

# Una mirada y reflexión ética de la empresa

En nuestro tiempo se habla mucho de ética, se escribe mucho de ética. Incluso, puede llegar a plantearse que existen distintas éticas según las circunstancias en que se encuentre la persona. Pues bien, también en el ámbito económico la ética es una ciencia que trata del comportamiento humano de acuerdo con la recta razón. Una verdadera ciencia ética no puede desentenderse de las relaciones humanas de las que derivan el amor, la justicia, la lealtad, el respeto.

## Resumen ejecutivo

Las siguientes reflexiones resumen una parte de mi actual pensamiento acerca de una visión social de la empresa. A esta organización hay que considerarla ya como el lugar natural del ejercicio del trabajo humano. Por eso, el estudio de éste ha de ocupar, hoy, un sitio central en cualquier análisis de la realidad empresarial que aspire a ser completo.

Es evidente que los agentes ético-morales son, en primera instancia, las personas. Ellas son las que, salvo casos excepcionales, satisfacen las condiciones que debe reunir un ser para que se le considere sujeto de moralidad. Sin embargo, también resulta difícil negar que las organizaciones sociales –y entre ellas, las empresas– gozan de gran complejidad estructural suficiente como para ser también tratadas como agentes morales, a las que tiene sentido pedir cuentas de sus acciones y de las consecuencias de éstas.

Si el “servicio” que una empresa presta a la sociedad va frontalmente contra la dignidad humana, la ética rechazará dicha empresa. De otra parte, conviene recordar que las remuneraciones deben ser, en todo caso, dignas, y que el beneficio obtenido debe ser alcanzado sin fraude, coacción o engaño.

También, la ética aplicada a la empresa implica que el trabajo esté bien realizado técnicamente, con conciencia de su trascendencia social, en un ambiente de razonable austeridad, sin olvidar el compromiso medioambiental y en un clima de libertad y de responsabilidad.

*Por los profesores:* Horacio Sanhueza Burgos, Profesor Instituto de Administración, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Austral de Chile. / Francisco Lotito Catino, Profesor Adjunto, Instituto de Administración, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Austral de Chile.

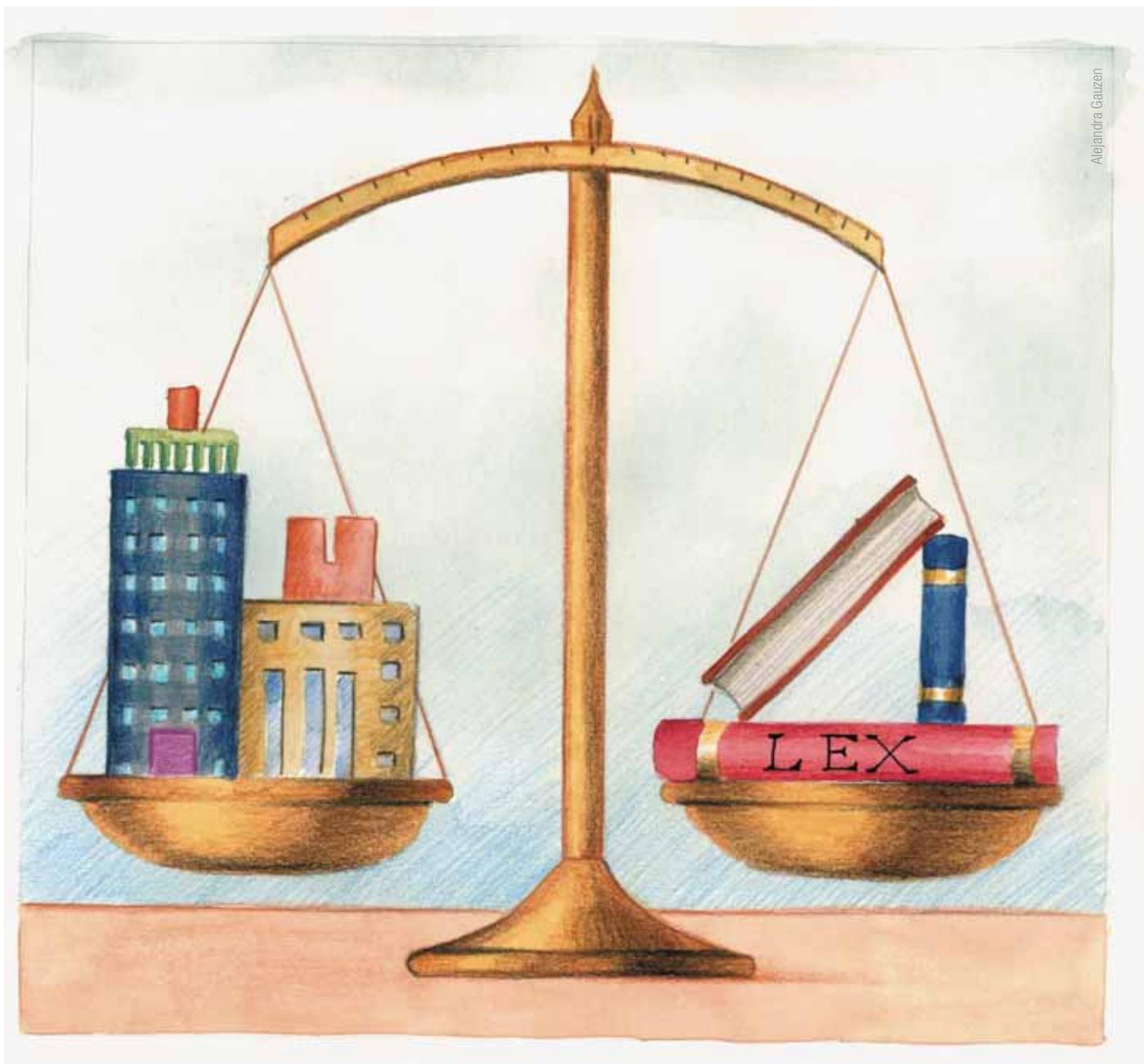


## Introducción

Hoy en día el éxito económico, la obsesión de la notoriedad y la sed de poder son elementos que mueven, nos guste o no, la conducta de muchas personas. Sin embargo, con la ética en la mano hay que señalar, sin complejos, que si el éxito económico –el dinero–, la notoriedad o el poder se obtienen fuera del marco de la dignidad humana, nos encontramos con personas cuya calidad profesional es nula. ¿Por qué? Porque la calidad ética es parte integrante de la calidad profesional de cualquier persona. Separar ética y

competencia profesional es un error no menor de nuestro tiempo que está en la base de innumerables atropellos a la dignidad humana y al progreso social.

Desde el punto de vista de la ética empresarial debe tenerse bien presente que los empleados de las organizaciones son seres humanos y, por tanto hombres y mujeres libres que aspiran a desarrollarse como personas. Por eso, la empresa debe ser también un entorno en el que se puedan ejercer los derechos humanos y los valores de una ética cívica, en el que la consideración humana presida todas las re-



El rendimiento, la productividad, han sustituido a la vocación de hacerse persona por el trabajo y ha medido las necesidades humanas en términos de salario. Falta, en todo esto, una visión de tiempo libre como protagonista de la libertad en el ambiente empresarial. Tiempo libre en cuanto opuesto al tiempo necesario para ganarse la vida.



laciones que se produzcan.

Una filosofía moral desde los hechos presupone un juicio de valor de los mismos: presupone un antecedente que, en sana lógica, ha sido legitimado con antelación. Admitir o rechazar ciertos datos que se dan en el acontecer diario de las organizaciones empresariales es ya un acto ético, en el que se aprueba o se censura una concepción determinada de empresa.

Y aquí reside el peligro: este acto previo admitido o censurado puede hacerse en virtud de un postulado, de una doctrina, de un prejuicio o de una concepción de la persona puesta en situación de empresa. Si se trata de un postulado, se renuncia a la legitimación del principio ético, se acepta algo que se admite sin justificación moral. Debe retirarse este modo de proceder. El caso de la doctrina (entendida como ideología), no es más convincente. Una ideología está amenazada de racionalización según los intereses que han sido puestos en juego. En ocasiones, puede suponer un abuso conceptual de la realidad. La tercera posibilidad, el prejuicio, difícil de constatarlo en la práctica, tampoco ayuda demasiado puesto que el pre-juicio escaparía de las determinantes empresariales. En conjunto, la ideología, el postulado ni el prejuicio llegan a plantearse los fundamentos éticos de la validez de la actividad empresarial. Nos queda una opción: partir de una antropología puesta en situación de empresa.

Comencemos aclarando lo que entenderemos por antropología. Para evitar errores que criticamos en otras concepciones éticas, la antropología que nos sirve como marco de referencia ético la aceptamos en cuanto concreta y crítica. Concreta, por su permanente referencia espacio-temporal, determinada históricamente, comprometida con ciertos objetivos que obedecen a necesidades de clase, dignidad y desarrollo humanos. Crítica, por la revisión incansable del devenir empresarial, más allá de los logros materiales a que la estructura capitalista o “neoliberal” parece someterlo. En todo caso, la debemos entender como una resultante de las relaciones entre personas, puestas en situación de productividad, pero que esta productividad no agota o minimiza su sentido político-existencial. Sobre estas bases, pretendemos insinuar algunas constantes que den a los resultados éticos una perspectiva de universalidad, puesto que una ética que se precie de tal no puede flotar sobre las cambiantes oportunistas, hecho que tarde o temprano se tornaría contra los más débiles.

### Ética: Más que un concepto, una praxis

Entendida la antropología como la ciencia de las hominizaciones en cuanto comprometidas en la empresa, agregamos ahora que la praxis y no la conceptualización da al quehacer ético su dimensión específica con vista a las res-



pensabilidades en juego. Dicho con otras palabras: lo decisivo de la ética empresarial –como de cualquier otra rama de la denominada ética aplicada–, no consiste en formar el modo de pensar o, por lo menos, no termina en ese objetivo, sino que persigue informar la conducta. Es innegable que en todo esto la conciencia juega un rol de importancia capital. A ella se ha reservado la capacidad humana de juzgar y enjuiciar. Es verdad que una conciencia formada e informada de hechos configura el hacer ético. Pero a veces ocurre que formación de la conciencia e información del comportamiento no coinciden: no se puede suponer que el saber ético se traduzca necesariamente en compromiso ético: el “saber ético” no genera la motivación praxica requerida para la conducta correspondiente. Esta ruptura ha sido uno de los errores más repetidos por la ética tradicional.

La cultura llamada accidental ha sido prolija en pensar con aciertos de sistema, pero a la vez no ha escatimado fechas tan nefastas como las correspondientes a las guerras mundiales, a las depresiones económicas .

Informar la conducta quiere decir hacer viable en el cada día profesional un sentido de responsabilidad, en el que el beneficio principal de la actividad repercute en favor de la persona y menos para la cuenta corriente, para la nueva emisión de acciones o, lo que sería aún peor, para consolidar los privilegios de unos pocos y devastar el medio ambiente. Solo el ser humano concreto, unido por el trabajo, debe ser el que recoge las mejores ventajas de la acción empresarial. En consecuencia, se trata de que la persona que es colaboradora en la actividad empresarial adquiera realización de sí mediante la realización del otro.

El otro, la empresa, es la situación creada por la comunidad de trabajo humana. El fracaso de la empresa habría de consistir, en primer lugar, en la traición, sistematizada a la humanización de los miembros que la componen.

Profundicemos en esta idea. La dimensión ética del que-hacer de la empresa se ha de medir por el grado de realización de las personas en ellas comprometidas –en lo interno y externo– en cuanto valor. El criterio para la aceptación o la censura de los modelos empresariales en la actualidad vigentes corresponde al grado de realización de los valores humanos en cuanto mensurables por el trabajo. Por tanto, una ética empresarial no puede basarse si no es por la mediación de la determinación específica del hombre en cuanto a sujeto comunitario de trabajo. El trabajo manual, técnico, administrativo, intelectual, erige la estructura ética sobre la que recaen los derechos del juicio ético. El capital no juega un papel prioritario en este caso si no es en cuanto representado por el trabajo de sus poseedores. El “voto” del capital debería medirse por horas de trabajo acumuladas y no por los poderes que se le han asignado desde las ventajas de su eventual monopolio. Pero

para que esto sea posible, habría que purificarlo primeramente de la acumulación de plusvalías que no le corresponden. No pocas veces, una “ética del poder” ha pasado por alto la primacía de los “dueños” de la empresa sin descender a análisis más concretos y sujetos a realidad. Para una ética de la empresa es requisito dar un módulo de apreciación que unifique a todos los componentes de la misma. Se estima que ese módulo es el trabajo.

Lo que pone en tela de juicio una ética basada en la persona como trabajadora es asunto sumamente delicado. Porque el trabajo está estimado en cuanto rendimiento o productividad y, aunque este aspecto reviste su importancia, no constituye su dimensión peculiar; el trabajo y la dignidad de la persona, el trabajo y las necesidades propias y de la familia, el trabajo y el acceso a la comunidad, el trabajo y la promoción humana, el trabajo y el sentido de la vida pregonan a los cuatro vientos por donde debe encaminarse una ética orgullosa de defender al ser humano. Y afirmamos que una empresa basada en la condición distintiva humana no puede echar por la borda la referencia inmediata y específica del trabajo a su trabajador, porque estas personas, y solamente éstas, tienen el privilegio de significar la actividad de la empresa. Trabaja el obrero u obrera, el empleado o empleada, el mando medio, el técnico, el directivo... El trabajo en cuanto proyección de quien lo realiza es, a no dudarlo, el dueño auténtico de toda empresa éticamente defendible.

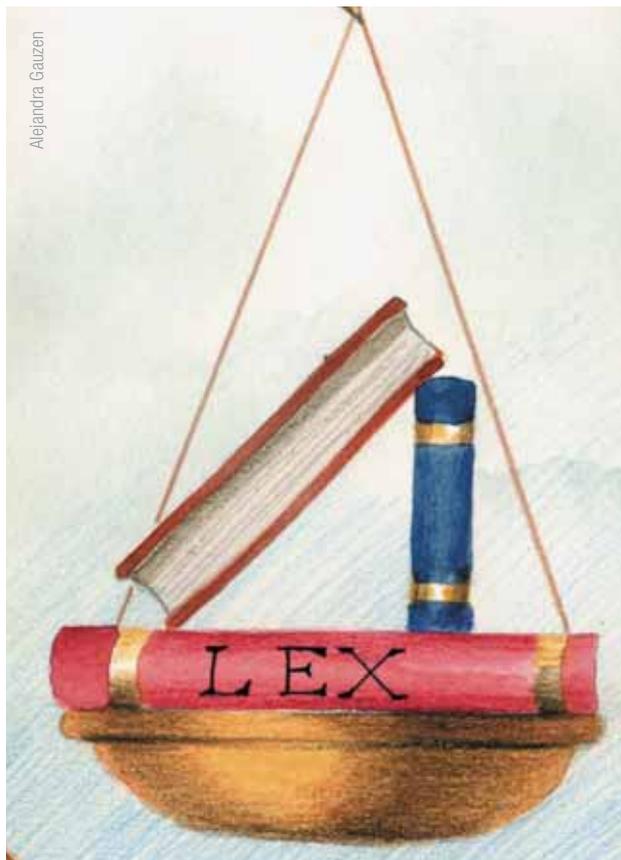
### ¿Qué significa la persona en cuanto trabajadora?

En el trabajo se ha prometido y se promete utópicamente el diseño de la sociedad. Por lo menos, cuando se verifica desde la libertad, la vocación de ser persona se ofrece como respuesta a la vecindad de necesidades compartidas. El trabajo contemplado en su acción global y totalizante de la comunidad (por tanto, más allá de los estrechos límites de la individualidad egoísta) lleva siempre consigo el signo de la transformación. Por esto mismo, también, tiene palabra de futuro. Cuando tal cosa no ocurre, se impone la rutina o la lucha entre posiciones antagónicas. El significado más profundo de estas posiciones antagónicas no consiste en limitar el sentido del trabajo a una evaluación salarial sino cuando la persona que trabaja ha sido reducida a términos de productividad o eficiencia material; cuando el trabajador o trabajadora ha sido medido, en ese momento surge su alienación y, por eso mismo, el derecho a la protesta, la lucha y la rebeldía. Esta “mecanización” del esfuerzo humano es uno de los escándalos de cualquier sistema de producción que basa su consistencia en el puro rendimiento.

El rendimiento, la productividad, han sustituido a la vocación de hacerse persona por el trabajo y ha medido las necesidades humanas en términos de salario. Falta, en todo



En una fábrica de calzados, a modo de ejemplo, en la que un empleado se dedica a la fabricación de relojes en las horas hábiles de trabajo, la censura de su acto no podrá ser explicado suficientemente desde el contenido, la finalidad ni sus actitudes. No obstante, esta persona ha roto las relaciones con la empresa de calzados, relaciones que lo han constituido en sujeto trabajador dentro de un tipo concreto de negocio.



esto, una visión de tiempo libre como protagonista de la libertad en el ambiente empresarial. Tiempo libre en cuanto opuesto al tiempo necesario para ganarse la vida.

Pero si el trabajo recuperara su estatuto humano y, por tanto, se inscribiera en el proceso transformador de las comunidades en cambio permanente, cada vez que avance en esa línea, diseñaría una esperanza, esto es, una sociedad que hablara de futuro como de aquello hacia lo que tiende con la fatiga de hoy y las ilusiones que vienen de lejos, no del pasado, sino del futuro prometedor. Porque el trabajo esperanzador no está avalado por el pasado, ni siquiera por el hoy inmediato, sino que toma su inspiración de ese mañana que es vivido como esperanza.

En este lento y sudoroso proceso de humanización a través del trabajo, proceso a la vez de socialización y de "politización" transformador, es donde la ética se siente firme y capaz de mostrar el valor de la vida humana en cuanto trabajada. O dicho de otro modo, la actividad específica del esfuerzo humano, es decir, la impulsión de la comunidad hacia los fines que la justifican por motivos de trabajo, es el equivalente práctico de una ética que juzga por dignidades y servicios, por justicia y fraternidades la consolidación de la convivencia humana, que erige su razón de existir en el trayecto que el trabajo programado ofrece como fuente de creatividad e iniciativa de futuro.

En cierto sentido, se trataría de un trabajo utópico por cuanto las metas sociales a las que tiende se esfuman más allá de las relaciones parciales e imperfectas que de dichas metas acceden a la percepción de presente de la historia del trabajo.

### Éticas de actitudes, de relaciones: la persona puesta en consideración

Lo dicho hasta ahora tiene una consecuencia: la ética de empresa se revela contra una ética de retazos, de recetas y casuística. Es antropológicamente globalizante porque no se conforma con moralizar ciertos actos externos que conducen o intervienen en la producción de bienes tangibles o intangibles. Por el contrario, sus ambiciones la llevan a instituirse en los niveles más profundos de sentido allí donde los mejores intereses humanos aspiran a generar actitudes promotoras de una praxis humanizante, que recibe en sí los rendimientos del quehacer empresarial.

Se ha dicho que los actos objeto de ética se justifican o se condenan por su finalidad o por el contenido específico de cada uno de ellos. En este caso, la persona que trabaja se ve a sí misma moviéndose entre los dos términos de su hacer: el término de donde proviene su actuar y el término al que tiende. Por ejemplo, un cajero que toma para sí cierta cantidad de dinero, la censura de su acto le viene dada por el hecho del hurto, en sí viciado, y por el último destino que



lo determina al concederse un beneficio que no deriva de su trabajo. Pero este modo de ver las cosas, no siempre desestimable, da la impresión de colocar al dueño de sus actos al margen de su condición de protagonista.

No basta afirmar el que la finalidad de su acto lo representa. Una ética de actitudes, elige, en cambio, el punto de partida de las posiciones o negaciones que han sido adoptadas por la persona, antecedentemente a las formas concretas que revisten sus acciones. Una actitud es como el troquel generador de significados morales. Una actitud éticamente positiva o negativa cambia el signo que enjuicia los hechos –por lo menos, en parte–, cambia el valor del contenido y de la finalidad. En el ejemplo anterior, el mismo acto adquiere valoración diferente según se trate de un hábito no sometido a crítica o de un acto aislado.

La gravedad y las consecuencias punibles son diferentes. En el supuesto de que el hurto obedece a un acto sin antecedentes observados en el ladrón, el hurto carece de relación con el sujeto. Pero no así en el otro supuesto: el hurto es una proyección del propio individuo. Las empresas que no se han preocupado mayormente por revisar la ética de sus actividades, la culpabilidad en la que han incidido puede estimarse como una prolongación de los hábitos de trabajo, con todas las conexiones posibles a que da lugar la transgresión moral.

No cabe duda de que la ética de actitudes penetra más sutilmente en el meollo de la cuestión y su juicio aquilata con más firmeza la significación moral de los actos humanos. Existe mayor culpabilidad cuando se trata de proyecciones que cuando éstas no existen. En una sociedad inmoral, los delitos pueden considerarse como proyecciones del sistema tácitamente admitido para prosperar y privilegiar a los poderosos de turno.

Sin embargo, estimo que lo señalado hasta aquí no es suficiente para iluminar la ética o filosofía moral que debe regir las actividades de las empresas... Un mandamiento del decálogo o código moral de la iglesia católica –“honra a tu padre y a tu madre”– parece invitar a una reflexión más allá de la ética de actitudes. Superando la tradicional e infantil interpretación de este mandamiento, lo que se pone sobre el tapete de la discusión es la honestidad de las relaciones humanas entre los sujetos que ocupan los diversos estamentos y funciones aunados por tareas que corresponden a la empresa.

El sentido ético del quehacer de cada trabajador o trabajadora viene formulado por la especificidad con que el sistema de relaciones recae sobre la persona: es, a saber, la modalidad ética como la persona entiende las relaciones con la empresa en orden a los fines que la consisten. Este sistema de relaciones constituye esa totalidad que da significado a cada parte, elemento o dato del conjunto.

En una fábrica de calzados, a modo de ejemplo, en la que un empleado se dedica a la fabricación de relojes en las horas hábiles de trabajo, la censura de su acto no podrá ser explicado suficientemente desde el contenido, la finalidad ni sus actitudes. No obstante, esta persona ha roto las relaciones con la empresa de calzados, relaciones que lo han constituido en sujeto trabajador dentro de un tipo concreto de negocio.

Pero quizá lo más representativo de una moral de relaciones venga dado por el hecho de que coloca a la persona en situación de afirmar o negar un compromiso asumido libremente... o con libertad de necesidad. El ser humano, tan pronto como es privado de sus relaciones, pierde algo de su identidad, se transforma en un ser abstracto, se diluye la incidencia de la historia en él y él en la historia. Es precisamente por sus relaciones por las que se constituye miembro de la comunidad. En esta referencia metaindividual surgen las verdaderas preguntas de la ética. El ser humano adquiere, por tanto, sentido y significado en virtud de la naturaleza de sus relaciones: aquella totalidad que nace como consecuencia de todo esto parece ser el objeto de la ética. Una verdadera ciencia ética no puede desentenderse de las relaciones humanas de las que derivan el amor, la justicia, la lealtad, el respeto. De esta manera, una ética concreta se caracteriza no porque se tome a la persona como una individualidad escueta o simple, sino porque le ha devuelto todo el sistema de relaciones de donde emana la complejidad de su existencia vital.

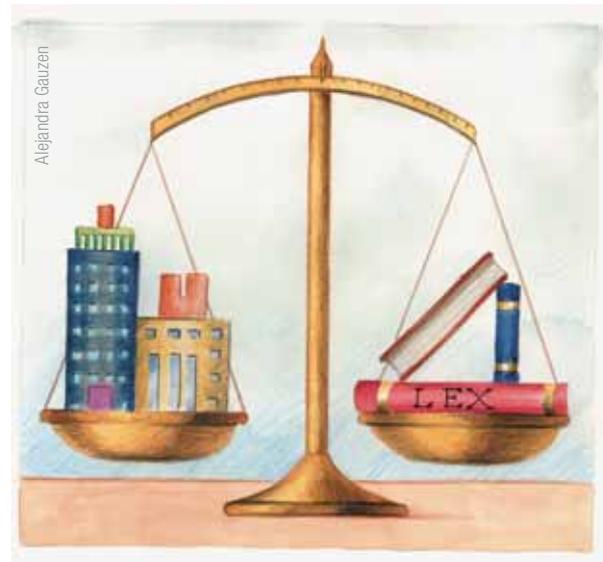
### La empresa, entidad de relaciones humanas

Claro que cuando la persona establece su sistema de relaciones con una comunidad no lo hace con la asepsia con la que otros animales establecen las suyas. La persona, relacionándose con la persona, hace cultura, historia y descubre su destino. Ahora bien, cada una de estas dimensiones de la profundidad humana toman sesgos específicos en cada una de sus actividades: matrimonio, política, deporte, religión, profesión... Pero, si han sido pensadas antropológicamente, cada una de estas áreas se manifestará como portadora de sentido, esto es, como develadora –a través de la actividad desarrollada– del carácter progresivo y constructor del ser humano.

Ciñéndonos a las variables que configuran la empresa, ésta nace como consecuencia de la cooperación humana en orden a garantizar un cierto nivel de satisfacción de necesidades y a conseguir las seguridades que son requeridas por la naturaleza de la convivencia. Estas satisfacciones y seguridades obligan a la persona a trabajar. Pero puesto en situación de comunidad, ya no son sólo sus necesidades individuales y de su familia o grupo más cercano las que alimentan la creación de negocios, industrias y centros de diversas



**Las democracias, si son fieles a sí mismas, tratan de superar esta división mediante agrupaciones de diversa índole, en que la debilidad de muchos se refuerza por el mutuo apoyo, la solidaridad y la unidad de intereses en juego.**



Alejandra Gauzen

actividades empresariales, sino que, rebasando los intereses privados, se proyectan otros que miran hacia unidades superiores de la sociedad y de relaciones humanas. En todo caso, las perspectivas que se conjuntan en torno al quehacer de las empresas deben considerarse bajo el prisma del trabajo, mental y físico, porque por éste cubre los horizontes que inciden en la creación de comunidades de trabajo.

Con el avance del tiempo y creciendo las complejidades de la vida humana, las primeras motivaciones pueden quedar desplazadas por otras más profundas o, incluso, menos referidas a las inmediatas, pero aún así, el trabajo permanece como criterio máximo de relaciones. Estas, se circunscriben a determinadas funciones, pero que corresponden a niveles de estructura más o menos desarrollados.

Toda función se manifiesta dependiendo de la estructura que la sustenta. En este sentido, se puede afirmar que siempre que la conducta humana reproduce constantes de funciones similares en circunstancias históricas que aparentemente no tienen conexión entre sí, se topa con manifestaciones estructurales más o menos profundas. Por esto, la ética necesita hoy no sólo análisis funcionales sino también estructurales.

Las funciones aparecen como una operación no autónoma sino dependiente de un sistema al que sirve; como una proyección de ese sistema cuyo valor se mide por la fidelidad a éste y por la correlación con otras funciones; que proviene su razón de ser de la totalidad o sistema y no del valor que tenga en sí; finalmente, las funciones repiten constantemente un modelo sistematizado y sólo se modifican en cuanto lo permite este modelo. En la actualidad, las sociedades tienen organizada toda su actividad no sólo en funciones sino sobre todo en modelos culturales. La empresa no escapa a este hecho. De lo cual se deduce que para dar una respuesta ética a las condiciones en que se desenvuel-

ven hoy las empresas, no basta considerar el trabajo en cuanto función de producción o de relaciones humanas sino que es una urgente necesidad descender a los límites de la estructura. Pues ésta es el todo generador de funciones, con leyes de composición del quehacer empresarial, que se enriquece con el juego escueto de sus autotransformaciones y que rechaza el recurso a medios extraestructurales.

De esta manera, el planteamiento de funciones y estructura en el seno de la empresa nos ha llevado a detectar el sistema de relaciones más complejo de la vida humana. En nuestras sociedades, lo que ocurre a menudo en estos casos es que los criterios de acción y reacción en términos de dialéctica económica giran en torno al poder, a la acumulación, a la posesión; en, definitiva a someter y rentabilizar. La estructura que se patentiza en muchas culturas, aparentemente con escasas relaciones entre sí, es que el ser humano se encuentra predispuesto para generar automáticamente determinados modelos cuyo eje constante está montado sobre el poder de unos contra la debilidad de otros. Las democracias, si son fieles a sí mismas, tratan de superar esta división mediante agrupaciones de diversa índole, en que la debilidad de muchos se refuerza por el mutuo apoyo, la solidaridad y la unidad de intereses en juego. Así, las relaciones empresariales toman un nuevo sesgo que tampoco facilita las cosas a un planteamiento ético de las mismas.

### Revisión ética de la empresa

A medida que las sociedades complejizan su sistema de relaciones, como ocurre en la vida de la empresa, surge la posibilidad de sustituir las motivaciones de origen de las que nacieron los conglomerados de la producción por otras cada vez más lejanas de éstas y vueltas hacia otros espectros de intereses. Ello no sería asunto grave si las necesidades elementales humanas hubieran sido satisfechas y avaladas las





seguridades pertinentes. Pero el crecimiento desmesurado del poder, y con ello el nacimiento de finalidades distantes de la antropología de base, dificultan poderosamente la conservación ética de los primeros derechos. Se ha sugerido reandar el camino que ha sido trazado más allá de estos derechos primeros para redescubrir las unidades más elementales de constitución de la empresa. O sea, se plantea la conveniencia –para otros, la urgente necesidad- de recuperar aquel sistema de relaciones en que el ser humano no habría sido sustituido por intereses de poder ajenos a la primera organización. Pero este procedimiento resulta demasiado ilusorio y las condiciones de las sociedades modernas no permiten este “retroceso”.

Pero tal vez se puedan lograr los beneficios asignados a ese recurso, por vías más prácticas. En todo caso, el problema principal consiste en que el ser humano recupere su estatuto de protagonista dentro de la comunidad de trabajo, y lo recupere concretamente en cuanto trabajador. Algunas sociedades políticas echan mano de la lucha de clases o de frentes de presión que fuercen a los poderosos a medir el alcance de sus exclusivismos. No obstante la efectividad que pudieran ofrecer estas estrategias, aún con ellas solas, el ser humano puede no rehacer su primera imagen porque también la lucha de clases es compatible con la lucha de intereses de poder y de dominación. Este recurso, como cualquiera otro, de no estar inspirado en la condición humana protagonista de su destino, sólo eliminaría algunas necesidades y abusos pero el proceso de humanización puede haberse estancado nuevamente.

Si se sospecha que la ética de la empresa ha topado con un problema estructural, las dificultades inherentes a este planteamiento rebasan con mucho la crítica que se pueda hacer a nivel funcional. Los orígenes que inspiraron la reflexión ética no provendrían sin más de la empresa sino que a ésta habría que resituirla en las coordenadas estructurales que la han modelado tal cual hoy existe. De no tomarse la ardua molestia de devolver a la empresa el topos que le pertenece, todo quedaría formulado de modo abstracto y poco práctico. Habría que recurrir a otras ciencias en apoyo de las conclusiones que en este sector se deducirían del análisis correspondiente.

Lo que se ha vuelto un hecho evidente es que con las apariencias o “maquillajes” no se toca el núcleo de los problemas: los datos visibles arrastran un exceso de significado que lleva a constituir el inconsciente de la historia, inconsciente que también se presenta en la actividad de las empresas. Ni se superan los obstáculos mediante la multiplicación de leyes preventivas y punibles, aunque de ambas requiera la sociedad.

La pregunta que accede a este estado de cosas es si la actual organización de la riqueza de producción permite la

contención del instinto de posesión y de la acumulación de riqueza y poder, de tal manera que estos factores de la vida dura que se respiran en muchas organizaciones empresariales son de hecho inevitables. Dicho descaradamente: si la acumulación, el poder y la dominación no son, en verdad, otra cosa que el destino natural de la empresa tradicional y oficial de la cultura occidental.

No se puede poner razonablemente en duda el hecho de que la estructura habitual de las empresas posee una determinada lógica, unas determinadas leyes que inciden, en primer lugar, en la psicología de los afectos de donde procede el instinto de posesión. La dimensión de lo individual, de lo privado, de lo exclusivo está tan profundamente arraigado en la intimidad humana en virtud de la insistencia de los aprendizajes oficiales y generales de la sociedad, que censurar un determinado modelo de empresa sólo sería enjuiciar una parte de una sociedad que no ha atinado con el ser humano como lo ha hecho con la naturaleza y la tecnología.

Esta toma de conciencia de parte de algunos ha llevado a proponer modelos sociales que tratan de superar el actual y devolver a la persona los orígenes de su condición humana, pero este aspecto del tema exigiría nuevas reflexiones y muchas páginas para ser planteado con cierta seriedad y por otra parte tampoco es nuevo.

Finalizando, la ética de la vida de las empresas tiene ante sí la tarea de revisar la estructura relacional de las mismas, determinar hasta dónde es posible la humanización global del trabajador allí donde una determinada lógica, de la posesión, acumulación y poder, parece abarcar los esfuerzos y aspiraciones de un sector de la comunidad. Se tendrá en cuenta el valor del trabajo no sólo como dignificador de la persona sino como punto de referencia universal para la planificación de un mundo que es esencialmente utópico, desde la transformación del actual y desde las insuficiencias de lo ya logrado. La revisión de lo estructural por encima de lo meramente funcional obliga a la ética a servirse de otras disciplinas auxiliares con las que poder emprender los nuevos análisis. En definitiva, habrá que preguntarse también hasta dónde es posible hacer ética allí donde la historia no ha sido recuperada plenamente, no sólo como lugar de acontecimientos sino como el código universal de donde provienen buena parte de los sistemas de significaciones que hoy utilizamos en la convivencia humana. ●

## Bibliografía

- Cortina, A. 1993. Ética aplicada y Democracia Radical, Madrid, Tecnos.
- Cortina, A. 1994. Ética de la empresa, Madrid, Trotta.
- Cortina, A. (directora), 1997. Rentabilidad de la ética para la empresa, Madrid . Fundación Argentaria – Visor.
- Cortina, A. (directora), 2003. Construir confianza. Madrid, Trotta.
- Gasalla, J.M., 1994. La nueva dirección de personas, Madrid, Rialp.