este aprendizaje. La misión de la capacitación o el entrenamiento es básica para que la reflexión ética tenga relevancia en una organización y debe convertirse en parte del proceso real de la toma de decisiones"²⁹¹.

Y se discute sobre si la ética es motivo de estudio o no. Por un lado están los que sostienen que la ética es algo personal, difícilmente enseñable. Y por otro, los que opinan que la ética debe ser parte del currículo de las escuelas de negocios así como de los programas de formación corporativa diseñados desde los distintos departamentos de formación y desarrollo de las empresas, y para todos los niveles jerárquicos de la compañía.

Sobre los objetivos de estas capacitaciones éticas, Carrol y Buchholtz recomiendan "aumentar la sensibilidad de los directivos hacia los problemas éticos, alentar la evaluación crítica de las prioridades de los valores, aumentar la concienciación de las realidades organizacionales y sociales, mejorar la comprensión de la importancia de la imagen pública y las relaciones pública/sociales, examinar los aspectos éticos de la toma de decisiones empresarial, aumentar el grado de justicia y honestidad en el lugar de

²⁹¹ VIGURI BRETON, Carlos, "Ética Interna en la Organizaciones Lucrativas", en HERNÁNDEZ BAQUEIRO, Alberto (Coord.), "Ética Actual y Profesional: Lecturas Para la Convivencia Global en el Siglo XXI", Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., México, 2006, p. 388

trabajo y responder de forma más completa a las responsabilidades sociales de la empresa"²⁹².

e. Denuncia pública ("Whistle Bloqwing")

La existencia de mecanismos efectivos de canalización de quejas y denuncias de conductas inmorales dentro de la empresa, para que la dirección pueda investigar y, si procede, corregir o sancionar al infractor, es fundamental para mantener un clima ético efectivo. Estos sistemas de denuncia deben preservar y proteger la identidad del denunciante para evitar ser objeto de venganza, pero a su vez deben asegurarse que no se promuevan denuncias falsas que puedan dañar la reputación de ningún otro miembro de la empresa, por lo que la investigación debe ser rigurosa e imparcial.

Para que la denuncia pública esté justificada, debe tener dos características, dado que la misma perjudica la imagen de la empresa. Por un lado, la conducta denunciada debe perjudicar seriamente a otras personas o a la sociedad. Y por otro, se deben haber agotado todas las vías internas dentro de la empresa para actuar sobre la conducta incorrecta. Rodríguez Rubio señala que "la denuncia pública se hace en casos graves, después de haber agotado los canales correspondientes para superar los motivos de preocupación. Una denuncia, por lo tanto, no se correcta si se hace en base a rumores, por venganza, con un conocimiento indirecto, infundado y superficial, si no se ha consultado directamente con las fuentes que pueden dar la información más completa, si no se han dado las quejas ante los responsables directos

²⁹² CARROLL, Archie B. y BUCHHOLTZ, Ann K., "Business and Society-Ethics and Stakeholder Management", 7^a Edición, South Western College Publishing, Ohio, Estados Unidos, 2009, p. 247. Traducción propia.

de lo que está ocurriendo”²⁹³. Y añade que, para la legitimación de la denuncia pública deben darse las siguientes razones: “tener conocimiento técnico de la situación, comunicar su preocupación dentro de los canales oficiales, no recibir respuesta a su comunicación, esperar un tiempo más que suficiente para denunciar, estar consciente de su deber de confidencialidad con la empresa y estar consciente de la existencia de serios fundamentos para temer por la seguridad del público”²⁹⁴.

f. Objetivos realistas

La exigencia de objetivos poco realistas por parte de los superiores puede dirigir a los subordinados a llevar a cabo conductas no éticas, con la justificación de que el fin - objetivos- justifica los medios. Gélinier señala que “decisiones jerárquicas que condicionan el comportamiento de los subordinados, como la demanda de objetivos tan exigentes que no pueden lograrse de forma honesta, llevan al empleado a incurrir en conductas inadecuadas. Especialmente si el mismo sabe que será despedido si no los alcanza. En tal situación, la falta de ética del jefe es especialmente peligrosa porque provoca que sus subordinados incurran en conductas impropias que laceran la ética interna de la empresa”²⁹⁵.

Por este motivo, se debe hacer ver que existe el riesgo de crear, de forma intencionada o no, escenarios en los que los colaboradores y subordinados perciban la necesidad de hacer

²⁹³ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, “Ética de la Empresa”, Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, p. 96.

²⁹⁴ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, “Ética de la Empresa”, Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, pp. 95-96.

²⁹⁵ GELINIER, Octave, “Ética de los Negocios”, Espasa-Calpe, Madrid, 1991, p. 65

las cosas de manera incorrecta, lo que afectaría a la instauración de un clima ético.

g. Programas éticos

Hoy día están siendo fundamentales a la hora de vertebrar el clima ético organizacional. Son muchas las compañías que están desarrollando unidades o departamentos encargados de poner en marcha acciones formales como crear e implantar los códigos éticos, ofrecer programas de formación ética, métodos de denuncia confidenciales, asesoramiento en cuestionamientos éticos, etc. El *Ethical Resource Center* de Washington D.C., en el año 2.003, realizó una investigación sobre ética empresarial, con las siguientes conclusiones: la existencia de programas éticos supuso un aumento en las denuncias de conductas indebidas por parte de empleados, el personal de empresas con programas de ética era más propenso a la idea de que el infractor debía responder de la conducta que violara la ética, y donde había programas éticos existía menos presión a los empleados para violar los estándares éticos de la compañía²⁹⁶. Este estudio afirma la necesidad de establecer programas éticos en las empresas con el fin de lograr una cultura organizacional guiada por valores, pero para su eficacia deben estar acompañados del resto de mecanismos expuestos anteriormente. Y para ello, la dirección debe ser clara en su interés por los mismos, mejorando y desarrollando estos programas cuantas veces sea necesario. A este respecto, Robbins y Coulter afirman que "los directivos pueden hacer varias cosas si verdaderamente tienen la voluntad de reducir el comportamiento inmoral en las organizaciones. Tal vez contraten individuos con normas

²⁹⁶ CARROLL, Archie B. y BUCHHOLTZ, Ann K., "Business and Society-Ethics and Stakeholder Management", 7ª Edición, South Western College Publishing, Ohio, Estados Unidos, 2009, p. 236.

éticas elevadas, establezcan códigos de ética y reglas de decisión, enseñen con el ejemplo, definan metas de trabajo y mecanismos de evaluación del desempeño, brinden capacitación ética, realicen auditorías sociales y presten apoyo a los individuos que se enfrenten a disyuntivas morales. Tomadas de forma aislada es poco probable que estas acciones tengan mucho impacto. Sin embargo, cuando se implantan todas o casi todas como parte de un programa completo de ética, tienen el potencial de mejorar notablemente el ambiente moral de la organización, pero aquí el objetivo clave es potencial. No hay garantías de que un programa de ética bien diseñado traiga el resultado deseado. A veces los programas de ética en las corporaciones son poco más que gestos de relaciones públicas, con una influencia mínima en directivos y empleados”²⁹⁷.

h. Auditorías éticas y métodos de auto-evaluación

A través de estos mecanismos, las empresas intentan medir la efectividad de sus programas éticos, se examina de forma exhaustiva si la finalidad para los que fueron creados los programas se están cumpliendo, así como el impulso por parte de la dirección en la implantación de los programas y en la consecución de un clima organizacional ético. Estas auditorías se llevan a cabo por medio de instrumentos como la documentación escrita, las entrevistas, los comités, etc.

En resumen, fraguar empresas éticas necesita de la implementación de muchos de estos mecanismos. Tomar decisiones éticas no es fácil, sobre todo en un mundo globalizado, donde ha ganado protagonismo el relativismo. Por este motivo, a continuación se lleva a cabo la discusión

²⁹⁷ ROBBINS, Stephen P. y COULTER, Mary, “Administración”, 8ª Edición, Pearson Prentice Hall, México, 2005, p. 115-116.

sobre determinados factores y aspectos relacionados con la toma de decisiones.

3.2. La Toma de Decisiones Éticas

La *toma de decisiones* supone el punto central en el quehacer diario, por lo que es una pieza esencial a considerar para promover un clima ético en la empresa. Los procesos de decisión han variado mucho. Se ha pasado de esquemas rígidos y concretos a estructuras flexibles y dinámicas, quizás porque las empresas lo necesitan para subsistir en un mundo muy cambiante, donde la rapidez en la toma de decisiones es sustancial.

Normalmente, el proceso de la toma de decisiones está compuesto de los siguientes elementos: fijar un problema, analizarlo, fijar posibles soluciones, evaluar cada una de ellas, escoger la mejor alternativa planteada, y implementarla y, por último, evaluar el resultado. Casi todas las decisiones empresariales tienen implicaciones éticas, y a mayor responsabilidad se tenga en la empresa, más se debe tener en consideración las repercusiones de sus decisiones en los demás. No obstante, toda persona debe estar atenta sobre las repercusiones de sus decisiones en los demás, tanto en el terreno laboral como en la esfera puramente privada.

La toma de decisiones ética es un proceso complicado y polifacético, y no sencillo, motivado por las múltiples alternativas posibles y la inseguridad sobre el resultado que puede provocar en los demás y en el propio decisor. No obstante, hay guías que pueden servirnos de gran ayuda con el objetivo de tomar decisiones éticas. Dos de ellas son la perspectiva convencional y el enfoque de principios.

La perspectiva convencional sería aquel punto de vista que supone el pensar de la mayoría de la gente. Se emite un juicio tras una comparación entre la conducta actual con las normas de aceptabilidad prevalecientes. La limitación de este enfoque convencional es que, motivado por la variedad en los valores y en la percepción que los individuos tienen sobre lo correcto y lo incorrecto, diferentes personas pueden llegar a conclusiones distintas sobre si una conducta es evaluada como ética o no. Un problema añadido es discernir sobre qué normas guiarnos cuando las pautas que nos envían unas normas entran en conflicto con las enviadas por otras; los cánones instaurados en la sociedad envían, en ocasiones, mensajes mixtos con respecto a lo que se considera correcto desde el punto de vista ético (por ejemplo, la censura del hostigamiento sexual convive con una continua publicidad en todos los medios de comunicación, además de películas y series de televisión con mensajes -totalmente contrarios- de índole sexual).

A menudo, la sociedad coincide en categorizar determinadas acciones como incorrectas, pero disminuye el consenso según el contexto o el comportamiento concreto. Por ejemplo, hay un consenso en que llevarse productos de una papelería sin pagarla es una conducta inapropiada; no obstante, no evalúan todos los individuos la conducta igual cuando se trata de llevarse material de oficina de la empresa para su uso personal. Aunque en ambos casos el individuo se beneficia de algo que no es suyo, el primero lo califican de robo (conducta inmoral), mientras que no necesariamente categorizan al segundo así. Otro ejemplo sería el asesinato y la pena de muerte o el aborto, que en todos los casos supone la pérdida de una vida humana.

Por este motivo, cuando se utiliza el enfoque convencional es necesario determinar por qué normas se va a evaluar la acción o la decisión para su catalogación como moralmente correcta o incorrecta. En el entorno laboral, se debe atender a las normas prevalecientes en la empresa y en la sociedad. Pese a sus carencias expuestas, es un método que nos puede ser valioso para resolver dilemas morales, siempre y cuando no se caiga en el relativismo moral para justificar conductas indebidas.

El enfoque de principios, por su parte, se basa en la idea de que las personas desean fundamentar sus decisiones en bases más sólidas que la convención prevaleciente en la sociedad. La ética de principios evalúa las acciones o decisiones respecto a un principio dado, y luego lo evalúa para saber si el principio elegido es correcto y el motivo por el que debe obedecerse. Los filósofos morales catalogan estos principios éticos en dos grupos: los teleológicos y los deontológicos. La visión teleológica se centra en los resultados de las acciones y decisiones objeto de la evaluación, y toma en cuenta las consecuencias previsibles de las mismas. Un principio básico de esta clasificación es el Utilitarismo.

Por su lado, las teorías deontológicas se centran en los deberes. Valida las normas, con independencia de las consecuencias de las mismas. A su vez, permite excepciones en circunstancias conflictivas concretas (matar en defensa propia, la guerra justa, etc.). Una teoría clara de esta corriente es el *imperativo categórico* de Immanuel Kant. Los principios de derechos, de justicia y la Regla de Oro reflejan, también, preocupación por el deber, las consecuencias, o una combinación de ambas. Aunque existen otros enfoques y principios éticos que pueden guiar la toma

de decisiones, escogemos estos por ser los más efectivos en el entorno de la empresa.

3.2.1. El Principio del Utilitarismo

Este pensamiento teleológico fundamenta su juicio acerca de lo correcto o lo incorrecto en las consecuencias de la acción o decisión, en la cantidad de bien o mal que producen. Busca esta perspectiva el mayor bien, cuantitativa y cualitativamente hablando, para el mayor número de individuos. El filósofo Jeremy Bentham (1748-1832) prescribió este principio de utilidad, donde el modo de valorar las decisiones y las acciones deriva de la cantidad de felicidad o de placer que éstas promuevan. John Stuart Mill, por su parte, afirmó que la finalidad de toda acción humana es provocar el mayor placer para el mayor colectivo posible.

Así pues, se puede ver que en el principio utilitarista la moralidad se juzga por el mayor efecto positivo derivado de las acciones y decisiones, que incluyan satisfacción y felicidad, entendiendo esta última como placer y ausencia de dolor. En el mundo empresarial, el análisis coste-beneficio sería entrar en un enfoque utilitarista, donde se pueden examinar costes y beneficios desde el punto de vista económico (dinero), social (repercusión en la propia sociedad) y psicológico (efecto emocional en la persona). Sumando todos los beneficios que genera la acción o decisión (económico, sobre la sociedad y sobre el individuo), si son mayores que los costes derivados, se valora la decisión o la acción como ética al producir mayor bien para el colectivo más amplio. Por el contrario, si el coste es mayor, se califica la decisión o la acción de no ética, al generar más daño que beneficio.

La mayor aportación de la corriente utilitarista es que nos hace poner el foco en el bienestar general, evitando medir la moral por el propio interés. Por el contrario, entre las limitaciones de este enfoque está la difícil medición de algunos costes y beneficios, fuera de los puramente materiales y económicos (los psicológicos y los sociales), el perjuicio que se crea hacia las minorías (al perseguirse el beneficio de la mayoría, con independencia de las repercusiones, a veces muy dolorosas, que pueda tener para los que quedan en una situación de minoría) y enfocarse en las consecuencias positivas pudiendo hacer que se justifiquen algunos comportamientos no éticos (el fin justifica los medios).

3.2.2. El Imperativo Categórico de Kant

Este enfoque deontológico fue propuesto por Immanuel Kant (1724-1804), y está basado en el deber, que es, "en general, la obligación o necesidad de actuar moralmente. La noción de deber adquiere una especial significación en la filosofía kantiana, de carácter formal, en la que el deber se convierte en la fuente de la obligación moral y, por ende, en la fuente de la moralidad. El concepto de deber, que contiene el de una voluntad buena es, para Kant, la necesidad de una acción por respeto a la ley moral"²⁹⁸.

Este deber abarca, desde el prisma de la ética, tanto la obligatoriedad de la decisión o la acción como la reflexión sobre lo que es correcto o lo que es incorrecto. Para Kant, toda acción o decisión considerada moral se fundamenta en principios morales absolutos -imperativos categóricos-, que

²⁹⁸ <http://www.wikiteka.com/apuntes/vocabulario-kant-1-1/>

sirven de guía para actuar con independencia de sus consecuencias. Toda acción, según este filósofo, es buena en sí misma y conforme con la razón para poder ser reconocida como categóricamente imperativa. En esta línea, Rodríguez Rubio define imperativo como "un mandato moral obligatorio para todo ser racional y es categórico en cuanto debe ser seguido por la voluntad desinteresadamente o sin condiciones. Es un mandato absoluto en cuanto a que debe realizarse sin que lo detengan ni las consecuencias de la acción, ni el deseo contrario del agente. Solo en ese modo de actuar hay valor moral"²⁹⁹.

Kant dibuja tres líneas principales en su teoría: en primer lugar, hay que actuar sólo acorde a las reglas que se conviertan en una ley universal, que puedan ser seguidas por todos, basadas en principios fundamentados en el bien supremo, donde el individuo actúe conforme al deber y no a la felicidad, al ser esta subjetiva y ambigua, y no garantizar dicho bien supremo, sino más bien bienes personales. Se sustituye, pues, la moral del bien y la felicidad por la moral del deber, excluyendo también de la ética todo lo que pueda generar un interés del individuo. En segundo lugar, se reconoce la dignidad humana al considerar que se debe actuar de manera que se tome al ser humano como un fin, y no como un medio, que sería inmoral. El ser humano, dice Rodríguez, "o es un objeto, sino un sujeto cuyo valor se designa con dignidad y respetabilidad. Esto es, porque no tiene sobre él una dirección externa, sino que es su propio soberano el que va elaborando, racional y libremente, la ley que le rige dentro de sí"³⁰⁰. Ningún individuo puede ser explotado ni usado como medio para otro

²⁹⁹ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la Empresa", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, p. 18-19

³⁰⁰ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la Empresa", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, p. 21.

fin. Sin condiciones, el imperativo categórico habla de un deber como fin en sí mismo. La pureza de la voluntad y la rectitud de intenciones generan la consideración moral. Un acto es bueno por la voluntad que lo guía si es considerado como correcto o imperativo categórico. Por el contrario, una acción es incorrecta desde el punto de vista moral si la persona la lleva a cabo con el objetivo de conseguir, para sí mismo, una consecuencia favorable. La moralidad reposa en la razón de la acción y no en la acción en sí misma, por lo que es bueno lo que se lleva a cabo por deber y buena voluntad, y no como medio de conseguir algo. Se minimizan así sentimientos y voluntades propias, llevando a cabo el individuo no lo que desea sino lo que debe hacer. Y en tercer lugar, cada individuo debe, sin la ayuda o necesidad de una autoridad externa, determinar la naturaleza de la ley moral, mediante el principio de autonomía. A este respecto, Rodríguez señala que "la moralidad de Kant proviene de una exigencia interior del ser humano y no de la reglas transmitidas desde el exterior por la sociedad. Se deriva ella de la racionalidad, en cuanto esta tiene la capacidad de establecer la ley moral independientemente de la experiencia. Esta ley moral básica es el imperativo categórico"³⁰¹. Para Kant, la razón pura es la libertad; y lo que determina la libertad kantiana es la ley moral. Dicha libertad es, a su vez, virtud y bien. Según Kant, debemos obrar de manera que el principio de una ley universal moral guíe la propia voluntad. Y la libertad vincula la responsabilidad con la ejecución y el desarrollo del hombre en sociedad, ya que el individuo es un ser social con un sentido de pertenencia y apertura a otros individuos. El ser humano puede mostrar sentimientos, que dirigidos a construir la acción buena, se consideran moralmente buenos. Por eso,

³⁰¹ RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la Empresa", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001, p. 18

para Kant, un sentimiento imprescindible es querer el bien de los demás. En conclusión, el imperativo categórico de Kant manifiesta que toda acción moral tiene que estar basada en un principio supremo objetivo y racional, que tiene que adoptarse de forma libre.

Esta teoría ética, que enfatiza su noción de universalidad y respeto a las personas, no es la única que se fundamenta en el deber, más que en las consecuencias. Otras corrientes, como el Principio de Derecho y el Principio de Justicia abogan también por esta perspectiva.

3.2.3. El Principio de Derechos

El respeto a los demás individuos, incluso a aquéllos con los que tenemos divergencias, es la esencia de los derechos humanos, y bajo este principio de derechos, toda acción o decisión que lesionen la libertad, la dignidad, el desarrollo personal, etc., se considera inmoral.

Las personas deben tratarse por el valor de ellas mismas, en su condición de seres humanos. Bajo este principio, utilizar a otras personas para fines particulares no es una acción moral. Como vimos anteriormente, el principio del utilitarismo, con el objetivo de conseguir unas metas concretas, podía no tener en cuenta los derechos individuales de las personas, al perseguir el bien para la mayoría, pudiendo menoscabar el derecho de los sujetos que quedaban en minoría.

El principio de derechos, no obstante, sostiene que los derechos de los individuos no pueden ser obnubilados por la utilidad, solo pudiendo ser un derecho descartado por otro de mayor relevancia (reconocer el derecho a la vida como un

derecho moral básico impide que el aborto o la pena de muerte sean considerados correctos, aunque sean legales y produzcan un bien para una mayoría de personas).

El utilitarismo utiliza la perspectiva de la sociedad para la valoración moral, mientras que el principio de derechos expresa la moralidad desde la perspectiva individual o de un grupo de personas.

El principio de derechos también goza de algunas limitaciones, como la dificultad que se presenta a la hora de equilibrar derechos conflictivos (por ejemplo, privacidad de los empleados frente al uso de cámaras para preservar la propiedad de la empresa). Unos derechos están protegidos por la ley y otros por la norma moral, y aunque se entiende que ambos tipos deben ser respetados en el ámbito empresarial, no existen patrones claros ni se aclara qué derechos tienen prioridad sobre los otros en el caso de entrar en conflicto. Otra limitación es que se aprueban leyes por motivos puramente políticos, más que por consideraciones morales, dando prioridad a determinados "lobbies" con más influencia y poder, y que son capaces de ejercer más presión, pese a existir derechos que deben ser atendidos primero, al ser más legítimos desde las perspectiva moral.

Estas limitaciones apuntadas, además de la ampliación de derechos exigidos, hace complejo el procedimiento de toma de decisiones en la empresa, al dificultar el movimiento oscilatorio entre derechos, en ocasiones en conflicto, de diversos sujetos o grupos de interés dentro de la misma empresa. No obstante, a la hora de tomar decisiones o ejecutar acciones, tanto individualmente como a nivel de empresa, es apropiado tomar como referencia los derechos humanos.

3.2.4. El Principio de Justicia

Fue el filósofo estadounidense John Rawls (1921-2002) su principal precursor. Este principio se centra en lograr un trato justo para todos los individuos (salarios adecuados, precios razonables, trato digno, etc.), dándose la justicia cuando los beneficios y los costes que soporta la acción para su consecución están equitativamente repartidos, bajo circunstancias iguales y según las reglas aceptadas por la sociedad. Bajo esta hipótesis la mayoría estaría de acuerdo que para ser éticos se debe ser justo con todos los individuos y grupos sociales; y en el entorno empresarial, con todos los grupos de interés. La dificultad radica en determinar lo que es justo para cada individuo o grupo, y obligatorio para cada persona.

Otra preocupación de este principio es la distribución de la riqueza en la sociedad, que no tendrá que ser equitativa, variando de organización en organización, de país en país, de cultura en cultura, de grupo en grupo.

La estructura social ha cambiado, por lo que lo que se consideraba justo antes no tiene por qué considerarse justo actualmente. ¿Qué se considera justo pues? Puede existir la justicia distributiva (distribución justa de ingresos y cargas), justicia compensatoria (compensar una justicia histórica) y justicia de procedimiento (procesos justos en la toma de decisiones).

Para Rawls, una decisión no es más justa por los resultados que produzca sino por los procesos que encaminen a dichos resultados, posición radicalmente opuesta al utilitarismo. Así, Rawls intentó luchar con la injusta distribución de

beneficios que imperaba en la sociedad. Destaca la suerte y el azar (frente a los méritos), tanto para los que nacen con una fortuna alta en cuanto a bienes materiales, como para la mayor capacidad intelectual; y por ello, el disfrute de una mejor posición en la sociedad, mientras que otros nacen en desventaja. Y para la correcta distribución de beneficios deben existir principios de justicia social que contengan modelos que permitan asignar derechos y deberes. La definición de justo o injusto dependerá de la ordenación social del grupo y de si son equitativos o no, sin que nadie haga prevalecer sus intereses sobre los del resto.

La teoría de Rawls se basa en la existencia de una práctica justa que posibilite seleccionar los principios por los que se solucionarán los conflictos. Dos principios de justicia en los que sustenta dicha práctica justa son: primero, todo ser humano ostenta igual derecho a disfrutar libertades básicas compatibles con las libertades de los demás, y de la misma manera, toda persona debe ser tratado de forma equitativa; y segundo, las desigualdades económicas y sociales deben estar presentadas para que resulten ventajosas para todos. La política pública debe elevar, tanto como sea posible, el bienestar económico y social de los que se encuentran en desventaja. Estos dos principios son criticados por limitar y desincentivar el esfuerzo, la asunción de riesgos, el trabajo, etc., así como por poder abrir la brecha de la desigualdad más aún, pareciendo visiblemente injustas.

Esta visión de justicia también tiene sus debilidades, como que las reglas distributivas garantizan privilegios a unos pocos individuos o grupos, pudiendo crear desigualdades entre grupos y tensiones sociales.

Aunque ambos comparan costes y beneficios, la visión utilitarista y la visión de justicia difieren en su concepción. Para el principio de justicia valora la distribución de costes y beneficios, y si es justa de acuerdo a las normas de la sociedad, entonces la acción o decisión es considerada ética. En el utilitarismo, por el contrario, si los beneficios son superiores a los costes, se considera la acción o decisión como ética.

3.2.5. La Ética de la Virtud

Esta orientación no es un principio en sí y, a diferencia de las anteriormente tratadas, considera el *ser* y no el *hacer* el eje de la ética. Los principios de utilitarismo, de derechos y de justicia nos ofrecen guías que ayudan a la persona a discernir la moralidad o no de una acción o decisión. La ética de la virtud se centra más en el desarrollo del carácter que en la propia acción o decisión. La pregunta que se hace uno bajo esta guía no es tanto *qué debo hacer* sino *cómo debo ser, qué clase de persona*. Su afán principal está en el crecimiento de virtudes como la templanza, la justicia, la honestidad, etc. El pilar de esta visión es que la persona virtuosa se moverá en acciones y decisiones éticas, evitando caer en modos de actuar inadecuados como el egoísmo, interés propio y la injusticia, entre otros.

El origen de la ética de la virtud se puede encontrar en el filósofo griego Aristóteles³⁰², para quien todas las acciones de la persona deben dirigirse hacia un fin común: buscar la

³⁰² *Ética a Nicómaco*, Aristóteles, siglo IV a.C., uno de los primeros tratados conservados sobre ética y moral de la filosofía occidental. Se compone de diez libros que se consideran basados en las notas de sus ponencias magistrales en el Liceo

felicidad, que se consigue a través de la virtud y el entendimiento de todo aquello que perfeccione a la persona. Por lo tanto, la ética radica en la búsqueda del bien y de la felicidad de todo hombre. Esta felicidad se alcanza por aprendizaje, por costumbre y/o hábitos.

Aristóteles, en su teoría, menciona dos tipos de virtudes: las éticas o morales y las dianoéticas o intelectuales. Las virtudes éticas se alcanzan a través de la costumbre, del ejercicio y del hábito, y se relacionan con el lado irracional del ser humano, pasiones y apetitos, y con el lado sensitivo del alma. Estas virtudes morales regulan las relaciones entre los individuos y se vinculan con el carácter, el placer y el dolor. Algunas de estas virtudes éticas son la templanza, la justicia y la valentía. El individuo, según este enfoque, se acostumbra a algo cuando repetidamente procede de la misma manera y se convierte en un hábito y en parte de su comportamiento. Por otro lado, las llamadas virtudes intelectuales ejercen su influencia sobre el lado racional del individuo, estando relacionadas con su pensamiento e intelecto. No son innatas, sino aprendidas por medio de la enseñanza; de lo contrario, todo hombre sería virtuoso por el mero hecho de ser persona. Un individuo hará bien si se le enseña a actuar bien, y esa educación adecuada conseguirá que no se aparte del bien y no cegarse con los placeres del vicio. El hombre no es justo por saber lo que es la justicia sino por el hecho de practicarla reiteradamente y convertirlo en hábito. Toda virtud supone voluntad, aprender buenas acciones y actuar con conciencia. Algunas virtudes dianoéticas son la inteligencia, la sabiduría y la prudencia.

Aristóteles plantea, como se indicaba anteriormente, que toda actividad humana se encaminara a un fin último, la

felicidad, actividad acorde con la virtud. Para ello, no es necesaria la tenencia de bienes materiales. Pero la felicidad es difícil de determinar, variando según las distintas actividades y artes, y dependiendo también del estilo de vida de cada persona.

En el mundo empresarial, la toma de decisiones conlleva muchos obstáculos a sortear, y más aún en estos tiempos actuales. La ética de la virtud, que está más centrada en la forja del carácter que en la propia acción, evitará que el hombre virtuoso tome decisiones o actúe comportándose inmoralmente en el ámbito laboral. Por ejemplo, por medio de la prudencia el individuo razona con lógica y de manera práctica, previniendo situaciones y evitando riesgos innecesarios. La justicia, otra virtud importante en el entorno empresarial, encamina al reparto de beneficios y cargas entre los distintos grupos de interés. Se es justo proveyendo igualdad de oportunidades a los empleados, salvaguardando el capital de la compañía, compitiendo digna y lícitamente, pagando los impuestos adecuados, ayudando a la comunidad donde esté radicada la empresa, etc. Por medio de la templanza, ligada a la sensatez y la moderación, se puede frenar la atracción natural de la persona hacia los placeres, conservando sus deseos dentro de los límites de la honestidad, y logrando así un orden interior, lugar donde finalmente se toman las decisiones. Esta virtud socorre a la persona a conservar un equilibrio y no actuar por impulsos, haciendo al individuo bondadoso, humilde y discreto en su trato con los demás, previniendo el daño propio y ajeno en su actuar o decidir. En épocas de crisis e incertidumbre, como la actual, esta virtud es muy importante, ya que mitiga la ira y la irritación, y obstaculiza impulsos que puedan lesionar a otros, debido a que estas conductas impropias se favorecen mucho en el

contexto empresarial, animado también por los mensajes en internet, películas, medios de comunicación, entre otros.

3.2.6. La Regla de Oro

Tiene su base en la tradición religiosa, sin estar patrocinada por ningún dogma concreto, y es uno de los principios más universales y antiguos que se utilizan como guía de evaluación ética de la decisión o conducta. Se fundamenta en el principio de que *"no se debe hacer lo que no nos gustaría que nos hicieran a nosotros mismos"*. El experto internacional en liderazgo John C. Maxwell plantea los cuatro motivos por los que debe adoptarse la regla de oro en la toma de decisiones: primero, es aceptada por la mayor parte de la gente; segundo, es fácil de entender; tercero, es una filosofía de ganar-ganar; y cuarto, sirve de brújula cuando se necesita orientación³⁰³.

Este enfoque asiste a la persona a fijar como justas o injustas acciones o decisiones asistiéndose en comparaciones sobre lo que se considera correcto y moral para él mismo. Si alguien quiere ser tratado de modo justo, debe tratar de la misma forma a los demás. Guillén Parra indica que *"el mejor modo de juzgar como actuar sobre terceros, es considerarlos como uno mismo, valorarlos con el mismo respeto con que se es consciente que se debe tener a uno mismo. Los demás son poseedores de la misma dignidad que cada uno posee. Esta dignidad no depende de la raza, el sexo, la edad, la salud o cualquier otro aspecto accidental, sino del hecho de ser persona"*³⁰⁴.

³⁰³ MAXWELL, John C., *"There's No Such Thing as Business Ethics: There's Only One Rule for Making Decisions"*, Warner Books, Estados Unidos, 2003, p. 24-29.

³⁰⁴ GUILLEN PARRA, Manuel, *"Ética en las Organizaciones; Construyendo Confianza"*, Pearson Educación, S.A., Madrid, 2006, p. 79

Este enfoque es ecuánime al evaluar, desde la perspectiva ética, si una acción o decisión es moral o no, pues los individuos no pueden hacer excepciones consigo mismas.

Consideraciones finales en torno a la toma de decisiones

En el mundo empresarial, la toma de decisiones es de vital importancia, ya que si no hay acierto en las mismas las empresas no pueden perdurar; no siempre es fácil esta técnica, ya que toda decisión lleva consigo determinado nivel de riesgo; no existe el "riesgo cero" en la toma de decisiones empresariales, ya que no se conocen de manera exacta todas las consecuencias derivadas de una decisión y posterior acción.

Las compañías, a través de complejos análisis empíricos, buscan minimizar dichos riesgos. No obstante, no debe ser el único componente a considerar, sino que también deben contemplarse aspectos morales, para poder así tomar mejores decisiones. Las normas morales conducen a los hombres a tomar decisiones justas que fomentan el bienestar de los demás, en el ámbito personal y también en el profesional. El hombre bueno presume buenos actos, los cuales descansan en decisiones tomadas tras una reflexión ética libre y racional.

Un acto moral comienza tras la toma de una decisión que se enfrenta a una pluralidad de valores y que acarrea una acción voluntaria. Pese a que dicha decisión podría haber adoptado con una finalidad moral, para ser moral también deben serlo los medios utilizados. Si un fin se logra a través de medios inmorales, también será aquél inmoral, pese a que no todos lo consideren así. Por ejemplo, dar de comer al necesitado

robando la comida a otro, convierte en inmoral el fin primero. También las circunstancias en que se toman las decisiones pueden determinar su moralidad, como las pruebas de detección de abuso de determinadas sustancias por parte de los pilotos comerciales.

La confianza es fundamental en el contexto empresarial, y se logra con la toma de decisiones moral, favoreciendo la construcción de un clima organizacional ético y, derivado, con la puesta en marcha de empresas con sólidos cimientos donde la sociedad pueda apoyarse y sostenerse.

3.3. La Pertinencia de un Código Ético

Componente sustancial del presente trabajo es el análisis de si un código ético es capaz de fomentar un comportamiento moral dentro de la empresa, y en qué medida se funda o no ese clima organizacional ético.

Para Robbins y Coulter el código ético es "una declaración formal de los principales valores y normas éticas a los que la empresa espera que se adhieran sus empleados"³⁰⁵.

Por su parte, para Marín "los códigos de empresa o códigos éticos reflejan los principios éticos con los que se identifica la entidad y definen modelos de actuación ante posibles situaciones en que la organización puede verse envuelta"³⁰⁶.

³⁰⁵ ROBBINS, Stephen P. y COULTER, Mary, "Administración", 8ª Edición, Pearson Prentice Hall, México, 2005, p. 116

³⁰⁶ MARIN CALAHORRO, Francisco, "Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación", Editorial Fragua, Madrid, 2008, p. 50

De la misma manera explica que los códigos éticos contienen mensajes que la organización quiere hacer llegar a la sociedad para mostrar sus deberes como buena ciudadana, representando, pues, un compromiso formal a asumir por toda la organización como colectivo. De ahí que el mayor reto de la empresa sea el de comprometer a todos sus miembros en el desempeño de sus compromisos³⁰⁷.

Estos códigos éticos tienen naturaleza normativa, y su finalidad es erigir una serie de preceptos que guíen la conducta de los integrantes de la organización para evitar prácticas inadecuadas en el entorno laboral. Y de ese modo también buscan el nacimiento de comportamientos morales. Estos escritos recogen de manera explícita conductas aceptadas y no aceptadas en la empresa, desde el punto de vista de la ética, pudiendo diferenciarse de empresa a empresa en muchos aspectos -profundidad y detalle, enfoque, asuntos regulados, modo de expresión, etcétera-. Como indica Solomon, *"Vivimos en una sociedad éticamente pluralista. Eso significa que no existe un solo código ético, sino diferentes grupos de valores y reglas en una variedad de contextos, comunidades y sub-culturas... Incluso lo que parecen ser las reglas morales más básicas parecen variar de cultura a cultura, contexto a contexto, y de vecindad a vecindad"*³⁰⁸.

Originado por la abundancia de asuntos relacionados con la corrupción que han visto la luz en la sociedad -en el sector público y en el privado-, los códigos éticos han tomado, hoy día, especial importancia y relevancia. La crisis de valores

³⁰⁷ MARIN CALAHORRO, Francisco, "Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación", Editorial Fragua, Madrid, 2008, pp. 50-51.

³⁰⁸ SOLOMON, Robert C., "On Ethics and Living Well", Thomson Wadsworth, Estados Unidos, 2006, p. 6. Traducción propia.

en la que se halla sumida la sociedad en general y el sector empresarial en particular hace imprescindible que las organizaciones empresariales cuenten con estos códigos éticos que guíen la conducta moral de sus miembros.

Las normas determinan lo obligado, lo permitido y lo prohibido en una sociedad; no existe, pues, una sociedad sin normas ni unas normas sin una sociedad. Este mismo argumento se extrapola a las empresas. Los códigos éticos son mandatos por los que la empresa moldea los valores en los que fundamenta su cultura organizativa, y su finalidad es la adhesión de la conducta de sus miembros al mismo. Estas normas recogen el comportamiento esperado y el evitable en determinadas situaciones, y que debe cumplirse obligatoriamente. La empresa pretende institucionalizar un estilo de vida moral a través del código ético, lo que supone que en la empresa todos lleven a cabo sus obligaciones observando determinados principios éticos por encima de intereses personales. Se convierte así los códigos éticos en un instrumento para promover una cultura organizacional basada en sólidos principios morales, y de ahí su pertinencia para la empresa. Un buen código ético indica el camino a seguir dentro de la empresa sin por ello anular la libertad personal, aunque los valores promovidos no sean aceptados por todos sus miembros.

Pero pese a todos los aspectos positivos recogidos anteriormente cabe preguntarse si los códigos hacen más morales y sensibles a aspectos éticos a las personas. Parece que no. Como indicó Lawrence Kohlberg, el hombre se desarrolla desde el punto de vista moral a lo largo de su vida. Parece que los códigos éticos no funcionan siempre con ese objetivo de promover un clima ético organizacional. En una encuesta realizada en Estados Unidos entre los empleados

de varias empresas, se desveló que el 75% de los mismos había incurrido en un comportamiento no ético en los últimos doce meses (acoso sexual, discriminación, ventas engañosas, daño medioambiental, etc.). Debido a este dato, Robbins y Coulter recomienda a la dirección de las empresas que, de forma recurrente y reiterativa, hagan recordar a los empleados la existencia del código ético, ratificando el compromiso de la compañía con el mismo, y sancionar congruentemente a aquéllos que lo violan³⁰⁹.

En la búsqueda de dejar cierta libertad personal a los empleados en la regulación del código ético, se debe huir de la imprecisión y la confusión, ya que la ambigüedad en los que se considera ético o no puede resultar problemático para los miembros de la organización. Y en esta línea, debe haber coherencia, evitando conductas permitidas y prohibidas simultáneamente. Y debe también ser suficientemente específico, indicando de forma clara a los empleados la manera en la que deben actuar y a la vez amplios para dejarles libertad de juicio necesaria. Tener conocimiento de las normas de los códigos, y entenderlas, ayudará a las personas a tomar decisiones de forma libre y responsable.

A su vez, seguir los códigos éticos de forma automática vacía de contenido moral la acción. Llevar a cabo el bien y evitar el mal debe ser el resultado de una deliberación ética. De lo contrario, quien no encuentre motivos morales para comportarse éticamente acabará buscando cómo eludir las prohibiciones recogidas en el código de conducta, ya que para estas personas la importancia de cumplirlo no radica en la búsqueda del bien común ni en la reflexión de sus

³⁰⁹ ROBBINS, Stephen P. y COULTER, Mary, "Administración", 8ª Edición, Pearson Prentice Hall, México, 2005, p.117.

actos, sino en evitar ser cazado en el incumplimiento de la norma, por la sanción que pueda acarrear. También se puede tener la creencia de que la atención al código ético merma éxitos profesionales.

Los códigos éticos tienen que llevar a los integrantes de la empresa a abrazar un estilo de ser virtuoso, por lo que los responsables de su desarrollo e implantación se enfrentan al desafío de alcanzar que sus principios se conviertan en realidades específicas, forjando guías de comportamiento precisas y siendo dichos principios morales comunicados de manera efectiva. Del mismo modo, se debe formar y capacitar a los empleados para que entiendan de la necesidad e importancia del código ético y que sepan llevarlo a la práctica en su trabajo diario, ya sea a través de seminarios, vídeos, talleres, etc.

El cumplimiento de las normas recogidas en el código es obligado para todos los empleados, especialmente los directivos, quienes deben ser coherentes con el mismo en sus acciones y decisiones, ya que si ellos no demuestran estar fuertemente adheridos al mismo, hacen inútil cualquier estrategia de implantación y promoción de los valores éticos. Para Martín Calahorro, "la alta dirección es la que determina la oficialización, en la empresa, de los principios éticos y valores con los que se identifica esta como colectivo"³¹⁰.

Como colofón, toda empresa debe tener un código ético que sirva de guía de comportamiento para sus empleados. Pero para que su implantación sea efectiva hay que conseguir que

³¹⁰ MARIN CALAHORRO, Francisco, "Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación", Editorial Fragua, Madrid, 2008, p. 49.

los mismos se identifiquen y comprometan con los valores recogidos en el código. Aunque no son el único medio de promover la conducta moral en la empresa, cuando se desarrollan e implantan correctamente se generan decisiones y prácticas correctas en la organización ya que exponen y clarifican el comportamiento esperado en el entorno laboral.

3.4. ¿Tiene ventajas la Ética en la empresa?

De modo genérico el éxito empresarial se mide en los logros económicos obtenidos, y se piensa que la ética no es un elemento que ayude a las empresas a su consecución. Pero esta imagen no es correcta ya que el ánimo de lucro no se opone a la moralidad en el marco de la empresa. Para Gélinier la empresa no tiene porvenir sin la ética, porque, según el autor, aunque la falta de honradez pueda ser beneficiosa en el corto plazo, a largo plazo compromete la moral y la eficiencia en la empresa. La misma debe practicar una ética que vaya más allá de la legalidad. La honradez debe ser respetada, y el destino de la empresa depende de acatar las prohibiciones, así como promover la práctica de valores positivos para el éxito común³¹¹.

La mayoría de las empresas tienen el deseo de actuar éticamente, ya que favorece las buenas relaciones de sus miembros, genera confianza con la comunidad y otros grupos de interés, y le origina una buena imagen de cara a la sociedad. Lo que ha generado efectos negativos al sector público y privado es pensar que para conseguir los fines de la organización, todo vale. Este menoscabo en el ambiente moral ha afectado a la sociedad y a las empresas. Muchas

³¹¹ GELINIER, Octave, "Ética de los Negocios", Espasa-Calpe, Madrid, 1991, p. 138.

personas ya no reconocen un clima ético en su empresa, lo que ha desencadenado una desconfianza del empleado y un descuido a los principios morales. Por este motivo, es necesario recobrar valores que consigan construir organizaciones éticas.

La incertidumbre, la competencia y la velocidad a la que cambian los escenarios son el marco de actuación para las empresas hoy día. Además, la diversidad en la que operan las empresas hace que permee el relativismo. Y de ahí que la ética sea fundamental, ya que, sobre todo, en los tiempos actuales de crisis se hace más necesaria la existencia de empresas éticas que cuiden los valores morales, un clima que busque el bien común.

La creación de códigos de conducta y la educación y adiestramiento en estos aspectos es para muchas empresas suficiente, sin ser conscientes de que también deben observar otros factores, como hemos expuesto anteriormente en el presente trabajo. Aportar información en estos términos a directivos, a los responsables de asuntos éticos en cuestiones relativas a los códigos de conducta y al resto de empleados de empresas en esta dirección es uno de los propósitos de esta investigación doctoral.

Todos los enfoques y teorías éticas que hasta la fecha han intentado ayudar a las personas a tomar decisiones correctas no pueden ser utilizados de manera única, al tener cada uno sus pros y contras. Pero la mayor aportación de estos principios y perspectivas es que ayudan a tener conciencia hacia los asuntos éticos y morales.

La existencia de un clima empresarial ético motiva que las personas actúen íntegramente y que lleven a cabo su trabajo

teniendo en cuenta aspectos morales. En este aspecto, los enfoques de principios crean guías que auxilian al empleado a tomar decisiones éticas. Unos lo llevan a cabo fundamentándose en las consecuencias de una acción o decisión (perspectiva teleológica) y otros basándose en los deberes (visión deontológica). Ambos conceptos, deber y consecuencia, son importantes porque hacen reflexionar sobre la ética, que inspira confianza y colaboración en el terreno laboral, además de generar en el empleado, al sentirse parte de una organización que fomenta valores morales en el ámbito laboral, su productividad y su sentido de orgullo.

4. Aproximación a una definición de Ética de la Empresa

La Ética de la Empresa es la reflexión imperiosa y preceptiva sobre normas, valores, experiencias y costumbres que suceden en el marco de la entidad, a tenor con la realidad en que opera la misma.

En cuanto ética aplicada, la ética empresarial busca la adaptación de conceptos morales al contexto de la empresa. A través de la ética empresarial, la organización puede sumarse a prácticas y principios que encaminen a sus integrantes a la reflexión y la acción moral en el ejercicio diario de sus tareas en el ámbito laboral.

Las elecciones morales que realizan los individuos en la empresa son importantes. No se debe obviar la complejidad del ser humano y su comportamiento. El actuar ético se deriva de valoraciones de carácter moral y de acciones concretas que el hombre adopta libremente a la luz de diversos elementos y del ambiente en el que se desarrolla. En términos generales, las personas determinan lo correcto o lo incorrecto, moralmente hablando, basándose en su

interpretación de los hechos e ideas concretas que se producen en el entorno social en el que se desenvuelve, y basándose en esa reflexión decide lo que debe hacer. Así, en la empresa, el comportamiento moral trasciende la dimensión individual, obteniendo importancia el contexto social en el cual la persona se desempeña.

La organización está encargada de difundir un comportamiento moral entre sus integrantes y de asegurarse que los mismos cumplan con sus obligaciones bajo el prisma de principios éticos. Pero fomentar una conducta ética en la empresa necesita la valoración de diversos elementos internos y externos a la organización ya que la moral está condicionada por una variedad de elementos. Por ello, el concepto de ética empresarial debe estar en disposición de ser analizado por multitud de factores que influyen en el comportamiento moral de los integrantes de la empresa.

La empresa tiene carácter económico y social, y lleva a cabo tareas concretas para la elaboración de bienes y la prestación de servicios que cubren necesidades de los hombres. Tiene una labor significativa en la calidad de vida de los individuos y tiene mucha influencia en la comunidad. En esta línea, la ética empresarial es necesaria, al fomentar una manera de proceder que genera beneficio en el bien común. Además, permite reconocer los derechos de los demás, generando dignidad y justicia a todos.

También es necesaria para el enjuiciamiento y razonamiento de dilemas de tipo moral que se producen en el entorno empresarial. Por medio de la ética de la empresa se genera una reflexión en los miembros de la entidad que lleva a aumentar la capacidad de análisis respecto a la magnitud moral de las acciones y decisiones que se producen en el

entorno del trabajo. A su vez, la ética de la empresa es necesaria para impulsar en los integrantes de las organizaciones una sensibilidad para los temas morales, así como una manera de vivir que promueva virtudes como la honradez, la justicia, la integridad, etc. Para este fin, la empresa debe huir de utilizar la ética como un medio normativo que soluciones conflictos morales en el entorno organizacional.

La confianza es esencial para que las personas puedan actuar de forma adecuada, por lo que la ética empresarial es necesaria al fortalecer la confianza que debe imperar entre los hombres y las organizaciones, favoreciendo de esta manera un buen funcionamiento y la armonía social. Por último, la trascendencia de la ética empresarial también radica en que favorece el cumplimiento de obligaciones, responsabilidades y compromisos para con la sociedad por parte de las organizaciones empresariales.

Pero, ¿es rentable la práctica de la ética de la empresa?, ¿ayuda la ética al logro de los propósitos económicos de la organización? La respuesta es afirmativa, dado que por medio de la ética la empresa puede ser más productiva y, por ende, lucrativa. Son muchas las empresas que se han dado cuenta de este extremo.

La falta de un comportamiento ético puede acabar, incluso, con la misión y el objetivo de la empresa. Y pese a que pueda parecer en el corto plazo que la aplicación de conductas éticas genera desventaja con respecto a la competencia, en el largo plazo los comportamientos éticos hacen aumentar los beneficios y reducir costes. La búsqueda de beneficios económicos, sin límites morales, harán que los conflictos acaben deteriorando la estabilidad económico-

financiera o incluso la supervivencia de la empresa. Sin embargo, la empresa que se permea de ética aumenta su nivel de seguridad y desarrollo, minimizando la intervención estatal y se gana su legitimidad frente a la sociedad y sus grupos de interés.

No obstante, la ética es difícil de asumir por las empresas, sobre todo ahora con el contexto de inestabilidad económica, la competencia, los continuos cambios y la multitud de valores y normas que guían el comportamiento del hombre. La supervivencia les hace en ocasiones actuar de forma inmoral. Pero estas situaciones de incertidumbre, competencia feroz e inestabilidad no deben servir de excusas para actuar de forma incorrecta. Todo lo contrario, estas ocurrencias de obrar incorrectamente deben generar un mayor esfuerzo para actuar y tomar decisiones morales, correctas y justas, fundándose en la reflexión ética.

Tanto la teoría como la práctica en la ética empresarial son igual de importantes. La ética individual parte de referencias teóricas y filosóficas sobre la naturaleza y el carácter del hombre, y recurre a la conciencia y al razonamiento de cada individuo para definir lo bueno y lo malo de una acción o decisión. De otro lado, la ética empresarial recurre a métodos y procedimientos que repercuten en el comportamiento moral de los miembros de la organización para crear una cultura y una atmósfera laboral que se base en valores y principios morales. Algunos de estos mecanismos son: liderazgo ético, políticas que prohíban determinadas conductas o prácticas, métodos de control y sanción ante prácticas no éticas, comunicación efectiva en todos los niveles, programas de formación en aspectos éticos en el trabajo, buen ejemplo por parte de la dirección, inclusión de aspectos éticos en la evaluación del

personal y en los procesos de reconocimiento de su personal, códigos de conducta efectivos, objetivos empresariales realistas, medidas disciplinarias a los infractores de estándares éticos, instrumentos y canales efectivos de denuncia pública de conductas no éticas y auditorías éticas internas.

Por medio de estos instrumentos mencionados, se pueden conseguir organizaciones morales por medio de la ética empresarial.

Hasta ahora se ha pretendido conocer la naturaleza, configuración, racionalidad, progreso y funcionamiento de la empresa moderna, y la banca, y su relación con la ética empresarial. Pero, con la finalidad de contribuir con nuevos apuntes que nos permitan conocer más de la ética empresarial, en el final del presente trabajo analizaremos el clima reinante en varios sectores, y -de modo especial- en el sector financiero, desde el prisma ético. Se estudiarán y analizarán los resultados de una encuesta que se llevó a cabo con el objeto de reseñar la percepción que tienen los integrantes de empresas, entre ellas del sector financiero, hacia la ética en el contexto del trabajo y su prestigio en el ambiente laboral. La intención es rastrear las impresiones de los empleados sobre factores internos y externos a su compañía que influyen en el comportamiento moral y en el clima ético de la organización. En el siguiente capítulo se exponen los resultados de dicho examen.

CAPÍTULO CUARTO: TRABAJO DE CAMPO

Este apartado está dirigido al cuarto objetivo del presente trabajo de investigación. Éste es la identificación de la percepción de la ética en el entorno del trabajo y su apreciación en el entorno laboral de los trabajadores de empresas en general y de entidades del sector financiero en particular. Y todo ello con la intención de explorar sus sensaciones sobre los factores internos y externos -antes expuesto- a la organización que influyen en la conducta moral y en el ambiente ético de la empresa.

La investigación por encuestas consiste en establecer reglas que permitan acceder de forma científica a lo que las personas opinan³¹² (León y Montero). Con este método se exponen preguntas a un grupo de individuos, de los que se presume que son representativos de un grupo de referencia, para conocer sus actitudes con respecto al tema objeto de estudio.

Siguiendo a Arnau, el proceso de investigación en un estudio de encuesta se puede repartir en cuatro fases: "planteamiento de objetivos y preparación de instrumento de recogida de información, planificación del muestreo, recogida de datos y análisis e interpretación de datos"³¹³, que hemos intentado seguir en este trabajo de campo.

³¹² LEÓN, O. y MONTERO, I., "Diseño de investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en Psicología y Educación", McGraw-Hill, Madrid, 1993

³¹³ ARNAU, J., "Metodología de la investigación psicológica", México, 1995, p. 36, en ANGUERA, M.T. et al. "Métodos de investigación en Psicología", Síntesis, Madrid, p. 23-43

1. Planteamiento del problema

Actualmente, la visión tradicional de la moralidad sobre la utilidad y la necesidad de la ética empresarial, que ha pasado de ser una moral individual a una moral social, en cuanto que el hombre interrelaciona con otros hombres también en el puesto de trabajo, ha evolucionado debido principalmente al constatare y rápido cambio del entorno. Se generan nuevos escenarios, venidos de la mano entre otros de los avances tecnológicos, que suponen que la empresa deba concebir la ética como un valor estratégico relevante. Y a más cambio e incertidumbre, más visión ética ha de tener la organización. En palabras de Garriga y Melé, "la competitividad de la empresa exige un esfuerzo voluntario por desarrollar conocimientos sobre cómo dirigirla con éxito, y los aspectos éticos y de responsabilidad social empresarial forman parte de los problemas que los gestores máximos de las empresas deben resolver y de las estrategias que intentan implantar para poder alcanzar sus objetivos"³¹⁴.

En el presente trabajo, se ha planteado el estudio de la ética, que la considera con sus peculiaridades, no sólo en su concepción estrictamente deontológica, sino como una estructura vertebral en la organización y como un elemento fundamental en la actuación ejecutiva, desde una visión teórica y filosófica. Y se ha de afrontar también desde una perspectiva pragmática, que es la propia de las empresas e instituciones. Desde la práctica diaria y personal es desde donde el individuo absorbe el conocimiento y lo interioriza, construyendo esquemas mentales propios. Y adquiere capacidad de evaluar los aspectos éticos desde la experiencia vivida

³¹⁴ GARRIGA, Elisabet y Melé, Domènec, "Corporate social responsibility theories: mapping the territory", *Business Ethics*, 53(1-2), 2004, pp. 51-71

dentro y fuera de su entorno laboral, estando a su vez condicionado también por su medio social, económico y cultural.

Para que una empresa pueda mejorar su ética en el entorno de las decisiones y las acciones, debe tener conocimiento de sí misma, contando con la información adecuada al respecto. Por esto, para intentar mejorar el clima moral en la empresa, se ha de conocer la percepción ética que tienen los empleados de la misma; y, a partir de esa información, se podrán determinar las dimensiones que deban ser objeto de mejora o reforma, por medio de programas efectivos que ayuden a crear ese clima y cultura éticos a los que se aspira.

En base a lo anterior, el presente trabajo se centra ahora en la búsqueda, por medio de datos empíricos, de los aspectos relacionados con la ética empresarial, especialmente su consideración en el entorno laboral. Se evaluará la percepción que tienen los empleados respecto la ética en su empresa y la consideración de la misma en el entorno laboral.

2. Objetivos de la Investigación

Los objetivos específicos del presente trabajo de investigación se reducen a estos cuatro:

- a. Describir la evolución histórica de la empresa y de la banca, y su influencia en la sociedad
- b. Estudiar la importancia y relevancia del estudio de la ética en el entorno empresarial, y específicamente en el ámbito financiero.

- c. Analizar los elementos que afectan e influyen en el comportamiento moral de los miembros de las organizaciones empresariales, y sobre los factores que afectan al clima ético de las mismas.
- d. Determinar la percepción de los trabajadores de las empresas, y principalmente, la banca y otros servicios financieros, en cuanto a la ética en su empresa y su apreciación en el ámbito profesional.

3. Preguntas de la investigación

Las variables incluidas en el cuestionario "Percepciones sobre la Ética Profesional en el Entorno Laboral" se construyen a la luz de 25 preguntas principales -62 en total- para la encuesta, que se circunscriben a las seis preguntas que quieren resolverse por medio del actual trabajo, cuales son:

Pregunta 1

¿Perciben los integrantes de las empresas que en su entorno laboral hay un clima ético?

1.a. ¿Qué elementos característicos de un clima ético³¹⁵ advierten los trabajadores que existen en su entorno laboral: valores éticos, objetivos, políticas y procedimientos apropiados, fórmulas de control y sanción, buena comunicación, educación y el instrucción sobre temas éticos, ejemplo modélico de la dirección y de los empleados, procedimientos de evaluación y

³¹⁵ Se enumeran la mayoría de ellos por MELÉ, Domènec, "Políticas de Ética Empresarial: posibilidades y limitaciones", Papeles de Ética, Economía y Dirección, n° 5, 2000, pp. 12-15

reconocimiento a los empleados que incorpora aspectos éticos?

Pregunta 2

¿Perciben los trabajadores que las empresas donde trabajan actualmente, o en las que han trabajado con anterioridad, usan de manera adecuada el Código de Ética como instrumento para fomentar la conducta moral en el entorno laboral?

Pregunta 3

¿Qué apreciación tienen los miembros de las empresas sobre las conductas no éticas en su ámbito laboral?

3.a. *¿Han sido testigos de estas conductas?*

3.b. *¿Informaron de esta conducta al sujeto o departamento apropiado?*

3.c. *¿Se han sentido coaccionados para llevar a cabo conductas no éticas en el trabajo?*

Pregunta 4

¿Cuáles son los motivos o condicionantes por los que creen los trabajadores se llevan a cabo conductas no éticas dentro de las empresas?

Pregunta 5

¿Cuáles son los motivos o condicionantes por los que se contribuye o ayuda más a crear, promover e impulsar un clima ético dentro de la organización?

Pregunta 6

¿Qué apreciación tienen los miembros de las empresas sobre el reconocimiento de comportamientos no éticos y la repetición con que se producen en el ámbito laboral en general?

6.a. ¿Cuánto están de acuerdo los trabajadores con situaciones relacionadas con conductas no éticas susceptibles de producirse en el ámbito laboral?

6.b. ¿Disponen los trabajadores de habilidades para apreciar conductas no éticas susceptibles de producirse en el ámbito laboral?

6.c. ¿Tienen los trabajadores constancia de que son reiterativas las conductas no éticas en el ámbito laboral en general?

Para la elección de las preguntas del cuestionario, nos hemos servido en gran medida de la encuesta que confeccionó la doctora Rosa Nilda Pérez Riestra para el trabajo de investigación que incorporó en la memoria para optar al grado de doctor³¹⁶.

4. Selección de la Muestra

Se llevó a cabo una prueba piloto con 25 encuestados, llevándose a cabo, para mayor agilidad, en formato encuesta presencial. También se quería conocer de primera mano si las

³¹⁶ PÉREZ RIESTRA, Rosa Nilda, "El comportamiento moral en las organizaciones: una perspectiva desde la ética de la empresa", Tesis Doctoral, Madrid, 2010

preguntas estaban correctamente formuladas, y eran bien entendidas sin generar dudas. Esta prueba hizo que se mejorara la redacción de alguna de las preguntas, y pudo prepararse mejor la encuesta definitiva, que narramos a continuación.

La muestra está compuesta por 246 profesionales de distintos sectores, que trabajan en empresas nacionales e internacionales, estando ubicados algunos de ellos también fuera de nuestras fronteras. Autores como Argimon señalan que la muestra del estudio puede tener un tamaño en torno a los 30 a 50 personas³¹⁷.

5. Instrumento de Medición

La presente investigación se ha llevado a cabo por el método de encuesta, con el objetivo de recoger información sobre el pensamiento de las personas en un lapso de tiempo concreto.

En el caso que nos ocupa, para compilar los datos necesarios se empleó un cuestionario confeccionado por el doctorando, titulado "Percepciones sobre la Ética Profesional en el Entorno Laboral", método eficaz y práctico de recaudar los datos necesarios, y que permite incluir un mayor número de personas concurrentes en el estudio. Se da por hecho que la encuesta realiza recoge la opinión de los que la han realizado en una coyuntura concreta.

³¹⁷ ARGIMON PALLAS José M. y JIMENEZ VILLA José, "Métodos de investigación clínica y epidemiológica", 3ª Edición, Elsevier, Madrid, 2007, p. 235

6. Procedimiento de la Investigación y Recogida de Datos

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo examinando primero diversas fuentes bibliográficas y documentación en Internet, que fueron útiles para:

- Dibujar la evolución histórica de la empresa, y en especial de la banca, y su influjo en la sociedad.
- Dilucidar la trascendencia del estudio de la ética en el entorno empresarial.
- Analizar los elementos que afectan al comportamiento moral de los empleados de las empresas y sobre las circunstancias que concurren en la atmósfera ética de la organización.

En segundo lugar, se llevó a cabo un cuestionario con la finalidad de recopilar información sobre la percepción que tienen los miembros de las empresas sobre los asuntos éticos en el entorno del trabajo, y cómo está considerada la ética en el ambiente laboral. El desarrollo del cuestionario se llevó a cabo fundamentándose en los asuntos discutidos en la primera parte del estudio, las causas que afectan teóricamente en promover el clima ético empresarial. Se redactaron una serie de preguntas con el objetivo de valorar el clima ético, entre otros elementos.

Los principales asuntos tratados en la encuesta incluyen: datos demográficos, datos relativos a la percepción de los empleados sobre temas éticos dentro de su organización, y su opinión sobre algunos aspectos que pueden darse en el entorno laboral y que son susceptibles de esbozar

divergencias. El borrador de dicho cuestionario se sometió a la valoración y discusión con el director del presente trabajo.

Junto al buen entender del supervisor del cuestionario, también se llevaron a cabo los cálculos de los coeficientes necesarios para fijar el nivel de fiabilidad de la encuesta -y validez del cuestionario- por medio del coeficiente Alfa de Cronbach. Se trata de un coeficiente de validez (o consistencia interna) que permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera midan el mismo constructo o dimensión teórica³¹⁸. Si la correlación de los ítems es cercana a 1.0 (considera alta), se cree que hay evidencia de que los ítems están midiendo el mismo constructo. Para Bland y Altman, el coeficiente Alfa de Cronbach tiene entre 0.5 y 0,7, más cercana a 1, criterios suficientes para ser considerada consistente internamente³¹⁹. Para Nunnally, en cambio, un coeficiente de más de 0,7 es más fiable³²⁰.

Al hallar los coeficientes para el cuestionario objeto de esta investigación, se alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,847, considerando a toda la muestra participante e incorporando las 114 variables contenidas en las 62 preguntas (son 25 preguntas generales, algunas de ellas con sub-preguntas concretas) que conforman el cuestionario. Para ahondar en el examen de fiabilidad, se calculó el Alfa de Cronbach para la segunda y la tercera parte del cuestionario -las

³¹⁸ "Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida", Universidad de Valencia, en <http://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf> (última consulta 29 de mayo de 2015)

³¹⁹ BLAND, J. M. y ALTMAN, D. G., "Cronbach's alpha". *British Medical Journal*, 314, 1997, p. 572.

³²⁰ NUNNALLY, Jum C., "Psychometric theory", 2ª Edición, McGraw-Hill, Nueva York, 1978, pp. 245-246.

sustanciales- descartando la Parte I, que estaba dirigida a recoger datos socio-demográficos de los participantes. La Parte II ("Ética en la Organización") tuvo un coeficiente Alfa de 0,891, y la Parte III ("Situaciones") de 0,763.

En la Tabla 3 se puede ver que si se hubiera excluido del cálculo del coeficiente global de fiabilidad la Parte I (Datos socio-demográficos"), se hubiera obtenido un resultado de 0,851.

Coeficientes Alpha de Cronbach para las diversos sectores de la
Encuesta sobre Percepciones sobre la Ética Profesional en el
Entorno Laboral

Escala	Sección del cuestionario	Preguntas generales del cuestionario	Variable totales	Alfa
Ética en la empresa	Parte II	10-20	64	0,891
Situaciones en el mundo del trabajo	Parte III	21-25	41	0,763
Instrumento, excluyendo Parte I	Parte II a la III	10-25	105	0,851
Instrumento global	Parte I a la III	1-25	114	0,847

En resumen, tanto en el parcial de cada apartado como el global, el coeficiente Alfa se movió en valores entre el 0,763 y el 0,891, superando el 0,7 que la bibliografía aportada estima como válido o aceptable. Así, se puede

afirmar que los coeficientes del instrumento de la actual investigación se estiman altos, acercándose al valor 1.0, máxima correlación. De este modo, se considera fiable y adecuado en términos de su consistencia.

Con el objeto de garantizar el total anonimato y confidencialidad de los participantes, no se solicitaba en la encuesta ni nombres ni ningún otro dato que pudiera dar lugar a la posterior identificación. El sistema que se utilizó para la recopilación de los datos de las respuestas del cuestionario fue *Survey Monkey*, servicio externo contratado para la realización de la encuesta, que no requiere de ningún dato personal del participante, siendo totalmente anónimo. La invitación para participar en el cuestionario se hizo llegar por e-mail y por redes sociales -principalmente los perfiles del doctorando en *LinkedIn* y *Facebook*-, indicando en ambos casos el *link* o enlace que dirigía a la encuesta. El mismo abría automáticamente en el navegador de Internet del participante y presentaban la introducción a la encuesta. Los datos de las respuestas recabadas se almacenaban internamente en los servidores de *Survey Monkey*, siendo el doctorando el único que tenía acceso a los mismos.

En este sentido, conviene hablar del anonimato percibido, que se refiere a la percepción que tiene el encuestado de que el investigador no conocerá su identidad. En las encuestas por correo, los paneles por correo, las encuestas por internet, al no haber un contacto directo con el investigador mientras se responder³²¹. Al ser la posible denuncia de observancia de conductas irregulares en el marco

³²¹ MALHOTRA, Naresh K., "Investigación de mercados", Pearson Prentice Hall, 5ª edición, México, 2008, p. 199

de la empresa, se decidió hacer uso de canales por internet, con el objetivo de que este anonimato percibido fuera alto.

Durante la presente investigación se invitó a varias empresas tanto de ámbito local como multinacional a participar en la misma, pero el ofrecimiento fue rechazado de forma general. Asimismo, también se pidió la colaboración de varias escuelas de negocios a las que, por su formación previa y por su trabajo actual, tenía acceso a personas relevantes con poder de decisión. Salvo una de ellas, el resto declinó la invitación a hacer participar a sus alumnos y antiguos alumnos en la misma. No se identifica, por razones de confidencialidad, las empresas y escuelas de negocios a las que se dirigieron las distintas invitaciones.

En paralelo, se dejó el enlace de la encuesta en Internet durante cinco meses, de febrero a junio de 2.015, recabándose las respuestas de 246 personas, grupo estadísticamente representativo. Terminada la fase de estudio, se procedió al análisis de las respuestas recibidas. En las siguientes páginas se exponen los resultados de dicha evaluación.

7. Presentación de Resultados

En el actual capítulo de esta tesis se exponen los resultados más destacados de las respuestas recopiladas por medio del cuestionario difundido. Se dividen los descubrimientos en dos secciones principales: la información socio-demográfica de los participantes, y la discusión de hallazgos por pregunta de la investigación. Los resultados se muestran en formatos tabulares y de gráficos, para mayor claridad en la presentación de los mismos. La discusión de los descubrimientos se basa en la búsqueda de la certeza para examinar las preguntas de la investigación que se expusieron

con la finalidad de analizar las percepciones de los empleados de las empresas en general, y del sector financiero en particular, sobre la ética en el entorno del trabajo.

Información socio-demográfica de los participantes.

Un total de 246 empleados de empresas de todos los sectores indicados en la encuesta participaron en el estudio (nos referiremos como "General" cuando nos refiramos al agregado de todos los sectores) y el 31% figuraban como empleados del sector Banca y Seguros (al que nos referiremos a partir de ahora como "Financiero") cuando cumplimentaban la encuesta. El cuestionario recogía nueve preguntas iniciales con el objetivo de establecer el perfil socio-demográfico y profesional de los encuestados. Las variables introducidas fueron: edad, género, sector profesional, antigüedad profesional general y en la empresa actual, categoría profesional, nivel de estudios, área geográfica donde presta servicios y nacionalidad de su empresa.

Gráficas 1 y 2. Distribución por edad de los participantes

Gráfico 1. General

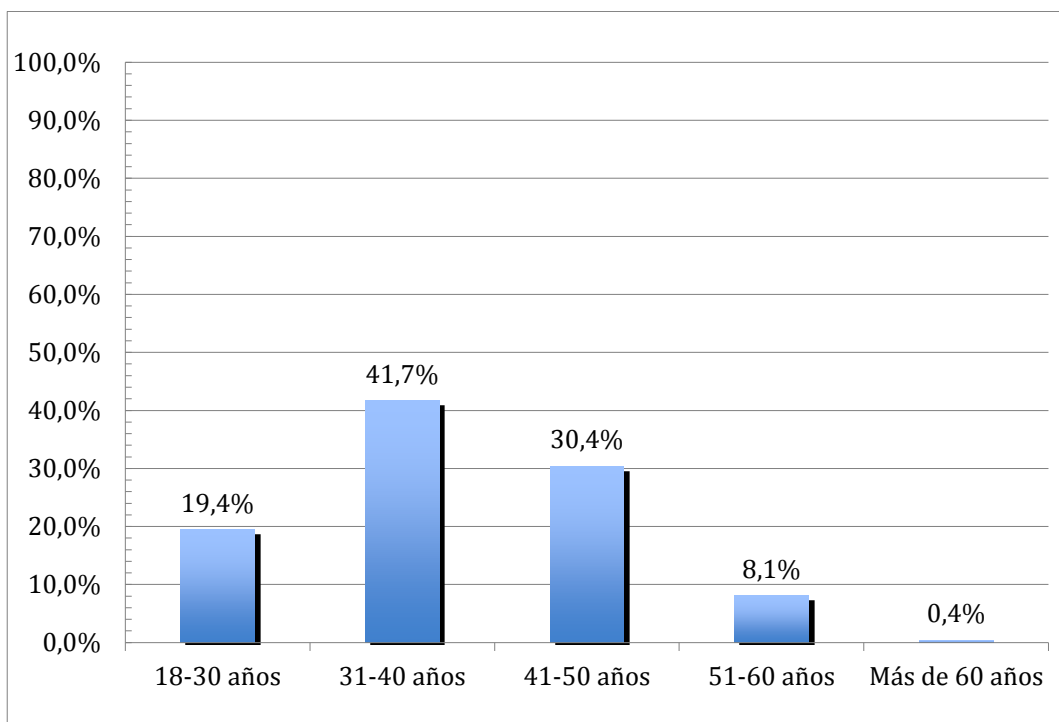
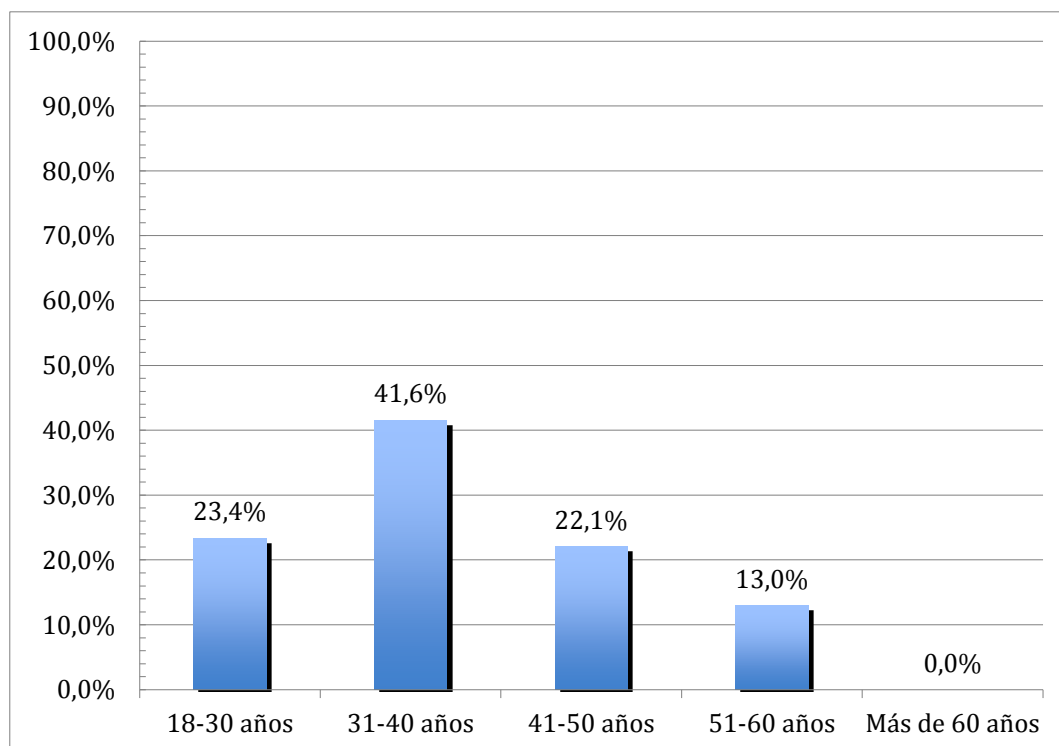


Gráfico 2. Financiero



El intervalo de edad dominante tanto en los sectores agregados como en el sector financiero fue el del tramo entre los 31 y los 40 años. Del resto de los tramos, cabe destacar que el segundo grupo de mayor número de encuestados en el agregado de sectores fue el que comprende las edades de 41 a 50 años (30,4%), siendo en el financiero el del tramo de edades entre los 18 y los 30 años (23,4%), intercambiándose las posiciones en el tercer grupo por número y porcentaje de encuestados (en el general, el de 18 a 30 años supone el 19,4%, y en el financiero el de 41 a 50 años agrupa al 22,1% de los encuestados). En ambos casos, el cuarto lugar lo comprenden los encuestados con edades entre los 51 y los 60 años (8,1% en el general y 13% en el financiero), siendo residual el último grupo de edad (más de 60 años) con un 0,4% en el general y ningún encuestado en el financiero.

Gráficas 3 y 4. Distribución por género de los encuestados

Gráfico 3. General

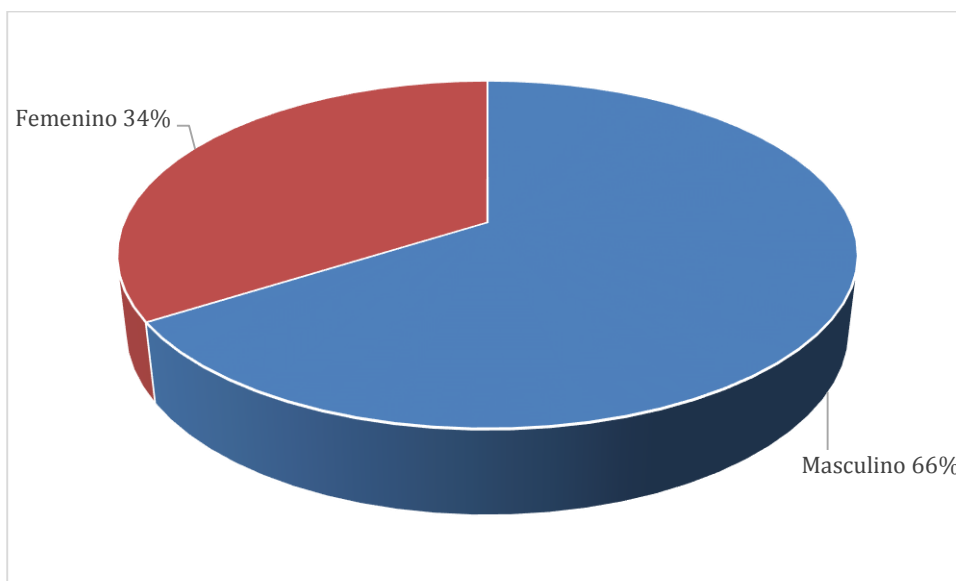
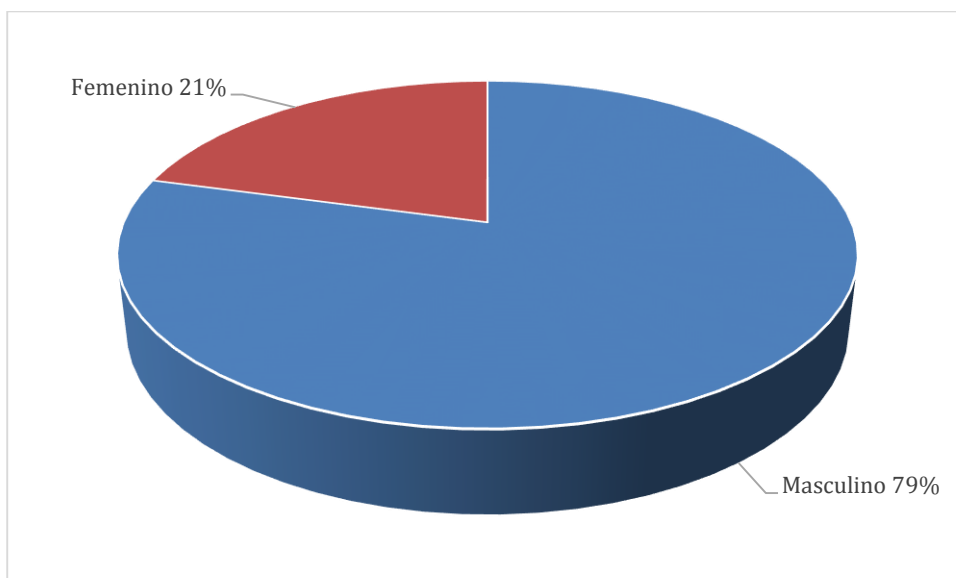
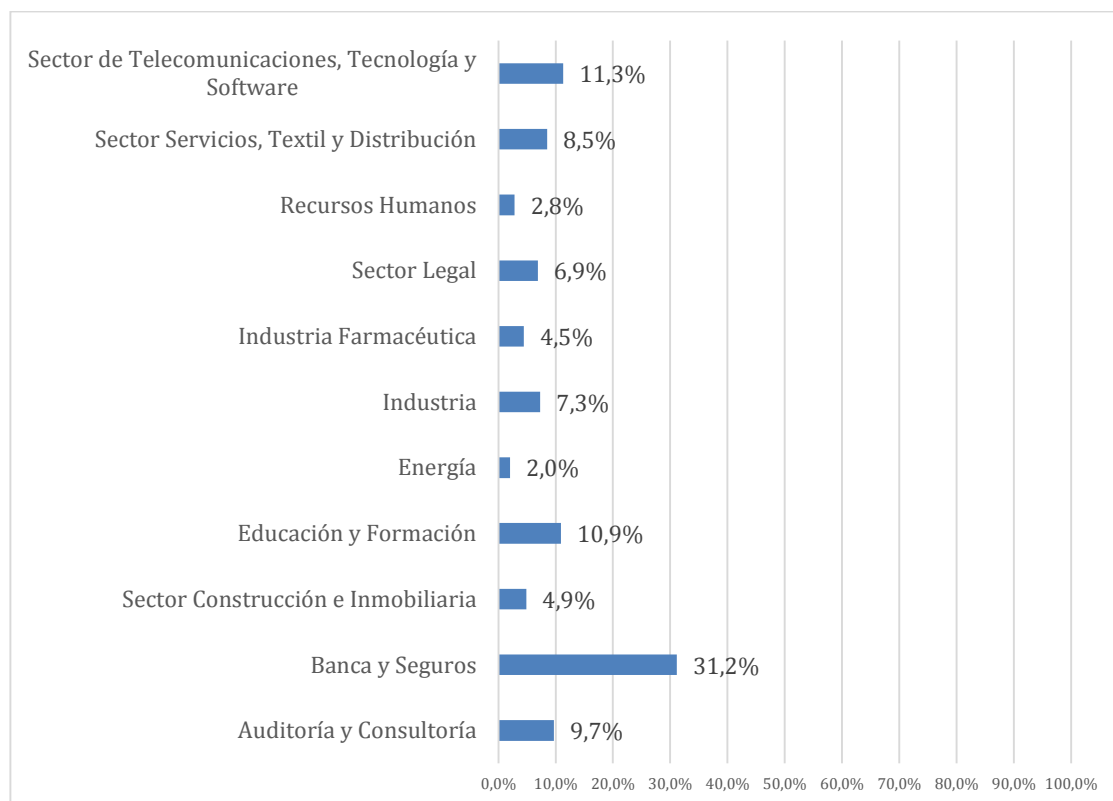


Gráfico 4. Financiero



En el agregado de sectores la proporción en el reparto de género es de dos hombres por cada mujer encuestada (masculino, 66%; femenino, 34%). En el financiero se desequilibra aún más el reparto por género llegan a casi cuatro hombres por cada mujer encuestada (masculino, 79%; femenino, 21%).

Gráfico 5. Distribución por sector profesional de los encuestados

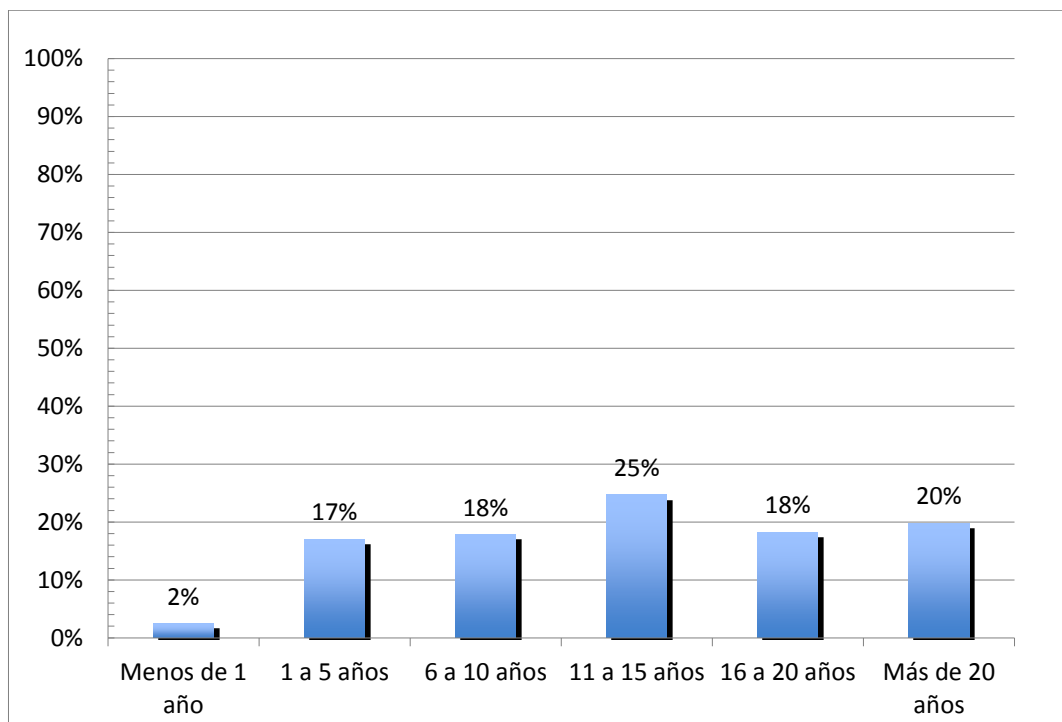


El sector mayoritario entre los encuestados, es el Sector Banca y Seguros (financiero), del que se intentan sacar conclusiones en el presente trabajo, con un total de 77 encuestados (un 31,2%). Del resto de los sectores planteados, hay representación de todos ellos en la muestra recogida, siendo el sector Energía el menos representado (con un 2%, 5 encuestados). Por debajo del 5% se encuentran también los sectores de Recursos Humanos (2,8%, 7 encuestados), Farmacéutico (4,5%, 11 encuestados) y Construcción e Inmobiliario (4,8%, 12 encuestados). Entre el 5 y el 10% se encuentran los sectores Legal (6,9%, 17 encuestados), Industrial (7,3%, 18 encuestados), Servicios, Textil y Distribución (8,5%, 21 encuestados) y Auditoría y Consultoría (9,7%, 24 encuestados); por último, por encima del 10% se localizan los sectores Educación y Formación

(10,9%, 27 encuestados), Telecomunicaciones, Tecnológico y Software (11,3%, 28 encuestados) y el ya mencionado Sector Financiero.

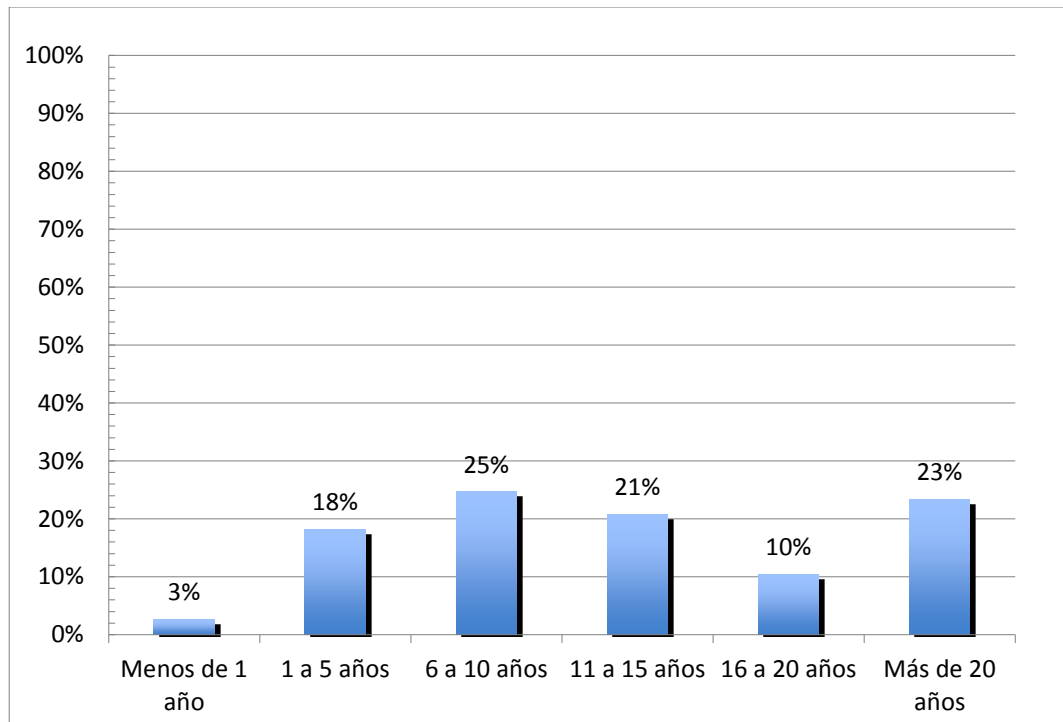
Gráficas 6 y 7. Distribución por años de experiencia laboral de los encuestados

Gráfico 6. General



La mayoría de los encuestados (25%, 61 personas) se encuentran en la franja entre los 11 y los 15 años de experiencia profesional, seguido del tramo referenciado con mayor años de desarrollo laboral, más de 20 años, con un 20% (49 encuestados). En tercer lugar, casi en la misma proporción se encuentran empatados los grupos entre los 6 y los 10 años, y entre los 16 y los 20 años de experiencia, con un 18% (44 y 45 encuestas, respectivamente). Los tramos con menor trayectoria profesional, de 1 a 5 años, y menos de 1 año, gozan de un 17% (42 encuestas) y de un residual 2% (6 encuestas), respectivamente.

Gráfico 7. Financiero



La mayoría de los encuestados (25%, 19 personas) se encuentran, en este caso, en la franja entre los 6 y los 11 años de experiencia profesional, seguido también del tramo referenciado con mayor años de desarrollo laboral, más de 20 años, con un 23% (18 encuestados). En tercer lugar, se encuentran el grupo entre los 11 y los 15 años, con un 21% (16 encuestas), seguido en cuarto lugar del grupo entre el año y los 5 años de experiencia, con un 18% (14 encuestados). En quinta posición se encuentran los 8 encuestados con una experiencia entre los 16 y los 20 años, con un 10%, y en último lugar los que gozan de menos de 1 año, que representan un 3% (2 encuestas).

Gráficas 8 y 9. Distribución por años de antigüedad laboral en su empresa actual de los encuestados

Gráfico 8. General

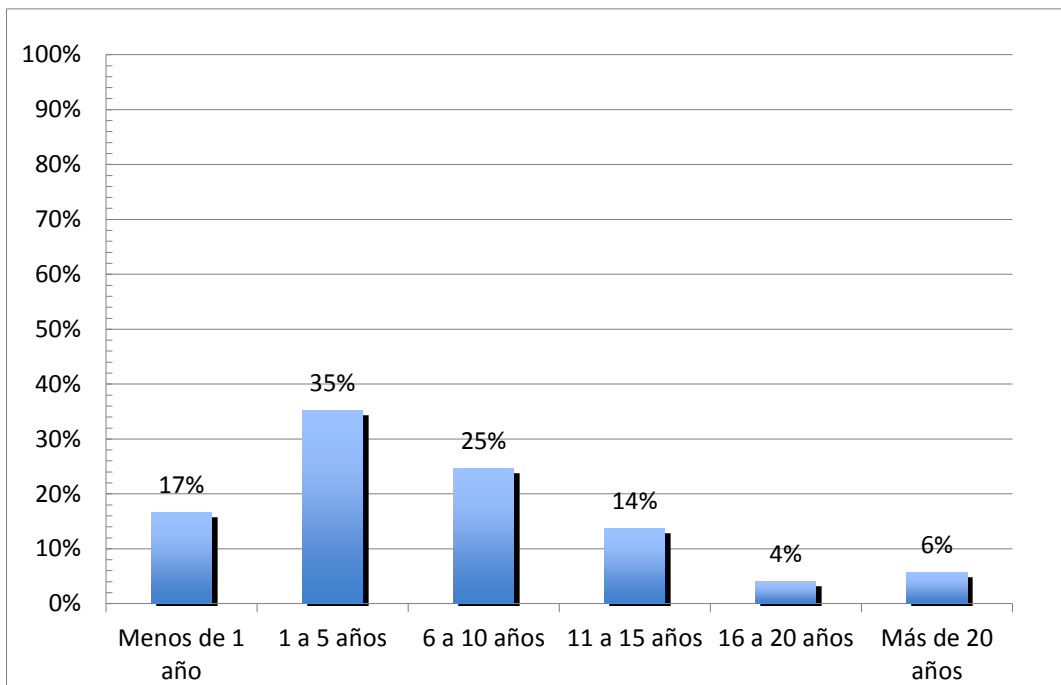
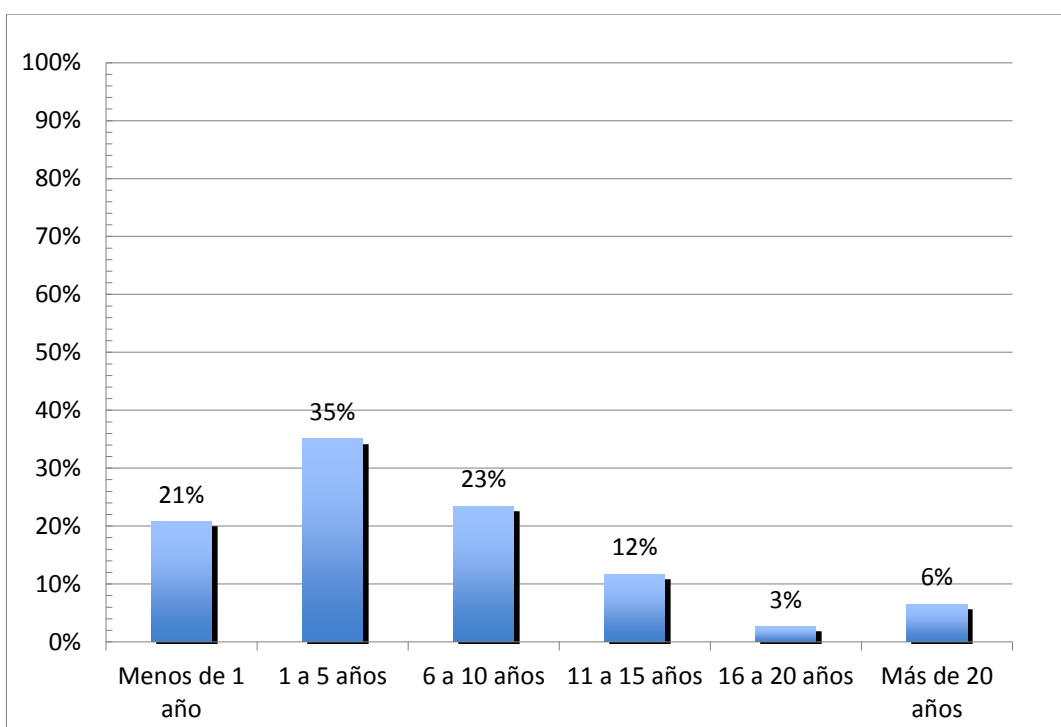


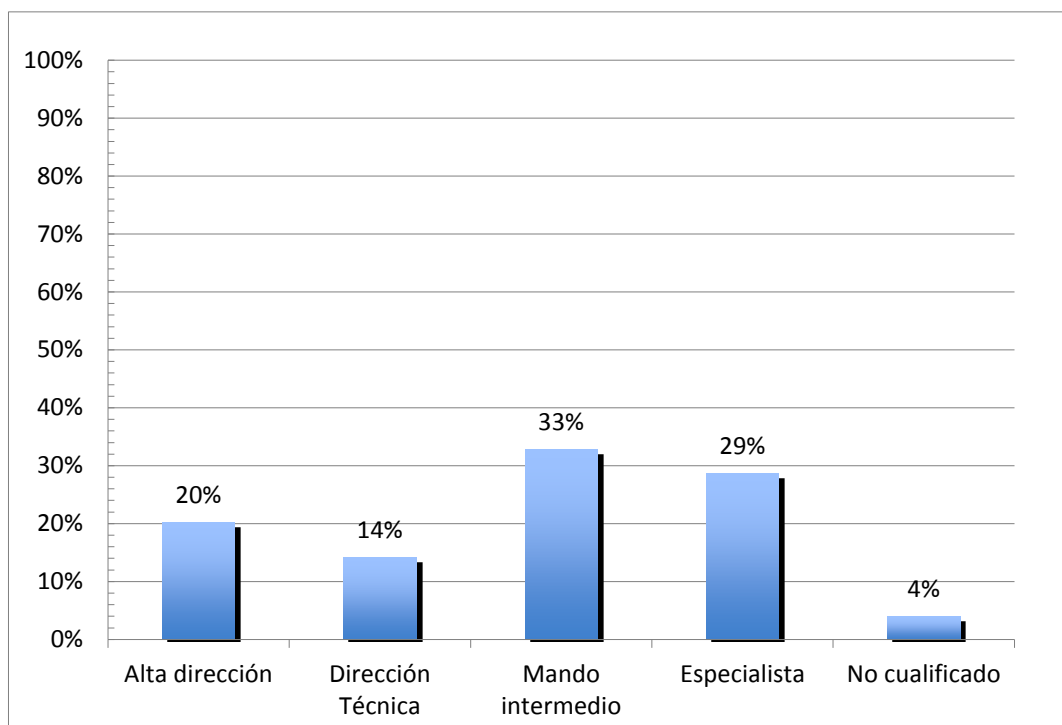
Gráfico 9. Financiero



En ambos casos, la curva representada por los distintas barras es muy similar, siendo en ambos casos el grupo entre el año y los 5 años de experiencia en su actual empresa el más representado, con un 35% en ambos casos; en segundo lugar, los profesionales que llevan entre 6 y 10 años en su actual empresa representan un 25% (General) y un 23% (Financiero) de los encuestados. Los profesionales que llevan menos de 1 año en su actual organización ocupan el tercer puesto, con un 17% en la General y un 21% en la Financiera, siendo quizás éste más alto por la reestructuración sufrida en el sector financiero, que haya podido provocar más movimientos entre este colectivo de profesionales respecto al resto de los sectores. En cuarto lugar se encuentran, en ambos casos también, el grupo entre 11 y los 15 años, con un 14% y un 12% respectivamente. Con más de 20 años de experiencia en su actual compañía se encuentra el quinto grupo, con un 6% en ambos perfiles. Y el último lugar tanto en el perfil general como en el financiero, con un 4% y un 3% respectivamente, lo regenta el grupo de encuestados con una antigüedad en su empresa actual entre los 16 y los 20 años.

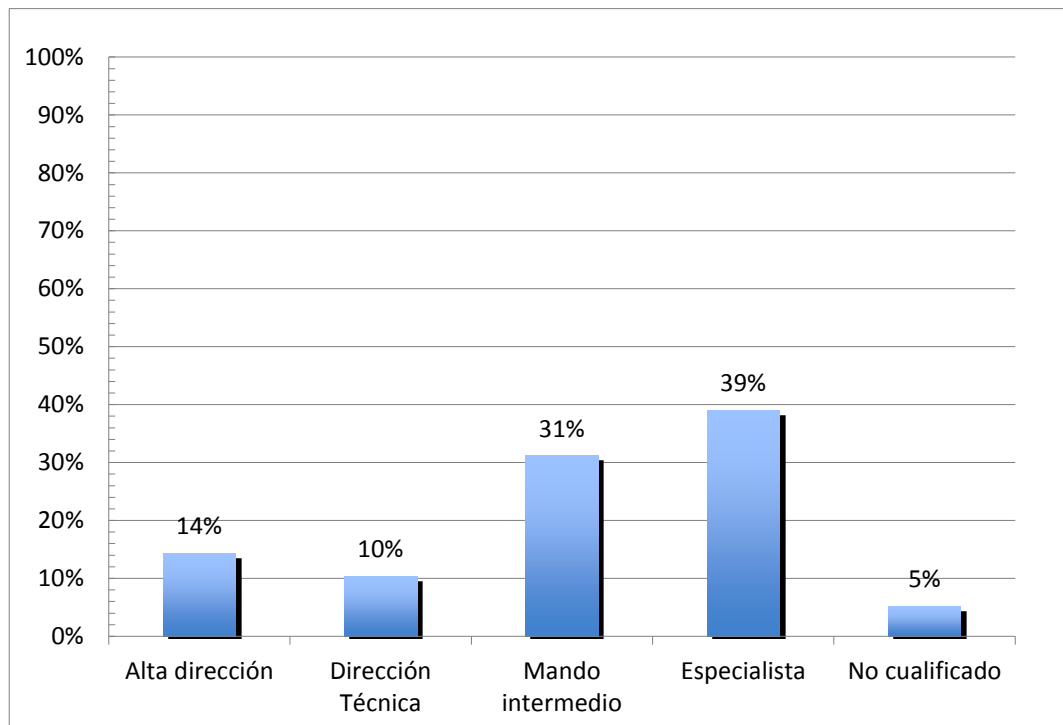
Gráficas 10 y 11. Distribución por cargo o nivel profesional en su empresa actual de los encuestados

Gráfico 10. General



El mayor grupo representado es el de mandos intermedios, con un 33% de los encuestados, seguido de los puestos de especialista, con un 29%, de los profesionales de alta dirección encuestados (20%), siendo los cuartos los que ocupan puestos de dirección técnica (14%) y cerrando el grupo de profesionales con puestos no cualificados, con un 4% residual.

Gráfico 11. Financiero



Aquí, el grupo más representativo es de especialistas (39%), seguido de mandos intermedios (31%), la alta dirección (14%), la dirección técnica representa un 10%, y quedando el último 5% para la representación los profesionales con puestos no cualificados.

Gráficas 12 y 13. Distribución por nivel de formación de los encuestados

Gráfico 12. General

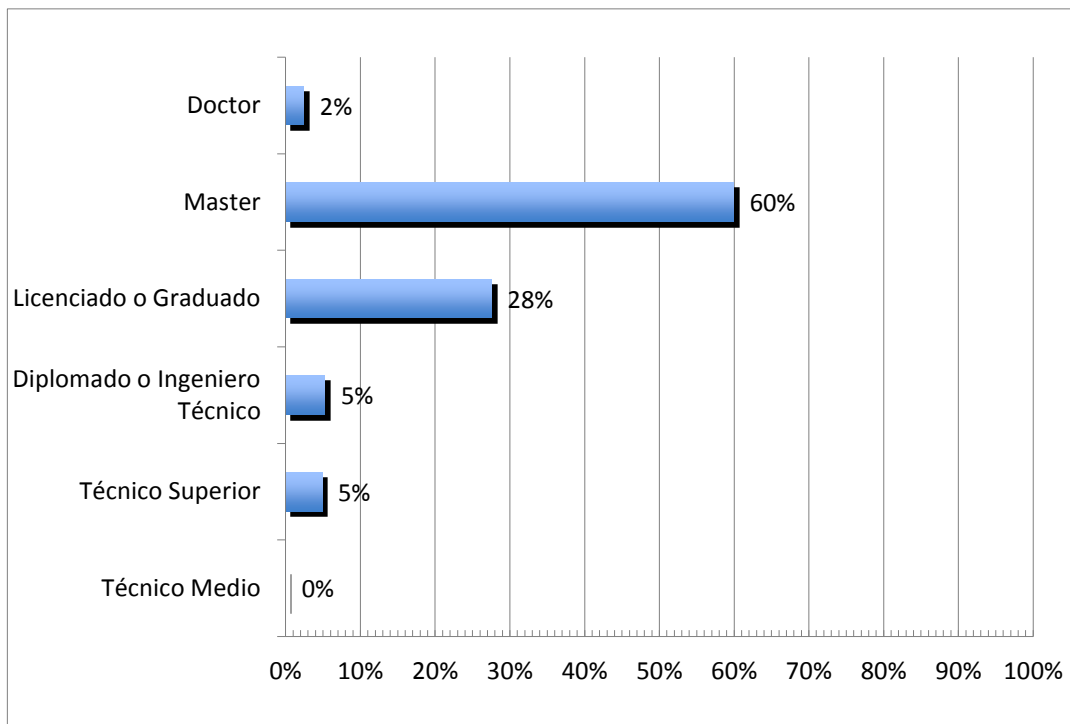
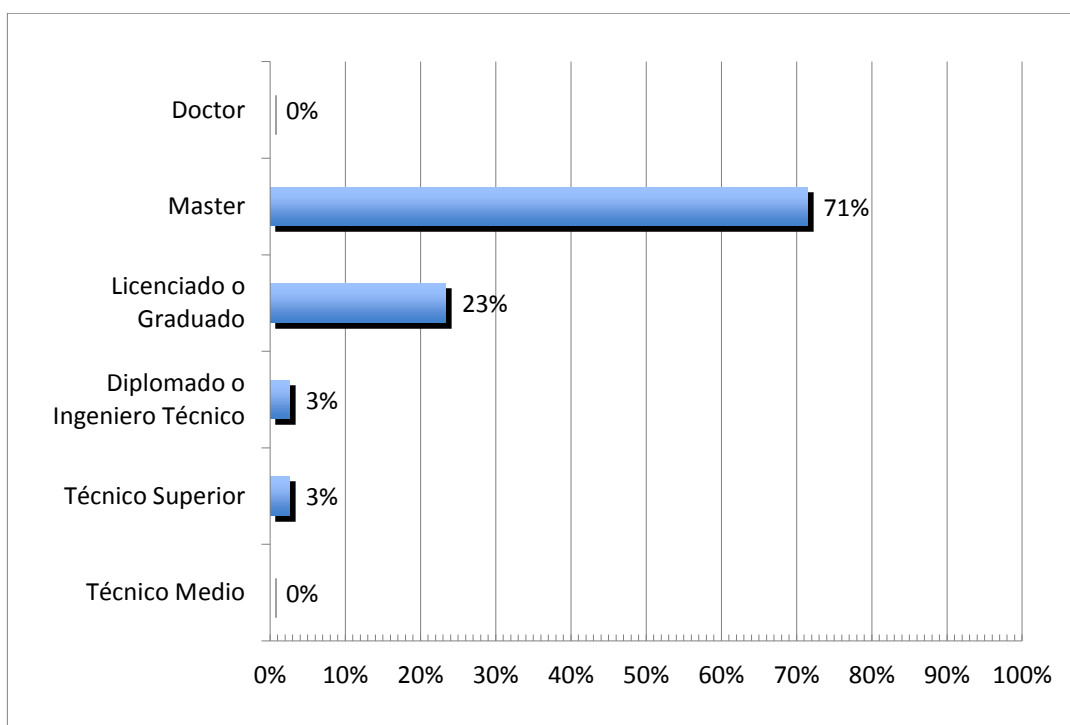


Gráfico 13. Financiero



Los profesionales con formación de Master son en ambos casos los más representativos en ambos perfiles, siendo en el general de un 60% y de un 71% en el financiero. En segundo lugar coinciden los grupos de licenciados o graduados, con porcentajes similares (28% en general, y 23% en financiero). Diplomados e Ingenieros Técnicos coinciden en el perfil general con un 5%, y en el financiero con un 3%. Los doctores representan un 2% en el general, no estando representado en el financiero por ningún encuestado. Tampoco lo están, en ambos casos, los de formación de Técnico Medio.

Gráficas 14 y 15. Distribución por área geográfica de las empresas donde prestan servicio los encuestados

Gráfico 14. General

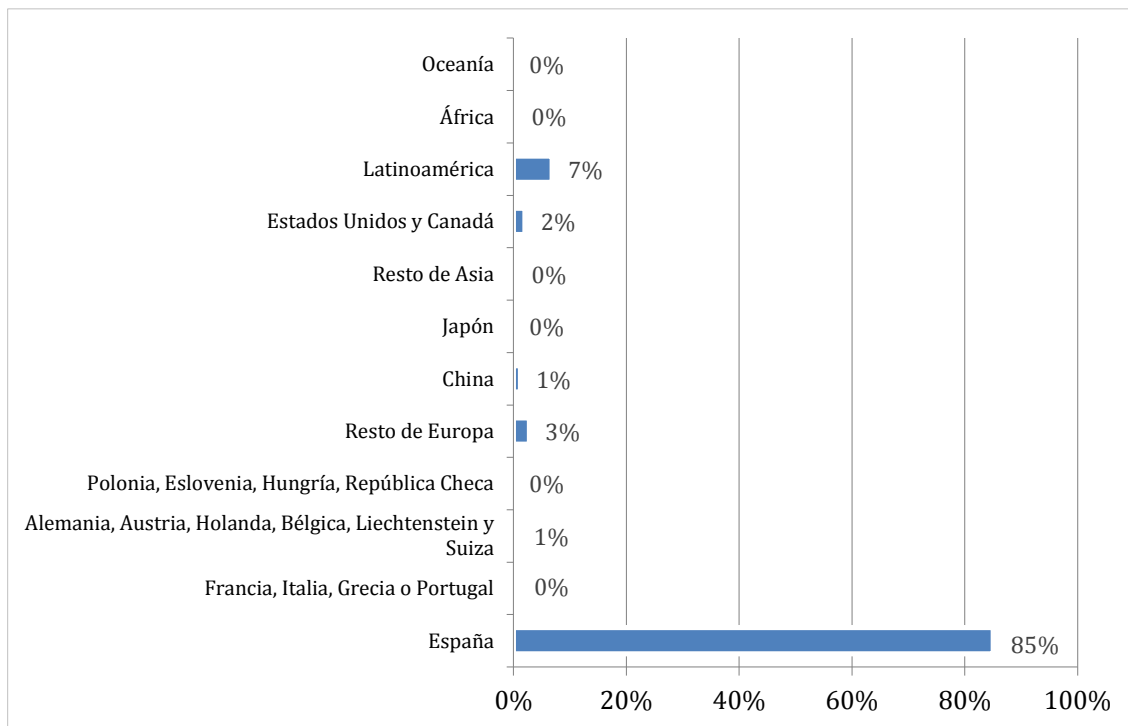
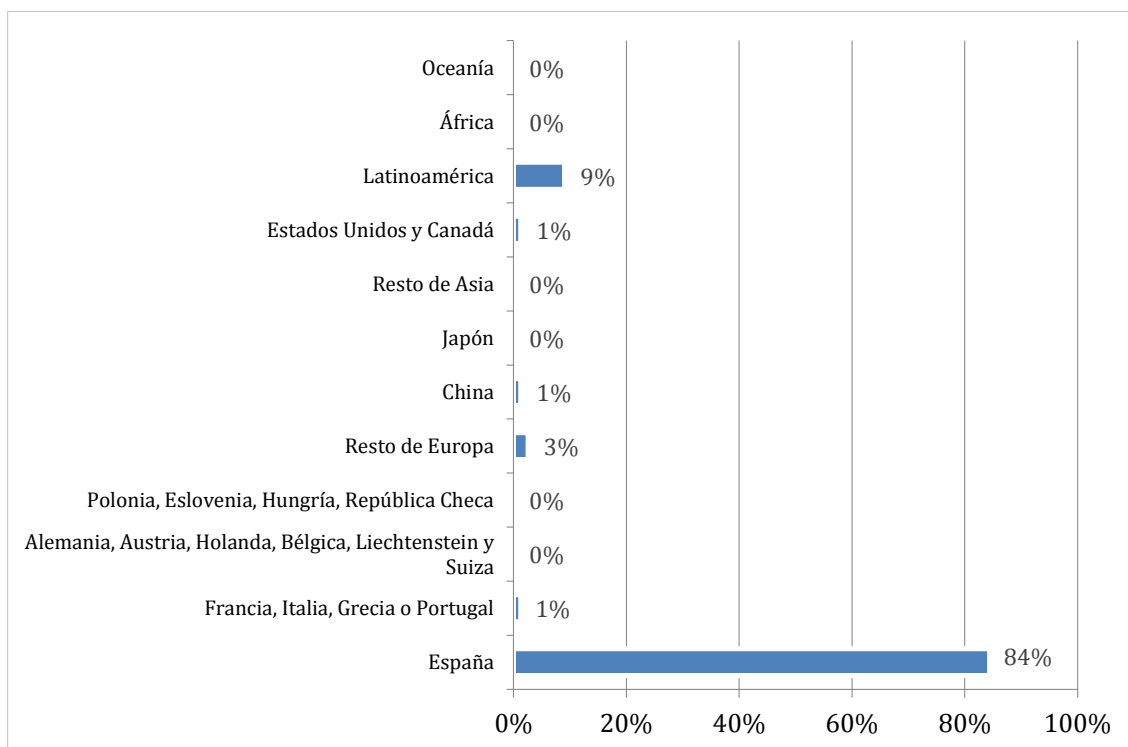


Gráfico 15. Financiero



España es el país más representado como ubicación donde los profesionales del perfil general (85%) como del financiero (84%), prestan sus servicios, seguido de países latinoamericanos (7 y 9%, respectivamente), resto de Europa (3% en ambos casos), y quedando mínimamente representados Estados Unidos y Canadá (2%), China, Centro Europa (1%), Resto de Asia, Francia, Italia, Grecia o Portugal y África (0,4%, 1 encuestado) en el perfil general, y Francia, Italia, Grecia o Portugal, China y Estados Unidos y Canadá (1,3%) en el perfil financiero.

Gráficas 16 y 17. Distribución por nacionalidad de las empresas donde prestan servicio los encuestados

Gráfico 16. General

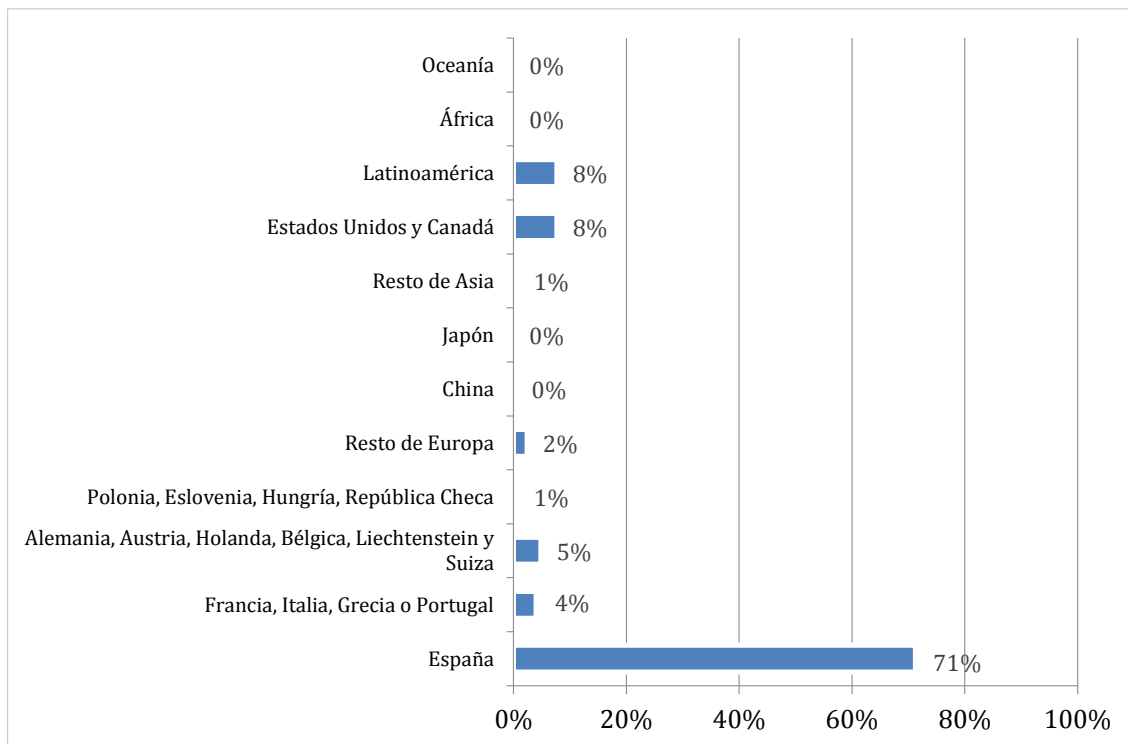
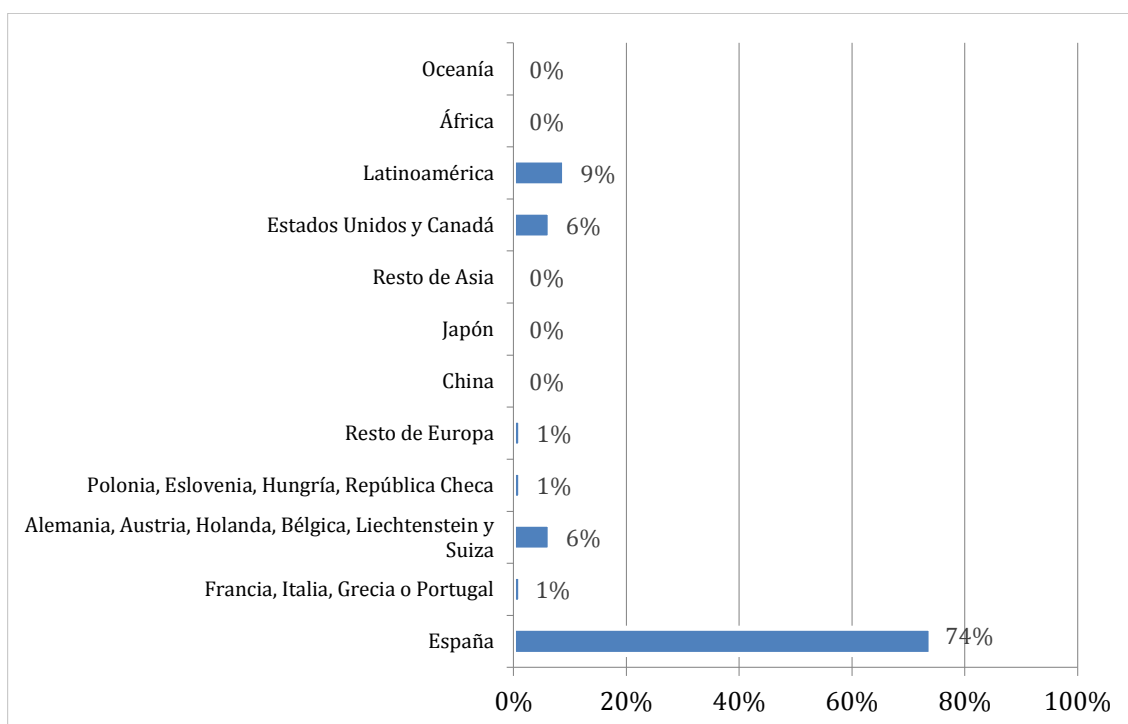


Gráfico 17. Financiero



En cuanto a la nacionalidad de las empresas para las que los profesionales encuestados prestan sus servicios, España domina el ranking nuevamente con el 71% para el perfil general y el 74% para el financiero. Latinoamérica se vuelve a colocar en el segundo lugar en ambos perfiles con el 8 y 9% respectivamente, empatado el porcentaje en el caso del perfil general con Estados Unidos y Canadá, siendo del 6% en el caso del perfil financiero. La zona centro de Europa se sitúa en cuarto lugar en ambos perfiles, aunque con porcentajes diferentes según se trate de perfil general (5%) o financiero (6%). Francia, Italia, Grecia o Portugal, con un 4% ocupa el quinto lugar en el perfil general, siendo solo del 1% en el financiero, mismo porcentaje que obtienen en este perfil que obtienen el este de Europa, China y Estados Unidos y Canadá. En el perfil general, Resto de Europa con casi un 2,5%, este de Europa y Resto de Asia, con un 1%, y China, con un 0,4%, cierran la lista.

Después de los datos socio-demográficos de los encuestados del presente estudio, se procede a las preguntas cuyo objeto es el hallazgo de elementos importantes de cara a la presente investigación. Se trata de una serie de aspectos relacionados con la ética empresarial, donde se encuentran preguntas sobre el clima ético según la propia experiencia del encuestado.

Tabla 4. Distribución de la percepción de los perfiles general y financiero sobre factores internos vinculados con el clima organizacional ético en sus entornos laborales.

Afirmación La empresa en la que usted trabaja...	De acuerdo		Parcialmente de acuerdo		Parcialmente en desacuerdo		En desacuerdo		No tengo elementos de juicio	
	Perfil general	Perfil financiero	Perfil general	Perfil financiero	Perfil general	Perfil financiero	Perfil general	Perfil financiero	Perfil general	Perfil financiero
Promueve entre sus empleados altos estándares de comportamiento ético	57%	64%	26%	26%	8%	8%	8%	3%	2%	0%
Establece sus objetivos de acuerdo a los valores éticos deseados	34%	31%	35%	42%	17%	17%	13%	10%	1%	0%
Posee políticas y/o normas que prohíben explícitamente prácticas no éticas	60%	66%	24%	26%	6%	4%	8%	3%	2%	1%
Posee procedimientos de control ante posibles prácticas de conductas no éticas	41%	49%	32%	35%	10%	10%	14%	4%	2%	1%
Posee procedimientos de sanción ante posibles prácticas de conductas no éticas	42%	52%	24%	27%	12%	9%	14%	5%	8%	6%
Favorece la buena comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la empresa	27%	23%	38%	36%	18%	27%	10%	8%	6%	5%

Forma regularmente a su personal en relación a valores éticos	26%	21%	34%	45%	11%	16%	21%	14%	7%	4%
Provee adiestramientos que facilitan el desempeño ético en el trabajo	19%	21%	43%	49%	12%	13%	18%	13%	8%	4%
Cuenta con una dirección que da buen ejemplo de conducta ética	37%	39%	28%	29%	15%	18%	12%	9%	8%	5%
Cuenta con empleados que dan un buen ejemplo de conducta ética	39%	36%	41%	44%	13%	14%	5%	4%	2%	1%
Posee una dirección que se preocupa por los aspectos éticos de la organización, de la misma forma en que se preocupa por sus objetivos económicos	34%	49%	35%	35%	17%	10%	13%	4%	1%	1%
Incorpora aspectos éticos en la evaluación del personal	20%	21%	27%	35%	21%	21%	21%	17%	11%	6%
Incorpora el comportamiento ético en los procesos de reconocimiento de su personal	17%	17%	29%	36%	21%	21%	20%	18%	13%	8%
Orienta a su personal en relación a sus códigos éticos	28%	29%	32%	38%	19%	19%	15%	10%	6%	4%

Prohíbe, claramente, en su código ético, prácticas no éticas para la obtención de ventajas comerciales	55%	60%	19%	18%	9%	13%	11%	9%	6%	0%
Prohíbe, claramente, en su código ético, prácticas no éticas para la obtención de ventajas personales	53%	60%	21%	22%	6%	6%	11%	9%	9%	3%
Ha puesto en marcha acciones efectivas para aplicar el código ético en todas sus dependencias	28%	30%	29%	40%	18%	14%	18%	13%	7%	3%
Cuenta con un personal encargado del manejo de asuntos éticos en la empresa	28%	34%	26%	32%	14%	12%	23%	17%	10%	5%
Resuelve los conflictos de acuerdo a parámetros establecidos en el código ético	23%	29%	32%	36%	15%	13%	17%	14%	14%	8%
Protege a los empleados que informan sobre violaciones a su código ético, contra represalias de parte de cualquier miembro de la organización	21%	23%	30%	34%	15%	16%	13%	10%	20%	17%
Se asegura que los empleados cumplan con los códigos éticos al realizar sus tareas	21%	25%	42%	49%	16%	18%	17%	8%	4%	0%

La mayoría de los empleados respalda el código ético de la empresa

32%	34%	33%	43%	20%	17%	8%	5%	7%	1%
-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	----	----	----

Porcentajes muy elevados están de acuerdo o parcialmente de acuerdo en que sus empresas promueven entre sus empleados altos estándares de comportamiento ético, tanto en el perfil general (83%) como en el financiero (90%). Baja, en cambio, significativamente, con un 69% y un 73% respectivamente, el porcentaje de empleados que piensa que su empresa establece sus objetivos en armonía con los valores éticos deseados.

También es un alto porcentaje, en el perfil general (84%) y en el financiero (92%), el que estima que su empresa posee políticas que prohíben explícitamente prácticas no éticas.

En el perfil general un 73% de los participantes está de acuerdo o parcialmente de acuerdo con la aseveración de que su empresa dispone de procedimientos de control ante posibles conductas no éticas, siendo 11 puntos superior (84%) en el caso del perfil financiero. Algo inferior en ambos casos (66% en el general y 79% en el financiero) cuando estos procedimientos son sancionadores ante dichas conductas o prácticas no éticas.

Menos apoyos tiene la afirmación de que su empresa favorece la comunicación entre todos los niveles jerárquicos, ya que sólo están de acuerdo o parcialmente de acuerdo con esta aseveración el 65% en el perfil general y el 60% en el financiero.

Tampoco goza de una mayoría tan amplia la afirmación de que su empresa forme en relación a asuntos sobre valores éticos,

estando de acuerdo o parcialmente de acuerdo el 60% en el nivel general y el 66% en el financiero. Del mismo modo, el adiestramiento en el desempeño ético en el trabajo goza de un porcentaje parecido de apoyos, con un 62% en el perfil general y un 70% en el financiero.

Prácticamente dos terceras partes (65% en el general y 68% en el financiero) están total o parcialmente de acuerdo con que cuentan con una dirección que da un buen ejemplo de conducta ética, siendo aún mayor (80% en el general y 81% en el financiero) en el caso de los compañeros de trabajo.

Mayores diferencias de respaldo tiene la afirmación de que los órganos y miembros directivos de la empresa se preocupan tanto por aspectos de índole ético como de los objetivos económicos, estando de acuerdo o parcialmente de acuerdo un 69% del perfil general y un 84% del perfil financiero.

Donde más igualdad se encuentra entre los que están a favor y los que están en contra, total o parcialmente, es en si la empresa incorpora el componente ético en la evaluación del personal (en el general a favor un 47%, en contra un 42%; en el financiero un 56% a favor, un 38% en contra; la diferencia hasta el 100% son los que afirman no tener elementos de juicio, 11% en el general y 6% en el financiero), y si incorpora ese aspecto ético en los procedimientos de reconocimiento de su personal (en el general, un 46% a favor, un 41% en contra; en el financiero, un 53% a favor, un 39% en contra; la diferencia, nuevamente, en los que no tienen elementos de juicio para contestar dicha pregunta, un 13% en el general, un 8% en el financiero).

Prácticamente dos tercios de los encuestados (60% en el perfil general y 66% en el financiero) está total o parcialmente a favor de que su empresa orienta al personal en relación a su código ético.

En ambos perfiles, una gran mayoría está de acuerdo con que su código ético prohíbe de forma clara prácticas no éticas para la obtención de ventajas comerciales (73% en el perfil general, 78% en el financiero) o ventajas personales (74% en el general, 82% en el financiero).

También hay mayor disparidad entre los perfiles general y financiero en el número de profesionales encuestados que afirma estar total o parcialmente de acuerdo con la afirmación de que la empresa ha puesto en marcha acciones efectivas para la correcta implantación en todas sus dependencias, siendo de un 57% en el perfil general y un 70% en el financiero.

Esta diferencia de trece puntos también se da entre los perfiles encuestados en el porcentaje de encuestados que afirman que en su empresa hay personas encargadas directa y claramente de llevar los asuntos éticos de la compañía, con un 53% en el perfil general y un 66% en el perfil financiero.

A la afirmación de si la empresa resuelve los conflictos éticos de acuerdo con su propio código, un 55% de los perfiles generales y un 65% de los perfiles financieros, afirman estar de acuerdo total o parcialmente.

La pregunta que más gente aseguraba no tener elementos de juicio (20% en el perfil general y 17% en el financiero) era la relativa a si su empresa protegía a los que informaban de violaciones del código ético frente a represalias

internas, donde el 51% en el perfil general y el 57% en el financiero estaban de acuerdo de manera total o parcial.

Un amplio porcentaje de los encuestados en el perfil general (64%) y en el financiero (74%) afirma que su empresa se asegura que sus empleados cumplan con los códigos éticos al llevar a cabo sus tareas profesionales.

Del mismo modo, y en porcentajes muy parecidos, están de acuerdo en el perfil general (66%) y en el financiero (77%) con la afirmación de que la mayoría de los empleados de sus empresas respaldan el código ético de la compañía.

Gráficas 18 y 19. Distribución por tenencia o no de código ético en la empresa donde prestan servicio los encuestados

Gráfico 18. General

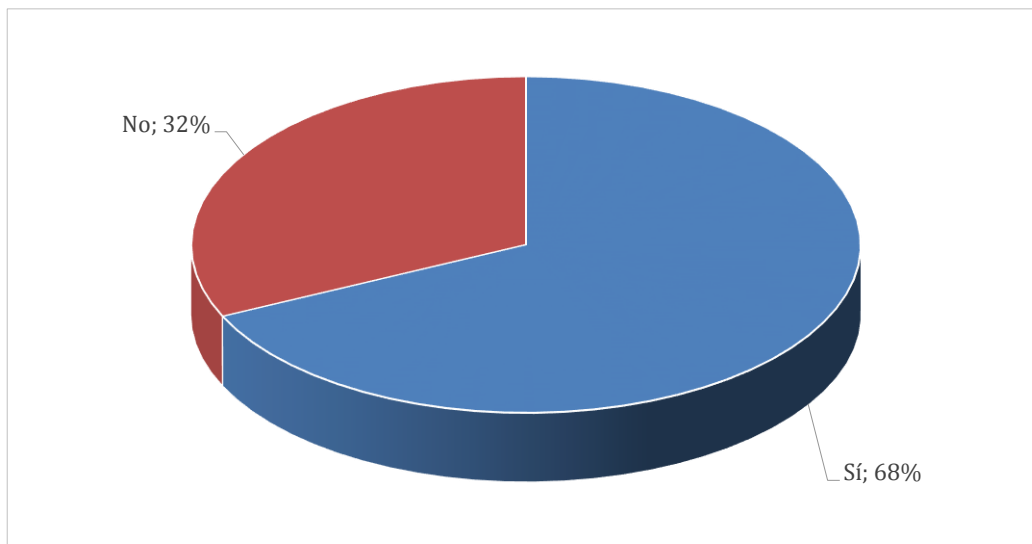
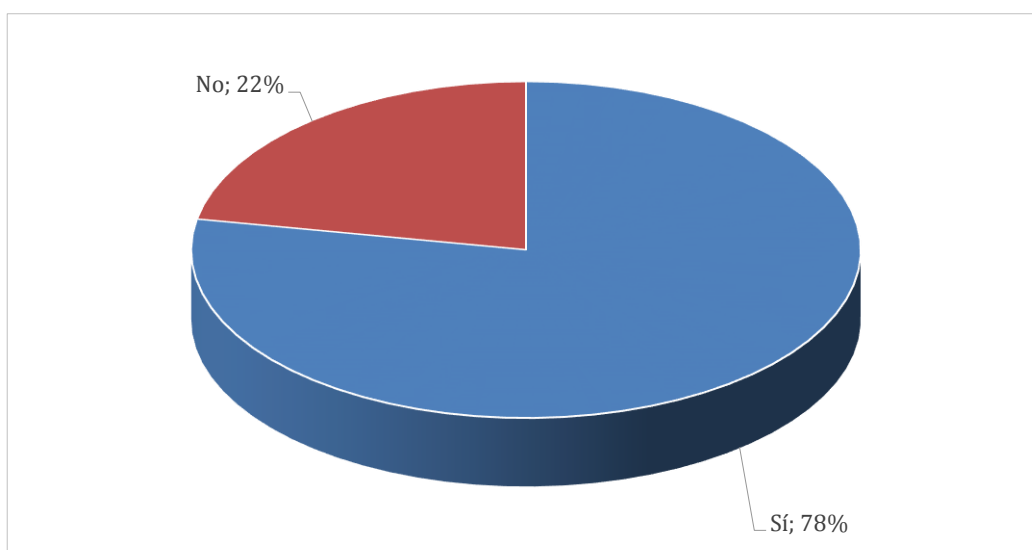


Gráfico 19. Financiero



El perfil financiero está por encima de la media, con un 78%, en cuanto al número de empresas que tienen implantado un código ético, frente al 68% del perfil general.

Gráficas 20 y 21. Distribución de los encuestados que, teniendo código ético, tuvieron o no dudas de aplicación del mismo

Gráfico 20. General

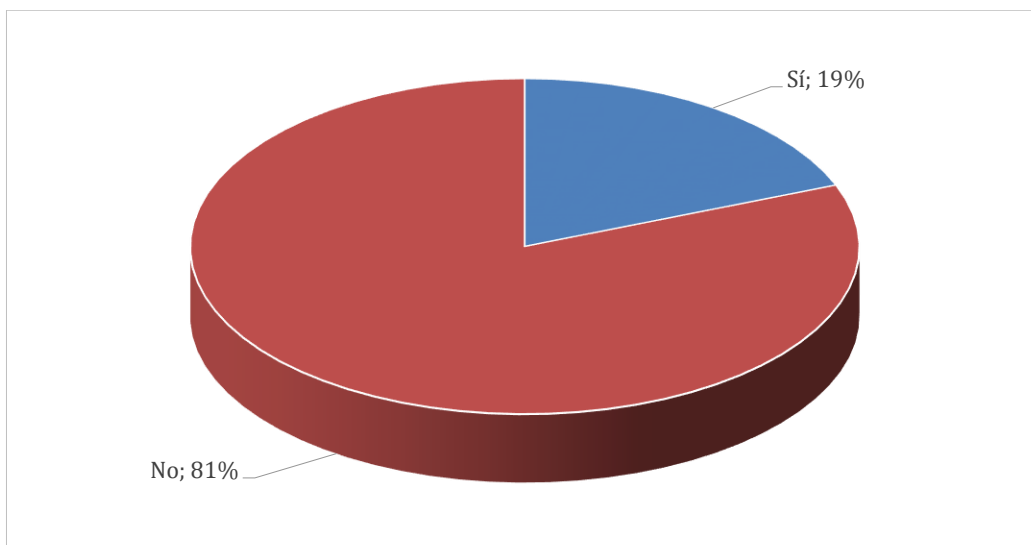
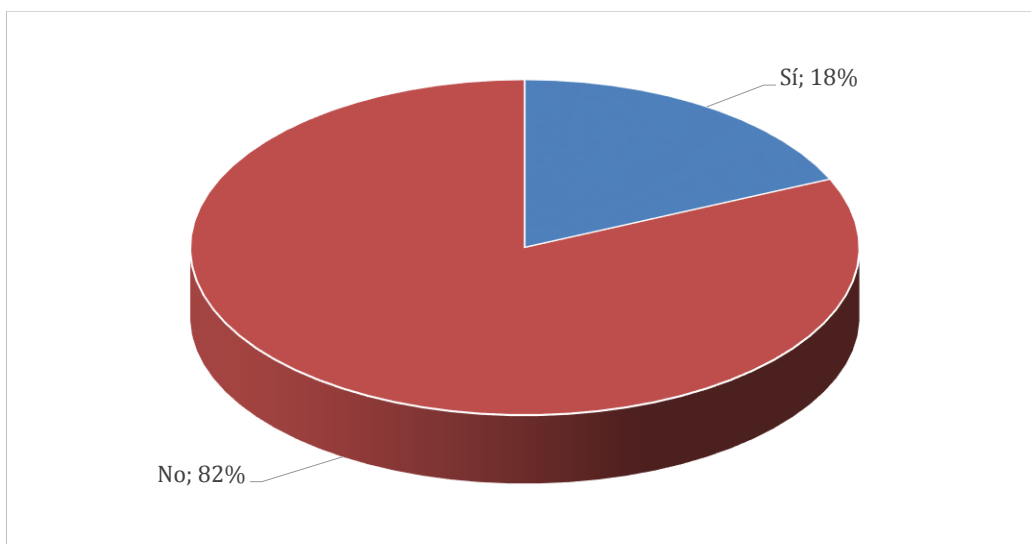


Gráfico 21. Financiero



El porcentaje de profesionales que tuvieron dudas de aplicación de su código ético fue casi idéntico en el perfil general (19%) y en el financiero (18%)

Gráficas 22 y 23. Distribución de los encuestados que, habiendo realizado una consulta de aplicación sobre el código ético, tuvieron o no una respuesta satisfactoria del departamento o persona encargada

Gráfico 22. General

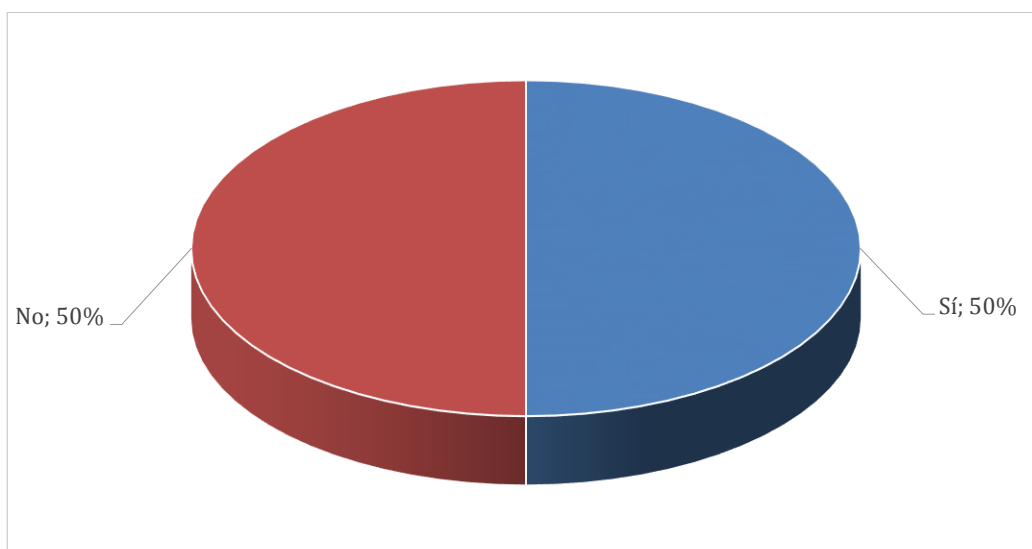
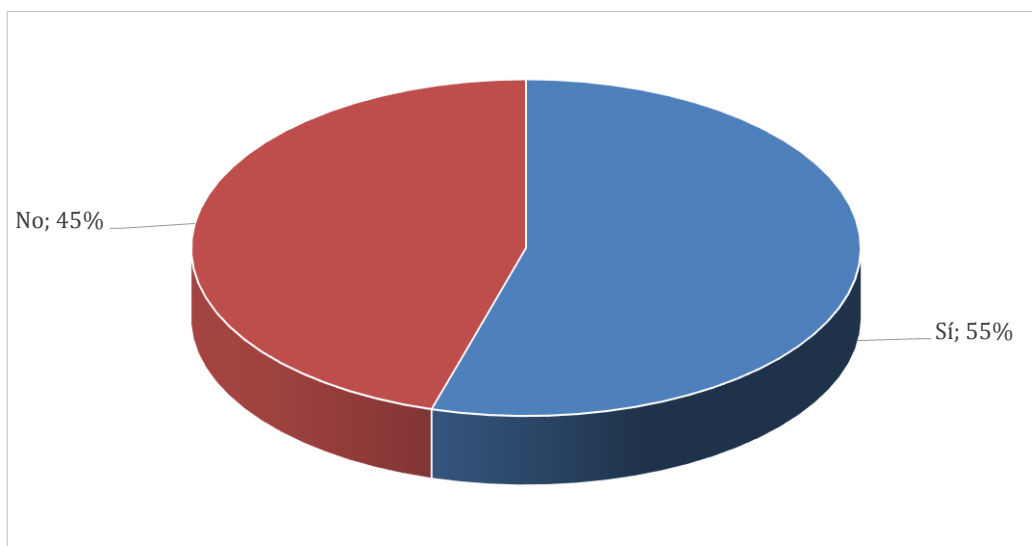


Gráfico 23. Financiero



Fue menor el porcentaje del perfil general que obtuvo una respuesta adecuada tras formular una duda de aplicación del código ético, con un 50%, frente al 55% que sí la obtuvo en el perfil financiero.

Gráficas 24 y 25. Distribución de la percepción sobre el código ético por parte de los encuestados

Gráfico 24. General

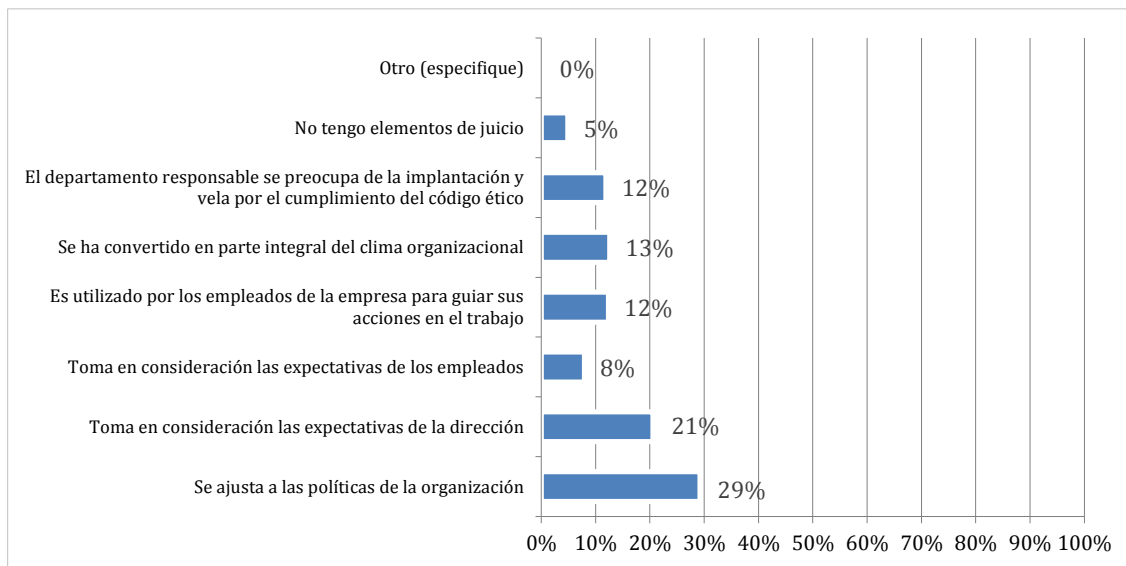
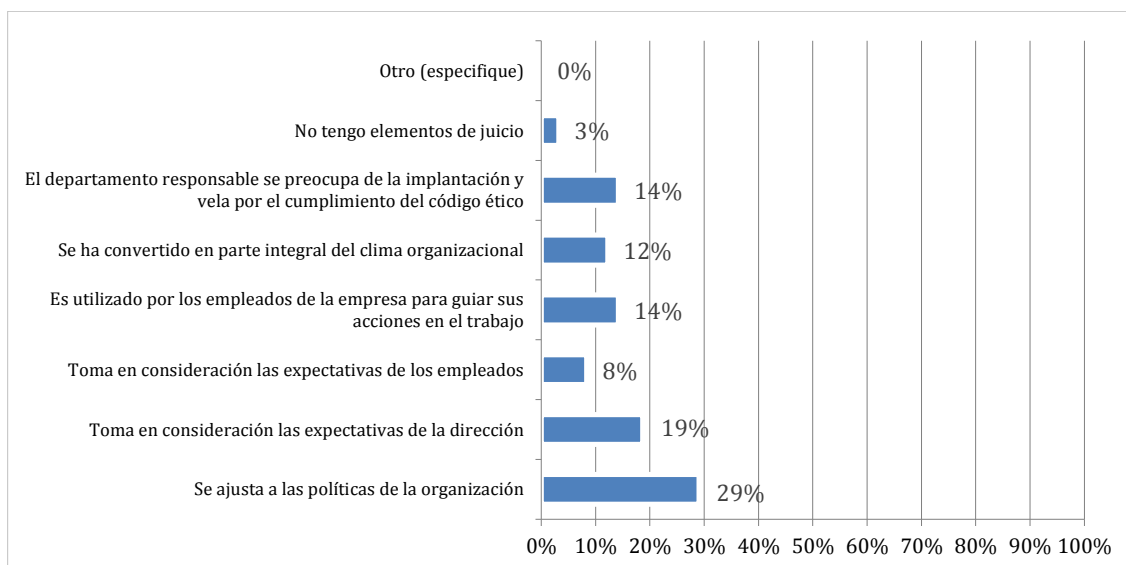


Gráfico 25. Financiero



Tanto el perfil general de los encuestados como específicamente el perfil financiero tienen como primera percepción, con un 29%, de que el código ético de sus empresas se ajustan a las políticas de la organización. En segundo lugar, en ambos casos, se sitúa la percepción de que

el código ético toma en consideración las expectativas de la dirección, con un 21% en el perfil general, y un 19% en el financiero. Con porcentajes entre el 12 y el 14% en ambos casos, y con ligeras variaciones en las posiciones, se sitúan, en ambos perfiles profesionales, las siguientes percepciones: "el departamento responsable se preocupa de la implantación y vela por el cumplimiento del código ético", "se ha convertido en parte integral del clima organizacional", y "es utilizado por los empleados de las empresas para guiar sus acciones en el trabajo". Coincide con un 8% en ambos perfiles la percepción de que se toma en consideración las expectativas de los empleados. Y un 5% en el general y un 3% en el perfil financiero aseguran no tener elementos de juicio para valorar su percepción respecto al código ético de su empresa.

Gráficas 26 y 27. Distribución de la observancia o no de conductas no éticas por parte de los encuestados

Gráfico 26. General

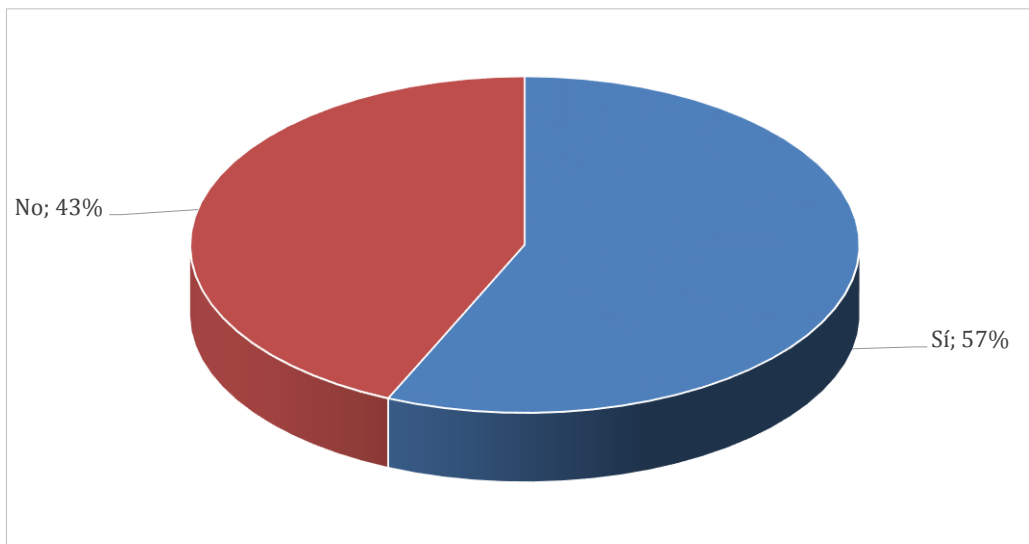
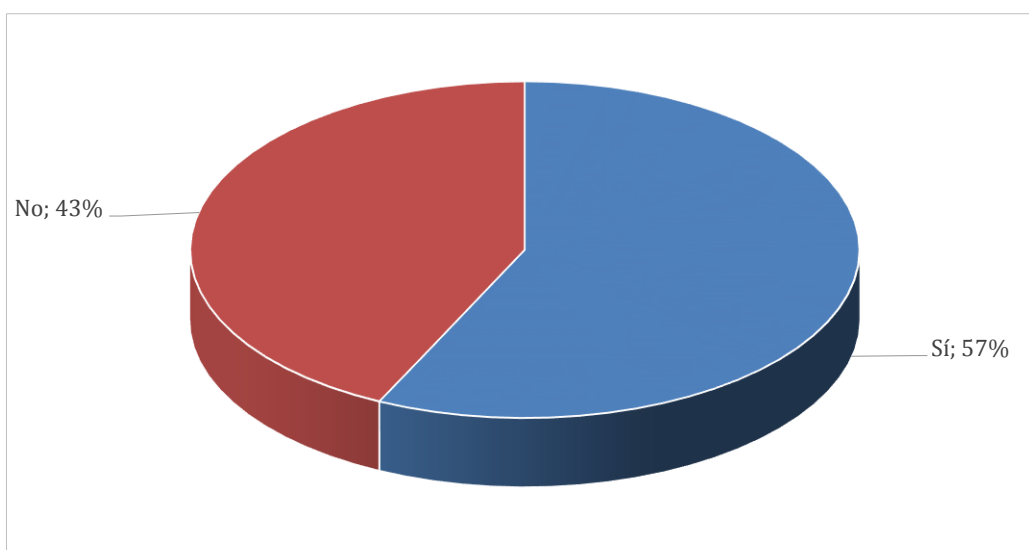


Gráfico 27. Financiero



Coincide el porcentaje de encuestados tanto en el perfil general como en el perfil financiero que aseguran haber observado en sus empresas conductas no éticas, con un 57%.

Gráficas 28 y 29. Distribución de las tipologías de conductas no éticas percibidas por los encuestados en sus empresas

Gráfico 28. General

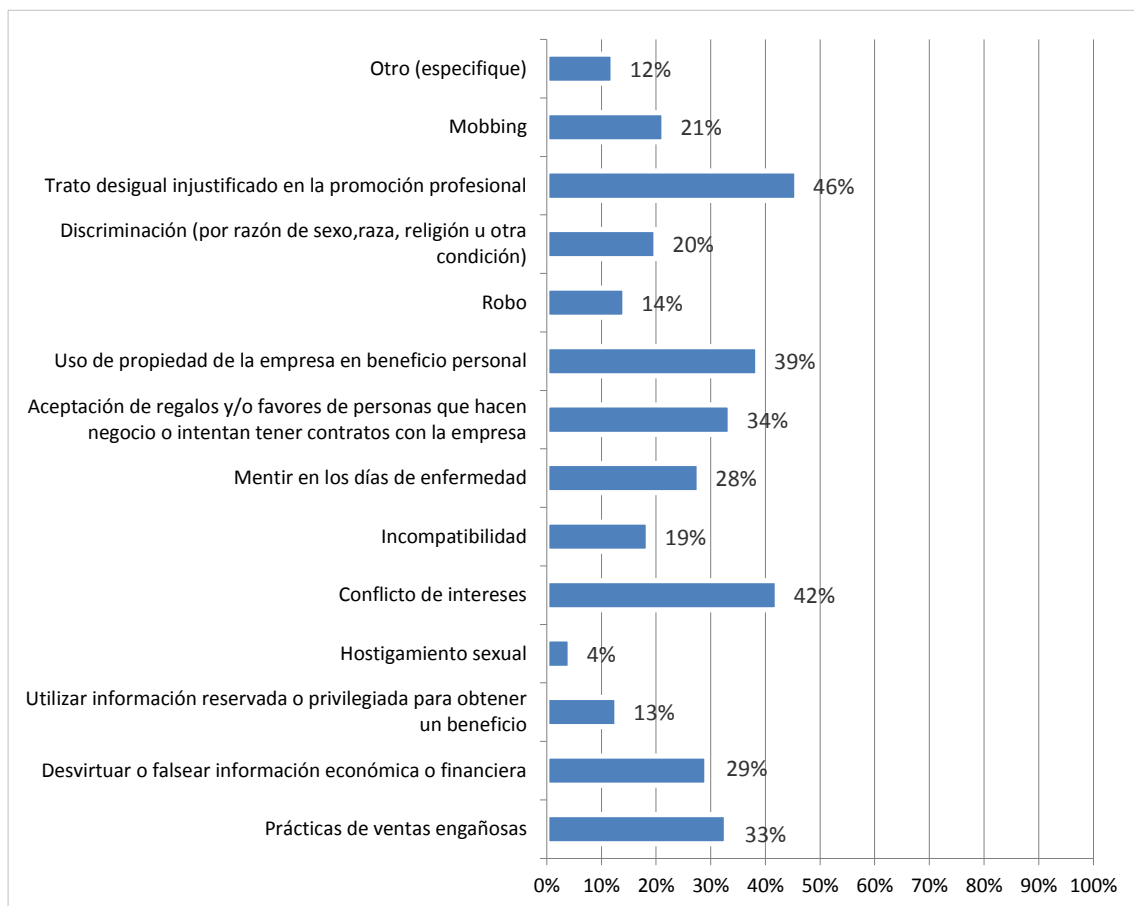
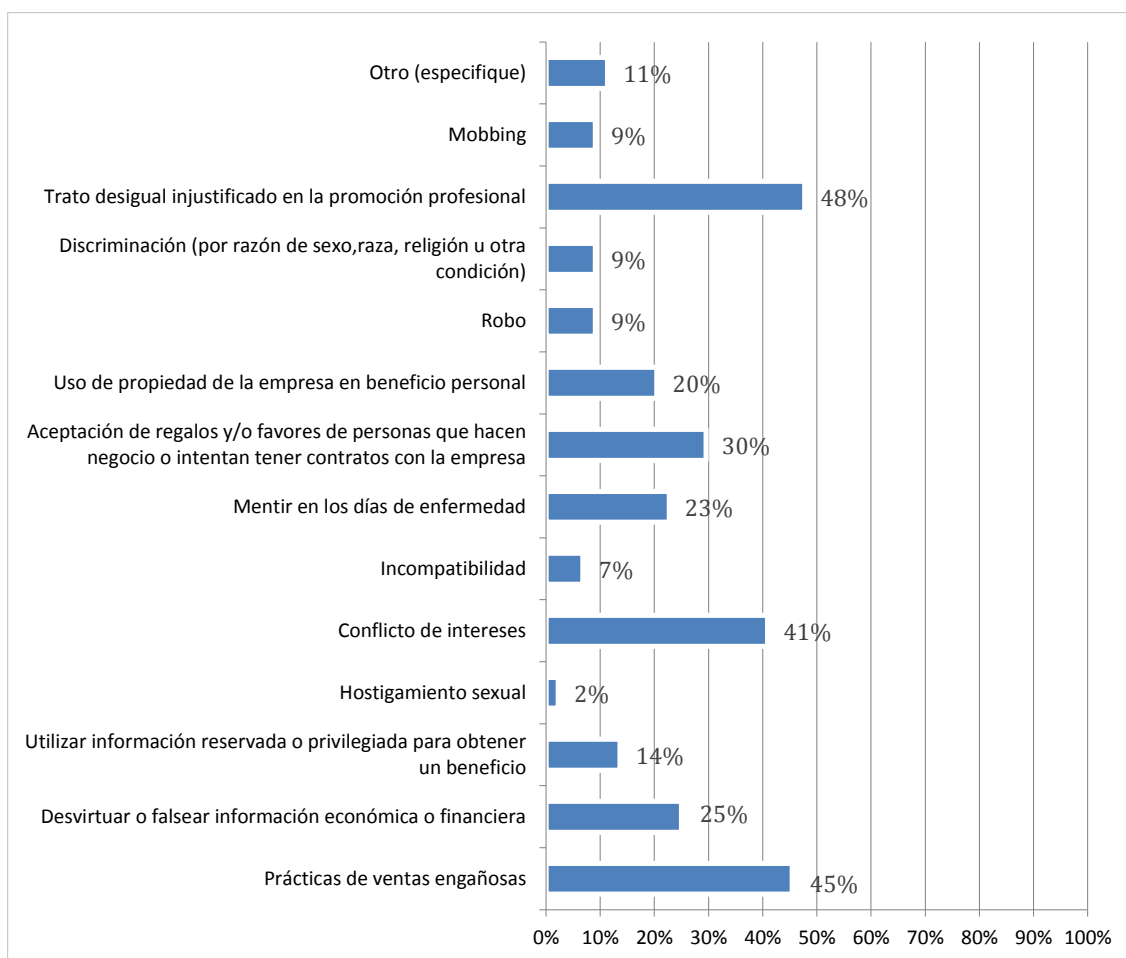


Gráfico 29. Financiero



Sin embargo, varía la prelación de posiciones en cuanto a su porcentaje de la tipología de conductas no éticas que se han observado en las distintas empresas por parte de los encuestados.

En el caso de perfil general, la conducta más observada es el trato desigual en la promoción profesional (46%). El conflicto de intereses (42%) y el uso de la propiedad de la empresa en beneficio personal (39%) ocupan la segunda y tercera posición. La aceptación de regalos y favores de proveedores (34%), la práctica de ventas engañosas (33%), el falseamiento de cuentas (29%), la mentira en las bajas por enfermedad (28%), el *mobbing* (21%), la discriminación

(20%), la incompatibilidad (19%), el robo (14%), el uso de información privilegiada para obtener un beneficio (13%), y el hostigamiento sexual, con un residual 4%, cierran la lista cerrada de conductas observadas por los profesionales encuestados. Hay que sumar un 12% de conductas aportadas por los encuestados, entre las que se encuentran los insultos y vejaciones, no respetar los beneficios sociales de los empleados, el incumplimiento de horarios, no respetar las bajas laborales o permisos de maternidad y paternidad, y el soborno.

En cuanto al perfil financiero, el primer lugar lo ocupa también el trato desigual en la promoción profesional (48%), seguido de las ventas engañosas (45%). A continuación, con un 41%, el conflicto de intereses, siendo la aceptación de regalos o favores por parte de proveedores (30%) la que ocupa la cuarta posición de conductas no éticas observadas. La falsedad de cuentas (25%), mentir en las bajas de enfermedad (23%), el uso de la empresa para beneficio personal (20%), el uso de información privilegiada (14%), el *mobbing*, el robo y la discriminación (9%), la incompatibilidad (7%) y el acoso sexual (2%) completan las causas indicadas en *numerus clausus* de la encuesta. Un 11% de los encuestados apuntan como otras conductas observadas el no respeto de los beneficios sociales de los empleados y el soborno.

Gráficas 30 y 31. Distribución de la comunicación o no a la persona o departamento responsable de la conducta no ética observada por parte de los encuestados

Gráfico 30. General

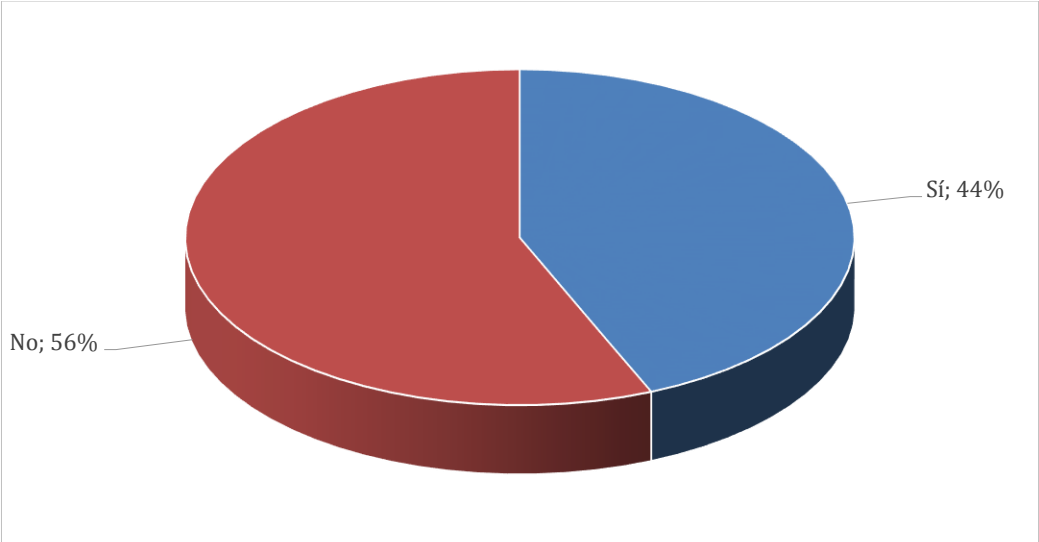
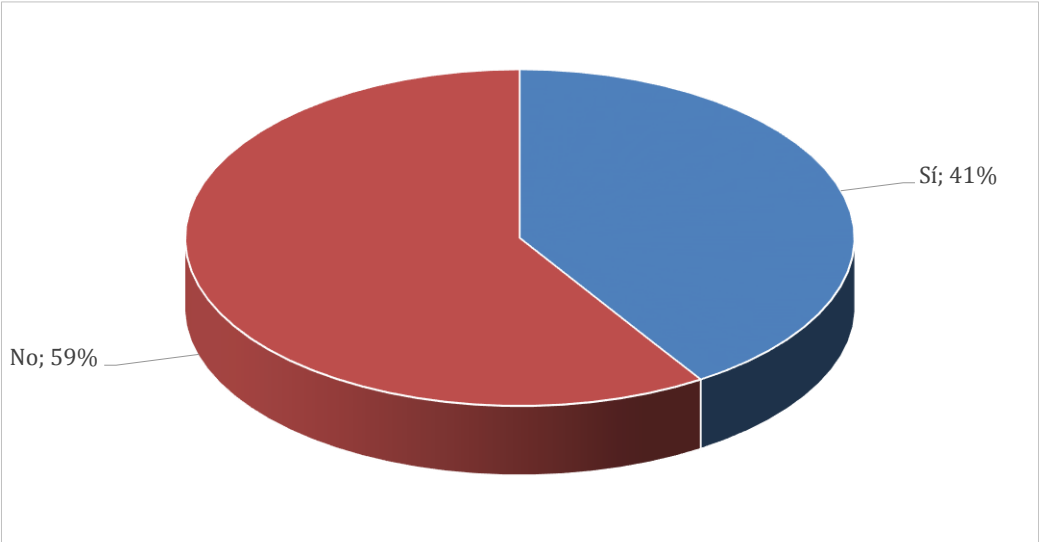


Gráfico 31. Financiero



En ambos casos, perfiles generales (56%) y financieros (59%), no denunciaron a la persona o departamento responsable la conducta no ética observada.

Gráficas 32 y 33. Distribución de los motivos por los que, tras la observancia de una conducta no ética, no lo pusieron en conocimiento de la persona o departamento responsable por parte de los encuestados

Gráfico 32. General

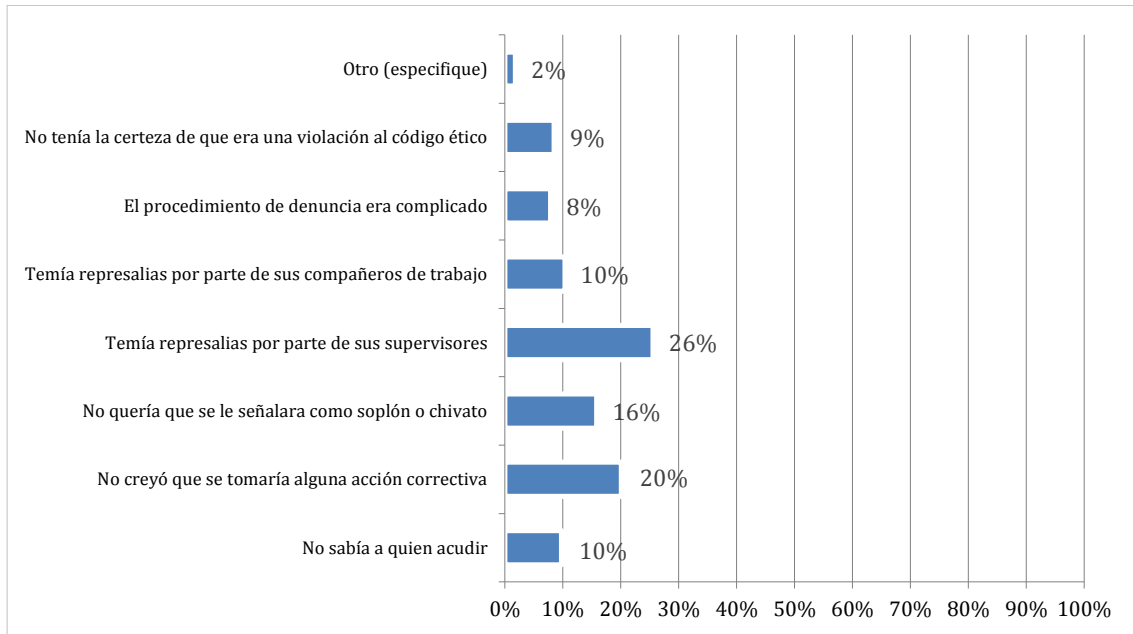
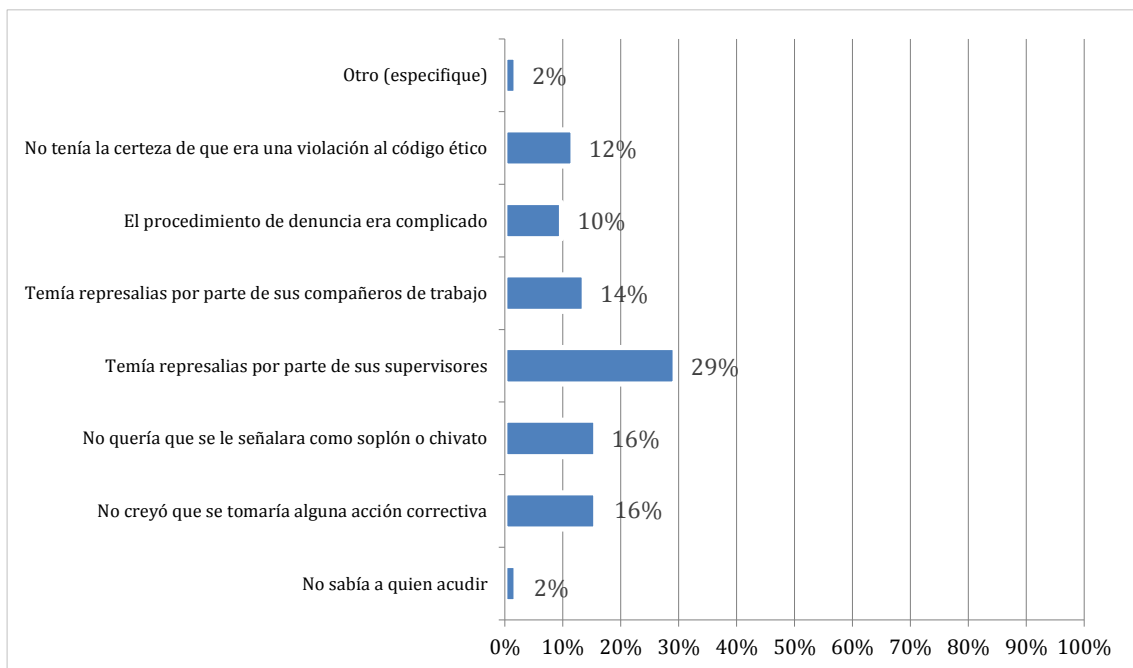


Gráfico 33. Financiero



En ambos casos (general, 26%; financiero, 29%) el motivo de no denunciar la conducta no ética observada se debe al miedo a represalias por parte de los supervisores o superiores. En segundo lugar concurre también la falta de convencimiento de que se tomara alguna medida el motivo por el que no se denunció, con un 20% en el perfil general y un 16% en el profesional, mismo porcentaje del tercer motivo en ambos casos, no ser señalado como un chivato dentro de la organización.

En el perfil general, el 10% temían represalias de sus compañeros y en igual porcentaje los encuestados no sabían a quién acudir para dicha denuncia. El 9% dudaba de que se tratara de una conducta no ética, y el 8% creyeron que el procedimiento de denuncia era muy complejo. Un 2% de los encuestados de los encuestados aportaron motivos el conocimiento por parte de la persona responsable de la conducta no ética o la previa actuación frente a dicha conducta, y el conocimiento a posteriori.

En el perfil financiero, el miedo a represalias supuso el 14% de las respuestas, la falta de seguridad de tratarse de una conducta no ética el 12%, la complejidad del procedimiento el 10%, y un 2% apuntó el desconocimiento de la persona o departamento responsable de recibir dicha denuncia. Un 2% apuntó, como motivo propio aportado, que ya se había actuado con el infractor.

Gráficas 34 y 35. Distribución los encuestados que se han sentido o no forzados a llevar a cabo conductas no éticas en sus empresas

Gráfico 34. General

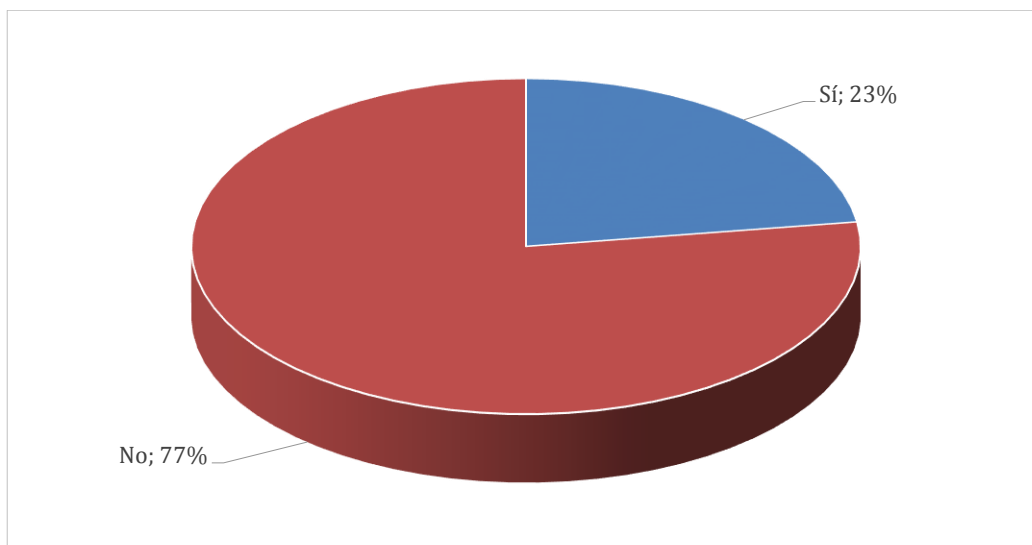
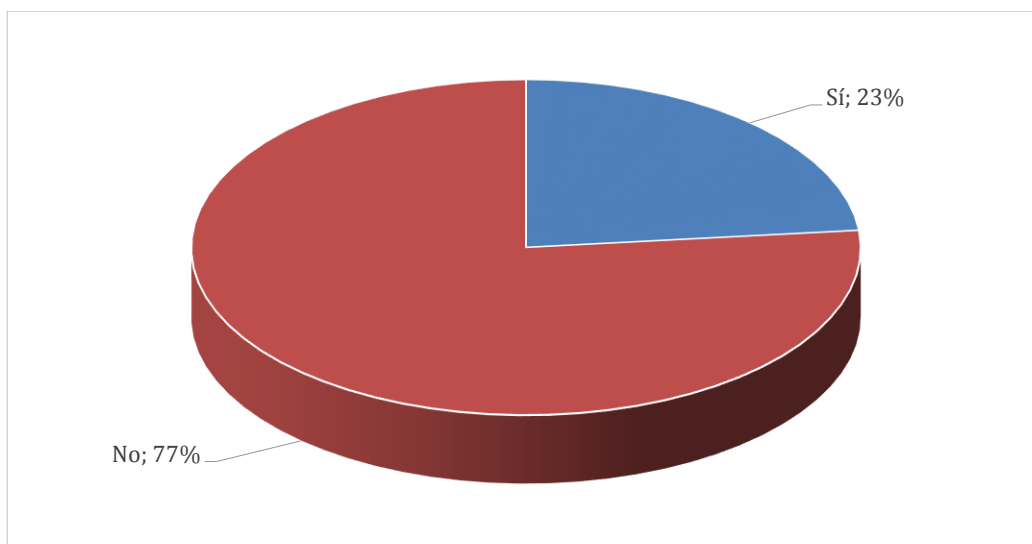


Gráfico 35. Financiero



Coinciden, con un 23% de los encuestados, tanto en el perfil general como en el financiero, el porcentaje de empleados que se han sentido alguna vez presionados en sus respectivas empresas para llevar a cabo una conducta no ética.

Gráficas 36 y 37. Distribución de los motivos por los que se han sentido forzados los encuestados a realizar conductas no éticas en sus empresas

Gráfico 36. General

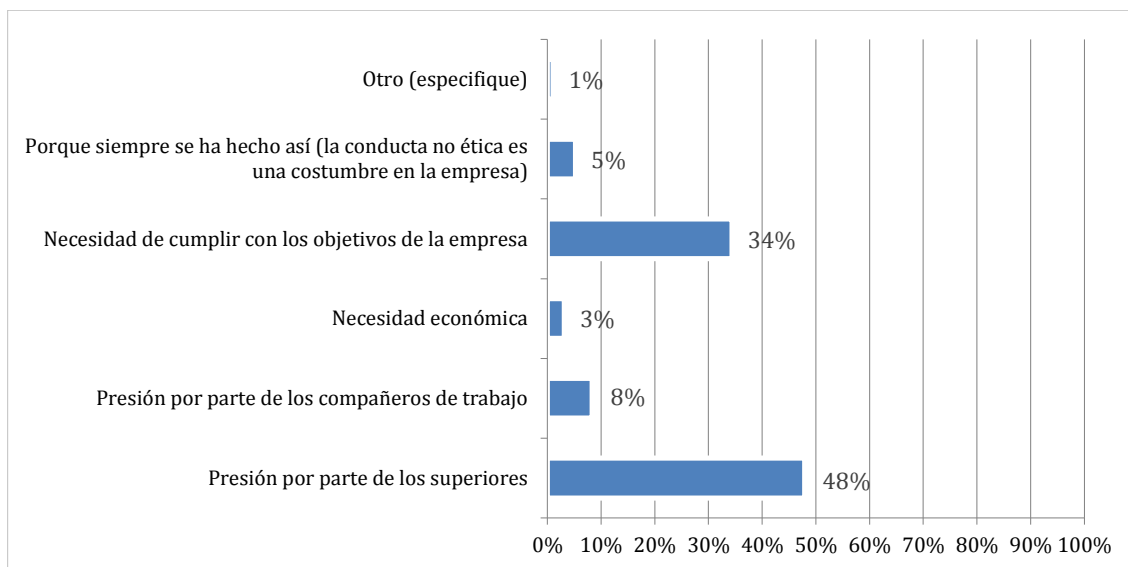
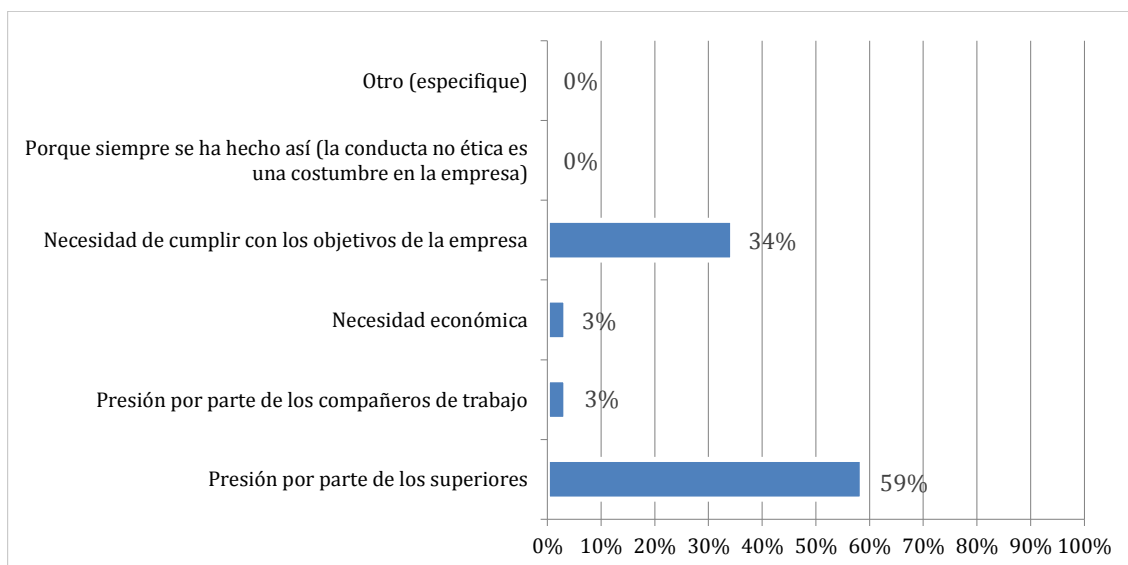


Gráfico 37. Financiero



La presión llevada a cabo por los superiores es el motivo más mencionado por parte de los encuestados, aunque varía en cuanto al peso, siendo de un 48% en el perfil general, y subiendo hasta el 59% si lo extrapolamos únicamente al perfil financiero. El segundo motivo, con un mismo porcentaje del

34% en ambos perfiles, es la necesidad de cumplir con los objetivos de la empresa. La presión por parte de compañeros es mencionado por el 8% de los encuestados de perfil general frente a un escaso 3% en el perfil financiero. La costumbre es mencionada por el 5% del perfil general como cuarto motivo, mientras que ninguno lo alega en el perfil financiero. Coinciden con un 3% los perfiles general y financiero en el caso de necesidad económica del infractor como motivo de comisión de una conducta no ética. En el apartado de otro motivo no taxativo, señala un encuestado de perfil general como motivo de la actuación no ética, la toma de decisiones no éticas en ausencia del interesado.

Distribución del nivel de acuerdo de los encuestados con afirmaciones relacionadas con circunstancias asociadas a conductas no éticas que pueden producirse dentro del entorno profesional

a. En ocasiones la situación laboral lleva a las personas a ignorar determinados valores éticos

Gráfico 38. General

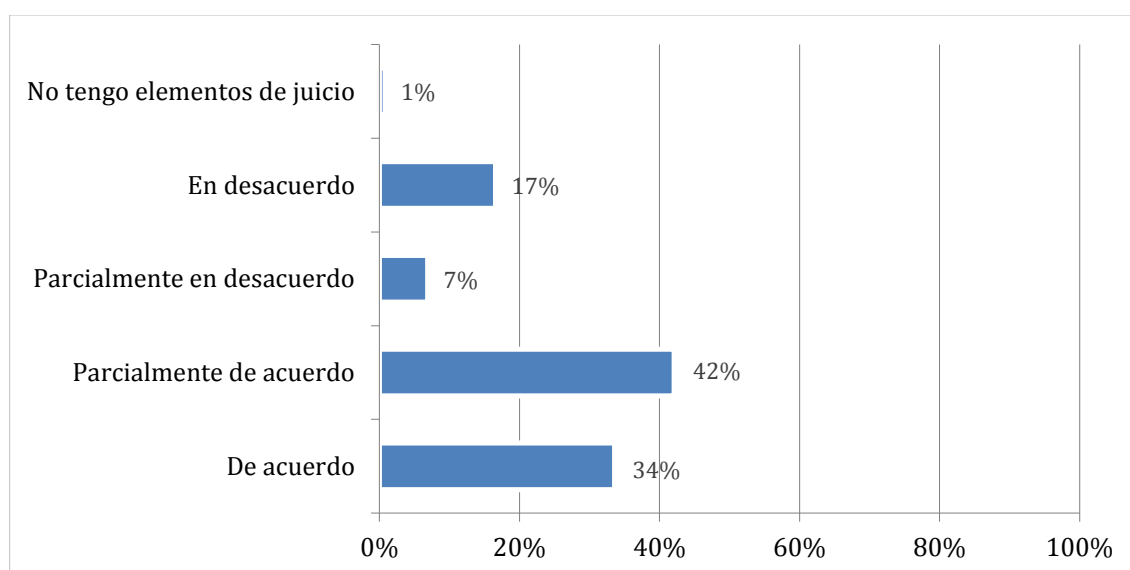
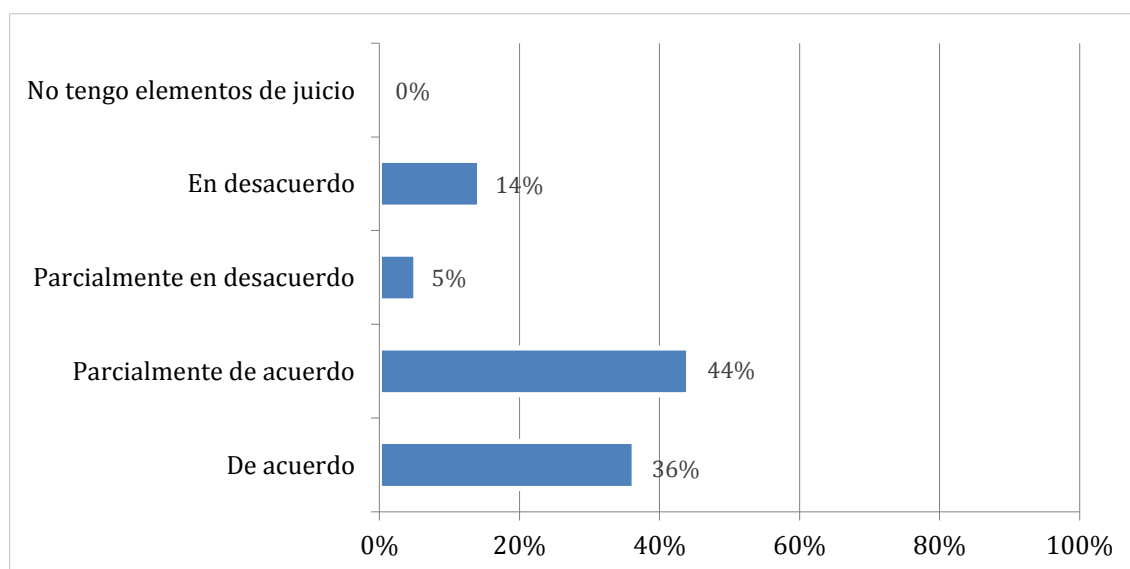


Gráfico 39. Financiero



En ambos casos, perfil general y perfil financiero, el orden de prelación de las respuesta en este planteamiento, aunque con ligeras modificaciones de los porcentajes.

Con la afirmación de que la ignorancia de los valores éticos viene determinada por la situación laboral, la mayoría de los participantes afirmaba estar parcialmente de acuerdo, en un 42% en el perfil general y en un 44% en el financiero. Totalmente de acuerdo está, en el perfil general, un 34%, siendo del 36% en el perfil financiero. En tercer lugar se encuentran los que están en desacuerdo, con un 17% en el perfil general y un 14% en el financiero. Después se encuentran, con un 7% en el perfil general y un 4% en el financiero los que están parcialmente en desacuerdo con la vinculación de las conductas no éticas y la situación laboral, existiendo un 1% de encuestados en el perfil general los que alegan no tener elementos de juicio para valorar esta vinculación, y ninguno en el perfil financiero.

b. Muchas personas continuarán presentando conductas no éticas, a pesar de la existencia de códigos éticos

Gráfico 40. General

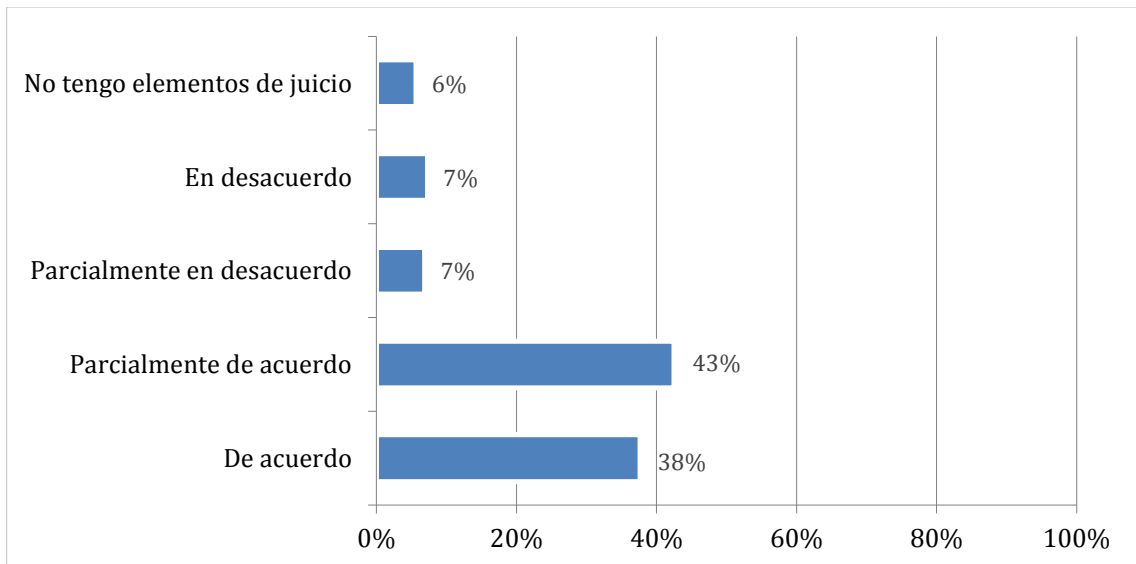
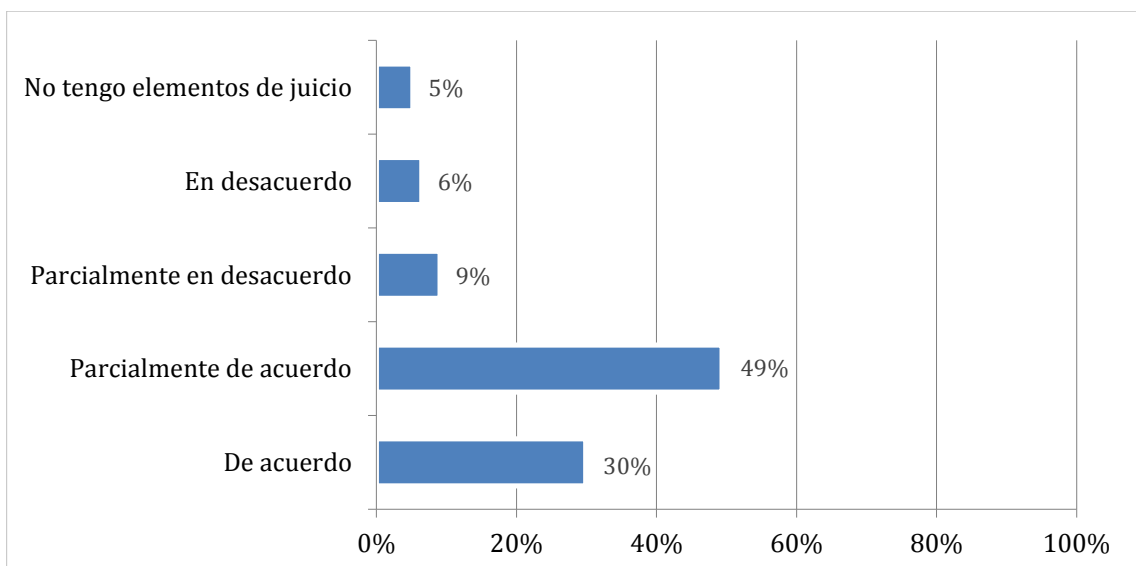


Gráfico 41. Financiero



En cuanto a si los códigos éticos no disuaden de la comisión de conductas no éticas, el 43% de los perfiles generales y el 49% de los financieros están parcialmente de acuerdo con esta aseveración. Totalmente de acuerdo con la misma está

el 38% de los perfiles generales y el 30% de los financieros. Por el contrario, en el perfil general está, en igual porcentaje del 7%, los que están total o parcialmente en desacuerdo con esta afirmación; en el caso de los perfiles financieros, el 6% está en desacuerdo con esta afirmación, y un 9% de forma parcial. Un 6% y un 5% de los perfiles general y financiero, respectivamente, afirman no tener elementos de juicio para valorar la no disuasión de los códigos éticos con las conductas no éticas.

c. En el escenario laboral el aspecto ético es secundario, a menos que tenga consecuencias legales

Gráfico 42. General

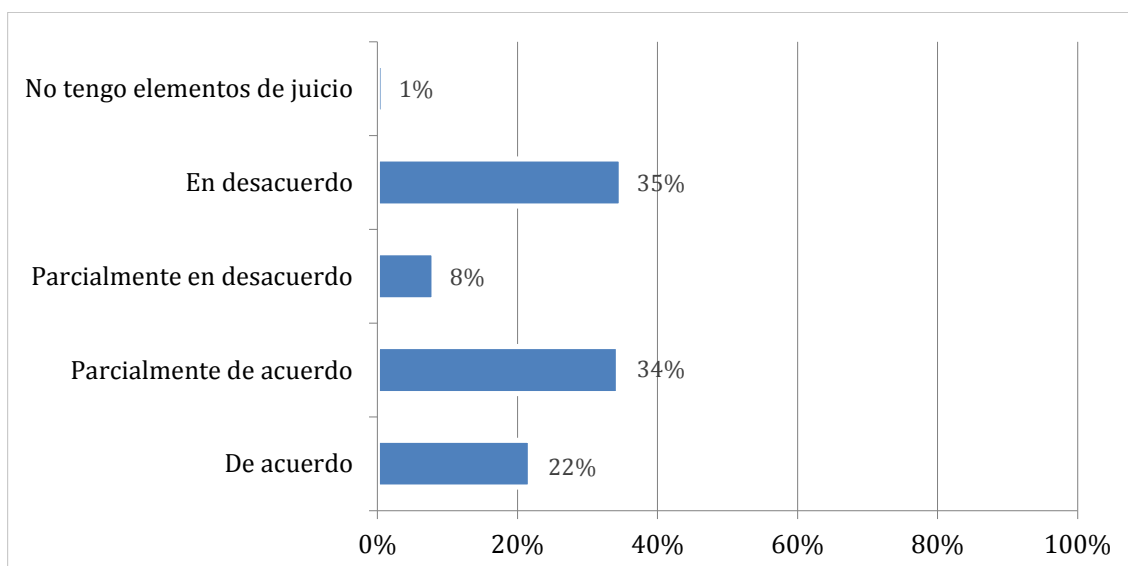
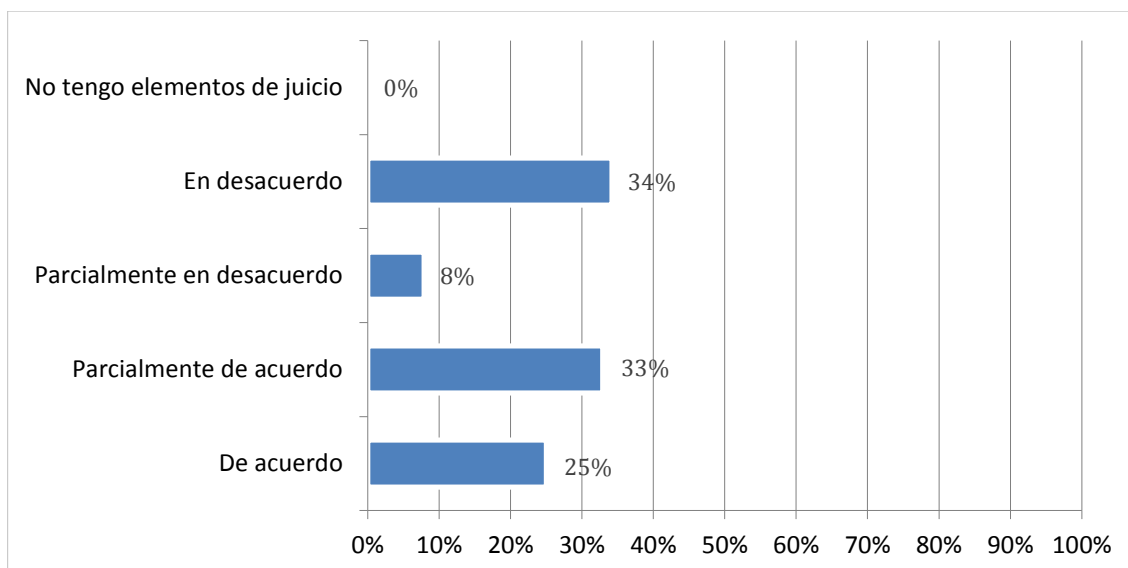


Gráfico 43. Financiero



El 22% y 25% de los encuestados de los perfiles general y financiero, respectivamente, están de acuerdo con la afirmación de que la ética es un elemento secundario en el

ámbito laboral, salvo que tenga consecuencias jurídicas, siendo de un 34% en ambos perfiles los que están parcialmente de acuerdo con esta afirmación. El 35% y 34%, en perfil general y financiero respectivamente, están en desacuerdo con que sea secundario los aspectos éticos, siendo del 8% en ambos perfiles los que discrepan parcialmente. Un residual 1% en el perfil general afirma no tener elementos de juicio.

Gráficas 44 y 45. Distribución de los factores que se consideran por los encuestados como mayores promotores de un clima ético en las empresas

Gráfico 44. General

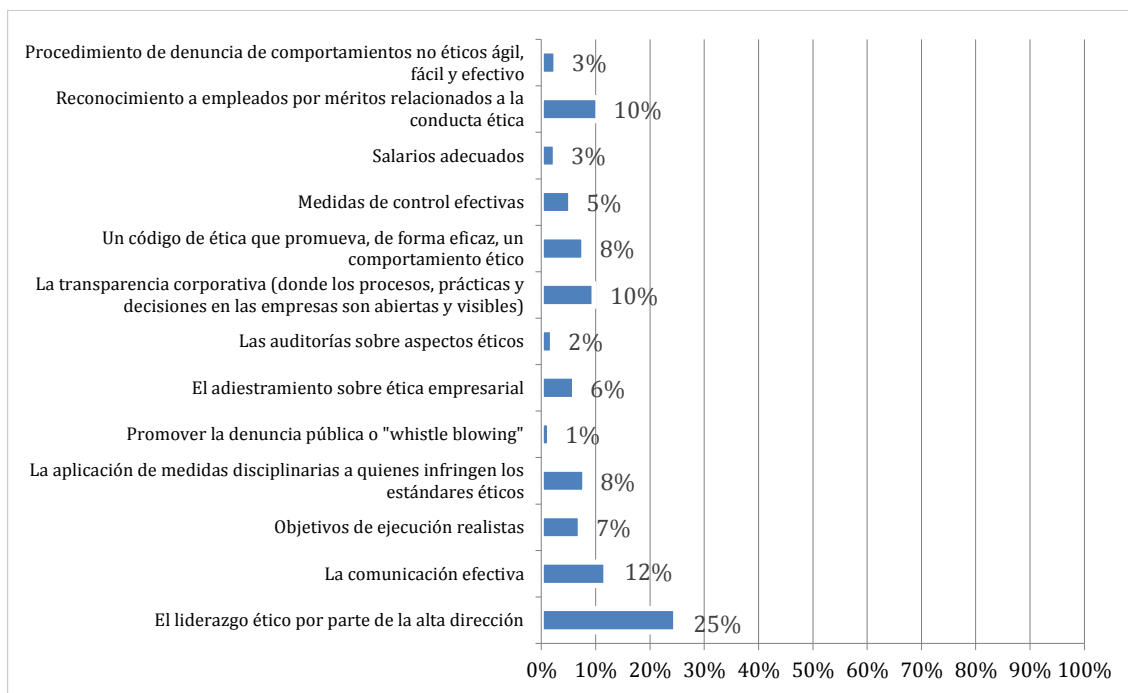
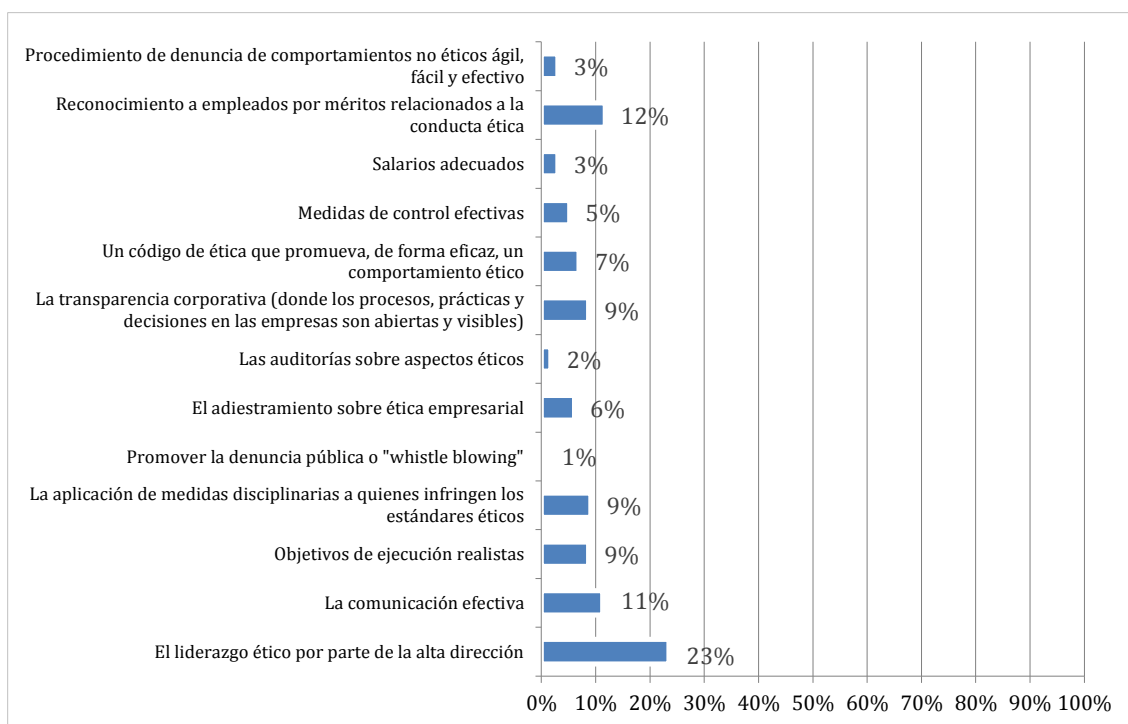


Gráfico 45. Financiero



En ambos perfiles el liderazgo ético por parte de la alta dirección es el factor mejor considerado como promotor del clima ético dentro de la empresa, con un 25% en el general y un 23% en el financiero. La comunicación efectiva es el segundo factor dentro del perfil general, con un 12%, siendo de un 11%, y en tercera posición, en el perfil financiero. El reconocimiento a empleados por méritos relacionados a la conducta ética ocupa la tercera posición dentro del perfil general, con un 10%, y la segunda posición en el perfil financiero de la encuesta con un 11%. Con ese mismo porcentaje se alza la transparencia corporativa en el perfil general, siendo de un 9% en el perfil financiero, al igual que otros factores como la aplicación de medidas disciplinarias a los infractores de los estándares éticos y los objetivos a alcanzar realistas. Un código ético eficaz y la aplicación de medidas disciplinarias empatan, con un 8%, en el perfil general, ocupando las siguientes posiciones los objetivos de ejecución realistas (7%), el adiestramiento en temas éticos (6%), las medidas de control efectivas (5%), procedimientos de denuncia ágiles, efectivos y sencillos (3%), salarios adecuados (3%), auditorías de asuntos éticos (2%) y la promoción de la denuncia pública (1%). En cuanto a las siguientes posiciones en el perfil financiero de los encuestados se encuentran la existencia de un código ético eficaz (7%), la formación en cuestiones éticas (6%), las medidas de control efectivas (5%), el procedimiento de denuncia ágil, sencillo y efectivo (3%), salarios adecuados (3%), auditorías sobre cuestiones éticas (2%) y la promoción de la denuncia pública, también con un 1% residual, como en el perfil general.

Gráficas 46 y 47. Distribución de los factores que se consideran por los encuestados como mayores promotores de conductas no éticas por parte de los empleados en las empresas

Gráfico 46. General

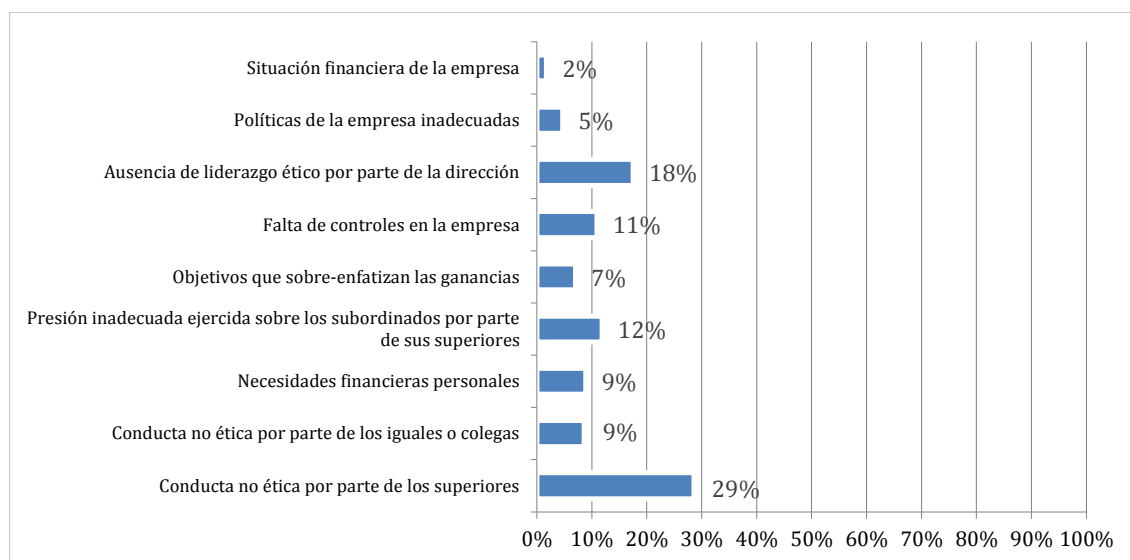
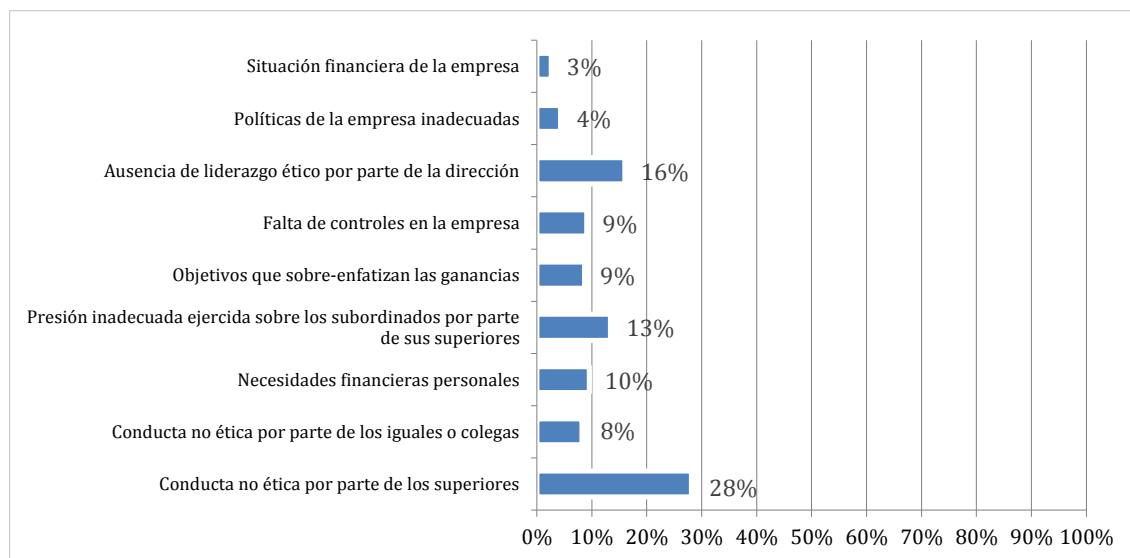


Gráfico 47. Financiero



Para ambos perfiles de encuestados, el factor que más influye en la promoción de conductas no éticas es la propia conducta no ética por parte de los superiores, con un 29% en el perfil

general y un 28% en el financiero. Coinciden también en la segunda posición de ambos perfiles la ausencia de liderazgo ético por parte de la dirección, con un 18% en el perfil general y un 16% en el financiero. La presión por parte de los superiores se coloca en tercera posición, con un 12% en el perfil general y un 13% en el financiero. A partir de aquí se produce alguna diferencia en la prelación de factores promotores de conductas no éticas. En el perfil general, el orden y porcentaje correspondiente son los siguientes: la falta de controles interno en las empresas (11%), las necesidades financieras personales y la conducta no ética por parte de colegas (9%), los objetivos que sobre-enfatizan las ganancias (7%), las políticas inadecuadas (5%) y la situación financiera de la empresa (2%). En el perfil financiero, por su parte, el orden y porcentaje correspondiente son los siguientes: necesidades económicas personales (10%), falta de controles en la empresa y objetivos que sobre-enfatizan las ganancias (9%), la conducta no ética por parte de colegas o iguales (8%), políticas de empresa inadecuadas (4%) y, coincidiendo en el último lugar, la situación financiera de la empresa (3%).

Gráficas sobre la opinión de los encuestados sobre determinadas situaciones que podrían darse en el mundo laboral

Se planteaba en la encuesta preguntas sobre si el participante calificaba como aceptable o no ética algunas conductas o situaciones concretas, dando también la posibilidad de manifestar no tener una opinión clara sobre dicha conducta concreta.

a. Aceptar regalos y/o favores a cambio de impulse decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan

Gráfico 48. General

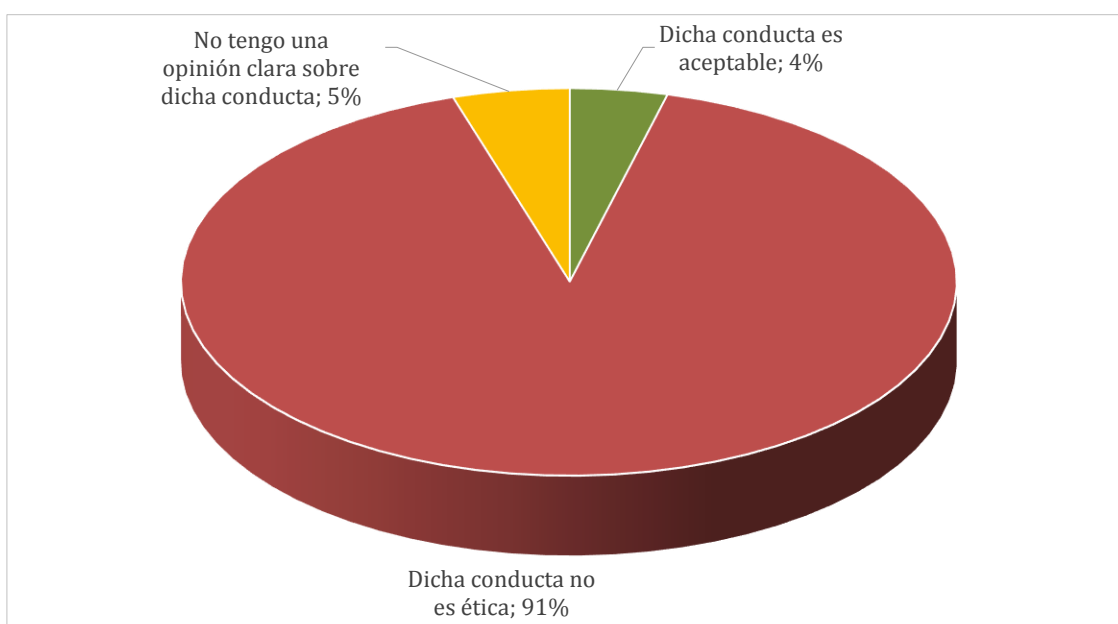
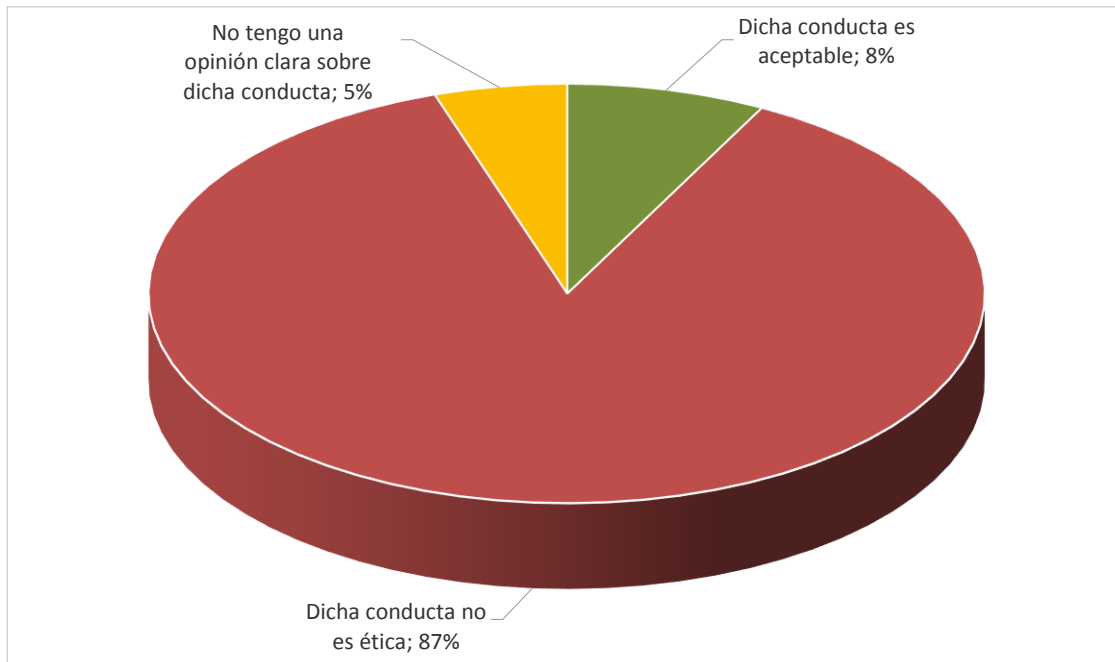


Gráfico 49. Financiero



La aceptación de regalos o favores a cambio de promover decisiones que supongan un beneficio es calificada como no ética de forma mayoritaria por ambos perfiles, siendo mayor en el general (91%) frente al financiero (88%). Un 4% en el perfil general y un 6% en el financiero lo valoran como aceptable, y un 5% en ambos afirman no tener una opinión clara sobre esta conducta.

b. Invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía

Gráfico 50. General

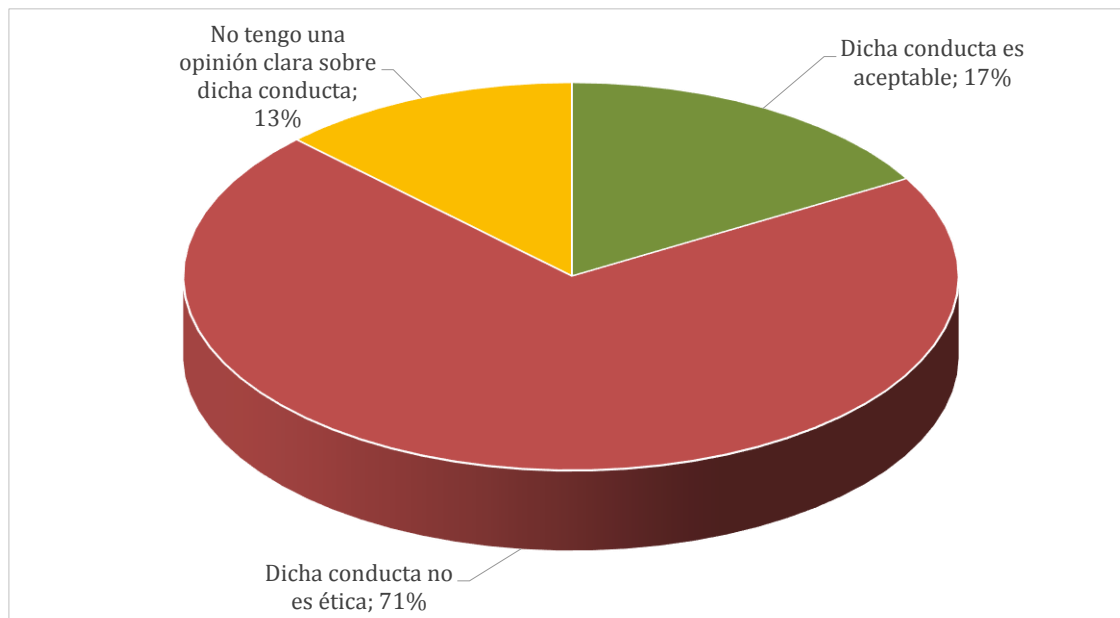
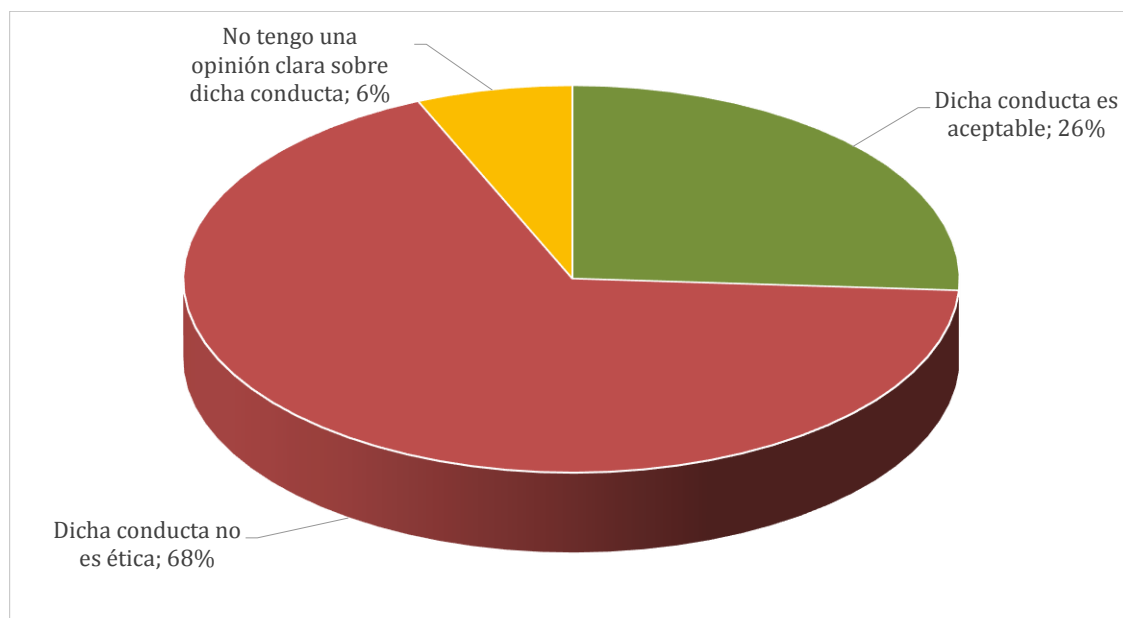


Gráfico 51. Financiero



La inversión de recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la misma es también considerada una conducta no ética por ambos perfiles de forma mayoritaria,

si bien con una menor contundencia que la conducta anterior, siendo del 71% en el perfil general y el 68% en el perfil financiero. Por su parte, la considera aceptable el 17% del perfil general y un 26% del perfil financiero de encuestados. Un 13% del perfil general afirma no tener un criterio claro respecto a dicha conducta, siendo de algo menos de la mitad (6%) en el perfil financiero.

c.Omitir información importante para un cliente con el propósito de obtener un contrato o acuerdo

Gráfico 52. General

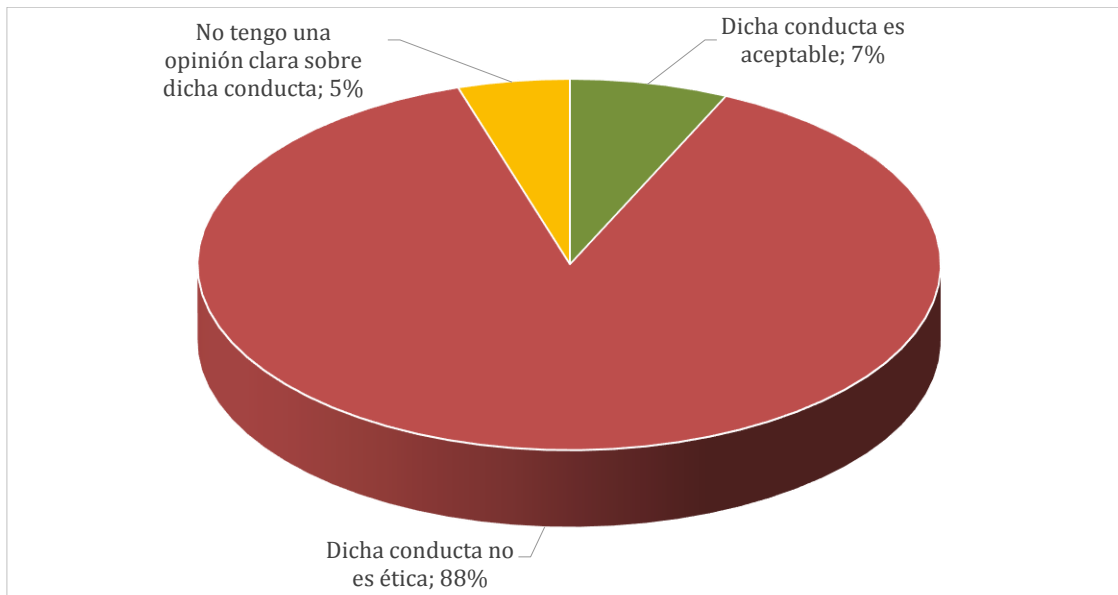
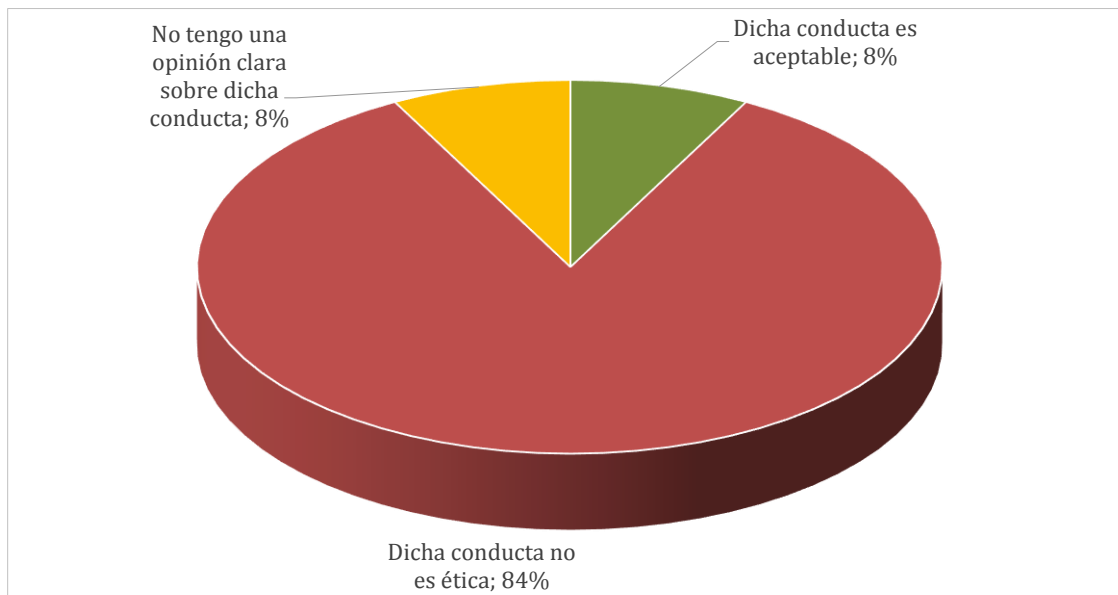


Gráfico 53. Financiero



La omisión de información importante a un cliente con el objetivo de cerrar un acuerdo es considerada no ética por un 88% del perfil general de encuestados y un 84% del perfil

financiero. Un reducido 7% en el perfil general y un 8% en el financiero lo consideran una conducta aceptable, no teniendo una opinión clara al respecto un 5% de los encuestados de perfil general y un 8% del financiero.

d.Utilizar información reservada o privilegiada para obtener un beneficio

Gráfico 54. General

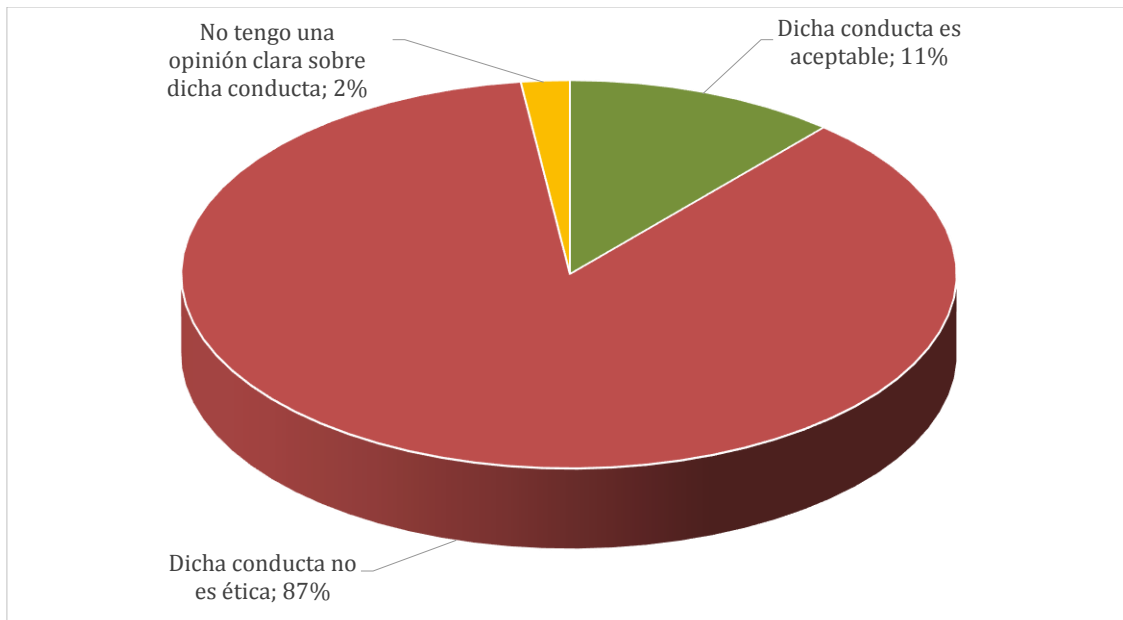
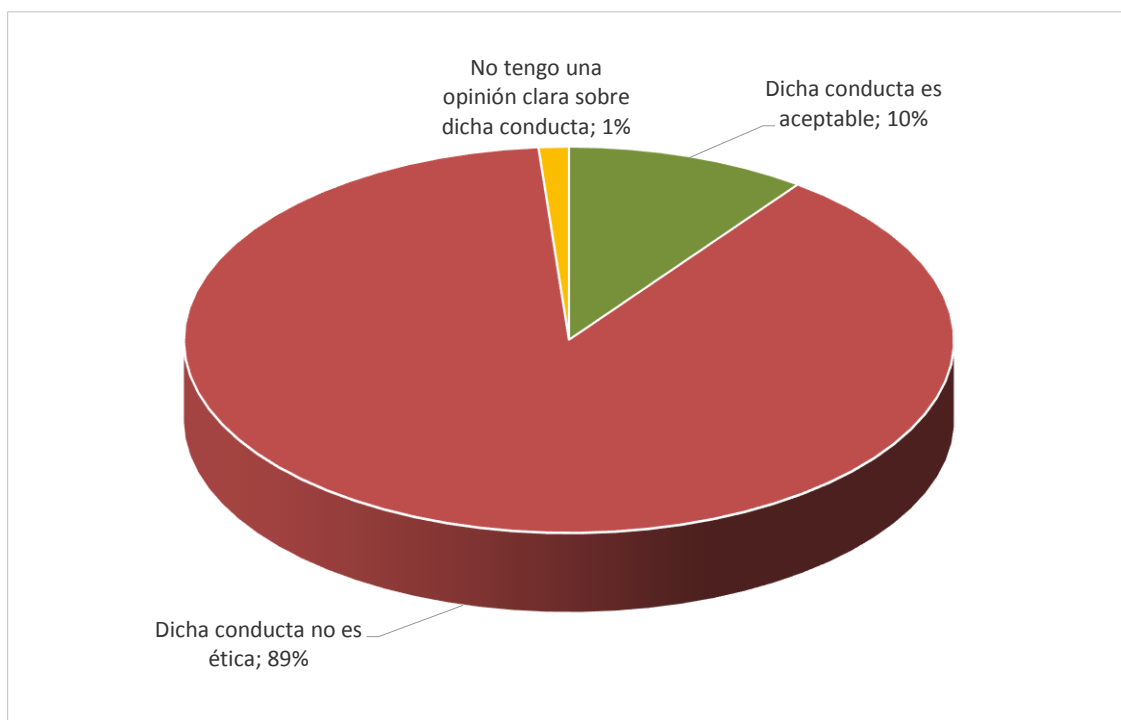


Gráfico 55. Financiero



El uso de la información privilegiada se considera conducta no ética por el 87% del perfil general, aceptable por el 11%

y sin criterio claro el 2% de los encuestados. Por su parte, el 89% del perfil financiero lo considera una conducta no ética, un 10% aceptable y un 1% no dispone de una opinión clara al respecto.

e. Preparar recibos y/o facturas fraudulentas a petición de determinados clientes

Gráfico 56. General

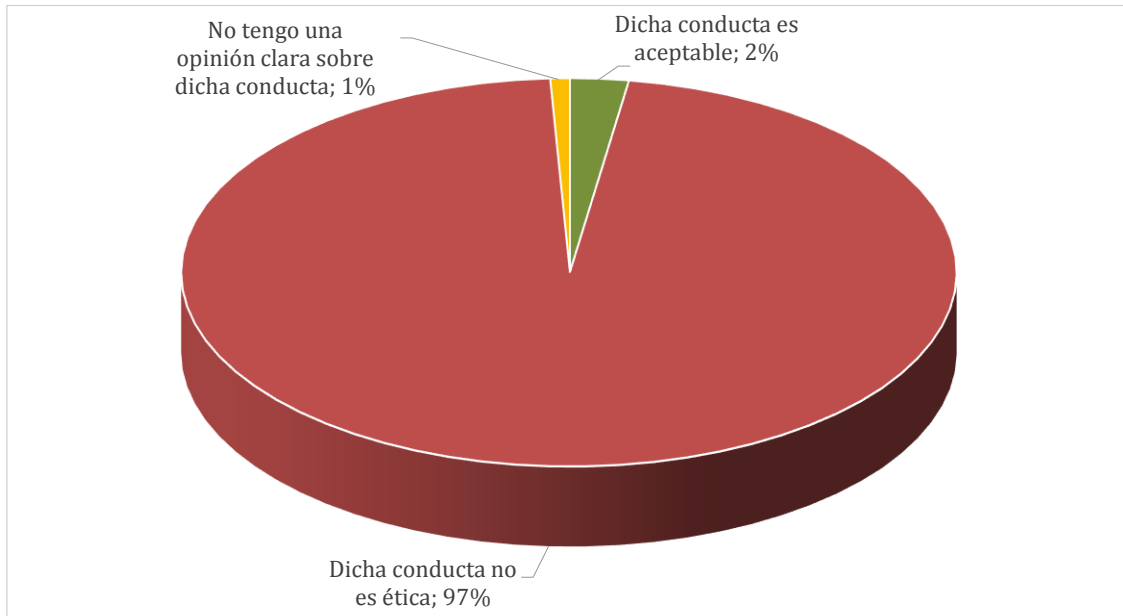
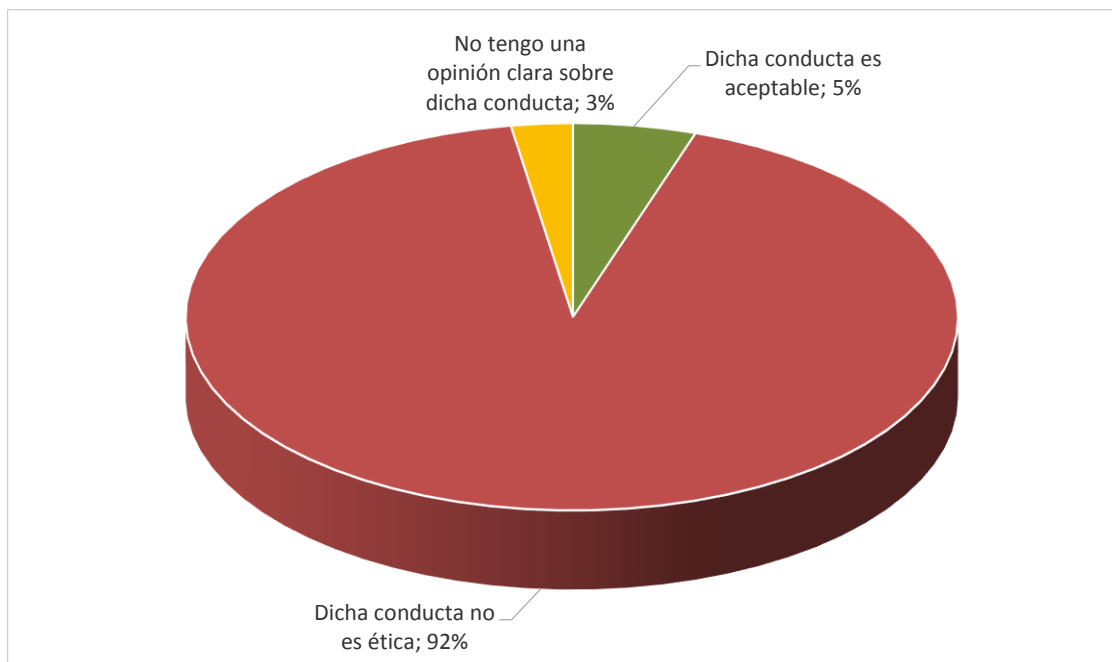


Gráfico 57. Financiero



La elaboración de facturas o recibos falsos a petición de clientes es, en ambos perfiles, considerado mayoritariamente una conducta no ética, con un 97% en el perfil general y un

94% en el financiero. El 2% y el 4% lo consideran aceptable en los perfiles general y financiero, respectivamente. Un 1% del perfil general afirma no tener un criterio claro sobre la valoración de esta conducta, siendo del 3% en el perfil general.

f.No declarar algunos ingresos a la hora de tributar los impuestos a la Hacienda Pública

Gráfico 58. General

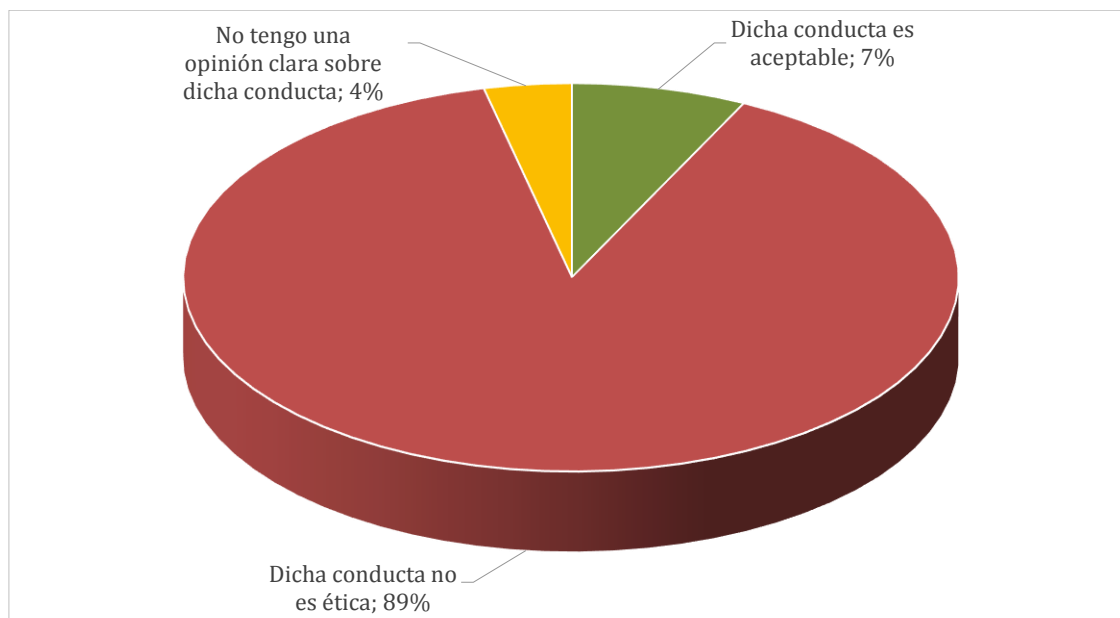
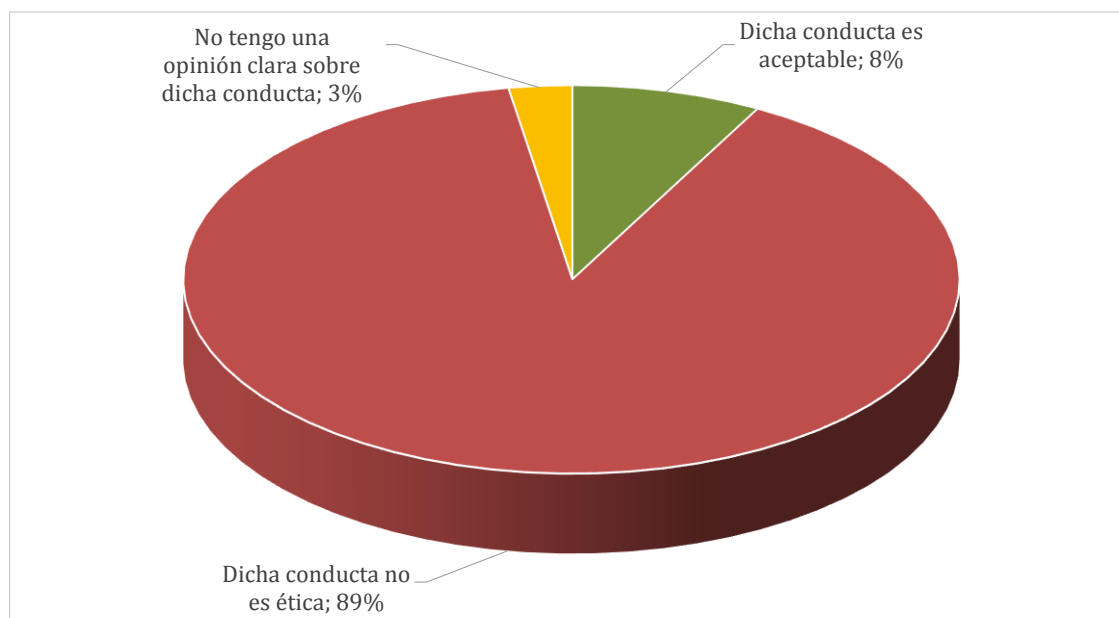


Gráfico 59. Financiero



En ambos perfiles de encuestados el 89% de los encuestados lo considera una conducta no ética el fraude fiscal. Por el

contrario, lo consideran aceptable el 7% de los encuestados en el perfil general y el 8% en el financiero, y no tienen una opinión clara un 4% del perfil general y un 3% del financiero.

g. Tomar de la empresa en que trabaja lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal

Gráfico 60. General

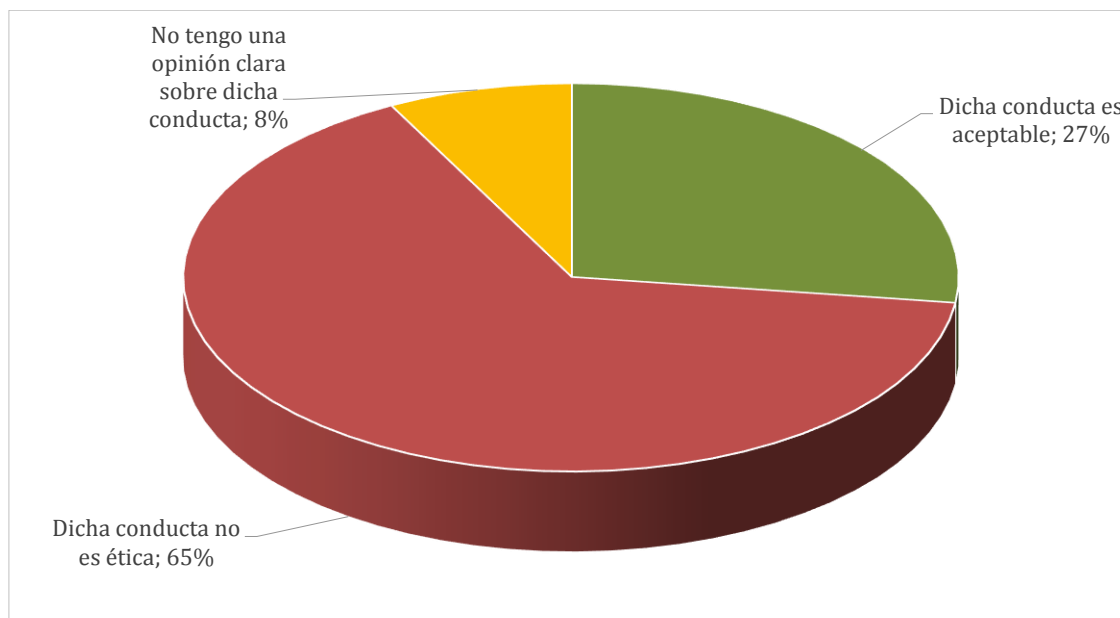
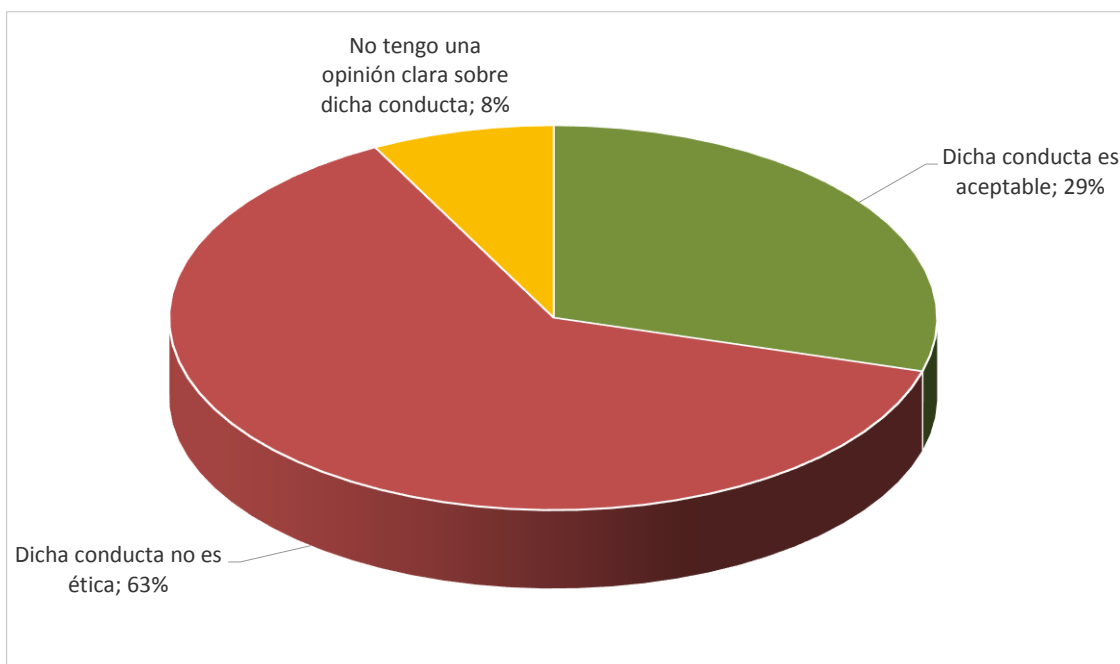


Gráfico 61. Financiero



Coger de la empresa material de oficina para uso personal se considera no ético para casi dos tercios de los

encuestados en ambos perfiles (65% del perfil general y 63% del financiero), considerándose una conducta aceptable para el 27% del perfil general y el 29% del financiero. En ambos perfiles, un 8% no tiene un criterio claro respecto a esta conducta.

h. Tomar, sin pagar, de una tienda o comercio lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal

Gráfico 62. General

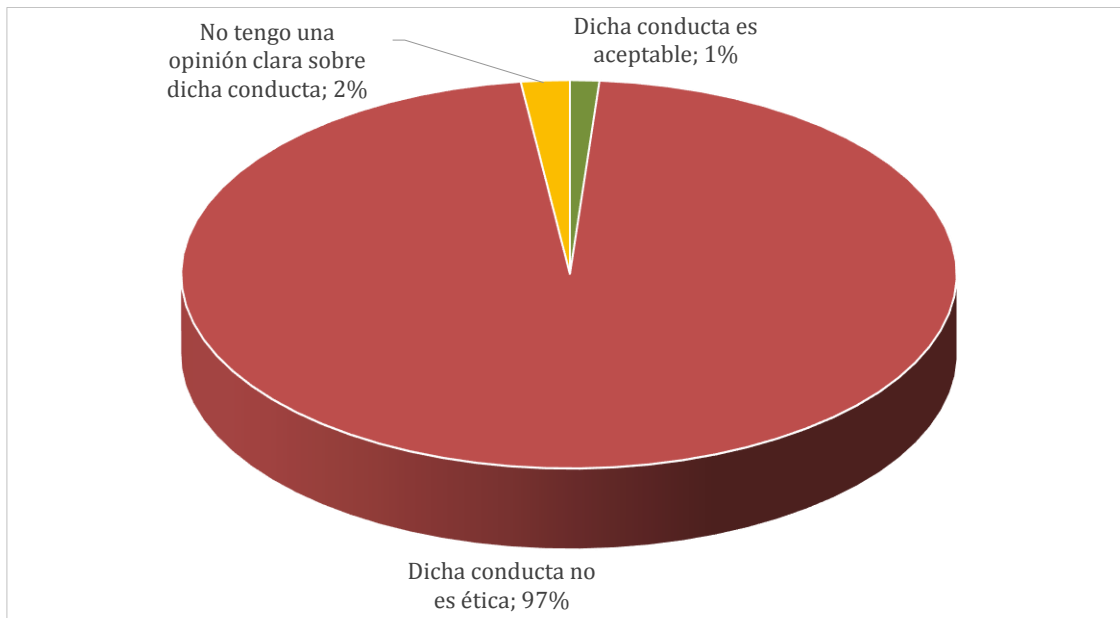
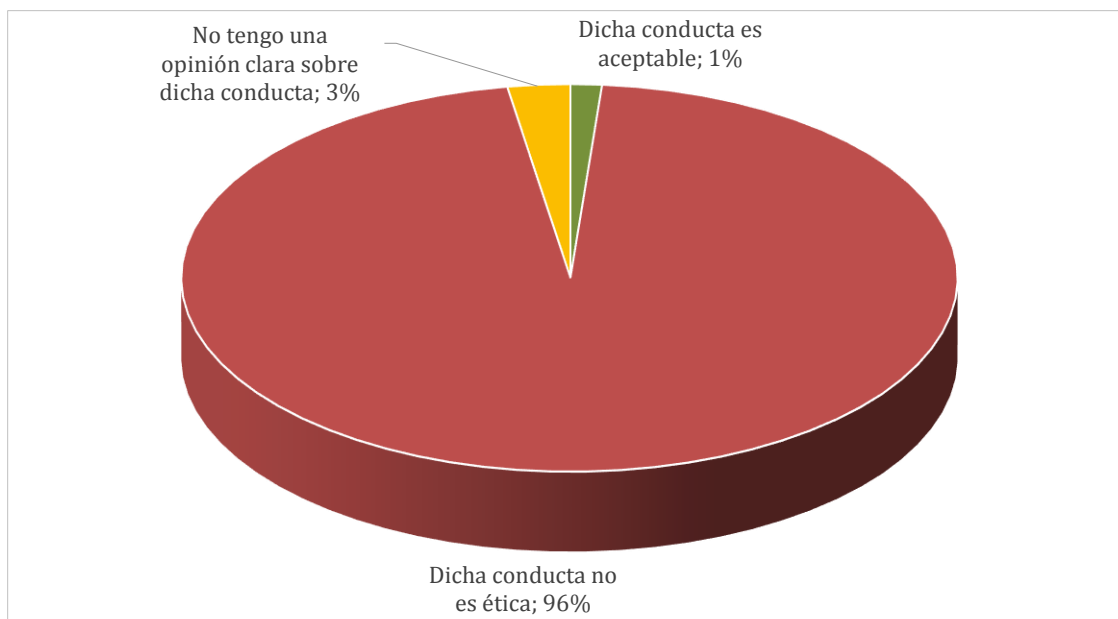


Gráfico 63. Financiero



En cambio, si este material se toma de una tienda, no es considerada como una conducta ética de manera abrumadora, con un 97% de los encuestados del perfil general y un 96% del financiero. Un 1% lo considera aceptable en ambos perfiles, y un 2% del perfil general y un 3% del financiero declaran no tener una opinión clara al respecto.

Gráficas sobre la frecuencia que, a percepción de los encuestados, se producen determinadas situaciones en el mundo laboral

Por último, se pregunta a los encuestados sobre la percepción que tienen sobre frecuencia en que estas situaciones concretas se dan en el ámbito profesional.

a. Aceptar regalos y/o favores a cambio de impulsar decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan

Gráfico 64. General

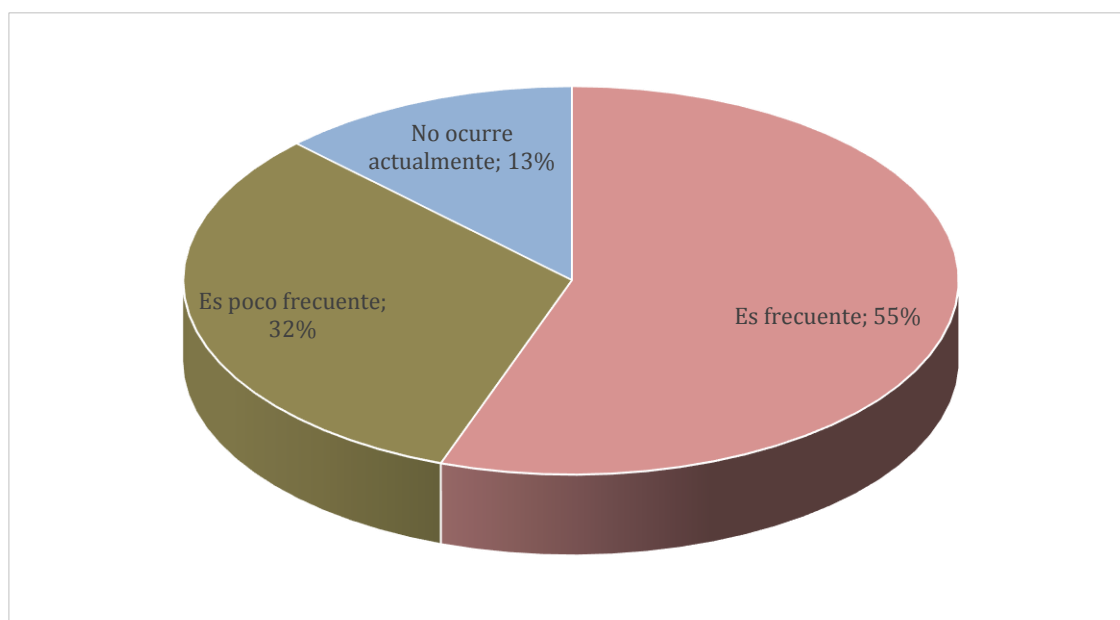
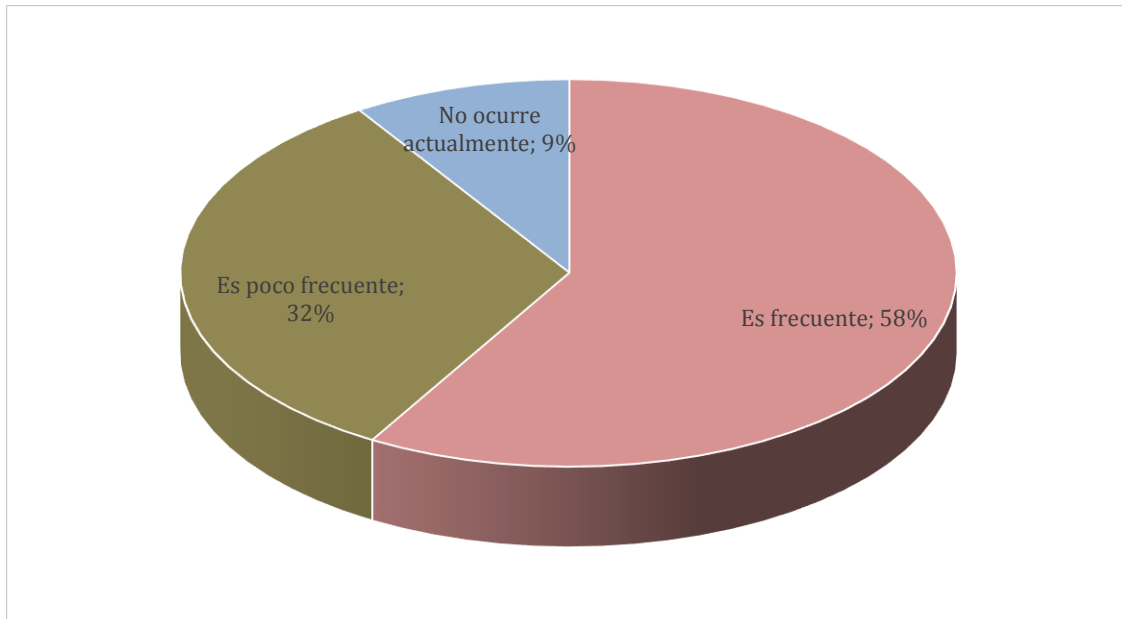


Gráfico 65. Financiero



Algo más de la mitad (55% en el general y 58% en el financiero) afirman que es una conducta frecuente la aceptación de regalos a cambio del impulso de decisiones que generan un beneficio posterior. Por el contrario, casi un tercio (32% en ambos perfiles) afirman que se trata de una conducta poco frecuente. Un 13% del perfil general y un 9% del financiero concluyen que dicha conducta no se produce en la actualidad.

b. Invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía

Gráfico 66. General

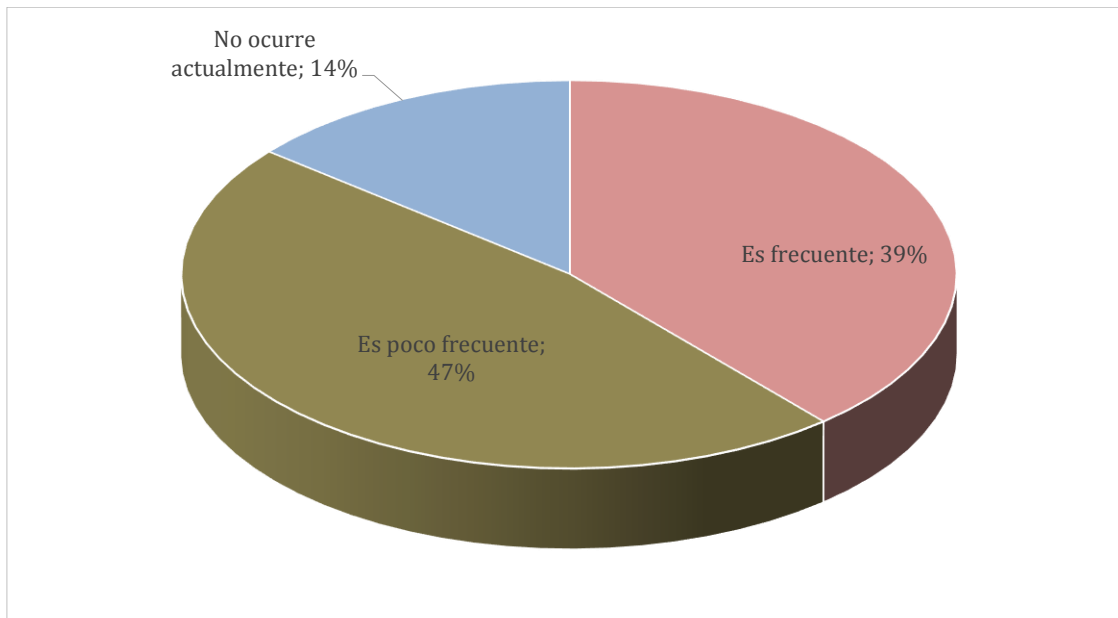
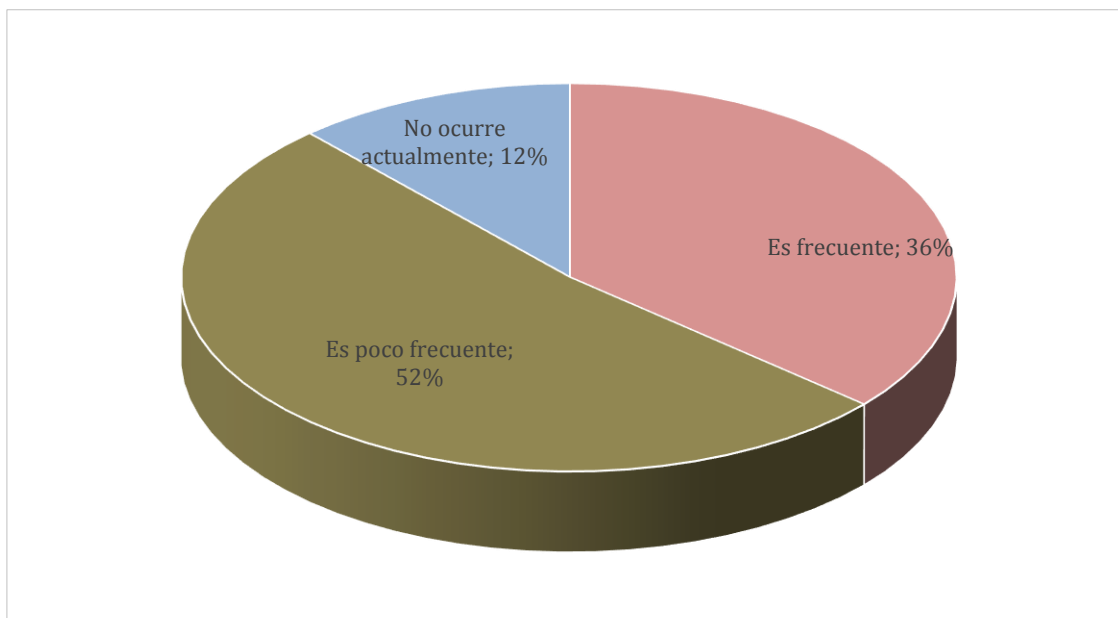


Gráfico 67. Financiero



En el perfil general un 14% afirma que el uso de recursos de la empresa para fines distintos a la compañía no se

produce esta conducta actualmente, y un 47% dice ser poco frecuente. Por el contrario, un 39% cree que es frecuente.

En cuanto al perfil financiero, un 12% la consideran una conducta que no ocurre actualmente, algo más de la mitad (52%) que es poco frecuente y un 36% afirma que se produce actualmente de manera recurrente.

c.Omitir información importante para un cliente con el propósito de obtener un contrato o acuerdo

Gráfico 68. General

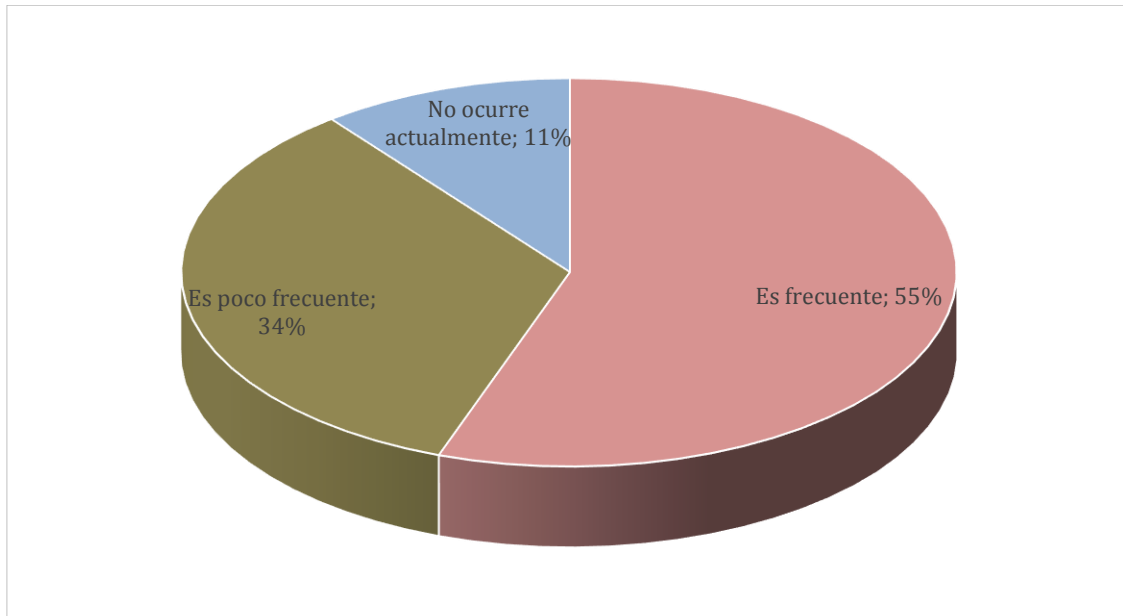
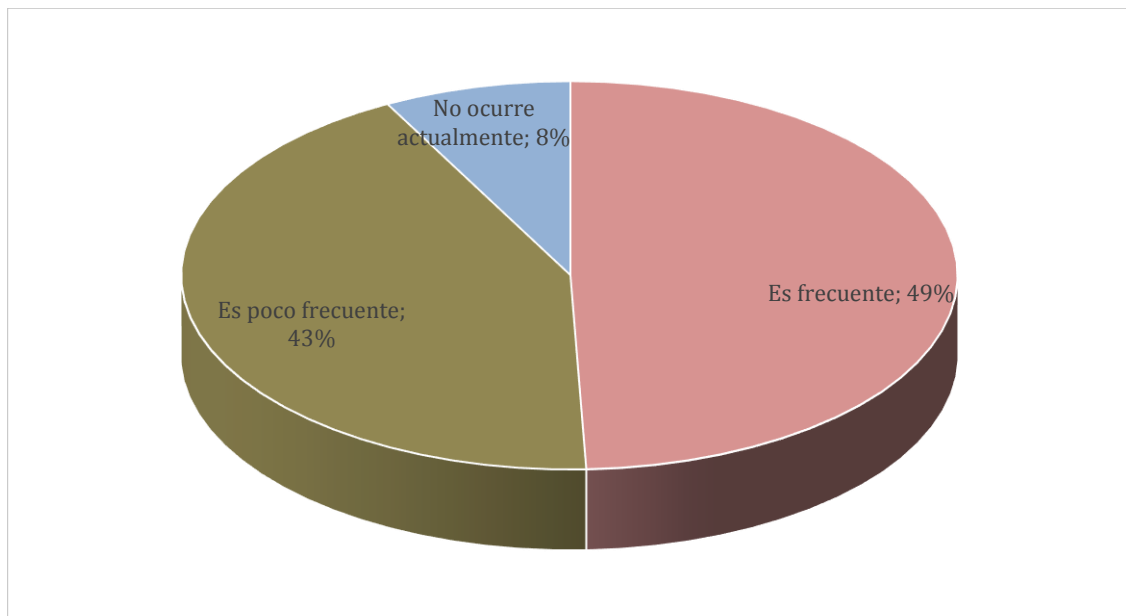


Gráfico 69. Financiero



La omisión de información relevante a clientes con la finalidad de cerrar un acuerdo es considerada como frecuente

por el 55% de los encuestados del perfil general y el 49% del financiero, poco frecuente por el 34% del perfil general y el 43% del financiero, y no ocurre actualmente según el 11% de los encuestados de perfil general y el 8% del perfil financiero.

d.Utilizar información reservada o privilegiada para obtener un beneficio

Gráfico 70. General

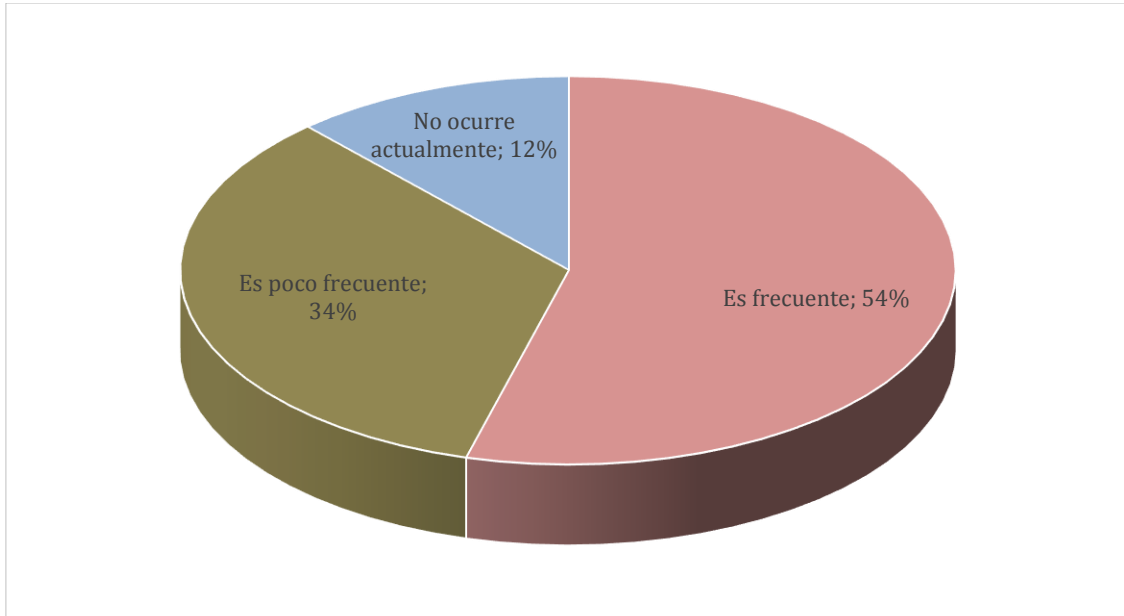
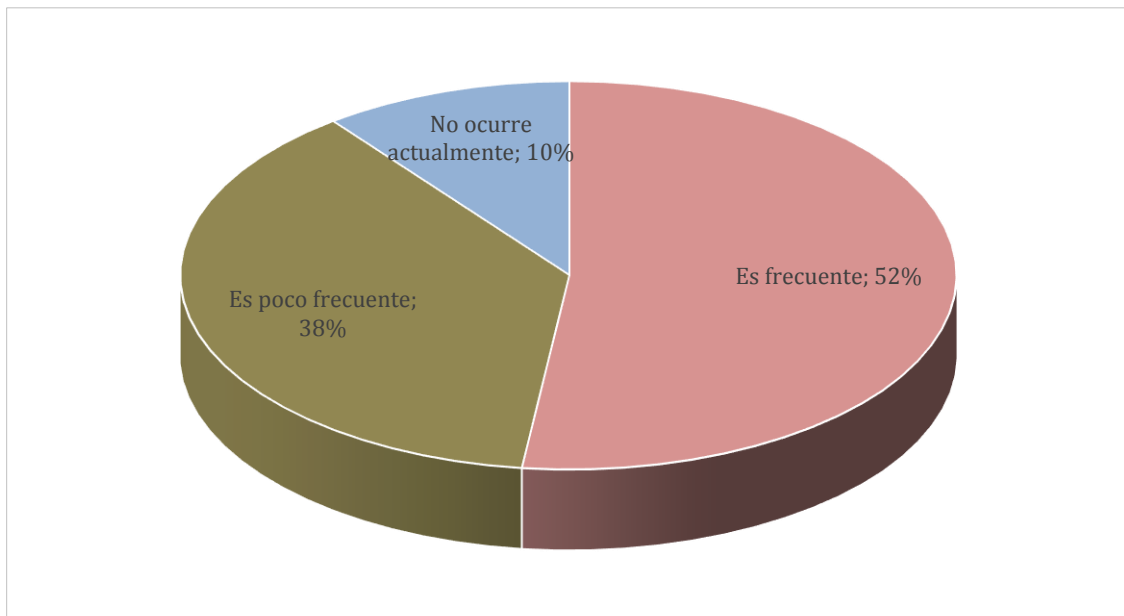


Gráfico 71. Financiero



Algo más de la mitad de los dos perfiles de encuestados (54% del general y 52% del financiero) afirma que el uso de información privilegiada es frecuente. Como poco frecuente

lo califica el 34% del perfil general y el 38% del financiero, y afirma que no se produce el 12% del perfil general y el 10% del financiero.

e.Preparar recibos y/o facturas fraudulentas a petición de determinados clientes

Gráfico 72. General

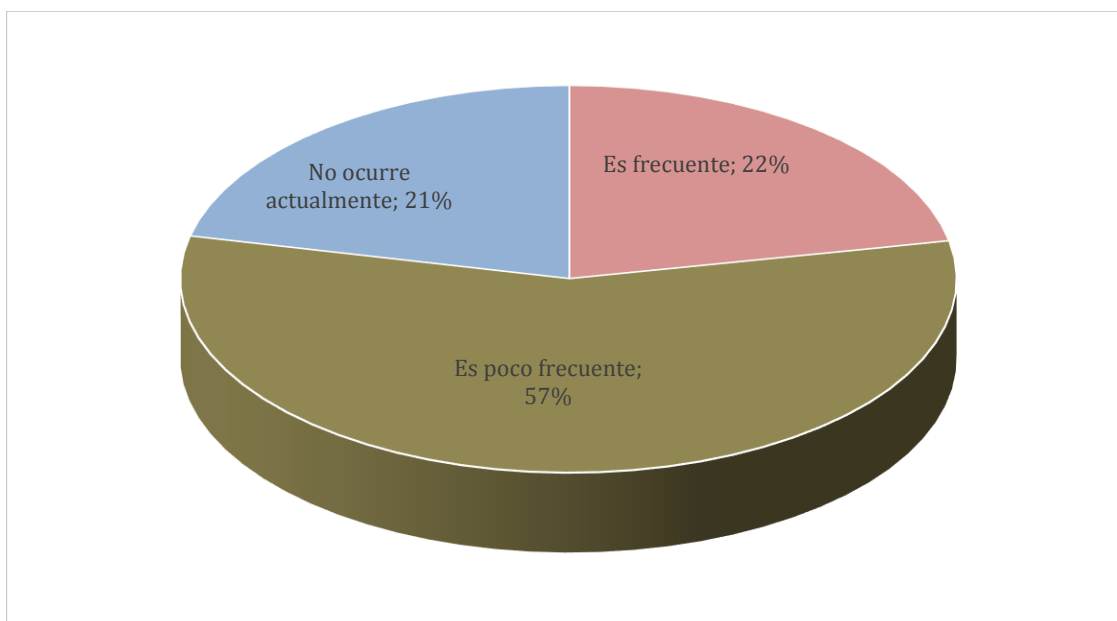
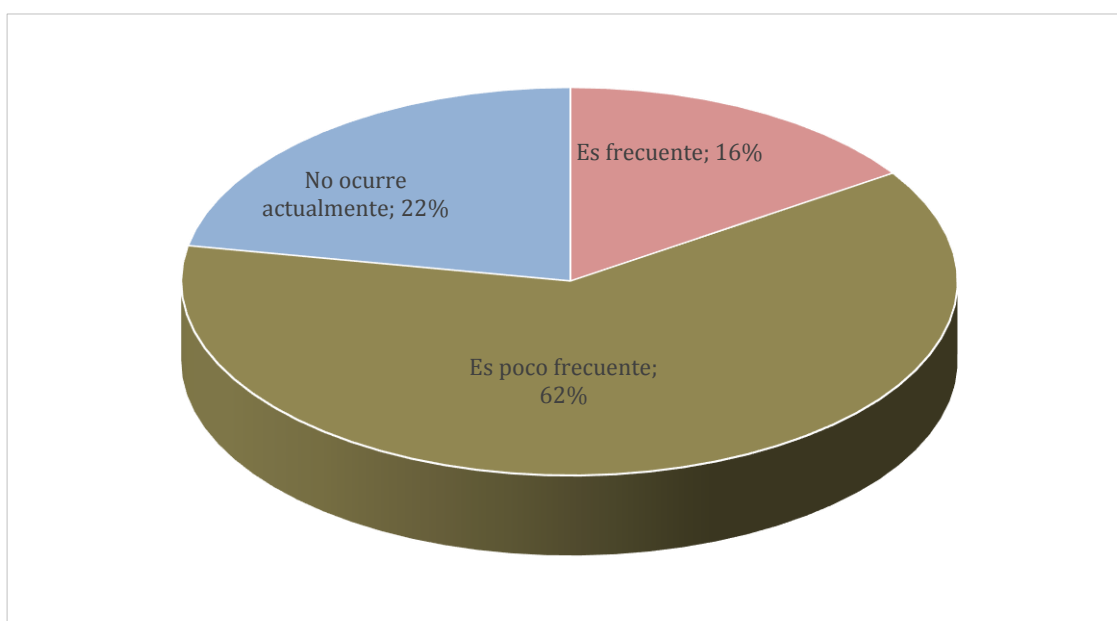


Gráfico 73. Financiero



Las facturas o recibos falsos es una conducta frecuente para un sector minoritario de los encuestados (22% del perfil general y 16% del financiero). Es poco frecuente para el 57% del perfil general y el 62% del financiero, y no se da en la actualidad según el 21% del perfil general y el 22% del financiero.

f.No declarar algunos ingresos a la hora de tributar los impuestos a la Hacienda Pública

Gráfico 74. General

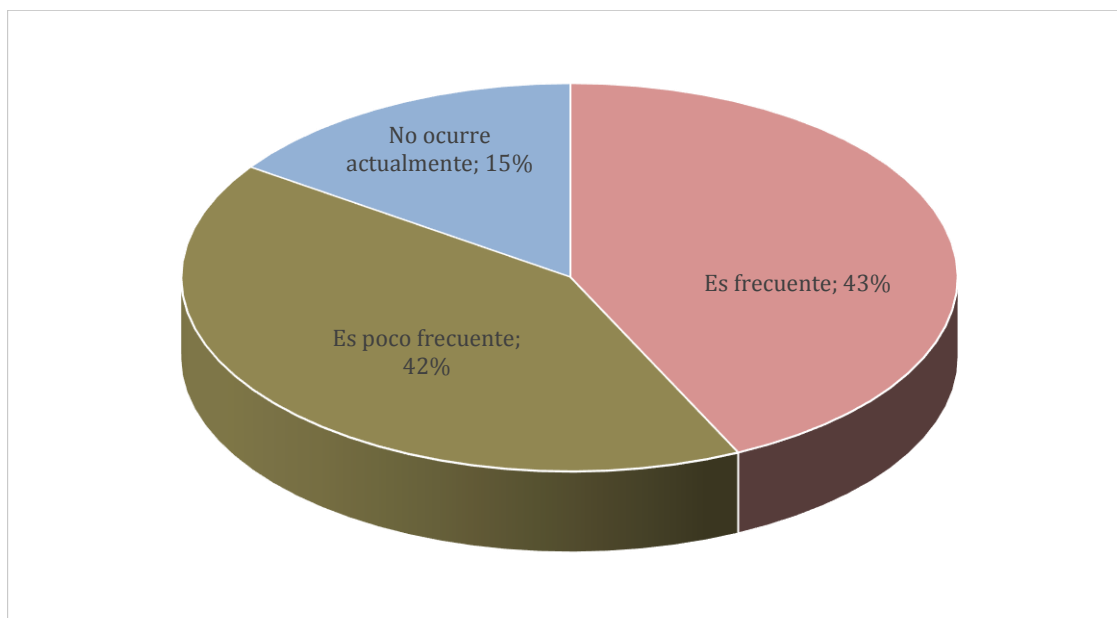
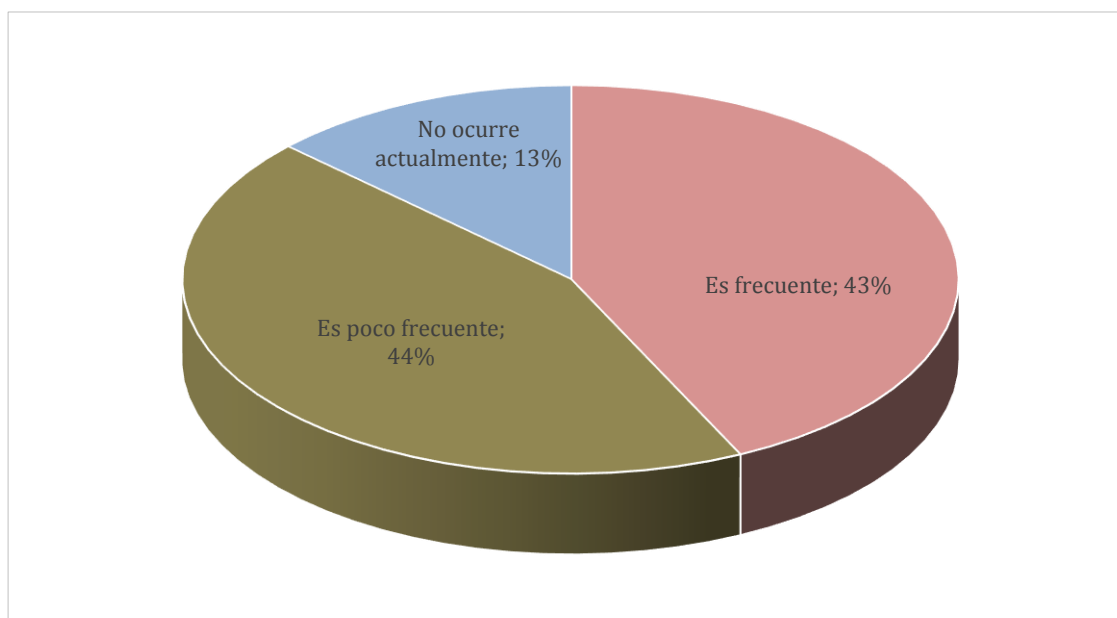


Gráfico 75. Financiero



Un porcentaje pequeño de encuestados afirma que no se produzca actualmente el fraude o la evasión fiscal ((15% del perfil general y 13% del financiero). Por el contrario, el

43% del perfil general y financiero afirma que se produce con frecuencia. Y es poco frecuente para un 42% de los encuestados de perfil general y un 44% del financiero.

g. Tomar de la empresa en que trabaja lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal

Gráfico 76. General

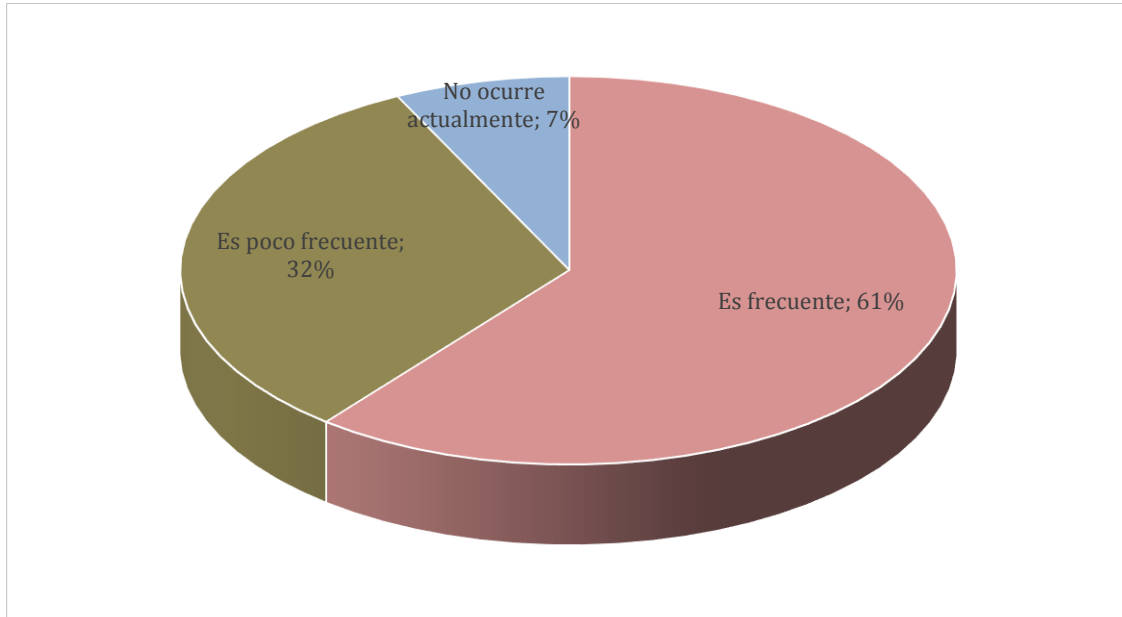
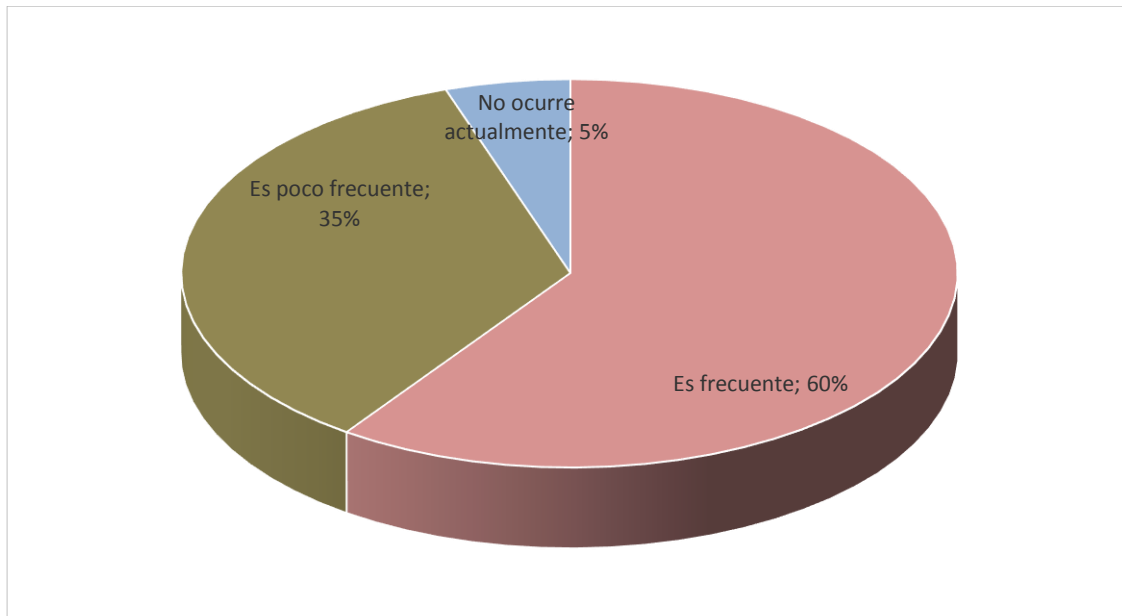


Gráfico 77. Financiero



Coger material de oficina de la empresa es un conducta frecuente para el 61% de los encuestados de perfil general y un 60% del financiero. Es poco frecuente para un 32% del

perfil general y un 35% del financiero. Y para el 7% de los encuestados del perfil general y el 5% del financiero, esta conducta no se produce actualmente.

h. Tomar, sin pagar, de una tienda o comercio lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal

Gráfico 78. General

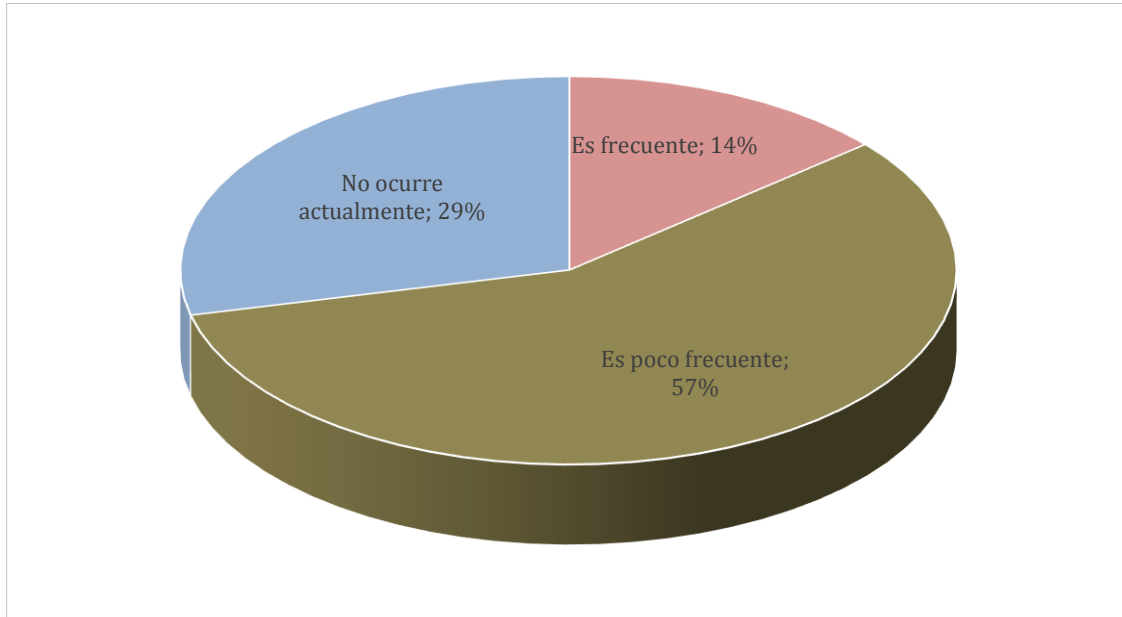
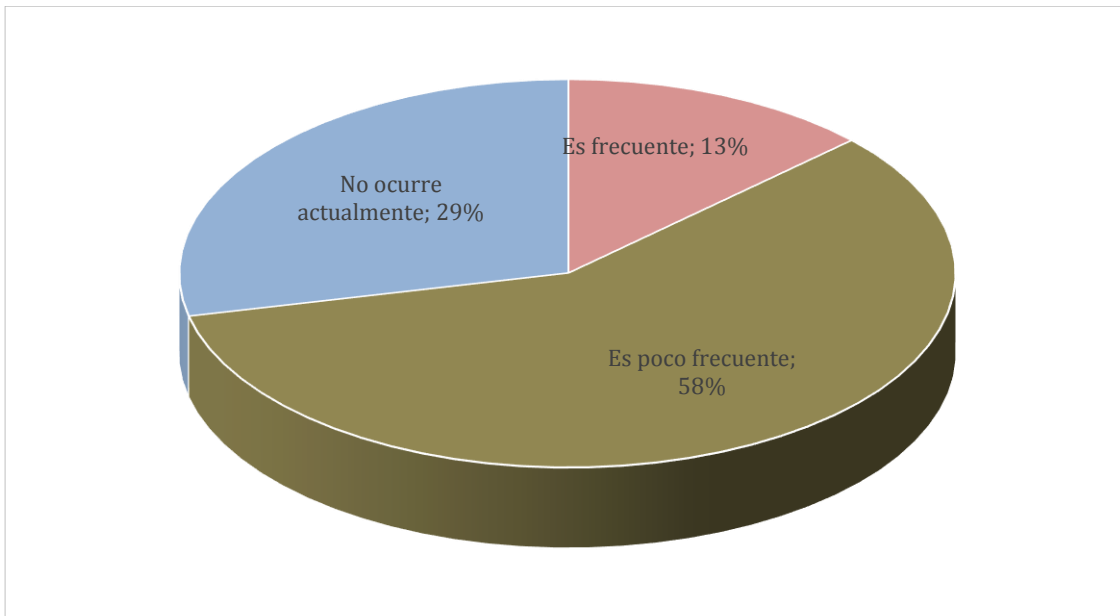


Gráfico 79. Financiero



Para el 29% de los encuestados de ambos perfiles no se da esta conducta en la actualidad. Es poco frecuente para el 57%

(perfil general) y el 58% (financiero), y afirma ser una conducta frecuente el 14% del perfil general y el 13% del financiero.

8. Análisis de los resultados y conclusiones del estudio de campo

De la segmentación de la encuesta en las seis preguntas clave que intenta desgranar el estudio, se pueden extraer las siguientes conclusiones, pregunta por pregunta:

Pregunta 1. ¿Existe y se percibe así por parte de los empleados un clima ético dentro de sus organizaciones empresariales?

En términos generales, y en base a la Tabla 4, se puede responder afirmativamente a esta pregunta que las empresas donde desempeñan o han desempeñado sus respectivas responsabilidades:

- tienen políticas que prohíben explícitamente conductas no éticas
- disponen de procedimientos sancionadores ante la existencia de prácticas o conductas no éticas
- determinan los objetivos considerando los valores éticos deseados en la organización
- impulsan entre los empleados altos modelos y patrones de comportamiento ético
- disponen de procedimientos de control ante posibles conductas no éticas

- la alta dirección es ejemplar en el comportamiento ético
- a nivel general, todos los trabajadores cumplen éticamente con sus obligaciones
- la alta dirección se preocupa tanto de los asuntos éticos como de los objetivos económicos de la empresa
- fomentan una buena comunicación entre todos los niveles de la organización
- realiza formación a los empleados que facilita el desempeño ético de sus cometidos
- cuenta con personal concreto para gestionar todos los asuntos de índole ético dentro de la empresa
- lleva a cabo proyectos de formación en valores éticos para su personal

Se puede asegurar, pues, que en las empresas, sobre todo en las de índole financiero, donde el porcentaje es superior, existe un clima ético, y además, así lo perciben los empleados de estas compañías.

No obstante, las organizaciones tienen que mejorar algunos aspectos, como son la incorporación de aspectos éticos en la evaluación del personal, incorporar el comportamiento ético en los procesos de reconocimiento del personal, el adiestramiento para desempeñar éticamente el trabajo, la formación regular en valores éticos, la comunicación entre distintas jerarquías de la empresa y contar con una dirección

más modélica desde el punto de vista ético. En la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos es donde el perfil financiero está por debajo del perfil general.

Pregunta 2. ¿Tienen los empleados de las organizaciones la percepción de que sus empresas hacen un uso adecuado del Código Ético como principal herramienta para fomentar la conducta moral en el entorno profesional?

La presente pregunta de este trabajo de campo tiene como objetivo analizar las respuestas de las personas encuestadas a las afirmaciones concretas que hacían referencia al Código Ético. En este sentido, y de forma genéricamente también positiva, en virtud de los resultados recogidos en la Tabla 4, parece existir dicha percepción de un buen uso del Código Ético para propiciar la conducta moral de los empleados en el entorno laboral, por medio de:

- orientación del personal en relación a los códigos
- la prohibición de forma clara en el código ético de conductas no éticas para obtener ventajas comerciales o personales.
- la puesta en marcha de acciones efectivas para aplicar el código ético en todas las áreas de la empresa
- disponer del personal adecuado para manejar todos los asuntos éticos de la empresa
- la resolución de los conflictos de acuerdo con los parámetros establecidos en el código ético

- la protección a los empleados delatores de infracciones del código ético frente a represalias internas
- la misión de que los empleados cumplan con el código ético en sus tareas profesionales
- el respaldo de la mayoría de los empleados al código ético

No obstante lo anterior, debe poner especial atención, más a nivel general que en el propio sector financiero, en aspectos como la orientación del personal hacia el código ético, el personal encargado de velar por el código ético y su aplicación, la resolución de conflictos según las indicaciones del propio código, sin aplicar excepciones que no estén recogidas en el mismo o amparadas por sus principios generales, y la protección de los que informen de violaciones del código ético frente a represaliar dentro de la organización.

Al hilo de esta pregunta, casi una quinta parte de los encuestados (19% en el perfil general y 18% en el perfil financiero) tuvieron dudas de aplicación del código, según se desprende de los gráficos 20 y 21. Pero lo realmente preocupante es que prácticamente la mitad de las consultas realizadas sobre la aplicación del código ético no hayan tenido respuesta satisfactoria, ni en el perfil general (gráfico 22, 50%), ni en el perfil financiero (gráfico 23, 45%).

Respecto a las características que tiene, según los encuestados, según se desprende de los gráficos 24 y 25, la opinión mayoritaria, con una 29% tanto para el perfil general

como para el financiero es que se ajusta a las políticas de la organización. Otras características mencionadas, con porcentajes entre el 10 y el 20%, por los encuestados del sector financiero fueron:

- toma en consideración las expectativas de la dirección (19%)
- es utilizado por los empleados para guiar sus acciones en el trabajo (14%)
- el departamento responsable vela por la implantación y cumplimiento del código ético (14%)
- se ha convertido en parte integral del clima organizacional (12%)

Estas mismas características fueron resaltadas por el perfil general de la encuesta, con porcentajes muy parecidos.

Así pues, con los datos anteriores, y aunque merece alguna mejora, se puede concluir que efectivamente, los empleados de las organizaciones empresariales, con especial relevancia los del sector financiero, perciben que sus instituciones usan, de manera adecuada, el código ético como herramienta para fomentar la conducta moral en el entorno laboral. Sin embargo, un porcentaje muy reducido del 12% lo considera como parte integral del clima organizacional. Y queda fuera de mención, por su escaso impacto, que atiende a las expectativas de los propios trabajadores (un 8% de los encuestados de ambos perfiles).

Pregunta 3. ¿Qué percepción tienen los empleados de las organizaciones empresariales sobre las conductas no éticas en su entorno laboral?

Esta pregunta se debe responder contestando a tres preguntas inherentes, que intentan responder a los siguientes cuestionamientos:

- a. ¿Han sido testigos de conductas no éticas dentro de su empresa?
- b. ¿Dio parte de dicha conducta no ética a la persona o departamento responsable?
- c. ¿Se han sentido presionados para llevar a cabo conductas o prácticas no éticas dentro de su organización?

De las gráficas 26 y 27 se desprende que el 57% de los encuestados, en ambos perfiles, observaron conductas no éticas. En lo que refiere al sector financiero (Gráfico 29), la más votada de las enumeradas fue el trato desigual injustificado en la promoción profesional (48%), seguido de las prácticas de ventas engañosas (45%), el conflicto de intereses (41%) y la aceptación de regalos y/o favores de personas que hacen negocio o intentan tener contratos con la empresa (30%). En el perfil general pierden fuerza las prácticas de ventas engañosas (33%) a favor de la utilización de la propiedad de la empresa en beneficio personal (39%).

Queda, así pues, contestada afirmativamente esta primera pregunta inherente a la que hacía referencia, sobre la observancia o no por parte de los trabajadores de conductas no éticas, y determinando las más reiteradas.

Las gráficas 30 y 31 las utilizaremos para responder a la siguiente pregunta inherente, sobre si el empleado que ha observado una conducta no ética se ha dirigido a la persona o departamento adecuado. Claramente no, pues en el perfil financiero (Gráfico 31), un 59% de los encuestados no lo hizo, siendo algo inferior, un 56%, en el perfil general (Gráfico 30).

En el perfil financiero, el motivo más aducido, según la Gráfico 33, y de forma destacada, es el miedo a represalias por parte de los superiores (29%), seguido por no querer ser señalado como un soplón y pensar que no se tomaría ninguna acción correctiva (ambas con un 16%), y por temer represalias por los propios compañeros de trabajo, con un 14%, como principales motivos. En la Gráfico 32 se puede observar que la prelación de motivos del perfil general es igual, aunque mucho más equilibrados los porcentajes.

De esta forma, queda negativamente contestada, en este caso, la pregunta planteada, pues no se acude a la persona o departamento adecuado ante la observancia de una conducta no ética, alegando, como primer motivo, el miedo a represalias por parte de los superiores o supervisores. Esto puede denotar, que la mayoría de estas conductas no éticas se ven precisamente en ellos, de ahí que denunciar a un superior, en caso de que no haya una respuesta rápida y eficaz, puede dejar en una situación muy delicada al que la denuncia, de ahí que se prefiera, en un porcentaje mayoritario, no actuar ni ponerlo en conocimiento del área responsable.

La última pregunta inherente sobre la percepción de los empleados a las conductas no éticas en el entorno laboral

se refiere a si el propio empleado se ha sentido presionado, en algún momento, para cometer o realizar una conducta no ética.

Un 23% tanto del perfil financiero como del general, según se extrae de las gráficas 34 y 35, afirman haber recibido este tipo de presiones. Estas presiones vienen determinadas, en el perfil financiero (Gráfico 37) principalmente por la presión que proviene de los superiores jerárquicos (59%), seguido de la necesidad de cumplimiento con los objetivos de la compañía (34%), y de la presión por parte de compañeros y la necesidad económica (3%). En el perfil general, también se repiten, aunque con porcentaje menor (48%) en el primer caso, los tres primeros motivos, siendo la costumbre ("siempre se ha hecho así") el cuarto motivo alegado por los encuestados, con un 5%.

De esta manera se responde de manera negativa a esta última pregunta inherente, ya que no es mayoritario el grupo de personas que admiten haberse sentido presionados para realizar acciones reprobables; si bien es cierto que, cuando se afirmó sentirse presionado, fue, de manera mayoritaria, por los supervisores o superiores.

En resumen, los empleados del sector financiero que han participado en este trabajo de investigación observan conductas no éticas en el entorno laboral, no informando de las mismas de forma mayoritaria, principalmente por el miedo a represalias de sus propios superiores, no sintiéndose tampoco presionados para cometer esas conductas no éticas, si bien es cierto que, cuando así se sienten, es principalmente por sus propios supervisores.

Pregunta 4. ¿Qué elementos consideran los empleados que contribuyen más a impulsar conductas no éticas por parte de los integrantes de las empresas?

La Gráfico 47 recoge como factor más votado por los encuestados de perfil financiero la conducta no ética por parte de los superiores, con un 28%, seguido por la ausencia de liderazgo ético por parte de la dirección de las empresas, con un 16%, y en tercer lugar una presión inadecuada ejercida sobre los subordinados por parte de sus superiores, con un 13%. Estos tres elementos, un tercio de los factores enumerados, suponen casi tres quintas partes de las opciones designadas por los encuestados de este perfil, y señalan a las "altas esferas" o los roles de dirección y gerencia de la empresa como principales causantes de conductas no éticas en las mismas, y más en el actuar que en el planificar o prevenir. Otros factores que como la situación financiera de la empresa o la necesidad económica personal, que son más coyunturales, quedan escasamente representadas en esta lista. En la Gráfico 46, que se refiere a esta misma pregunta sobre el perfil general de encuestados, recoge casi en la misma línea los resultados, representando los tres principales elementos señalados por los encuestados un 2% más sobre el total.

Pregunta 5. ¿Qué componentes consideran los empleados que contribuyen más a fomentar un clima organizacional ético dentro de las empresas?

La Gráfico 45 del estudio recoge como principal factor de promoción del clima ético en la empresa, para el perfil financiero, el liderazgo ético por parte de la dirección, con prácticamente una cuarta parte (23%) de peso sobre las trece opciones posibles. De igual forma, la Gráfico 44, que

se refiere al perfil general, recoge el mismo elemento como el mayor propulsor del clima ético, en este caso con un 25%.

No coinciden en el segundo motivo. Para el perfil financiero, con un 12%, se señala al reconocimiento a empleados por méritos relacionados a la conducta ética, que para el perfil general ocupa el tercer factor, con un 10%; es la conducta efectiva la que, para este perfil general, ocupa la segunda posición, con un 12%, siendo la tercera opción en el perfil financiero, con un 11%.

Se apunta escasamente en ambos perfiles a factores relativos a la problemática en la implantación del código ético como factores que pueda promover al clima ético, como pueden ser:

- Procedimiento de denuncia de conductas no éticas ágil, fácil y efectivo, un 3% en ambos perfiles
- Medidas de control efectivas, un 5% en ambos perfiles
- Las auditorías sobre aspectos éticos, un 2% en ambos perfiles
- Promover la denuncia pública, un 1% en ambos perfiles
- La aplicación de medidas efectivas a los que infringen los estándares éticos, un 9% en el financiero y un 8% en el general.

También se refuerza la idea de que los mejores salarios no garantizan un mayor seguimiento de las directrices éticas, o que su ausencia no genera mayor incumplimiento de los estándares éticos. Un 3% en ambos perfiles señalan como factor promotor de un clima ético unos salarios adecuados.

Todo esto parece apuntar claramente a que, pese a los esfuerzos que se hagan en el desarrollo e implantación de un código ético dentro de la empresa, es el ejemplo y la asunción de la ética como elemento estratégico en la empresa por parte de los dirigentes lo que motiva y genera un mayor y mejor clima ético organizacional.

Pregunta 6. ¿Qué impresión tienen los empleados en torno a la identificación o reconocimiento de conductas no éticas y con qué periodicidad se llevan a cabo en el entorno laboral en general?

Sin entrar en experiencias personales, se trata de dilucidar si los empleados encuestados conocen las distintas conductas no éticas que pueden realizarse en el entorno laboral. Y para ello, se realizaron tres preguntas más específicas:

- ¿Cuánto están de acuerdo con situaciones asociadas a conductas no éticas susceptible de producirse en el entorno laboral?
- ¿Tienen los empleados destrezas para identificar estas conductas no éticas?
- ¿Tienen los empleados la sensación de ser frecuentes en el entorno laboral dichas conductas?

Pasamos a analizar los datos.

¿Cuánto están de acuerdo con situaciones asociadas a conductas no éticas susceptible de producirse en el entorno laboral?

Con respecto a la afirmación de que la situación laboral lleva a personas a ignorar determinados valores o estándares éticos, en el perfil financiero, el 80% declaró estar total o parcialmente de acuerdo con esta afirmación, siendo algo menor (76%) en el perfil general.

En cuanto a la aseveración de que muchas personas, a pesar de la existencia de códigos éticos, continuarán llevando a cabo conductas no éticas, el 79% del perfil ético manifestó estar total o parcialmente de acuerdo con la misma, y un 81% en el caso del perfil general.

Por último, con la afirmación de que en el entorno laboral el aspecto ético es secundario, salvo que tenga consecuencias legales, quedan mucho más igualados los resultados de partidarios y detractores, en ambos perfiles. En el financiero, el 58% responde estar total o parcialmente de acuerdo, frente a un 42% que se pronunció en desacuerdo total o parcial con dicha aseveración. En el perfil general, por su parte, un 56% se mostró de acuerdo total o parcialmente de acuerdo, un 43% en total o parcial desacuerdo, y un 1% sostuvo no tener elementos de juicio para contestar positiva o negativamente a esta afirmación.

Así pues, parece que estas respuestas dadas a esta primera pregunta sobre cuánto están de acuerdo los empleados con situaciones asociadas a conductas no éticas arrojan un resultado positivo. La situación laboral condiciona el actuar ético, y pese a las normas *ad hoc* para dirigir el actuar en valores, habrá gente que siga llevando a cabo conductas no éticas. Asimismo, aunque con menor contundencia, la mayoría de los encuestados también afirmó que la ética es secundaria, salvo que tenga consecuencias legales su vigilancia o no. Por ello, estas respuestas

refuerzan la necesidad de que las empresas realicen un mayor esfuerzo en promover climas éticos en el entorno laboral.

¿Tienen los empleados destrezas para identificar estas conductas no éticas?

Al final de la encuesta, se solicitaba a los participantes que identificasen su opinión sobre distintas situaciones susceptibles de producirse en el entorno laboral, a la luz de tres posibles descripciones. En primer lugar, debían indicar si las acciones descritas las consideraban aceptables, no éticas o si no tenían una opinión clara al respecto. A continuación debían pronunciarse si para ellos dichas situaciones se daban con frecuencia, si eran poco frecuentes o si no suceden actualmente en el entorno laboral.

En cuanto a su opinión sobre distintas acciones que pueden darse en el entorno laboral, estas fueron sus respuestas:

- Aceptar regalos y/o favores a cambio de impulsar decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan
 - o Perfil general (Gráfico 48): para el 91% se trata de una conducta no ética, para el 4% estamos hablando de una conducta aceptable, y un 5% no tiene clara su opinión en cuanto a la pregunta planteada.
 - o Perfil financiero (Gráfico 49): para el 87% no es una conducta ética, el 8% la describe como aceptable y un 5% no tiene una opinión clara al respecto.

- Invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía
 - o Perfil general (Gráfico 50): para el 71% se trata de una conducta no ética, un 17% la considera aceptable, y un 13% no se pronuncia entre ambas opciones.
 - o Perfil financiero (Gráfico 51): para un 68% se trata de una conducta no ética, para el 26% es una conducta aceptable y un 6% no lo tiene claro. Es una de las conductas con las que más apoyo, como conducta aceptable, se encuentra en la encuesta.
- Omitir información importante para un cliente con el propósito de obtener un contrato o acuerdo
 - o Perfil general (Gráfico 52): el 88% lo considera una conducta no ética, un 7% la considera aceptable y un 5% no se pronuncia hacia ningún lado de la balanza.
 - o Perfil financiero (Gráfico 53): el 84% la tiene en consideración de conducta no ética, frente a un 8% que la considera aceptable, con un 8% restante que declara no tener una opinión clara.
- Utilizar información reservada o privilegiada con la finalidad de obtener un beneficio.
 - o Perfil general (Gráfico 54): un 87% lo considera una conducta no ética, un 11% aceptable, y un 2% no lo juzga.

- o Perfil financiero (Gráfico 55): un 89% lo considera una conducta no ética, un 10% aceptable y un 1% no se pronuncia. Si bien es cierto, al respecto, que la información privilegiada, en el entorno de los mercados de capitales, ha sido siempre muy blindada frente a un uso impropio, que genere beneficios injustificados, y que han sido mucho los casos procesados y castigados, no parece distar mucho del perfil general, o no haber calado más en este perfil profesional todos los esfuerzos de las entidades financieras, reguladores y supervisores en educar en su no utilización. Uno de los más conocidos, aunque no hubo condena sancionadora, fue la imputación de César Alierta en el Caso Tabacalera.
- Preparar recibos y/o facturas fraudulentas a petición de determinados clientes
 - o Perfil general (Gráfico 56): un 97% lo tacha como una conducta no ética, un 2% aceptable y un 1% no se pronuncia.
 - o Perfil financiero (Gráfico 57): el 92% lo considera conducta no ética, el 5% aceptable y el 3% no lo tiene claro en su valoración.
- No declarar algunos ingresos a la hora de tributar los impuestos a la Hacienda Pública
 - o Perfil general (Gráfico 58): para el 89% se trata de una conducta fraudulenta desde el punto de vista ético, un 7% lo considera aceptable y el 4% no lo tiene claro, y no se posiciona al respecto.

- o Perfil financiero (Gráfico 59): coincide en el 89% como conducta no ética, un 8% lo considera aceptable, y un 3% no se pronuncia.
- Tomar de la empresa en que trabaja lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal
 - o Perfil general (Gráfico 60): un 65% lo considera conducta no ética, un 27% aceptable y un 8% no tiene una posición clara al respecto.
 - o Perfil financiero (Gráfico 61): un 63% no lo considera ético, un 29% lo encuentra una conducta aceptable y un 8% no se pronuncia por no tener un criterio claro. Se trata de la conducta con menos percepción de llevarse a cabo una conducta no ética, con casi un tercio de los encuestados que lo encuentra aceptable y casi una décima parte que no lo tiene claro en su juicio.
- Tomar, sin pagar, de una tienda o comercio lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal
 - o Perfil general (Gráfico 62): un 97% lo considera no ético, un 1% aceptable y un 2% no tiene criterio claro.
 - o Perfil financiero (Gráfico 63): un 96% lo estima no ética, un 1% aceptable también, y un 3% no tiene un juicio formado al respecto.

Por lo tanto, en cinco de las siete situaciones planteadas, el perfil financiero aseveró que se trataba de conductas no éticas en un porcentaje superior al 80%, siendo, en todos los casos menos en dos, de porcentaje inferior al perfil general; en otro fue el mismo porcentaje, y en el último superior (uso de información privilegiada).

La conducta más reprobada queda fuera del entorno de la empresa, la cual era sustraer material de oficina de una tienda.

De este modo, también hay que confirmar positivamente que los empleados de empresas son capaces de identificar con claridad las conductas no éticas dentro del entorno laboral.

¿Tienen los empleados la sensación de ser frecuentes en el entorno laboral dichas conductas?

En cuanto a la frecuencia con que los profesionales de perfil financiero sobre las distintas situaciones planteadas, éstos señalaron, por este orden, que se producían con asiduidad la sustracción de material de oficina de la empresa (60%, Gráfico 77), la aceptación de regalos o favores a cambio de impulsar decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan (58%, Gráfico 65) y la utilización de información privilegiada para obtener un beneficio (52%, Gráfico 71). Además, con un porcentaje alto, aunque inferior al 50%, afirmaban que se producía con frecuencia la omisión de información importante para un cliente con el objetivo de conseguir un contrato o acuerdo (49%, Gráfico 69) y no declarar ingresos a la hacienda pública (43%, Gráfico 75). Algo más de un tercio (36%, Gráfico 67) estima que se invierten frecuentemente recurso de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía, un 16% (Gráfico

73) la falsedad en facturas y recibos, y un 13% (Gráfico 79) la sustracción de material de oficina en una tienda.

El perfil general de profesional, coinciden en los dos primeras posiciones la percepción de su alta frecuencia (sustracción de material de oficina - Gráfico 76- y la aceptación de regalos a cambio de impulsar decisiones que generen beneficios -Gráfico 64-), pero coincide la segunda situación con la tercera en porcentaje (55%, Gráfico 68), que es la cuarta en el perfil profesional, cual es la omisión de información importante para un cliente con la finalidad de conseguir un contrato. En cuarto lugar (54%, gráfico 70) se encuentra la utilización de información privilegiada, siendo, pues cuatro las situaciones que este perfil general estima que se llevan a cabo con frecuencia de forma mayoritaria. Por debajo del 50% se encuentran no declarar ingresos a Hacienda (43%, Gráfico 74), invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas (38%, Gráfico 66), preparar recibos o facturas falsas a petición de clientes (22%, Gráfico 72) y sustraer material de oficina de un establecimiento (14%, Gráfico 78).

Se puede concluir, pues, que, a nivel general, las conductas no éticas se dan con cierta frecuencia en el entorno laboral, tanto a nivel general como si extrapolamos el sector financiero.

CAPÍTULO QUINTO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La ética, como la hemos entendido, se ha convertido en un elemento o cuestión estratégica para las organizaciones empresariales modernas, lo que no significa que esta atención interesada y consecuencialista a la dimensión ética convierta a la empresa en una empresa ética.

En este sentido, Argandoña hace una crítica a esta atención interesada, uniéndose a los razonamientos de Antonio Vives hablando del Caso Volkswagen³²², que él relaciona con los rankings de las empresas con reputación, responsables, éticas y demás, entre las que figuraba dicha marca de coches. Como recoge Vives, "una cosa es la percepción, vía encuestas, y otra es juzgar la realidad, basada en un conocimiento muy limitado e imperfecto de la responsabilidad de las empresas (...) La determinación de la realidad requiere un conocimiento profundo de todas las actividades de todas las empresas que se incluyen en la evaluación. No valen muestras, no vale la información que proporciona la empresa, que puede (y muy probablemente sea) ser sesgada". "Lo que hacen las evaluaciones, los rankings y los premios de la responsabilidad empresarial, es evaluar las "cositas" -añade Argandoña- que se hacen en nombre de la responsabilidad, utilizando un modelo preconcebido de lo que debe ser la RSE en las empresas. No se puede evaluar la RSE evaluando solo alguna de sus actividades". Y lo más patético, según él, es

³²² VIVES, Antonio, "Rankings de RSE y el fraude de Volkswagen", Cumpetere, una mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica, septiembre de 2015. Disponible en <http://cumpetere.blogspot.com.es/2015/09/rankings-de-rse-y-el-fraude-de.html> (última consulta el 19 de octubre de 2015)

que "se confunde responsabilidad ante la sociedad por acción e inversión social"³²³.

Disponer de una política que cuide a los *stakeholders* o llevar a cabo proyectos referidos al marco de la RSE tiene una clara dimensión ética, pero no significa, en absoluto que la empresa inyecte una ética en sus procesos organizativos ni que la ética de la empresa esté generando una moral convencional o que genere valor a la persona.

Se trata, pues, de diferencia de manera clara y contundente, para no caer en eufemismos, en la distinción entre el uso de la dimensión ética en la gestión estratégica de la empresa y la verdadera ética organizacional, convertida en ADN de la actuación en la organización. De esta forma, se rechaza el uso reduccionista que se hace de la ética de los negocios como una simple variable más dentro de la estrategia corporativa, o al simple uso dentro de un discurso ideológico, dirigido a satisfacer la auto convicción del actuar de forma moral pero vacío de práctica efectiva dentro de la organización.

El matrimonio entre la estrategia y la ética ha sido celebrado por una amplia variedad de autores³²⁴, que buscan conseguir demostrar que la ética genera beneficios

³²³ ARGANDOÑA, Antonio, "Eso de la Responsabilidad Social no me gusta...", Economía, ética y RSE, blog del IESE de la Cátedra sobre RSC, 10 de octubre de 2015. Disponible en <http://blog.iese.edu/antonioargandona/2015/10/10/eso-de-la-responsabilidad-social-no-me-gusta/> (última consulta el 20 de octubre de 2015)

³²⁴ Véase, a modo de ejemplo, LÓPEZ, Carlos, "La ética empresarial como fuente de ventajas competitivas". GestioPolis, Noviembre 11, 2000. Consultado el 22 de Octubre de 2015. www.gestiopolis.com/la-etica-empresarial-como-fuente-de-ventajas-competitivas. PENA, Roberto, "Ética y estrategia en un marco teórico referencial de la ética de los negocios", RAC, edição especial, 2004, WRIGHT, P. et al., "Administração estratégica: conceitos", São Paulo: Atlas, 2000

económicos a la empresa. Desde el punto de vista estratégico, pues, debe ser un recurso válido, sin caer en su simple utilidad instrumental. Para Lipovetsky³²⁵, el uso de la ética de los negocios con fin instrumental, y por ende estratégico, no debe ser objeto de críticas puristas. En el ámbito de la ética de los negocios, no obstante, la ética adquiere una dimensión estratégica, pero no se limita a ella.

Para Lozano³²⁶, la ética de los negocios es la confluencia de tres dimensiones independientes. La ética tiene que ser una "ética de la responsabilidad"³²⁷ - atenta a las consecuencias de las acciones³²⁸-, una "ética afirmativa del principio de la humanidad"³²⁹ -atenta a la dignidad del ser humano reconocido como interlocutor válido- y una "ética generadora de moral convencional"³³⁰ -vigilante al crecimiento de los sujetos en la consecución de determinados bienes mediante prácticas compartidas. Estas dimensiones pierden su efectividad cuando se utilizan por separado. Cuando esto se produce, la responsabilidad se queda en un consecuencialismo o causa-efecto, que ignora tanto los principios que lo inspiran como la atención a los sujetos que actúan; la humanidad se restringe a la aseveración de principios abstractos e ignorantes e insensibles a los sujetos; y los valores convencionales se quedan en una identidad cultural cerrada en sí misma, ajena a la crítica y sin considerar sus responsabilidades. Según Lozano, "la

³²⁵ LIPOVETSKY, G., "Individualismo y solidaridad en la cultura empresarial". In: ARGONDOÑA, A. et al. *Ética y empresa: una visión multidisciplinar*. Fundación Argentaria/Visor Distribuciones, Madrid, 1997.

³²⁶ LOZANO, J. M., "Ética y empresa", Editorial Trota, Madrid, 1999.

³²⁷ INCIARTE, F., "Liberalismo y republicanismo, ensayos de filosofía política", EUNSA, Pamplona, 2001, p. 162

³²⁸ ANSCOMBE, Elizabeth, "Modern moral Philosophy", *Philosophy*, nº 33, 1958

³²⁹ LOZANO, J. M., *Ética y empresa*. Madrid, Editorial Trota, 1999, p. 204

³³⁰ LOZANO, J. M., *Ética y empresa*. Madrid, Editorial Trota, 1999, p. 194

ética de los negocios deberá mostrar en qué sentido son viables y significativas, en términos organizativos, la toma en consideración de las consecuencias de las acciones para los afectados, la toma en consideración del principio de la humanidad que incluye el reconocimiento de los otros como interlocutores válidos y la toma en consideración de la necesidad de configurar una cierta moral convencional que genere identidad con relación a las prácticas y a los bienes que hay en juego en cada proyecto organizativo"³³¹.

Y discurrir sobre la ética empresarial apartando una de ellas (dimensión de responsabilidad, dimensión de humanidad y dimensión de convencionalidad), es generar los reduccionismos de los que debemos huir. De la misma forma, el vínculo entre la ética y la estrategia conlleva a comprender estrategia desde estas tres dimensiones de la ética de los negocios.

Entendemos que la adecuación de la estrategia³³², que tiene múltiples acepciones en el terreno de la administración, a su ambiente constituye el punto común de las definiciones de estrategia como plano, posición y estrategia³³³, teniendo como origen el sistema y convirtiéndose la ética en una exigencia en virtud de las demandas sociales en torno a la misma. La ética demanda a la empresa que responda rectamente en las relaciones con su entorno, con su ambiente. En esta perspectiva, la ética es una pieza esencial en la estrategia

³³¹ LOZANO, J. M., *Ética y empresa*. Madrid, Editorial Trota, 1999, p. 204.

³³² MEIRELLES, A. de M. y GONÇALVES, C. A., O que é estratégia: histórico, conceito e analogias. In: GONÇALVES, C. A., REIS NETO, M. T. y GONÇALVES FILHO, C. (Orgs.). "Administração estratégica: múltiplos enfoques para o sucesso empresarial". Belo Horizonte, [s.n.], 2001. p. 21-32.

³³³ MINTZBERG, H.; QUINN, J. B., "The strategy process: concepts, context, cases", 2ª edición, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey (Estados Unidos), 1991.

empresarial, que estudia acomodar su sistema formal a esa necesidad de la sociedad.

Si tratamos la ética fuera del marco teórico de referencia, podemos hacer de la misma un instrumento de marketing, de control o, lo que es peor, legitimador de ideologías antiguas en la praxis de la gestión empresarial. Se puede afirmar que la ética puede transformarse en una estratagema, en el sentido propuesto por Mintzberg, para burlar la opinión pública y los consumidores³³⁴. La relación entre estrategia y ética debe responder a esta pregunta: ¿se trata de una estrategia que envuelve la ética o de una ética organizacional que envuelve la estrategia?

A este respecto, el profesor Serrano Ruiz-Calderón, escribe que "sólo al estudiar ética de los negocios caemos en la cuenta de la candidez de Nietzsche". Para el autor, "la moral cristiana manipulada del siglo XIX o la moral burguesa no tenían la perfección de la responsabilidad social corporativa. Aunque, a lo mejor, la diferencia no es de perfección de la máscara sino de la estupidez del engañado. Hoy somos más tontos aún que en el siglo XIX"³³⁵.

Con este punto de partida se pretende, a lo largo de las siguientes páginas, llevar a cabo una serie de recomendaciones al sector financiero principalmente basadas en las conclusiones de esta tesis.

³³⁴ PENA, Roberto, "Ética y estrategia en un marco teórico referencial de la ética de los negocios", RAC, Edição Especial, 2004, pp. 247-249

³³⁵ SERRANO RUIZ-CALDERÓN, José Miguel, "sólo al estudiar ética de los negocios caemos en la cuenta de la candidez de Nietzsche", Blog de bioética y libertades públicas, junio de 2013, disponible en <http://josemiguelherrero.blogspot.com.es/2013/06/solo-al-estudiar-etica-de-los-negocios.html>, última consulta el 20 de octubre de 2015

De la investigación llevada a cabo por un trabajo de campo sobre la percepción de los empleados de empresas de todos los sectores, pero poniendo especial atención a los trabajadores de las empresas de servicios financieros, se extrapolan las conclusiones que se exponen a continuación.

El líneas generales, y siempre según el resultado de la encuesta, los empleados estiman que dentro de sus compañías, existe un clima organizacional ético, y que en las mismas tienen políticas que prohíben taxativamente conductas no éticas, poseen fórmulas de sanción ante la posible comisión de prácticas no éticas, instauran sus objetivos de acuerdo a los valores éticos y morales deseados, fomentan la conducta ética entre sus empleados, tienen procedimientos de control para detectar posibles conductas no éticas, cuentan con una dirección ejemplar en cuanto a la conducta ética se refiere y comprometida con los objetivos éticos tanto como con los económicos de la empresa, tienen compañeros de trabajo que son ejemplo de conducta ética, y que promueve una comunicación buena entre todos los niveles de mando de la compañía.

No obstante, de esta misma investigación se pueden detectar las áreas o aspectos en los que las empresas deben mejorar, como por ejemplo:

- la incorporación de aspectos de carácter ético en el proceso de evaluación de desempeño de sus funciones por parte los trabajadores, introduciendo el comportamiento ético en los procedimientos de reconocimiento de sus recursos humanos. Así como las compañías sí ponen muchos esfuerzos en diseñar y mostrar sus mecanismos de control y sanción -si se produce la conducta no ética-, no incorpora, sin embargo, el aspecto positivo del

cumplimiento ético, cual es la evaluación favorable de dicho proceder. Se tiende a poner en marcha procedimientos sancionadores ante la conducta no ética, pero no a reconocer el buen comportamiento, en términos morales, en el entorno laboral. Esta realidad podría llevar a que los empleados cumplieran con el estándar ético más por miedo a la sanción que por convencimiento propio de hacer bien las cosas, evitando el castigo. Actuarían, en este caso, de acuerdo a la primera etapa de desarrollo moral, la *reacción al castigo* o la obediencia al castigo, según hicimos constar de la teoría de desarrollo moral de Lawrence Kohlberg en páginas anteriores, reduciendo a la mínima expresión cualquier esbozo de reflexión ética por parte de los trabajadores cuando se enfrentan a dilemas morales en su entorno laboral.

- La necesidad de un adiestramiento regular y la formación en aspectos éticos para que puedan afrontar mejor situaciones delicadas y dilemas en su desempeño profesional. Esto puede provocar que haya carencias en el adecuado conocimiento del código ético de la compañía, y de esta forma no estén debidamente preparados para afrontar los dilemas éticos que puedan encontrarse en el normal desarrollo de sus menesteres profesionales, más aún con los constantes cambios con que convivimos en nuestros días.
- Como se ha expuesto anteriormente en varios apartados, el liderazgo ético es fundamental para inspirar ese clima ético en la organización. A la vista de la presente investigación, creemos mejorable este apartado, pues es alto el porcentaje que duda de la calidad ética de los dirigentes de sus empresas.

Por su parte, los trabajadores también advierten que sus empresas utilizan los códigos de conducta de manera adecuada para inocular una conducta ética en el entorno de trabajo, que apuntala el cumplimiento ético por parte de los empleados en su quehacer diario, que prohíbe -de manera clara y concisa- prácticas que violan la ética con el objetivo de la consecución de beneficios personales o económicos, que guía a sus trabajadores en relación a sus códigos de conducta, solventa los conflictos acorde con las directrices establecidas en el código, implementa correctamente el código, protege a los trabajadores que denuncian violaciones de los estándares éticos recogidos en su código de conducta de cualquier tipo de coacción o represalia, y se ajustan a las políticas de la organización.

Por el contrario, los empleados muestran también las debilidades de los códigos de conducta:

- Es mejorable la toma en consideración de las expectativas de la dirección y demás empleados
- Se debe intensificar aún más el uso por parte de los empleados para guiar la conducta en sus tareas diarias
- Hay que intentar convertir, de manera claramente mayoritaria, en parte integral del clima o ambiente organizacional de forma claramente mayoritaria.
- Es necesario aumentar la protección de los informadores ante violaciones de los estándares éticos para evitar represalias.

Cabe destacar que estas valoraciones que hacen los encuestados chocan casi frontalmente con la afirmación a la pregunta sobre si sus empresas son éticas, pues las mayores carencias son de liderazgo ético y de aplicabilidad del código de conducta.

En cuanto a la percepción que tienen los empleados de estas empresas sobre conductas no éticas dentro de su propia organización y entorno laboral, la mayoría ha observado este tipo de conductas, pero no las denuncian o informan a la persona o departamento adecuado, principalmente por tener la seguridad de que no se iba a tomar ninguna medida o por miedo a las represalias, tanto de sus superiores como de sus propios compañeros. Todo esto expone una desconfianza por parte de los trabajadores hacia la franqueza de la dirección de las compañías en cuanto a la toma de decisiones de acciones correctivas o sancionadoras cuando se trasladan conductas no éticas o inadecuadas. Y, aunque la mayoría de estos empleados no se ha sentido presionado en su puesto de trabajo para llevar a cabo conductas no éticas, quien sí lo ha estado ha sido, principalmente, por parte de sus superiores y compañeros de trabajo.

Los factores que favorecen en mayor medida para los empleados encuestados la realización de conductas no éticas son la realización de dichas conductas por parte de los superiores, la falta de un liderazgo ético en la compañía y la escasez de controles en la empresa para prevenir dichas actividades no éticas.

Del mismo modo, la comunicación efectiva, el ejemplo por medio del liderazgo ético por parte de la dirección y el adiestramiento y la formación en asuntos éticos fueron,

según los encuestados, los factores que más ayudaban a establecer un clima organizacional ético.

Esto hace que se deba destacar y poner de relieve la repercusión que tiene el ejemplo de la dirección en asuntos éticos, y promoverlo por medio de una comunicación efectiva y una formación adecuada para poder promover adecuadamente y conseguir los resultados esperados respecto a un clima organizacional ético y un obrar moral por parte de todos los miembros de las compañías.

Para muchos de los encuestados, pese a la existencia de códigos éticos, se seguirán cometiendo conductas no éticas debido a la situación laboral, que es la que determina en mayor medida, según ellos, la conducta moral de los empleados. Y a ello se le suma la percepción, aunque en menor medida, de que en el trabajo, quitando las consecuencias punitivas, lo ético es secundario.

El debate sobre la presión laboral se ha reabierto recientemente con varios suicidios por parte de becarios y empleados que no han soportado la que se ejercía sobre ellos, sin saber, además si había trasfondo ético en alguno de los sucesos. El caso más sonado, por el cargo que ostentaba, fue el de Pierre Wauthier, en agosto de 2013, director financiero de la aseguradora Zurich, por el que el presidente -Josef Ackermann- se vio obligado a dimitir, con el objetivo de no dañar la imagen y reputación de su compañía.

En Estados Unidos, el estrés contamina a Wall Street con una escalada de suicidios y adicciones³³⁶. Según la Encuesta

³³⁶ Publicado en www.eleconomista.es el 3 de junio de 2015: <http://www.eleconomista.es/mercados->

Nacional de Mortalidad Ocupacional, un profesional de Wall Street es 1´5 veces más tendente al suicidio que la media³³⁷.

Lo anterior supone que, pese a conseguir un clima organizacional ético, no queda garantizado un comportamiento moral por parte de todos los miembros de las empresas en el contexto corporativo. Por ello, resulta esencial poner en su lugar correspondiente a los aspectos éticos dentro de la empresa, tenga el coste que tenga, evitando ignorar principios y valores éticos en la compañía. Y con ello, el código ético no debe quedarse en un simple instrumento de marketing de cara a los *stakeholders* de la empresa, siendo su objetivo el de mejorar la imagen interior y, sobre todo, exterior de la compañía, sino que debe convertirse en una herramienta útil que dirija a los miembros de la empresa hacia un actuar que vaya más allá del simple cumplimiento de normas y reglas, y que se dirija a la verdadera reflexión ética.

La conducta ejemplar de todos los miembros de la empresa, especialmente por parte de la dirección de la misma, la formación en valores éticos y el impulso del actuar basado en principios como la justicia, la honestidad, la integridad y la prudencia en el entorno laboral, se convierten en piezas que promoverán acciones y decisiones basadas en la moral en el entorno laboral.

En la investigación llevada a cabo no se ha percibido, no obstante, un consenso claro sobre la reiteración con que se

cotizaciones/noticias/6761623/06/15/El-estres-contagia-a-Wall-Street-con-una-epidemia-de-suicidios-y-adicciones-.html (última consulta el 20 de octubre de 2015)

³³⁷ Los resultados de este estudio se publican por la Bureau of Labor Statistics, del United States Labor Department. Disonible en <http://www.bls.gov>

repiten las conductas no éticas. Exceptuando la sustracción de material de oficina de la empresa para uso personal, reconocida como conducta no ética, y que una amplia representación de los encuestados la refirieron como frecuente, en el resto de conductas presentadas, que identificaron bien como conductas no éticas, no hay una clara posición sobre la no realización actualmente en el mundo de la empresa, lo que hace suponer que se están llevando a cabo más de lo que, en principio, se presuponía. Por ello, se refuerza la idea de la necesidad de crear empresas de profundo calado moral por medio de programas éticos que hagan fuerte el comportamiento moral por parte de los integrantes de las mismas, así como que se lleve a cabo una reflexión ética en el entorno laboral.

Para llevar a cabo la presente investigación, el presente doctorando se dirigió a sus contactos en varias de negocios, para intentar conseguir participantes entre sus alumnos actuales o su red de antiguos alumnos. Sólo se consiguió la participación de alguna promoción simultánea a la realización del trabajo de investigación por parte de una de las escuelas de negocios, siendo negativa o ausente la respuesta en el resto de las mismas, lo que puede evidenciar cierto miedo por parte de las mismas -pese a ser totalmente anónima la encuesta- a que se pudiera extraer cualquier tipo de conclusión de sus participante, quizás por la crítica que se ha hecho en muchas ocasiones a las escuelas de negocios de favorecer la competitividad dentro de las empresas, entrenando máquinas de generar beneficios a sus empresas a cualquier precio, incluso sacrificando los estándares éticos más básicos.

En este sentido, un artículo publicado por Jeffrey Gandz, profesor de la escuela de negocios de la Universidad de

Western Ontario (Canadá), en el Financial Times en julio de 2.011³³⁸, desnudó la realidad de la formación en ética en las "business schools". Por la reciente crisis de responsabilidad y del nuevo empuje que se le está dando a todo lo referente al comportamiento ético dentro de la empresa, muchas universidades y escuelas de negocios están modificando el currículo académico. Gandz afirma que añadir y cambiar estos cursos sobre ética en la empresa puede mejorar algo el estado precedente, pero no solucionar el problema de raíz. Los alumnos se ven muy influenciados por lo que ven y sienten en el entorno dentro de la escuela, por lo que los valores y comportamientos que emanan del claustro de profesores y su entorno es más determinante. Sin ir más lejos, si los cursos y seminarios sobre ética son materias optativas, el mensaje que reciben los alumnos es que la ética es algo opcional. Cuando se machaca una y otra vez que el objetivo de los negocios es crear valor para los accionistas, se está limitando la visión de los alumnos. Cuando se denominan a la ética y a la responsabilidad social "soft topics" (asignaturas fáciles y no nucleares) en contraposición con las "hard topics" (asignaturas duras y esenciales) como contabilidad, economía y finanzas, se manda un mensaje sobre la importancia relativa. Los alumnos están convencidos de que los profesores representan las mejores prácticas ya que ello es supuestamente lo que transmiten. Cuando no se estudian en clase los escándalos empresariales se lanza el mensaje de que no es algo importante; y peor aún si no se sitúan en el contexto adecuado. Cuando se permite que un alumno se beneficie de los demás en los trabajos en grupo, cuando no se penaliza el uso de material exclusivo del profesorado por parte del alumno, cuando se discrimina

³³⁸ GANDZ, Jeffrey, "Good leaders have more than the right skills", Financial Times, 11-julio-2011, www.ft.com/intl/cms/s/2/027a901c-a978-11e0-a04a-00144feabdc0.html#axzz3mJPxyBfl, última consulta el 19 de septiembre de 2015

y se tolera, se está dando a entender que es válido y aceptable en el mundo de los negocios. No se quiere decir que se haga deliberadamente, pero ocurre. Los profesores se ven obligados, en su calidad de especialistas, a enseñar sus materias de la mejor forma que puedan. En los asuntos éticos, que no son de su especialidad, pese a ser parte de la formación integral de sus alumnos, no se sienten cómodos. Las escuelas de negocios a nivel agregado y los profesores a nivel individual deben ser conscientes de que no sólo transmiten conocimientos, sino que se convierten en un ejemplo para sus estudiantes, y que su saber y su actuar tienen un gran impacto en los alumnos. Deben, pues, tener una visión más integral de su responsabilidad como docentes. Cuando se invitan a hombres de negocios exitosos a que dicten conferencias a los alumnos, se está enviando un mensaje, que es lo que se espera que el día de mañana sean ellos; a su vez, cuando no se invita a dar conferencias a directivos que han tenido conflictos éticos y ver cómo los han resuelto en sus empresas, se están dando también un mensaje, que eso es secundario. No es lo mismo educación formativa que educación profesional. Resumiendo, la educación en las escuelas de negocios es mucho más que una mera transmisión de conocimientos técnicos sobre materias específicas a los alumnos, y dictadas por profesores expertos en dichas materias.

No ha sido la única vez que un profesor de una escuela de negocios se ha alineado con este planteamiento. Por poner algún ejemplo, anteriormente Richard Schmalensee, decano del Sloan School of Management en el Massachusetts Institute of Technology (MIT), quien lo planteó de la manera siguiente: "Si está interesado sólo en hacer dinero, éste no es el lugar para usted. Si busca aprender medios creativos para gerenciar organizaciones complejas de modo de ayudar a la

sociedad y construir riqueza, eso es lo que ofrecemos". "Es importante que los alumnos entiendan el valor económico de una cultura corporativa que valora la integridad", tras escribir en el Boston Post el 30 de agosto de 2002 que los estudiantes que llegaran a la Sloan "recibirán nuevos cursos de ética además de la lista de clases obligatorias". Respecto a los resultados esperados, Schmalensee expresaba que "no esperamos que todos sean santos, pero queremos que la gente crezca para responder a situaciones donde los principios requieren coraje moral, incluso cuando conlleva costos"³³⁹.

También se solicitó, por medio de sus respectivos departamentos de Recursos Humanos, la colaboración a alguna empresa, tanto de servicios financieros como de otros sectores de actividad. En estos casos también se produjo un resultado negativo, haciendo ver que estos temas se suelen tratar por medio de auditorías internas, pero que los resultados emanados del estudio, si se podían extrapolar, eran extremadamente sensibles para la reputación de la compañía. O también que no es costumbre en la compañía en cuestión ofrecer a los empleados este tipo de favor, por no aportarles nada ni a ellos ni a la propia compañía.

No visualizar la importancia de este tipo de investigación para la empresa y para los propios empleados, y el miedo de muchas compañías por las posibles represalias de los empleados a la hora de realizar este tipo de cuestionarios tras los reajustes realizados por la crisis para mantenerse financieramente sanas, hicieron vanos los esfuerzos de contar con su ayuda y participación de manera más directa.

³³⁹ BASTIDAS MÉNDEZ, Carmen, "El caso Enron. Principales aspectos contables, de auditoría y de gobierno corporativo", RiL Editores, Santiago, 2007, p. 70

Además, los temas éticos no se están tratando con la importancia debida, estando rodeados de situaciones donde la falta de ética impera en las empresas con absoluta normalidad.

A lo largo de este trabajo se han expuesto numerosos casos de conductas no éticas que se han producido en los últimos tiempos en el contexto empresarial, y que han tenido efectos negativos sobre muchas personas, las propias empresas y, en última instancia, sobre la sociedad misma. Es por ello por lo que creemos que las empresas deben llevar a cabo un esfuerzo mucho mayor en entender de manera clara lo que comporta la ética en el mundo de las organizaciones empresariales, y luego en intentar conseguir que los asuntos éticos sean parte del quehacer diario de los empleados de sus organizaciones, y sin tratar estos temas con temor.

Con intención de promover el comportamiento ético en las organizaciones y un actuar moral por parte de los trabajadores en el sector financiero, y una vez que se han detectado los principales problemas para conseguirlo, se presentan a continuación una serie de recomendaciones con el cometido de conseguir la promoción de un clima ético en la empresa y ese comportamiento moral de sus empleados.

Es indudable el importante papel que han jugado las empresas en la evolución del hombre y la civilización. Las mismas proveen de bienes y servicios que el hombre requiere para vivir, siendo, en alguna medida, responsables de la calidad de vida de las personas. Es por este motivo por el que la sociedad requiere tener instituciones morales en las que se pueda confiar, sobre todo en el mundo de constante cambio y globalizado en el que vivimos. Por ello, es esencial hacer penetrar en las empresas una cultura organizacional basada

en un clima ético que promueva, más allá del mero cumplimiento de normas y dictados, la reflexión ética. Y todo esto aunque lleve aparejado algún tipo de precio.

En la situación de coyuntura actual, donde seguimos padeciendo los efectos de una dura y profunda crisis económica y social, las empresas tienen la responsabilidad de salvaguardar la conducta y los estándares éticos tanto como de conseguir los hitos correspondientes desde el punto de vista económico.

Domèlec Melé, profesor titular de la Cátedra de Ética Empresarial del IESE Business School, escuela de negocios de la Universidad de Navarra, señala los siete principios para recordar³⁴⁰ en torno a la ética empresarial, y que venimos a recoger casi de forma literal, por su valor en este trabajo:

1. La ética empresarial delibera sobre la calidad humana en el entorno de la empresa. Su reseña principal son las virtudes humanas y la consecución del bien común. La ética trabaja en torno a la moralidad de las acciones humanas, de su valoración en términos de bueno y malo. No hay, entonces, una "doble ética", una que se aplica a la vida humana y otra en la vida profesional o de la empresa, sino que existe una sola ética que tiene como referencia las personas y su desarrollo humano integral. La ética de la empresa guía y evalúa actuaciones humanas individuales en la empresa (ética individual), decisiones directivas y de gobierno que condicionan el actuar de otros (ética gerencial); aspectos referentes a la organización, que hacen fácil

³⁴⁰ MELÉ, Domènec, "Siete principios para recordar", Revista de Antiguos Alumnos del IESE, n° 118, julio-septiembre 2010, pp. 32-34

o difícil el desarrollo del hombre (ética organizacional), y la ética de las relaciones de la empresa con su entorno social y con el impacto de ésta en el medioambiente (ética social y medioambiental).

2. Cualquier decisión, y así también las empresariales, tiene una intrínseca dimensión ética y, por tanto, tiene también una responsabilidad moral. Afectan las decisiones a personas, y no sólo se decide qué se quiere hacer, sino qué tipo de persona quiere ser (justa o injusta, veraz o mentirosa, etc.). La ética no solo trata de prohibiciones o se preocupa de resolver dilemas, sino que implica la búsqueda de la mejor solución en cada situación.

3. Las virtudes fortalecen el carácter de las personas para dirigir las tendencias espontáneas, conseguir un buen comportamiento humano y decidir correctamente. De alguna forma, todas las virtudes están contenidas en alguna de las cuatro virtudes cardinales:

- La sabiduría práctica dirige la calidad humana de las decisiones, ayudando a decidir que es lo bueno y mejor en cada momento.
- El autocontrol y el coraje son modos de autodisciplina. La templanza aleja de las actividades atractivas en algún aspecto pero que impiden bienes superiores. La fortaleza empuja a hacer lo que se debe, resistiendo a dificultades y superando obstáculos.

- La justicia lleva a dar a cada uno lo que le corresponde

Estas virtudes están conectadas entre sí y se exigen entre ellas. La unidad y armonía de las virtudes conforman la integridad, cualidad que en el sentido más genuino denota una vivencia integrada de todas las virtudes.

4. Toda persona es portadora de dignidad y derechos humanos que deben ser respetados. Practicar la justicia supone reconocer y respetar la dignidad de las personas y sus derechos, ya sean innatos o adquiridos. Supone también cumplir con los acuerdos, lealtad en los compromisos adquiridos, transparente y veraz en la información, y actuar con equidad. La justicia lleva a la búsqueda de la reciprocidad, que ambas partes salgan beneficiadas de la relación.
5. El fin, incluso bueno, no justifica los medios, si son malos. La calidad ética de una decisión depende tanto de la intención de quien decide (el fin que se persigue) como de la moralidad de la alternativa escogida (medios seleccionados). A su vez, las circunstancias situacionales y las consecuencias razonablemente previsibles deben ser también considerados en la valoración ética de una decisión, ya que pueden agravar o atenuar su gravedad cuando una acción es ya mala de por sí. También hay acciones que son inaceptables (manipulación de personas, extorsión, etc.) con independencia de sus circunstancias situacionales y de las consecuencias previsibles.

6. La empresa no debe ser vista solo como un simple instrumento de creación de riqueza o valor económico, ni como un conglomerado de intereses concurrentes, sino como una comunidad formada por personas, que se realizan cooperando y participando de una actividad que produce servicios y beneficios, a la vez que busca satisfacer sus intereses legítimos. Los conflictos que puedan existir dentro de la empresa deben resolverse en base a la consecución del bien común.

7. La responsabilidad social de la empresa y su deber de rendir cuentas es inherente a su condición social. Esta responsabilidad social deriva de considerar a la organización empresarial como una comunidad de personas englobada dentro una comunidad aún mayor. Y como comunidad, debe adoptar la actitud de buena ciudadanía y dirigirse hacia el bien común de la sociedad, tanto actual como de las futuras generaciones (sostenibilidad).

Según Melé las responsabilidades legales no suelen incluir todas las responsabilidades empresariales ³⁴¹ . Las responsabilidades empresariales desde el punto de vista moral se pueden distinguir en tres tipos:

- obligaciones de justicia: consustanciales al cometido interno y externo de la empresa y sus propias actividades;

- obligaciones de cooperación: proceden de la interacción de los diferentes grupos de interés (*stakeholders*); y

³⁴¹ MELÉ, Domènec, "Trabajo decente y trabajo con sentido", Occasional Paper, Ed. IESE, Febrero de 2010

- obligaciones de solidaridad: referentes a la capacidad de la empresa a contribuir a la sociedad, que ha de fijarse con prudencia, sin menoscabar el quehacer propio de la organización empresarial.

Los participantes de la encuesta del trabajo de campo afirmaban percibir un clima ético dentro de sus organizaciones. Pero no por ello afirmaban también observar o tener conocimiento de conductas no éticas en el entorno laboral. Y estos empleados son capaces de detectar y reconocer las conductas no éticas que pueden darse en el entorno laboral, y que están dándose con mayor frecuencia. De aquí, que la primera recomendación es que las empresas realicen un esfuerzo mayor en la institucionalización de la ética en la propia compañía, motivando un clima que favorezca una responsabilidad libre, basada en el conocimiento, y reflexiva, que sopesa los frutos de lo correcto y lo incorrecto en los demás. Las acciones deben, dentro del entorno del trabajo, orientarse por principios morales que dirijan y guíen a los empleados a pensar y hacer juicios respecto al bien común.

Por lo anteriormente expuesto, este trabajo tiene como objetivo complementario convertirse en una guía que aporte conocimiento a directivos y demás empleados de las organizaciones, especialmente del sector financiero, para diseñar y poner en marcha una cultura de empresa que se caracterice por un clima ético, que promueva una conducta moral por parte de todos sus miembros. Con esta meta, y con el conocimiento adquirido por medio del análisis de las distintas y diversas referencias bibliográficas, así como por lo averiguado a través del trabajo de campo, recomendamos a las organizaciones empresariales, especialmente prestadoras de servicios financieros, lo siguiente:

1. Poner nuevamente en valor por parte de todas las categorías jerárquicos de la empresa, desde el Consejo de Administración y la Dirección de la misma, hasta el último empleado, todas las actitudes que lleven a visualizar la ética como una necesidad y un modo de actuar en la empresa.

Las culturas empresariales recogen importantes elementos éticos y en numerosos casos reconocen la cultura organizativa como algo de más importancia que la propia estrategia para lograr los objetivos deseados. La cultura empresarial refleja creencias y valores compartidos en el seno de la organización, las virtudes de los que la integran y las prácticas habituales de quienes las llevan a cabo³⁴².

"Action speak louder than words" es una afirmación repetida y a la que hay que dar seriedad e importancia³⁴³. Debemos trabajar en serio y convencidos en el desarrollo de herramientas implícitas y explícitas³⁴⁴ que faciliten la institucionalización de la ética en las empresas. La ética empresarial pragmática comienza allí donde los valores y los principios se transforman acciones concretas³⁴⁵.

³⁴² MELÉ, Domènec, "Management Ethics: Placing Ethics at the Core of Good Management", Palgrave MacMillan, New York, 2012

³⁴³ SIMONS, R., "Levers of Control", Boston, Harvard Business School Press, 1995. GOODPASTER, Kenneth E., "Ethical Imperatives and Corporate Leadership", 1991, en FREEMAN, R. Edward (edit), "Business Ethics. The State of the Art", New York, Oxford University Press, 1991

³⁴⁴ JOSE, A. y THIBODEAUX, M. S., "Managers Perspectives of Institutionalization of Ethics", Journal of Business Ethics, 22, 1999, pp. 133-143

³⁴⁵ WITTMANN, S., "Ethik-kodex und Ethik-Kommission". Beitrage und Berichte n°. 69. Institut für Wirtschaftsethik, St. Gallen, 1995

2. Fomentar que tanto el Consejo de Administración, la Dirección y todos los cuadros ejecutivos se conviertan en un verdadero referente visible de comportamiento moral, llevando a cabo una ética de testimonio. Para los empleados van a provocar mucha más influencia las acciones y decisiones de sus superiores que las normas, reglas y leyes impuestas como política de empresa.

El *ethos* directivo, con sus ideas y valores, forma el pensamiento del directivo y su estilo de regir. "El fomento de valores y prácticas éticas, junto con la ejemplaridad de los líderes influye, de manera bastante amplia, en la calidad ética y humana de una cultura empresarial"³⁴⁶.

Un sondeo llevado a cabo en EE.UU. por la Walker Information, mencionado por Canals³⁴⁷, determinó que "solo el 6% de los trabajadores que creen que sus superiores no se comportan de manera correcta se inclinan por permanecer en su empresa, mientras que el 40% de quienes creen que sus superiores son éticos, desea continuar en su actual puesto de trabajo. Por esto, la trascendencia de tener siempre bien monitoreado la integridad del equipo humano, ayuda a minimizar los actos deshonestos o negativos entre los miembros de la organización".

3. Introducir en los procesos de selección y contratación de personal los factores éticos de los candidatos con

³⁴⁶ MELÉ, Domènec, "La necesidad de la ética en la dirección: siete razones de peso", Revista de Negocios del IEEM (publicado en la Revista de Antiguos Alumnos del IESE, julio-septiembre 2012), diciembre 2012, pp. 23-24

³⁴⁷ CANALS, F., "La ética empresarial, su impacto en la empresa y en el recurso humano", 2007

el objeto de configurar las plantillas de empleados con profesionales que gocen de una elevada visión moral, con el fin de que sus pensamientos, decisiones y acciones estén orientadas por la reflexión ética. Así, en el proceso de selección se puede hacer uso de determinados instrumentos que ayuden a, junto a las capacidades técnicas del candidato, valorar su conducta y obrar moral.

Los psicólogos, como expertos en comportamiento humano en la organización, le dan especial relevancia a la cultura organizacional, que debe ser compatible con el postulante a un puesto de trabajo. Por tanto, durante el proceso de selección, hay que considerar esta variable, asegurando no solamente la potencial eficiencia de la persona elegida para el puesto concreto, sino también su identificación con los valores, la cultura organizacional y las ideas de la empresa³⁴⁸.

Actualmente, en los procesos de selección de personal se utiliza un gran abanico de pruebas psicométricas que carecen, en la mayoría de los casos, de validez predictiva de estándares éticos en el ámbito laboral. Aunque existen algunas pruebas relacionadas con la ética, como la de valores de Zavic y el IPV (también conocido como el "test del vendedor"), está utilizándose cada vez más el ITPC (Inventario del Trabajador Productivo y Confiable)³⁴⁹, que se diseñó con

³⁴⁸ ATALAYA PISCO, María, "Nuevos enfoques en la selección de personal", Revista de Investigación en Psicología, Vol. 4, nº 2, Diciembre 2001, p. 143

³⁴⁹ Desarrollado por el psicólogo norteamericano Gerald Borofsky, el cual permite medir 7 escalas predictivas en los candidatos: Honestidad, Productividad, Servicio al Cliente, Madurez Emocional, Seguridad de

la finalidad de apoyar el proceso de selección para tomar mejores decisiones de contratación, y evaluando exclusivamente la ética del candidato.

4. Fundamentar las políticas de empresa en principios morales y éticos, que se guíen por la bondad y la justicia, de manera que dirijan a todos los miembros de la compañía hacia el sendero adecuado en el entorno del trabajo.

Como expone, Rosenbloom, "es función de los líderes de las organizaciones la transmisión de los principios éticos como parte de la cultura de la compañía y de una parte de sus propios conocimientos"³⁵⁰.

5. Crear e implementar códigos de conducta o códigos éticos que guíen a los miembros de la compañía hacia decisiones y conductas correctas desde el punto de vista moral. A su vez, los códigos éticos que ya existen, o una vez puestos en marcha, deben ser revisados y evaluados con cierta frecuencia, para tener la certeza de que adaptan a la realidad y necesidades actuales. Estos manuales deben señalar de forma clara la dirección correcta a seguir y gozar del pleno apoyo de la dirección de la empresa. Pero para la mayor eficacia de estos códigos, se debe promover desde la organización ir más allá del simple cumplimiento de la norma recogida en el mismo, de la consecución de beneficios personales e incluso del beneficio de la

Accidentes Laborales, Compromiso Laboral a Largo Plazo, y Consumo Perjudicial de Alcohol y Drogas Ilícitas

³⁵⁰ ROSENBLOOM, R.S., "Leadership, Capabilities, and Technological Change: The Transformation of NCR in the Electronic Era", *Strategic Management Journal*, vol. 21, 2000, pp. 1083-1103

empresa. Se debe dejar un espacio de libertad de juicio al individuo para que él mismo evalúe distintas causas morales que pueda encontrarse en su quehacer profesional ordinario.

La Unión Europea ha recomendado a las organizaciones empresariales que los códigos de conducta contengan como normas mínimas de referencia los convenios de las OIT (Organización Internacional del Trabajo) y las directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico de multinacionales. También que deben contener mecanismos de evaluación y control de su aplicación, y se debe contar en su elaboración con los interlocutores sociales, divulgando experiencias y prácticas concretas³⁵¹.

En el proceso de elaboración de los códigos de conducta hay una fase preliminar y de diseño del documento. Definido y aceptado por los distintos interlocutores, se lleva a cabo la implantación y el seguimiento, debiendo establecerse un comité de seguimiento y actualización, pues las empresas y su entorno son cambiantes³⁵².

6. Implementar, dependiendo del tamaño y necesidades de la compañía, un comité de ética o un puesto de responsable de asuntos éticos, para dirimir todos los asuntos relacionados con esta importante tarea. Una u otra debe estar jerárquicamente en las altas instancias de la

³⁵¹ Comisión de las Comunidades Europeas, "Informe sobre el Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas", Bruselas, 2002, p. 247 final

³⁵² LABRADA RUBIO, Valle, "Ética en los Negocios", Esic Editorial, Madrid, 2010, p. 216

empresa y contar con el total respaldo de la dirección de la misma. Será el encargado de desarrollar e implementar el código ético en la compañía así como de todos los instrumentos necesarios para la correcta promoción del comportamiento moral en la empresa. A su vez será el responsable de la comunicación interna de las normas y valores morales que se quieran instaurar en la organización, así como de formar y asesorar a los trabajadores en todo lo relacionado con los aspectos éticos y morales en las decisiones y tareas laborales.

Los dos modelos existentes, el americano³⁵³ -basado su función es velar por el cumplimiento del código ético- y el centroeuropeo³⁵⁴ -foro de diálogo y entendimiento dialógico- serían bienvenidos para coexistir en sus objetivos. La creación de sistemas autónomos de la autoridad de la organización es un camino acertado para resolver los dilemas éticos, institucionalizando un mecanismo que toma en consideración los intereses de los grupos de afectados.

A este respecto, un caso mundialmente conocido y buen ejemplo de procedimiento de creación y puesta en marcha es el de la comisión surgida a raíz del caso Nestlé³⁵⁵, a la que, según Wittmann³⁵⁶, se le confirieron cuatro funciones, dos como "centro de servicios" -la vigilancia de las autoobligaciones de la empresa, y de

³⁵³ LOZANO, J. Félix, "La ética en la dirección empresarial: participación y responsabilidad", 1997, en CORTINA, Adela et alii, "Rentabilidad de la ética para la empresa", Madrid, Argentario-Visor, 1997.

³⁵⁴ CORTINA, Adela, "Ética de la empresa", Madrid, Trotta, 1994

³⁵⁵ LOZANO, J. Félix y SIURANA, Juan Carlos, "Las comisiones éticas como mecanismo de integración de la ética de las organizaciones", Papeles de Ética, Economía y Dirección, n° 5, 2000, p. 4

³⁵⁶ WITTMANN, S., "Ethik-kodex und Ethik-Kommission". Beitrage und Berichte n°. 69. Institut für Wirtschaftsethik, St. Gallen, 1995

mecanismo de presión para el desarrollo ético de la compañía- y dos como "foro de diálogo" -representación de afectados y transmisor de demandas, y como cuerpo de expertos que aclare conceptos en caso de conflicto de valores-.

Entre otras responsabilidades anteriormente citadas, también podría encargarse de fomentar la transparencia, incluso de cara a los accionistas, preparar los adiestramientos y formaciones en cuestiones éticas para todos los empleados, incluidos los directivos, y de establecer cartas éticas y balances sociales sobre resultados alcanzados en responsabilidad social corporativa³⁵⁷.

7. Implantar procedimientos que favorezcan y hagan fácil la denuncia de conductas contrarias a la ética dentro de la compañía, así como un procedimiento eficaz de protección a quien informa de las mismas. En este sentido, se debe favorecer un clima laboral que no evite hablar con naturalidad de los asuntos morales, y denunciar, si se produjesen, las acciones contrarias a la ética en la empresa.

A quien informa de un acto ilícito se le tiende a tachar de traidor dentro de la organización, y su trabajo, incluso su carrera profesional, puede verse comprometida. Para estos casos, las empresas deben apostar por sistemas que incentiven la denuncia y protejan al denunciante, bajo el principio aristotélico

³⁵⁷ ECONOMIST INTELLIGENCE UNIT, "The Importance of Corporate Responsibility", 2005 (Disponible en <http://www.oracle.com/>).

"se puede amar a los amigos y a la verdad, pero es un deber sagrado dar preferencia a la verdad"³⁵⁸.

8. Establecer las herramientas necesarias para la corrección de conductas no éticas y, en su caso, imponer las sanciones adecuadas a aquéllos que violen los estándares éticos de la compañía. Debe existir una creencia y una seguridad clara de que se corregirá la situación y será sancionado aquél que lleve a cabo conductas o tome decisiones contrarias al código ético. Y de que la denuncia de dichas conductas contrarias a la moral no serán motivo de represalias por parte de superiores ni compañeros de trabajo.

Los códigos deben recoger mecanismos que garanticen su aplicación real y efectiva. Uno de ellos es la creación de comités que juzguen posibles incumplimientos del código, y, si procede, establezca las medidas sancionadoras pertinentes recogidas en el mismo. No obstante, este factor "no es el medio más efectivo de asegurar el comportamiento ético"³⁵⁹.

Establecer este tipo de comités podría atraer la atención sobre las prácticas dudosas³⁶⁰ y conferiría estatus a ciertos estamentos del código³⁶¹.

9. Agregar a los objetivos de cada empleado aspectos éticos e incorporar los mismos en evaluación del

³⁵⁸ ARISTÓTELES, "Ética Nicomaquea", libro I, capítulo 6, 1096a

³⁵⁹ IACOVINO, L., "Ethical principles and information professionals: theory, practice and education". Australian Academic and Research Libraries, vol. 33, n° 2, Junio de 2002, p.57

³⁶⁰ STEVENS, N.D., "The new ethics", Library Hi Tech, vol. 4, n° 4, Winter 1986, p. 49-51

³⁶¹ MARCO, G.A., "Ethics for librarians: a narrow view". Journal of Librarianship and Information Science, vol. 28, n° 1, Marzo de 1996, p. 33-38

personal de la empresa. Esta es una forma natural y claramente avaladora de la política de la empresa de estimular a los trabajadores para un desempeño correcto no sólo desde el punto de vista técnico, sino también desde la perspectiva ética y moral.

10. Solicitar a los empleados objetivos de desempeño laboral realistas, con el fin de evitar que realicen cualquier tipo de conducta, ética o no, para llegar a los objetivos requeridos por la empresa, bajo el lema de que el fin justifica los medios. Se deben evitar objetivos que pongan excesivo énfasis en los beneficios, ya que puede llevar a que, con el fin de cumplir con las expectativas de los superiores, se comprometan los valores morales.

Podemos afirmar que un objetivo es realista "cuando está en consonancia con las capacidades y limitaciones de la persona y con la situación del entorno externo [...] El reto genera eficacia"³⁶². Si se proponen -o imponen- objetivos difícilmente alcanzables, se correrá el riesgo de que entren en juego malas prácticas.

11. Dar el reconocimiento debido y recompensar el comportamiento ético en el trabajo, para así estimular y fomentar la buena conducta entre los trabajadores de la compañía. Las acciones que conlleven un reconocimiento de este tipo de conducta moral provoca en los empleados un sentimiento de auténtica autoestima y generará mayor motivación para contemplar los estándares éticos en la toma de decisiones y la

³⁶² MAELLA, Pablo, "Las variables y las conductas de la eficacia personal", Occasional paper, OP-174, IESE Business School, Julio de 2010

ejecución de acciones diarias en el entorno del trabajo.

La evaluación (de desempeño) 360° tiene como objetivo la revisión formal y regular de los resultados del trabajo, y pretende ofrecer a los trabajadores una visión de su desempeño lo más completa posible, al contener contribuciones desde todos los ángulos: superiores, colaboradores, subordinados, clientes, etc. Permite, en esa evaluación, valorar y tener una retroalimentación de su trabajo, incluyendo el cumplimiento y la vigilancia ética de sus decisiones, que deben ser reconocidas junto con los objetivos empresariales fijados a título individual³⁶³.

12. Impulsar y favorecer en el entorno laboral una comunicación efectiva, de manera que se produzca entre todos los trabajadores de la empresa de forma honesta, libre de prejuicios, clara y transparente. Para que la dirección de la compañía consiga realizar esta comunicación efectiva y, por ende, un clima organizacional ético, debe promulgar su visión y su misión, su sistema y escala de valores, su código de conducta, así como impulsar desde dentro una comunicación abierta y sincera.

Nos referimos, en este punto, a los procesos de comunicación interna y sus audiencias (aunque debe ser coherente con la comunicación externa -por ejemplo, la publicidad-). "Las dimensiones éticas internas (privacidad del empleado, libertad para expresarse, promover las denuncias de los empleados, etc.)

³⁶³ ZUÑIGA, M., "Evaluaciones de personal", Ed. Mc Graw Hill, México, 2006

representan diferentes dominios morales porque las organizaciones tienen, normalmente, mayor autoridad para establecer y hacer cumplir estándares internos. Estas dimensiones éticas internas han sido descritas como clima moral o cultura, y tienen que ver con la manera en que son generados y comunicados los valores; y cómo los derechos de los trabajadores son cuidados y mantenidos. El clima ético es la percepción compartida de cuáles son los comportamientos éticamente correctos y cómo los temas éticos deben ser tratados"³⁶⁴. (Víctor and Cullen, 1988:104)

13. Formar continuamente a los integrantes de la organización en aspectos éticos, así como en la correcta vigilancia y cumplimiento de los estándares éticos -recogidos en el código de conducta-, relacionados con su quehacer profesional diario. Estos cursos formativos pueden llevarse a cabo a través de distintos canales y metodologías (vídeos, talleres, seminarios, casos reales, conferencias, etc.) y deben estar asesorados por personal experto en la materia.

Adiestrar a las plantillas en capacidades y pericias es un factor fundamental para comprometer un patente pacto ético por parte de la organización. Para Debeljhu, en esta línea, "la formación, sin duda, mejora el desarrollo profesional de los empleados, motiva, y además adiestra y prepara para afrontar situaciones difíciles y para tener un mayor nivel de autonomía"³⁶⁵.

³⁶⁴ VICTOR, B. y CULLEN, J.B., "The organizational bases of ethical work climates." *Administrative Science Quarterly*, 33, 1988, p. 104

³⁶⁵ GÓMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN D.B. y CARDY, R.L., "Dirección y gestión de recursos humanos", Prentice Hall, 3ª edición, Madrid, 2001

Tiene sin duda una labor educativa con los empleados³⁶⁶. Las normas y valores que son parte de la cultura organizacional se hacen propios por parte de los empleados, y los aplicarán durante toda su carrera profesional (respeto al medioambiente, la colaboración y el compañerismo, etc)³⁶⁷.

- 14.No aceptar la legalidad como una conducta estándar, ya que no contempla todos los asuntos relacionados con la moral. Además de en el espíritu de la norma, las decisiones y las acciones de los empleados de una compañía deben basarse también en la reflexión ética, para así no caer en prácticas -aunque legales- injustas.

Entre derecho y moral se dan relaciones internas, con lo que cabe suponer que se trata de relaciones necesarias, de ahí que cuando el derecho no tiene fundamento moral, el derecho mismo desaparece³⁶⁸.

- 15.Facilitar herramientas que permitan la toma de decisiones éticas dentro de las compañías, como pueden ser los códigos de conducta, la transparencia corporativa, la promoción de un ambiente organizacional ético, procedimientos y mecanismos de formación de los empleados en cuestiones de índole ético, en otras posibilidades.

³⁶⁶ DEBELJHU, P., "The Education Role of a Corporation", Actas del 14th International Symposium on Ethics, Business and Society: "Towards a Comprehensive Integration of Ethics into Management: Problem and Prospects", Barcelona, 2006

³⁶⁷ JOHNSON, G., SCHOLLES, K. y WHITTINGTON, R., "Dirección estratégica", Pearson-Prentice Hall, 7ª edición, Madrid, 2005, p. 190

³⁶⁸ HABERMAS, J., "Wie ist Legitimität durch Legalität möglich?", en "Kritische Justiz", 1, 1987, p. 16, traducción castellana en "Doxa" (Alicante, 1989)

16. Estar más abiertos, desde la dirección de la compañía, a tratar y debatir sobre los asuntos éticos, recabando también la opinión de los empleados, y hacer de la ética una parte integrante de la cultura organizacional. Con tal fin, hay que intentarlo de forma sincera, sin llevarlo a cabo por pura estética interna y externa, y asumiendo la obligación que tienen las empresas de impulsar la ética en las empresas.

17. Llevar a cabo, de forma periódica, auditorías con el fin de evaluar la efectividad de las medidas de implantación de los códigos éticos y demás políticas dirigidas al impulso de la conducta moral en la organización. Si los medios propuestos no son adecuados para conseguir las metas propuestas, debe ser reactiva la dirección de la compañía para impulsar nuevas medidas, con lo que también se podrá evaluar el compromiso de los mandos superiores de la empresa con la conquista de los altos estándares éticos.

Para la efectividad de estas medidas propuestas, deben implementarse y aplicarse todas ellas en paralelo, dentro de un programa global ético. De hacerse de forma individual y aislada no se conseguirá el objetivo de creación de un clima organizacional ético. Y deben implementarse con el compromiso sincero y firme de querer conseguir los fines propuestos y deseados, y exenta de toda intención de utilización de los mismos como elemento de marketing de cara a la galería.

En coyunturas como las actuales, sobre todo, en las que existe una alta inestabilidad económica y social, los individuos requieren apoyarse en empresas socialmente responsables que, sin descartar los objetivos de lucro

económico, se marquen e intenten cumplir, con todos los medios, determinados compromisos con la sociedad por medio de un comportamiento recto y moral. Y esto se consigue con la puesta en marcha de las acciones sugeridas anteriormente, que ayudarán tanto a conseguir una mayor integridad moral de los miembros de la entidad como a la consecución del bien común.

Aportar soluciones efectivas por parte de la entidad a los problemas de índole ético le hace cumplir con su obligación moral, consiguiendo así su misión social. Además, promueve la reflexión ética en cada uno de sus integrantes.

Cabe finalizar este trabajo afirmando que no se recogen aquí todas las acciones y medidas que se pueden poner en marcha en una organización para el fomento de un clima ético y la consecución de un comportamiento moral en la empresa, sino los principales que se han detectado por medio del trabajo de campo. No obstante, sí podemos afirmar que si la dirección de las compañías ponen en marcha medidas como las aquí propuestas, la mayor parte de las decisiones y de las acciones que se tomen o pongan en marcha en la empresa estarán bien alineadas con los estándares morales, como así espera que sea la sociedad. En tiempos de crisis y de alta incertidumbre, la ética empresarial debe y puede ser impulsada de manera positiva. Es vital buscar y mantener un clima ético dentro de la organización en nuestros días. Y no es óbice para buscar también y obtener beneficios económicos, pues como se ha constatado en el presente trabajo, la ética es también rentable. La ética suma, y le da a la empresa la legitimidad social que necesita para llevar a cabo sus actividades con mayor eficiencia. Y esto por tener en cuenta tanto sus objetivos de beneficios económicos como la vigilancia de su responsabilidad moral.

ANEXOS

ANEXO I: Encuesta para el trabajo de investigación:
Percepciones sobre la Ética Profesional en el Entorno
Laboral



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE
MADRID

Trabajo de Investigación: Percepciones sobre la Ética Profesional en el Entorno Laboral

Parte I. Información socio-demográfica y profesional

Se quiere extraer un genotipo de los distintos rangos de profesionales que contestan la encuesta en torno a su edad, género, sector profesional, años de experiencia en la empresa y rango o nivel profesional

*** 1. Edad. (Por favor, marque solo una de las siguientes respuestas)**

- 18-30 años
- 31-40 años
- 41-50 años
- 51-60 años
- Más de 60 años

*** 2. Género. (Por favor, marque solo una de las siguientes respuestas)**

- Masculino
- Femenino

*** 3. Sector profesional**

- Auditoría y Consultoría
- Banca y Seguros
- Sector Construcción e Inmobiliaria
- Educación y Formación
- Energía
- Industria
- Industria Farmacéutica
- Sector Legal
- Recursos Humanos
- Sector Servicios, Textil y Distribución
- Sector de Telecomunicaciones, Tecnología y Software

*** 4. Antigüedad profesional total (Por favor, marque solo una de las siguientes respuestas)**

- Menos de 1 año
- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a 20 años
- Más de 20 años

*** 5. Antigüedad profesional en su actual empresa o institución (Por favor, marque solo una de las siguientes respuestas)**

- Menos de 1 año
- 1 a 5 años
- 6 a 10 años
- 11 a 15 años
- 16 a 20 años
- Más de 20 años

*** 6. Nivel del puesto que ocupa actualmente en su organización (Por favor, marque solo una de las siguientes respuestas)**

- Alta dirección
- Dirección Técnica
- Mando intermedio
- Especialista
- No cualificado

*** 7. Nivel de Estudios. (Por favor, marque solo una de las siguientes respuestas)**

- Técnico Medio
- Técnico Superior
- Diplomado o Ingeniero Técnico
- Licenciado o Graduado
- Master
- Doctor

*** 8. Área geográfica o país donde presta servicios a su empresa**

- España
- Francia, Italia, Grecia o Portugal
- Alemania, Austria, Holanda, Bélgica, Liechtenstein y Suiza
- Polonia, Eslovenia, Hungría, República Checa
- Resto de Europa
- China
- Japón
- Resto de Asia
- Estados Unidos y Canadá
- Latinoamérica
- África
- Oceanía

*** 9. País o área geográfica de la empresa o matriz en la que presta servicios**

- España
- Francia, Italia, Grecia o Portugal
- Alemania, Austria, Holanda, Bélgica, Liechtenstein y Suiza
- Polonia, Eslovenia, Hungría, República Checa
- Resto de Europa
- China
- Japón
- Resto de Asia
- Estados Unidos y Canadá
- Latinoamérica
- África
- Oceanía

Trabajo de Investigación: Percepciones sobre la Ética Profesional en el Entorno Laboral

Parte II. Ética en la organización

Se intenta recabar información sobre la incorporación y el impulso ético dentro de la empresa

*** 10. La empresa en la que usted trabaja: (por favor, seleccione la respuesta más apropiada)**

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo elementos de juicio
a. Promueve entre sus empleados altos estándares de comportamiento ético	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Establece sus objetivos de acuerdo a los valores éticos deseados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Posee políticas y/o normas que prohíben explícitamente prácticas no éticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Posee procedimientos de control ante posibles prácticas de conductas no éticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Posee procedimientos de sanción ante posibles prácticas de conductas no éticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Favorece la buena comunicación entre todos los niveles jerárquicos de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Forma regularmente a su personal en relación a valores éticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Provee adiestramientos que facilitan el desempeño ético en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

i. Cuenta con una dirección que da buen ejemplo de conducta ética	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Cuenta con empleados que dan un buen ejemplo de conducta ética	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k. Posee una dirección que se preocupa por los aspectos éticos de la organización, de la misma forma en que se preocupa por sus objetivos económicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l. Incorpora aspectos éticos en la evaluación del personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m. Incorpora el comportamiento ético en los procesos de reconocimiento de su personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
n. Orienta a su personal en relación a sus códigos éticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ñ. Prohíbe, claramente, en su código ético, prácticas no éticas para la obtención de ventajas comerciales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
o. Prohíbe, claramente, en su código ético, prácticas no éticas para la obtención de ventajas personales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
p. Ha puesto en marcha acciones efectivas para aplicar el código ético en todas sus dependencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
q. Cuenta con un personal encargado del manejo de asuntos éticos en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

r. Resuelve los conflictos de acuerdo a parámetros establecidos en el código ético

s. Protege a los empleados que informan sobre violaciones a su código ético, contra represalias de parte de cualquier miembro de la organización

t. Se asegura que los empleados cumplan con los códigos éticos al realizar sus tareas

u. La mayoría de los empleados respalda el código ético de la empresa

*** 11. ¿Tiene Código Ético la empresa en la que trabaja?**

- Sí
 No

*** 12. ¿Usted ha tenido alguna duda sobre la aplicación del código ético?**

- Sí
 No

*** 13. La respuesta a la duda sobre la aplicación de dicho código, ¿ha sido satisfactoria desde el área correspondiente?**

- Sí
 No

*** 14. El código ético de la organización donde trabaja usted: (elijá todas las que apliquen)**

- Se ajusta a las políticas de la organización
 Toma en consideración las expectativas de la dirección
 Toma en consideración las expectativas de los empleados
 Es utilizado por los empleados de la empresa para guiar sus acciones en el trabajo
 Se ha convertido en parte integral del clima organizacional
 El departamento responsable se preocupa de la implantación y vela por el cumplimiento del código ético
 No tengo elementos de juicio

Otro (especifique)

*** 15. En la empresa en la que usted trabaja, ¿ha observado conductas no éticas? (elija una sola respuesta)**

Sí

No

*** 16. Las conductas no éticas observadas en la empresa en la que usted trabaja son: (elija todas las que apliquen)**

Prácticas de ventas engañosas

Desvirtuar o falsear información económica o financiera

Utilizar información reservada o privilegiada para obtener un beneficio

Hostigamiento sexual

Conflicto de intereses

Incompatibilidad

Mentir en los días de enfermedad

Aceptación de regalos y/o favores de personas que hacen negocio o intentan tener contratos con la empresa

Uso de propiedad de la empresa en beneficio personal

Robo

Discriminación (por razón de sexo, raza, religión u otra condición)

Trato desigual injustificado en la promoción profesional

Mobbing

Otro (especifique)

*** 17. ¿Lo informó a la persona apropiada? (marque sólo una respuesta)**

Sí

No

*** 18. No informó de la conducta no ética observada porque: (marque todas las que apliquen)**

No sabía a quien acudir

No creyó que se tomaría alguna acción correctiva

No quería que se le señalara como soplón o chivato

Temía represalias por parte de sus supervisores

Temía represalias por parte de sus compañeros de trabajo

El procedimiento de denuncia era complicado

No tenía la certeza de que era una violación al código ético

Otro (especifique)

*** 19. En su trabajo, ¿se ha sentido presionado a incurrir en una conducta no ética? (marque sólo una respuesta)**

- Sí
- No

*** 20. Las presiones para incurrir en conducta no ética en mi trabajo obedecían a: (indique todas las que apliquen)**

- Presión por parte de los superiores
- Presión por parte de los compañeros de trabajo
- Necesidad económica
- Necesidad de cumplir con los objetivos de la empresa
- Porque siempre se ha hecho así (la conducta no ética es una costumbre en la empresa)

Otro (especifique)

Trabajo de Investigación: Percepciones sobre la Ética Profesional en el Entorno Laboral

Parte III. Situaciones

En esta sección se quiere obtener información relacionada con su opinión sobre situaciones que pueden darse en el mundo laboral en general

*** 21. A su modo de ver: (por favor, marque la respuesta que considere más apropiada)**

	De acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	No tengo elementos de juicio
a. En ocasiones la situación laboral lleva a las personas a ignorar determinados valores éticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Muchas personas continuarán presentando conductas no éticas, a pesar de la existencia de códigos éticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. En el escenario laboral el aspecto ético es secundario, a menos que tenga consecuencias legales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 22. De la siguiente lista, seleccione los TRES factores que usted considera que contribuyen más a promover un clima ético en las empresas: (marque todas las que apliquen)**

- El liderazgo ético por parte de la alta dirección
- La comunicación efectiva
- Objetivos de ejecución realistas
- La aplicación de medidas disciplinarias a quienes infringen los estándares éticos
- Promover la denuncia pública o "whistle blowing"
- El adiestramiento sobre ética empresarial
- Las auditorías sobre aspectos éticos
- La transparencia corporativa (donde los procesos, prácticas y decisiones en las empresas son abiertas y visibles)
- Un código de ética que promueva, de forma eficaz, un comportamiento ético
- Medidas de control efectivas
- Salarios adecuados
- Reconocimiento a empleados por méritos relacionados a la conducta ética
- Procedimiento de denuncia de comportamientos no éticos ágil, fácil y efectivo

*** 23. De la siguiente lista, seleccione los TRES factores que usted considera contribuyen más a promover conductas no éticas por parte de los empleados en las empresas: (Marque las que apliquen)**

- Conducta no ética por parte de los superiores
- Conducta no ética por parte de los iguales o colegas
- Necesidades financieras personales
- Presión inadecuada ejercida sobre los subordinados por parte de sus superiores
- Objetivos que sobre-enfatizan las ganancias
- Falta de controles en la empresa
- Ausencia de liderazgo ético por parte de la dirección
- Políticas de la empresa inadecuadas
- Situación financiera de la empresa

*** 24. A continuación indique su opinión sobre las siguientes situaciones que podrían darse en el mundo laboral en general: (por favor, marque la respuesta que considere más apropiada)**

	Dicha conducta es aceptable	Dicha conducta no es ética	No tengo una opinión clara sobre dicha conducta
a. Aceptar regalos y/o favores a cambio de impulse decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

c. Omitir información importante para un cliente con el propósito de obtener un contrato o acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Utilizar información reservada o privilegiada para obtener un beneficio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Preparar recibos y/o facturas fraudulentas a petición de determinados clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. No declarar algunos ingresos a la hora de tributar los impuestos a la Hacienda Pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Tomar de la empresa en que trabaja lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Tomas, sin pagar, de una tienda o comercio lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

*** 25. A continuación indique su opinión sobre la frecuencia con que las siguientes situaciones ocurren en el mundo laboral en general: (por favor, marque la respuesta que considere más apropiada)**

	Es frecuente	Es poco frecuente	No ocurre actualmente
a. Aceptar regalos y/o favores a cambio de impulse decisiones que permitan beneficios para quienes los solicitan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Invertir recursos de la empresa en actividades no relacionadas con la compañía	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Omitir información importante para un cliente con el propósito de obtener un contrato o acuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

d. Utilizar información reservada o privilegiada para obtener un beneficio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Preparar recibos y/o facturas fraudulentas a petición de determinados clientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. No declarar algunos ingresos a la hora de tributar los impuestos a la Hacienda Pública	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Tomar de la empresa en que trabaja lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Tomas, sin pagar, de una tienda o comercio lápices, bolígrafos, papel, sobres o cualquier otro material de oficina, para uso personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BIBLIOGRAFÍA

Libros, manuales, artículos, revistas, papers de investigación, periódicos y diarios

ABBERGER, K. y NIERHAUS, W., "How to Define a Recession?",
CESifo Forum, 4, 2008

ACOSTA ROMERO, Miguel, "La banca múltiple", Editorial
Porrúa, México, 1981

ALMEIDA GARCÍA, F., "Geografía del mundo mediterráneo",
Universidad de Málaga, 2009

ALONSO MUNGUÍA, ENRIQUE y OCEGUEDA MELGOZA, VICENTE, "Teoría
de las organizaciones", Editorial Umbral, Zapopan
(México), 2006

ALSINA, Oriol, La banca ética. "Mucho más que dinero", Icaria
Editorial, Barcelona, 2008

AMARO GUZMÁN, Raymundo, "Administración científica: historia
y principios", Publicaciones ONAP, Santo Domingo, 1984

ANDRÉADÈS, A., "History of the bank of England", Frank Cass
& Co. Ltd., 4ª edición, Abingdon (Inglaterra), 1966

ÁNGEL VEGA, José Luis, "Responsabilidad social y los
principios del desarrollo sostenible como fundamentos
teóricos de la información social de la empresa", ESIC
Investigación Docente, 2004

ANSCOMBE, Elizabeth, "Modern moral Philosophy", Philosophy,
nº 33, 1958

ARGANDOÑA, Antonio, "Eso de la Responsabilidad Social no me gusta...", Economía, ética y RSE, blog del IESE de la Cátedra sobre RSC, 10 de octubre de 2015.

ARGANDOÑA, Antonio, "Ethics in Finance and Public Policy: The Ibercorp Case", Journal of Business Ethics, 22, 1999

ARGANDOÑA, Antonio, "Tres dimensiones éticas de la crisis", Documento de investigación DI-944, IESE, Cátedra "La Caixa" de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo, 2012

ARGIMON PALLAS José M. y JIMENEZ VILLA José, "Métodos de investigación clínica y epidemiológica", 3ª Edición, Elsevier, Madrid, 2007

ARISTÓTELES, "Ética a Nicómaco"

ARNAU, J., "Metodología de la investigación psicológica", México, 1995, en ANGUERA, M.T. et al. "Métodos de investigación en Psicología", Síntesis, Madrid

ARROYO, Antonio, "La manipulación de las cotizaciones de bolsa", Ediciones ICAI, Madrid, 1979

ATALAYA PISCO, María, "Nuevos enfoques en la selección de personal", Revista de Investigación en Psicología, Vol. 4, nº 2, Diciembre 2001

BARCIELA, Carlos, MELGAREJO, Joaquín y VITTORIO, Antonio (di), "La evolución de la hacienda pública en Italia y España (s. XVIII y XIX)", Publicaciones de la Universidad de Alicante, 2015

Baròmetre de las Finances Ètiques i Solidàries 2014, del Observatori de les Finances Ètiques

- BASTIDAS MÉNDEZ, Carmen, "El caso Enron. Principales aspectos contables, de auditoría y de gobierno corporativo", RiL Editores, Santiago, 2007
- BECK, Ulrich, "¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización", Paidós, Barcelona, 2002
- BENEGAS LYNCH, Alberto, "EE.UU.: "¿Salvataje para ricos?", Diario La Nación, Argentina, 1 de octubre de 2008
- BERGOGLIO, Jorge Mario (Papa Francisco), "Laudato si" sobre el cuidado de la casa común, divulgada en Roma el 24 mayo de 2.015, Solemnidad de Pentecostés.
- BLANCO BERMÚDEZ, Francisco, "La ética en el ámbito de las relaciones entre emisores e inversores", en IBAÑEZ JIMÉNEZ, J.W. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.L., "Ética y mercado de valores", Marcial Pons, Madrid, 2002
- BLAND, J. M. y ALTMAN, D. G., "Cronbach's alpha". British Medical Journal, 314, 1997
- BOATRIGHT, J.R., "Ethics in Finance", Blackwell Publishers, Oxford, 1999; BEAR, L.A. y MALDONADO-BEAR, R., "Free Markets, Finance, Ethics and Law", Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey
- BOGAERT, Raymond, "La banca de Atenas en el siglo IV A.C.: estado de la cuestión", en BRULÉ, Pierre, OULHEN, Jacques y PROST, Francis, "Economía y sociedad en la Grecia antigua (478-88 A.C.)", Presses universitaires de Rennes, 2007
- BOGLE, J., "The Depth and Breadth of the Financial Scandals", Challenge, 2006, Volumen 49

- CAMPBELL, P., "On The Nature of Organizational Effectiveness", en GOODMAN, S. y PENNINGS, J. M. (Eds): "New Perspectives on Organizational Effectiveness", Jossey-Bass, San Francisco, 1997,
- CANALS, F., "La ética empresarial, su impacto en la empresa y en el recurso humano", 2007
- CARROLL, Archie B. y BUCHHOLTZ, Ann K., "Business and Society-Ethics and Stakeholder Management", 7ª Edición, South-Western College Publishing, Ohio, Estados Unidos, 2009
- CHIAVENATO, Idalberto, "Introducción a la Teoría General de la Administración", 7ª Edición, McGraw Hill Interamericana, México, D.F., 2006
- CLAESSENS, S., AYHAN KOSE, M. y TERRONES, M.E., "What happens during Recessions, Crunches and Busts?", Fondo Monetario Internacional, IMF Working Paper WP/08/274, Washington, DC., Estados Unidos, 2008
- COLEMAN, L. y PINDER, S., "What were they thinking? Reports from Interviews with Senior Finance Executive in the Lead-up to the GFC", Applied Financial Economics, 2010
- CORTINA, Adela, "Ética de la empresa", Madrid, Trotta, 1994
- CORTINA, Adela, "El estatuto de la ética aplicada. Hermenéutica crítica de las actividades humanas", Isegoría, revista de filosofía moral y pública, Instituto de Filosofía del CSIC, 13, 1993
- CORTINA, Adela, "La dimensión pública de las éticas aplicadas", Revista Iberoamericana de Educación, Organización de Estados Iberoamericanos, nº 29

- CROTTY, J. y EPSTEIN, G., "Proposals for Effectively Regulating the U.S. Financial System to avoid yet another Meltdown", University of Massachusetts, Department of Economics, Working Paper 2008-15, Amherst, Estados Unidos, 2008
- DAFT, Richard L., MARCIC, Dorothy, "Understanding Management", 5ª Edición, Thomson-South-Western, Estados Unidos, 2006
- DAVILA, Carlos, "Teorías Organizacionales y Administración: Enfoque Crítico", McGraw-Hill, Bogotá, 1998
- DE LA DEHESA, Guillermo, "Comprender la legalización", Alianza Editorial, Madrid, 2000
- DE MORA GIL-GALLARDO, J.L., "Conductas profesionales y conflictos de intereses en el mercado de capitales", en IBAÑEZ JIMÉNEZ, J.W. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, J.L., "Ética y mercado de valores", Marcial Pons, Madrid, 2002
- DEBELJHU, P., "The Education Role of a Corporation", Actas del *14th International Symposium on Ethics, Business and Society: "Towards a Comprehensive Integration of Ethics into Management: Problem and Prospects"*, Barcelona, 2006
- DOWLING, J. Y PFEFFER, J., "Organizational legitimacy: social values and organizational behavior", *Pacific Sociological Review*, nº 18, 1975, pp. 122- 136
- ECONOMIST INTELLIGENCE UNIT, "The Importance of Corporate Responsibility", 2005 (Disponible en <http://www.oracle.com/>)

- EKELUND, Robert B., y HÉBERT, Robert F., "Historia de la teoría económica y su método", McGraw Hill, Madrid, 1992
- EMUNDS, Bernhard, "The integration of developing countries into international financial markets: remarks from the perspective of an Economic Ethics", Business Ethics Quarterly, vol. 13, n° 3, julio de 2.003
- ENDERLE, Georges: "¿Qué es la Ética Económica?" en Economía, vol. 16, núm. 31, junio 1993, págs. 97-100; y "A comparison of Business Ethics in North America and Europe" en A European Review, vol. 5, núm. 1, enero 1996
- ESCOBAR VALENZUELA, Gustavo, "Ética", 4ª Edición, McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V., México, 2000
- ESTEFANÍA, Joaquín, "La cara oculta de la prosperidad: economía para todos", Taurus, Santillana Ediciones Generales, Madrid, 2003
- FAYOL, Henri, "Industrial and general administration", Sir I. Pitman & son Ltd, Londres, 1930
- FERGUSON, Niall, "El triunfo del dinero. Cómo las finanzas mueven el mundo", Debate, Massachusetts, Estados Unidos, 2008
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, José Luis, "La dimensión ética de la actividad financiera", Cuadernos de la Cátedra, 3, Cátedra de Ética Económica y Empresarial, Universidad Pontificia de Comillas, 2015

- FERNÁNDEZ, Pedro María, y ESTEFANÍA, Joaquín, "Escándalos contables, la enfermedad moral del capitalismo", Escritura Pública, 19, 2003
- FONTANA, J., "Cambio económico y actitudes políticas en la España del siglo XIX", Ariel, Barcelona, 1973
- FREEMAN, R.E., "Strategic Management: A Stakeholder Approach", Pitman, Boston, 1984
- FRIEDMAN, Thomas, "It's a Flat World, After All", New York Times, 3 Abril 2005, n° 33, en WILLIAMS, Chuck R., "Management", 5ª Edición, South-Western Cengage Learning, Estados Unidos de América, 2009
- FROMM, Erich S., "¿Tener o ser?", Fondo de cultura económica, México
- GAETE QUEZADA, Ricardo, "La responsabilidad social desde la perspectiva de Milton Friedman", 24 de mayo de 2010, Blog personal
- GANDZ, Jeffrey, "Good leaders have more than the right skills", Financial Times, 11 de julio de 2011
- GARCÍA MONTALVO, José, "De la quimera inmobiliaria al colapso financiero. Crónica de un desenlace anunciado", Antoni Bosch Editor S.A., Barcelona, 2008
- GARCÍA-TENORIO RONDA, Jesús y PÉREZ RODRÍGUEZ, María José, "El éxito empresarial. Sus niveles de análisis y formas alternativas para su evaluación". Revista de Dirección y Organización, CEPADE, n° 21, Enero 1999
- GARRIGA, Elisabet y Melé, Domènec, "Corporate social responsibility theories: mapping the territory", Business Ethics, 53(1-2), 2004

GELINIER, Octave, "Ética de los Negocios", Espasa-Calpe, Madrid, 1991

GÓMEZ NAVARRO, José Luis, et al., "Historia universal", 7ª edición, Pearson Educativa de México S.A. de C.V., México D.F., 2004

GÓMEZ-MEJÍA, L.R., BALKIN D.B. y CARDY, R.L., "Dirección y gestión de recursos humanos", Prentice Hall, 3ª edición, Madrid, 2001

GONZALEZ MARTINEZ, Marina, "Trabajo y Profesión en la Vida Contemporánea: La Construcción de Nuevas Identidades y su Crisis en los Procesos de Modernización de las Empresas Contemporáneas", en BAQUEIRO HERNÁNDEZ, Alberto (Coord.), "Ética Actual y Profesional: Lecturas Para la Convivencia Global en el Siglo XXI", Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., México, 2006

GUILLEN PARRA, Manuel, "Ética en las Organizaciones; Construyendo Confianza", Pearson Educación, S.A., Madrid, España, 2006, p. 294. Según definición de Comisión de las Comunidades Europeas: "Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas", COM, 2001, 366. Bruselas. Artículos n. 8 y 21

HABERMAS, J., "Wie ist Legitimität durch Legalität möglich?", en "Kritische Justiz", 1, 1987, p. 16, traducción castellana en "Doxa" (Alicante, 1989)

HAMBURGER FERNANDEZ, Álvaro A., "Ética de la Empresa: El Desafío de la Nueva Cultura Empresarial", Editorial Paulinas, Bogotá, 2004

- HECKSCHER, Eli F., "Mercantilism", Routledge, Londres, 1994
[1931]
- HELD, David, MCGREW, Anthony, GOLDBLATT, David, y PERRATON,
Jonathan, "Transformaciones globales. Economía,
política y cultura", Oxford University Press, México,
2000
- HERM, Gerhard, "Fenicios, el imperio de la púrpura en la
antigüedad". Barcelona: Ediciones Destino, 1976
- HITT, Michael A., BLACK, Stewart J. y PORTER, Lyman W.,
"Management", 2ª Edición, Pearson Prentice Hall,
Estados Unidos, 2009
- HODGETTS, Richard M., HEGAR, Kathryn W., "Modern Human
Relations at Work", 9ª Edición, Thomson-South-Western,
Eagan MN, Estados Unidos, 2005
- HORNGREN, Charles T., SUNDEM, Gary L. y STRATTON, William
O., "Contabilidad administrativa", 13ª edición, Pearson
Educación, México, 2006
- HUGO VEGA, Víctor, "Mercadeo básico", Euned, San José de
Costa Rica, 1991
- HURTADO CUARTAS, Darío, "Principios de administración",
Instituto Técnico Metropolitano, 1ª edición, Medellín,
2008
- IACOVINO, L., "Ethical principles and information
professionals: theory, practice and education".
Australian Academic and Reserarch Libraries, vol. 33,
nº 2, Junio de 2002
- INCIARTE, F., "Liberalismo y republicanismo, ensayos de
filosofía política", EUNSA, Pamplona, 2001

- ITURMENDI MORALES, José, "En torno a la deontología, la función social y la responsabilidad de las profesiones jurídicas", Anuario Jurídico y Económico Escorialense", época II, nº 31, 1998
- JENSEN, M. C. y MECKLING, W. H., "Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure", Journal of Financial Economics, 3, 1976
- JOHNSON, G., SCHOLES, K. y WHITTINGTON, R., "Dirección estratégica", Pearson-Prentice Hall, 7ª edición, Madrid, 2005
- JOSE, A. y THIBODEAUX, M. S., "Managers Perspectives of Institutionalization of Ethics", Journal of Business Ethics, 22, 1999
- JULIOS-CAMPUZANO, Alfonso (de). "Kant, modernidad y derecho cosmopolita", en Castro, A, CONTRERAS, F. J, LLANO, F. H. y PANEA, J. M. (coords.). "A propósito de Kant. Estudios conmemorativos en el Bicentenario de su muerte". Sevilla: Lagares, 2002
- KAN, "Teoría Contingencial", 2003
- KANE, E. J., "Ethical Failures in Regulating and Supervising the Pursuit of Safety Net Subsidies", Indiana State University, Networks Financial Institute Working Paper 2008-WP-12, Terre Haute, Estados Unidos, 2008
- KINDLEBERGER, C. P., "Manias, Panics and Crashes: A History of Financial Crises", John Wiley and Sons, 2ª edición (con Robert Z. Aliber), Nueva York, Estados Unidos, 2005

- KLIKSBERG, Bernardo, "El Pensamiento Organizativo. De los dogmas a un nuevo paradigma gerencial", 12ª Edición, Editorial Tesis, Buenos Aires, 1995
- KOHLBERG, Lawrence, "Stage and sequence: The cognitive-developmental approach to socialization", en Handbook of Socialization: Theory in Research, Editorial D. A. Goslin, Houghton-Mifflin, Boston, Estados Unidos, 1969
- KRUGMAN, Paul y WELLS, Robin, "Introducción a la Economía. Macroeconomía", Worth Publishers, Nueva York, 2006
- LABRADA RUBIO, Valle, "Ética en los Negocios", Esic Editorial, Madrid, 2010
- LANDES, David, "Progreso tecnológico y revolución industrial", Editorial Tecnos S.A., Madrid, 1.979.
- LAWRENCE, Anne T., WEBER, James y POST, James E., "Business and Society: Stakeholder, Ethics, Public Policy", 11ª Edición, McGraw-Hill Inc., Nueva York, 2005
- LEÓN, O. y MONTERO, I., "Diseño de investigaciones. Introducción a la lógica de la investigación en Psicología y Educación", McGraw-Hill, Madrid, 1993
- LEVITT, Theodore, "Globalization of the Markets", Harvard Business Review, Mayo/Junio 1983
- LEWIS, Michael, "Liar's poker", Penguin Book, Estados Unidos, 1.989
- LIPOVETSKY, G., "Individualismo y solidaridad en la cultura empresarial". In: ARGONDOÑA, A. et al. "Ética y empresa: una visión multidisciplinar". Fundación Argentaria/Visor Distribuciones, Madrid, 1997

- LÓPEZ, Carlos, "La ética empresarial como fuente de ventajas competitivas". GestioPolis, 11 de Noviembre de 2000.
- LOZANO, J. Félix y SIURANA, Juan Carlos, "Las comisiones éticas como mecanismo de integración de la ética de las organizaciones", Papeles de Ética, Economía y Dirección, nº 5, 2000
- LOZANO, J. Félix, "La ética en la dirección empresarial: participación y responsabilidad", 1997, en CORTINA, Adela et alii, "Rentabilidad de la ética para la empresa", Madrid, Argenteria-Visor, 1997
- LOZANO, J. M., "Ética y empresa", Editorial Trota, Madrid, 1999
- LOZANO, Josep M., ALBAREDA, Laura y ARENAS, Daniel, "Tras la Responsabilidad Social de la Empresa en España Vista por sus Actores", Ediciones Granica, Barcelona, 2007
- LUCAS MARIN, Antonio, "Sociología para la Empresa", Editorial McGraw Hill-Interamericana, Madrid, 1997
- MAELLA, Pablo, "Las variables y las conductas de la eficacia personal", Occasional paper, OP-174, IESE Business School, Julio de 2010
- MALHOTRA, Naresh K., "Investigación de mercados", Pearson Prentice Hall, 5ª edición, México, 2008
- MAQUIAVELO, Nicolás, "El príncipe", Italia, 1513
- MARCO, G.A., "Ethics for librarians: a narrow view". Journal of Librarianship and Information Science, vol. 28, nº 1, Marzo de 1996

- MARIN CALAHORRO, Francisco, "Responsabilidad Social Corporativa y Comunicación", Editorial Fragua, Madrid, 2008
- MARTIN VIDA, María Ángeles, "Evolución histórica del principio de igualdad y paradojas de exclusión", Universidad de Granada, 2005
- MATZ, Ulrich, "Movimientos ideológicos en la sociedad abierta", en MUÑOZ FERRIOL, Amparo, "La doble dimensión de la sociedad abierta y el papel de la discusión crítica", Quaderns de filosofia i ciencia, 41, 2011
- MAXWELL, John C., "Ética: La Única Regla Para Tomar Decisiones", 1ª Edición, Editorial Unilit, Miami, Florida, Estados Unidos, 2005
- MAXWELL, John C., "There's No Such Thing as Business Ethics: There's Only One Rule for Making Decisions", Warner Books, Estados Unidos, 2003
- MCGUIRE, Joseph W., "Business and Society", McGraw-Hill, New York, 1963
- MCINTOSH, Malcolm, LEIPZIGER, Deborah, JONES, Keith L. Y COLEMAN, Gill, "Corporate citizenship successfully strategies for responsible companies", Financial Times Pitman Publishing, Londres, 1998
- MCNEILL, William H., "La civilización de occidente", Editorial de la Universidad de Puerto Rico, 6ª edición, San Juan de Puerto Rico, 1967
- MEIRELLES, A. de M. y GONÇALVES, C. A., O que é estratégia: histórico, conceito e analogias. In: GONÇALVES, C. A., REIS NETO, M. T. y GONÇALVES FILHO, C. (Orgs.).

- "Administração estratégica: múltiplos enfoques para o sucesso empresarial". Belo Horizonte, [s.n.], 2001
- MELÉ, Domènec, "La necesidad de la ética en la dirección: siete razones de peso", Revista de Negocios del IEEM (publicado en la Revista de Antiguos Alumnos del IESE, julio-septiembre 2012), diciembre 2012
- MELÉ, Domènec, "Management Ethics: Placing Ethics at the Core of Good Management", Palgrave MacMillan, New York, 2012
- MELÉ, Domènec, "Políticas de Ética Empresarial: posibilidades y limitaciones", Papeles de Ética, Economía y Dirección, n° 5, 2000
- MELÉ, Domènec, "Siete principios para recordar", Revista de Antiguos Alumnos del IESE, n° 118, julio-septiembre 2010
- MELÉ, Domènec, "Trabajo decente y trabajo con sentido", Occasional Paper, Ed. IESE, Febrero de 2010
- MENDOZA, E. y TERRONES, M. E., "An Anatomy of Credit Booms: Evidence from Macro Aggregates and Micro Data", National Bureau of Economic Research, NBER Working Paper N.º 14444, Cambridge, MA, Estados Unidos, 2008
- MERTON, Robert, "Teoría y estructuras sociales", Fondo de Cultura Económica, México, 1964
- MEUNIER ACHILLE, Dauphin, "Historia de la Banca", Editorial Vergara, Barcelona, 1958
- MILLER, R. T., "Morals in a Market Bubble", University of Dayton Law Review, Cambridge, Estados Unidos, 2009

- MINTZBERG, H.; QUINN, J. B., "The strategy process: concepts, context, cases", 2ª edición, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey (Estados Unidos), 1991
- MOLLENKAMP, Carrick, HAGERTY, James R., y SIMON, Ruth, "Mortgage Hot Patatoes", World Count 668, Wall Street Journal, Estados Unidos de América, 15 de febrero de 2007
- MONTES PAÑOS, Emilio, "Tratado de seguridad e higiene", Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1992
- MORROS RIVERA, Jordi y VIDAL MARTINEZ, Isabel, "Responsabilidad Social Corporativa", Editorial Fundación Confemetal, Madrid, 2005
- NASH, Laura L., "Good Intentions Aside: A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems", Harvard Business Press, Boston, 1990
- NUNNALLY, Jum C., "Psychometric theory", 2ª Edición, McGraw-Hill, Nueva York, 1978
- PALMER, E., "Multinational Corporations and the Social Contract", Journal of Business Ethics, nº 31, vol. 3, 2001
- PALUSZEK, John L., "Business and Society: 1976-2000", New York: Amacom, 1976
- PENA, Roberto, "Ética y estrategia en un marco teórico referencial de la ética de los negocios", RAC, Edição Especial, 2004
- PENIAS SOLERA, Santiago, "La quita y la conversión de los acreedores bancarios. El bail-in", WP-2013-1012-BA, Instituto de Estudios Bursátiles, marzo de 2013

- PÉREZ RIESTRA, Rosa Nilda, "El comportamiento moral en las organizaciones: una perspectiva desde la ética de la empresa", Tesis Doctoral, Madrid, 2010
- PÉREZ VENTURA, Juan, "¿Qué es y cómo funciona la deslocalización de empresas", United Explanations, Mayo de 2013
- PIEPER, J., "The Four Cardinal Virtues: Prudence, Justice, Fortitude, Temperance", University of Notre Dame Press, Notre Dame, Estados Unidos, 1966
- POLO, L., "La ética y las virtudes del empresario. Entrevista a Leonardo Polo" , Atlántida, 1993
- RAJAM, Raghuram G., "Has financial development made the World riskier?", The National Bureau of Economic Research, Working paper n° 11.728, Noviembre de 2.005
- Revista Económica, Instituto Argentino para el Desarrollo Económico, número 149, 1997
- REYES PONCE, Agustín, "Administración de personal II. Sueldos y salarios", Editorial Limusa Grupo Noriega Editores, México, 2004,
- ROBBINS, Stephen P. y COULTER, Mary, "Administración", 8ª Edición, Pearson Prentice Hall, México, 2005
- ROBBINS, Stephen, "Comportamiento Organizaciones", Editorial Prentice-Hall, México, 2004
- RODRIGUEZ LUÑO, Ángel, "Ética General", 5ª Edición, Ediciones Universidad de Navarra S.A., 2004
- RODRÍGUEZ OCAÑA, E. y MENÉNDEZ NAVARRO, A., "Historia de la salud laboral en España. Salud, trabajo y medicina en

la España del siglo XIX. La higiene industrial en el contexto antiintervencionista", Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 2005, 8 (2),

RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la empresa para empresarios y profesionales", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Hato Rey, 2001

RODRIGUEZ RUBIO, Andrés, "Ética de la Empresa", Publicaciones Puertorriqueñas, Inc., Puerto Rico, 2001

ROSENBLOOM, R.S., "Leadership, Capabilities, and Technological Change: The Transformation of NCR in the Electronic Era", Strategic Management Journal, vol. 21, 2000

SAHLMAN, W. A., "Management and the Financial Crisis (We have met the Enemy and He is us...)", Harvard Business School, Working Paper 10-033, Boston, Estados Unidos, 2009.

SCHAEFER, Richard T., "Introducción a la Sociología", 6ª Edición, Mc Graw-Hill Interamericana de España, Madrid, 2006

SCHMITZ, Leonhard, "Argentarii, bankers or money changers"; in SMITH, William, "A dictionary of Greek and Roman Antiquities", John Murray, Londres, 1875

SERRANO RUIZ-CALDERÓN, José Miguel, "Sólo al estudiar ética de los negocios caemos en la cuenta de la candidez de Nietzsche", Blog de bioética y libertades públicas, junio de 2013

SHAFRITZ, J.M. y OTT, J.S., "Classics of organization theory", 2ª edición, The Dorsey Press, Chicago, 1987

SHAW, Willian H., BARRY, Vincent, "Moral Issues in Business", 10ª Edición, Thomson, Wadsworth, Estados Unidos, 2007

SIMONS, R., "Levers of Control", Boston, Havard Business School Press, 1995. GOODPASTER, Kenneth E., "Ethical Imperatives and Corporate Leadership", 1991, en FREEMAN, R. Edward (edit), "Business Ethics. The State of the Art", New York, Oxford University Press, 1991

SINN, H. W., "The End of the Wheeling and Dealing", CESifo Forum, 3-5, 2008

Sobre la diversidad de la fuerza de trabajo y sus consecuencias, véase MILLIKEN, F.J. y MARTINS, L.L., "Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups", Academy of Management Review, 21, 1996

SOLOMON, Robert C., "On Ethics and Living Well", Thomson Wadsworth, Estados Unidos, 2006

STEVENS, N.D., "The new ethics", Library Hi Tech, vol. 4, n° 4, Winter 1986

TABOADA BELLER, Walter, "El Estudio de la Ética y las Morales Particulares", en BAQUEIRO HERNÁNDEZ, Alberto (Coord.), "Ética Actual y Profesional: Lecturas Para la Convivencia Global en el Siglo XXI", Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., México, 2006

TALEB, N. N., "The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable", Random House, New York, Estados Unidos, 2007

- TAMAMES, Ramón, "Para salir de la crisis global. Análisis y soluciones. Propuestas para España y Latinoamérica", EDAF, Madrid, 2009
- TERMES, Rafael, "Ethics in Financial Institutions"; en ARGANDOÑA, A., dir. The Ethical Dimension of Financial Institutions and Markets, Springer Verlag, Berlín, 1995
- TORRES, M., "Getting Business off Steroids"; en FRIEDLAND, J., dir. "Doing Well and Good: The Human Face of New Capitalism", Information Age Publishing, Charlotte, Estados Unidos, 2009
- VALLAEYS, François, DE LA CRUZ, Crsitina y SASIA, Pedro M., "Responsabilidad Social Universitaria, Manual de primeros pasos", McGraw-Hill Interamericana Editores, Banco Interamericano de Desarrollo, México, 2009
- VAZQUEZ OTEO, Orencio, "La Información en Torno a la Responsabilidad Social Corporativa", en GALINDO GARCÍA, Ángel, FERNÁNDEZ OLIT, Beatriz, (Coords.), "Responsabilidad Social Corporativa y Medios de Comunicación Social", Publicaciones Universidad Pontificia de Salamanca, 2007
- VELASQUES, Manuel G., "Ética en los Negocios: Conceptos y Casos", 4ª Edición, Prentice- Hall, México, 2000
- VELASQUEZ, Manuel G., "Business Ethics: Concepts and Cases", 5ª Edición, Prentice Hall, New Jersey, Estados Unidos, 2002
- VENTOSA GARCÍA-MORATO, Montse, "Gestión de la diversidad cultural de las empresas", Club de Excelencia de la Sostenibilidad, Fundación Bertelsmann, Barcelona, 2012

- VICTOR, B. y CULLEN, J.B., "The organizational bases of ethical work climates." *Administrative Science Quarterly*, 33, 1988
- VIGURI BRETON, Carlos, "Ética Interna en la Organizaciones Lucrativas", en HERNÁNDEZ BAQUEIRO, Alberto (Coord.), "Ética Actual y Profesional: Lecturas Para la Convivencia Global en el Siglo XXI", Internacional Thomson Editores, S.A. de C.V., México, 2006
- VIÑALS, Ángel, "Política comercial exterior en España (1931-1975)", Banco Exterior de España, Servicio de Estudios Económicos, Madrid, 1979
- VIVES, Antonio, "Rankings de RSE y el fraude de Volkswagen", *Cumpetere*, una mirada crítica a la Responsabilidad Social de la Empresa en Iberoamérica, septiembre de 2015
- WALKER, Jay L, "The complete book of Wall Street Ethics", William Morrow, Nueva York, 1987
- WEIDENBAUM, M., "Outsourcing is a good thing-mostly", *USA Today*, Vol. 132, n° 2708, Mayo de 2004
- WEISS, Joseph W., "Business Ethics, A Stakeholder and Issues Management Approach", 3ª Edición, Thomson South-Western, Quebec, Canadá, 2003
- WEISS, Joseph W., "Ética en los Negocios", 4ª Edición, Thomson South-Western, México, 2006
- WITTMANN, S., "Ethik-kodex und Ethik-Kommission". *Beitrage und Berichte* n°. 69. Institut für Wirtschaftsethik, St. Gallen, 1995

WRIGHT, P. et al., "Administração estratégica: conceitos",
São Paulo: Atlas, 2000

ZUÑIGA, M., "Evaluaciones de personal", Ed. Mc Graw Hill,
México, 2006

Páginas web

<http://asesordebolsa.blogspot.com>: Asesor de Bolsa

<http://datateca.unad.edu.co>: Universidad de los Andes

<http://economia-globalizacion.blogspot.com.es>: Web docente
"Economía de la Globalización". Universidad de
Alicante

<http://economy.blogs.ie.edu>: Blog de Economía del IE
Business School

<Http://espanol.netxclient.com>: Net Exchange

<http://eur-lex.europa.eu>: Normativa de la Unión Europea

<http://josemiguelherrero.blogspot.com.es>: Blog personal
Dr. José Miguel Serrano

<http://observatoriorsc.org>: Observatorio Responsabilidad
Social Corporativa

<http://unctad.org/>: UNCTAD ("United Nations Conference on
Trade and Development")

<http://www.bls.gov>: Bureau of Labor Statistics, United
States Labor Department

<http://www.bnpparibas.es>: BNP Paribas

<http://www.bls.gov>: Bureau of Labor Statistics, del United States Labor Department

<http://www.compromisorse.com>: Compromiso RSE

<http://www.elblogsalmon.com>: El Blog Salmón

<http://www.eleconomista.es>: Diario El Economista

<http://ec.europa.eu/eurostat>: Eurostat

<http://www.expansion.com>: Diario Expansión

<http://www.google.com>: Google

<http://www.inditex.es>: Inditex

<http://www.ine.es>: Instituto Nacional de Estadística

<http://www.invertiren bolsa.info>: Invertir en Bolsa

<http://www.rankia.com>: Rankia

<http://www.ucm.es>: Universidad Complutense de Madrid

<http://www.uv.es>: Universidad de Valencia

<http://www.wikiteka.com>: Wikiteka

<http://www.wsj.com>: Wall Street Journal

<http://www.yahoo.com>: Yahoo

<https://www.sec.gov/>: Securities and Exchange Commission

Normativa

Directiva 2003/6/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de enero de 2003 sobre las operaciones con información privilegiada y la manipulación del mercado (abuso de

mercado)

Informe sobre el Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, Comisión de las Comunidades Europea, Bruselas, 2002

Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, modificada por la Directiva 2011/61/UE, refundida en Directiva 2014/65/UE, de 15 de mayo de 2.014, relativa a los mercados financieros.

<http://www.boe.es/doue/2014/173/L00349-00496.pdf>

Diccionarios

Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española
23^a Edición, 2014

Dicionário de Redução da Pobreza,

Enciclopedia Jurídica OMEBA, 1967