

3. Problemas éticos en la economía empresarial mundial del siglo XXI



- ≡ **Introducción**

- ≡ **3.1 Gobernanza**

- ≡ **3.2 Igualdad y bienestar de los equipos**

- ≡ **3.3 Medioambiente**

- ≡ **3.4 Comunidad**

- ≡ **Referencias**

Introducción

En el primer módulo de este curso, exploramos el análisis de la ética desde una perspectiva filosófica y revisamos el pensamiento de Aristóteles, Kant y Chopra al respecto. En el segundo módulo, nos concentramos en las cualidades empresariales y de liderazgo que se necesitan para el cambio social y, como ya mencionamos en la introducción de este curso, es fundamental que comprendamos la importancia del diagnóstico, de entender el statu quo y de entender el estado deseado. En este tercer módulo, hablaremos precisamente acerca de lo que está sucediendo en contexto, y esto nos ayudará con nuestro diagnóstico, nuestra comprensión del statu quo y de lo que necesitamos para alcanzar el estado deseado. Por ello, analizaremos con más detalle las cuestiones éticas pertinentes a la economía empresarial mundial del siglo XXI y en general, las cuestiones éticas de la sociedad hipermoderna.

A medida que la sociedad se desarrolla, exige que las empresas lo hagan también, y lo que una vez fue solo un producto por lo que la gente pagaba hoy es mucho más que eso: Ahora las personas esperan que las empresas tengan alma, conciencia, que sean buenas... Hoy, las personas esperan que las empresas sean responsables con respecto a estándares de desempeño social, cuestiones ambientales y transparencia en su dirección. Además, esperan que las empresas entablen lazos enriquecedores con toda la cadena de valor, como también con la sociedad de la que forman parte.

Como expresa Rose Marcario, directora ejecutiva de Patagonia: “El movimiento B Corp es uno de los más importantes de nuestra era. Se basa en el simple hecho de que los negocios tienen un impacto y afectan no solo a los accionistas. Las empresas tienen una responsabilidad equivalente con la comunidad y el planeta”. (Marcario, 2014)

B Corp, o B System, es un movimiento que surge en Estados Unidos y Canadá en 2006. Fue creado por B Lab, una organización sin fines de lucro cuya misión es redefinir qué significa “éxito” para las empresas resolviendo problemas sociales y ambientales mediante los productos y servicios que proveen. Este movimiento afirma que puede existir una economía y una forma de hacer negocios en el siglo XXI que creen valor integral para el mundo y el planeta, y promuevan una manera de administrar las empresas que entienda el éxito no solo por su solidez financiera, sino también por sus contribuciones al bienestar de las personas, la sociedad y la Tierra.

El lema del movimiento B Corp es: “Las personas deben usar los negocios como una fuerza para hacer el bien” y denominan “Empresas B” a las que son buenas: buenas para los trabajadores, buenas para las comunidades y buenas para el medioambiente. (B-Corp, 2006)

Las instituciones tienen un papel tradicional con respecto a sus responsabilidades principales y la idea detrás de este paradigma nuevo de desarrollo de negocios en el siglo XXI trata de abordar este papel de una forma distinta, al proponer que el objetivo de hacer el bien puede ser una meta aislada y no formar parte del papel de la empresa.

Ambos pueden analizarse en los gráficos siguientes, como una manera de comprender la diferencia entre la disociación tradicional y la nueva integración propuesta en el sistema B Corp.

Figura 1: Disociación tradicional de las instituciones



Fuente: Guillermo Paz, elaboración propia

En un principio, existían tres tipos completamente distintos de instituciones:

- **Empresas:** Se concebían como el motor económico. Lo único que importaba era el beneficio de los accionistas. El dinero era el fin, no el medio para alcanzar algo.
- **Gobierno:** Necesitaba ser la entidad reguladora y proporcionar bienestar a las personas.
- **Organizaciones sin fines de lucro (ONG):** Tercer sector dedicado a misiones específicas y a brindar soluciones de campo a problemas particulares; a cargo de “personas con integridad”.

Desde luego, esta manera de explicar el mundo no solo implicaba una disociación sino que, además, la naturalizaba y hacía que pareciera correcto pensar solo en términos de ganancias para las empresas, demonizaba el dinero como un medio para que las ONG alcanzaran sus objetivos y relegaba al estado y al gobierno a un papel aislado en el que no era posible interactuar con otros actores para proveer bienestar a las personas.

Figura 2: Evolución de las instituciones. Colaboración



Fuente: Guillermo Paz, elaboración propia

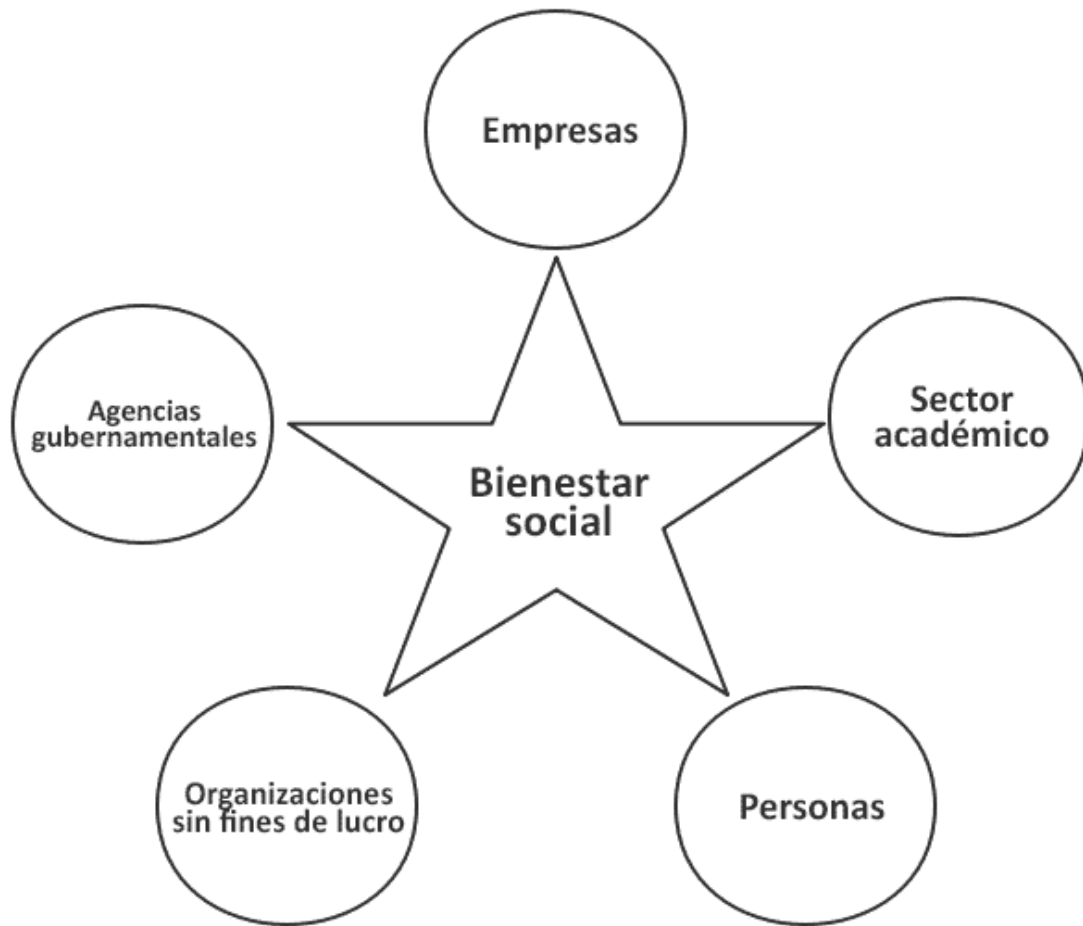
En una forma evolucionada, ahora interconectada, los gobiernos, las empresas y las ONG generan nuevas oportunidades en las que las ONG desarrollan habilidades de administración y se enfocan en una misión, los gobiernos trabajan en programas sociales, ambientales, de salud, etc. y las empresas desarrollaron sus propias áreas de responsabilidad social empresarial para actuar sobre cuestiones específicas. Este fenómeno, además, genera oportunidades de interacción en las que el gobierno puede brindar subsidios para que las ONG cumplan su misión o

trabajar con las empresas en sociedades del ámbito público y privado. Asimismo, las empresas pueden patrocinar a ONG y finalmente, los tres actores pueden colaborar de manera integral para el bien común.

Posteriormente, surge el modelo B Corp, que afirma que en realidad, puede existir una continuidad entre estos actores, quienes pueden encontrar el punto ideal entre uno y otro de los extremos: las ONG pueden funcionar como empresas y generar ganancias que puedan invertir en su misión, los gobiernos pueden trabajar en pos de una misión y ayudar a generar ganancias, y las empresas pueden obtener resultados lucrativos como consecuencia de una misión.

Cuando nuestro objetivo es el bien social, podemos trabajar como cualquiera de los actores del ecosistema social y trabajar en pos del objetivo interactuando con los demás y usando distintas herramientas, pero con la misma motivación: el bien social.

Figura 3: El bien social como objetivo



Fuente: Guillermo Paz, elaboración propia

En este gráfico, además de los tres actores principales que vimos en los gráficos anteriores, hemos agregado a los educadores como uno de los principales motores del cambio social, ya que son ellos quienes pueden hacer el bien social mediante la democratización del conocimiento y la investigación, mientras que las personas, ya sean líderes, inversores o cualquier ciudadano, pueden actuar sobre su entorno inmediato y ser agentes de cambio.

A partir de esta nueva manera de pensar acerca de cómo estos actores deben trabajar e interactuar, podemos analizar las Cuestiones éticas en la economía del siglo XXI como se muestra a continuación.

Figura 4: Cuestiones éticas de la economía en el siglo XXI

GOBERNANZA	IGUALDAD Y BIENESTAR DE LOS EQUIPOS
MEDIOAMBIENTE	COMUNIDAD

Fuente: Guillermo Paz, elaboración propia

A continuación, analizaremos detenidamente cada una de ellas, especialmente en cuanto a sus implicancias.

CONTINUE

3.1 Gobernanza

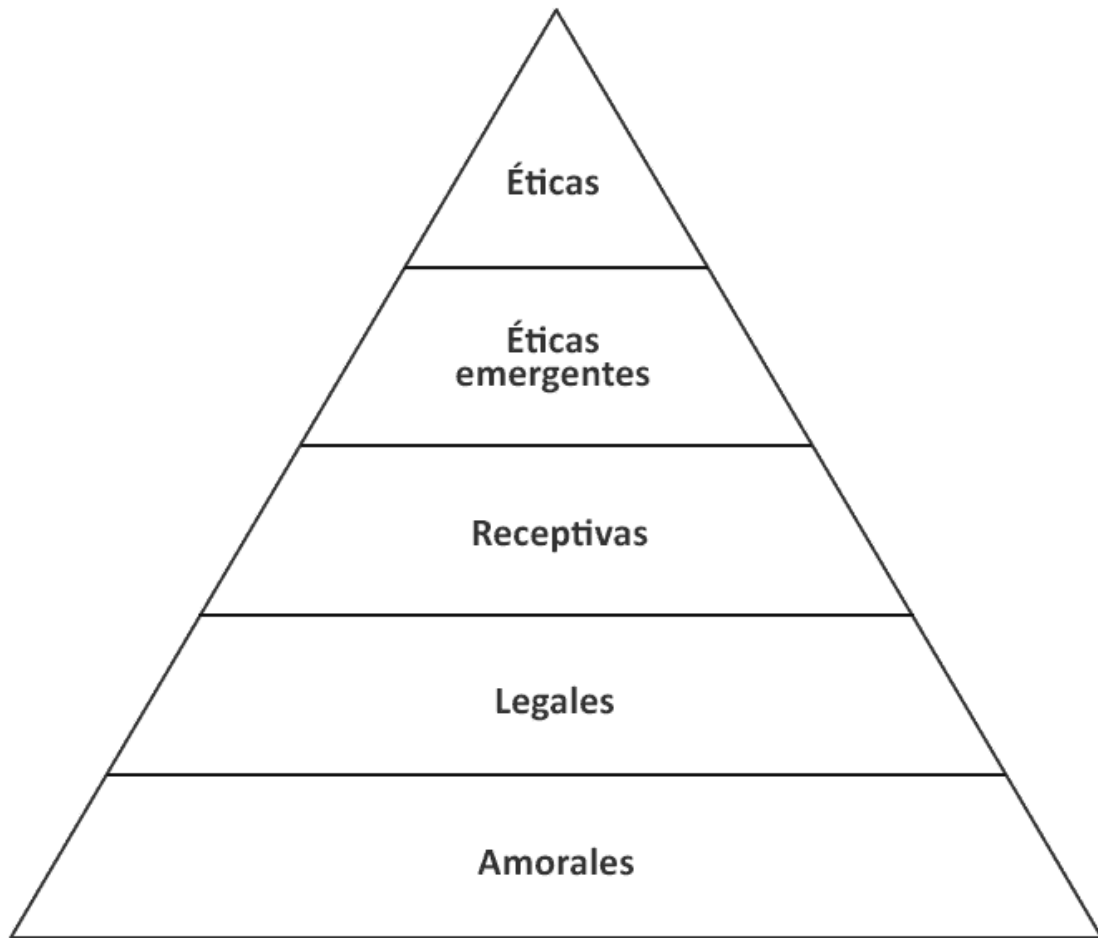
La dirección comprende la estructura y los procesos de una organización que la controlan. La dirección empresarial está conformada por el equipo de gerencia, los documentos fundacionales y las normas empresariales que diseñan el camino y los valores de una empresa.

El aumento de la cantidad de escándalos corporativos hizo que las empresas prestaran más atención al gran impacto de las partes interesadas en el desarrollo y el éxito comercial empresarial. (**Silva Vieira, Jorge, & Prudencio Canadas**, 2014). Podemos comprender que la manera en que se percibe una empresa es el reflejo de sus valores y su conducta comercial. En este sentido, “los ejemplos constantes de conductas dudosas por parte de empleados y ejecutivos individuales han dado lugar a que surjan preguntas decisivas acerca de cómo pueden mejorarse los esfuerzos de ética empresarial y pueden abordar las causas subyacentes de las malas conductas, así como la creciente demanda de prácticas comerciales proactivas, sostenibles y socialmente responsables”. (**Hurst**, 2004).

En esta sección del curso analizaremos las principales cuestiones éticas a las que se enfrenta la dirección empresarial y algunos tipos de decisiones que deberán tomar.

Como mostramos anteriormente, las empresas pueden evolucionar desde un estado en el que el único objetivo importante es el dinero y no importan los medios para conseguirlo. En el otro extremo del espectro, las empresas tienen una misión de bien social y las ganancias son una consecuencia.

Figura 5: Pirámide de la ética empresarial



Fuente: Guillermo Paz, elaboración propia

Las empresas pueden ir desde lo amoral hasta lo ético en la evolución hacia un accionar más equilibrado. En el caso de las empresas amorales, lo único que importa es el dinero y qué tan rápido puedes conseguirlo. Las empresas legalistas piensan en cuánto dinero pueden ganar y en maximizar las ganancias en el año fiscal mientras cumplen con la ley en el mínimo grado posible para no tener problemas. Luego, a medida que las empresas se desplazan hacia una visión más equilibrada y comienzan a interesarles más las consecuencias a largo plazo, empiezan a pensar en el impacto que tienen las partes interesadas sobre las ganancias. De esta manera, comienzan a ser más sensibles a las cuestiones éticas que pueden surgir. En las empresas éticas emergentes, comprender que se tiene una obligación con diversas partes interesadas hace que quienes dirigen la empresa se den cuenta de que necesitan cuidar el rol de la empresa en la sociedad, lo que implica ir más allá del ámbito financiero y tener en cuenta los intereses de todas las partes interesadas, entre ellas, la comunidad. Por último, cuando las empresas priorizan la ética, comprenden su papel

como modeladoras de la sociedad, y se convierten así en entidades ideológicamente impulsadas cuyo propósito es más importante que la generación de ganancias a corto plazo.

Entre las cuestiones éticas de dirección empresarial del siglo XXI más importantes, podemos mencionar las siguientes:

- Transparencia.
- Gestión de valores.
- Instauración de un código de conducta.
- Cumplimiento impositivo y responsabilidad fiscal.
- Medidas anticorrupción.
- Medidas contra el lavado de dinero.
- Medidas contra el fraude.
- Cumplimiento de normas.
- Situaciones de conflicto de intereses.
- Prácticas comerciales éticas.
- Prácticas publicitarias éticas.

CONTINUE

3.2 Igualdad y bienestar de los equipos

Al analizar la igualdad y el bienestar del equipo como una de las principales áreas de interés con respecto a la ética empresarial del siglo XXI, debemos comprender que esto significa tener una cultura empresarial basada en el talento y las oportunidades, en lugar de una basada en el nepotismo, el favoritismo y las preferencias discriminatorias.

La **Human Rights Campaign Foundation** (HRC), una de las ONG más importantes cuya misión es la igualdad, lanzó el índice de igualdad empresarial mediante el que se califica a los lugares de trabajo conforme a sus políticas de igualdad para la comunidad LGBT. (**Human Rights Campaign Foundation**, 2017)

“En el caso de los criterios para obtener la certificación “Mejor lugar para trabajar para la igualdad LGBT” que otorga la HRC, una empresa debe obtener 100 puntos en distintos criterios, como los siguientes:

- Igualdad de beneficios para los cónyuges por matrimonio y por unión civil.
- Todo procedimiento ofrecido a una persona cisgénero debe también ofrecerse a una persona transgénero o en transición, sin excepciones.
- Los programas de diversidad de proveedores garantizan que el proceso de contratación incluya oportunidades específicas para las empresas que pertenecen a miembros de grupos minoritarios, como mujeres, veteranos y, más recientemente, miembros de la comunidad LGBT.

Human Rights Campaign Foundation, 2017

En el caso de la campaña de la HRC, el foco de la encuesta presentada se basa en las oportunidades brindadas a la comunidad LGBT, y la igualdad debe ser un valor de inclusión para que todas las minorías tengan las mismas oportunidades, sin distinción de género, origen étnico, edad, credo, etc.

Entre las cuestiones éticas a las que deben enfrentarse las empresas con respecto a la igualdad y al bienestar del equipo, podemos señalar las siguientes como las más importantes:

- Derechos Humanos.
- Derechos laborales.
- Trabajo infantil.
- Salud y seguridad.
- Discriminación, acoso y hostigamiento.
- Responsabilidad de los empleados.
- Valoración del desempeño.
- Compensación justa.
- Gestión de recursos humanos.
- Seguridad en la planta, la oficina o el lugar de trabajo.

CONTINUE

.3 Medioambiente

Toda actividad que realicemos tendrá un impacto, y alcanzar la neutralidad ambiental es uno de los objetivos de las empresas al ejercer la responsabilidad ambiental corporativa, según la cual, tan importante como la eficiencia financiera, las compañías pueden volverse eficientes desde el punto de vista ambiental, reduciendo las emisiones de gases invernadero y los problemas que producen sobre los demás factores ambientales.

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) lanzó la Estrategia para la neutralidad climática 2020, que compromete a las organizaciones a controlar, reducir y contrarrestar sus emisiones de gases de efecto invernadero mediante la reducción de los traslados por aire, la disminución de la huella de carbono y la creación de eventos sostenibles; a reducir el consumo de agua haciéndolo más eficiente; a modificar su infraestructura para mejorar la eficiencia energética; a promover la sostenibilidad en todos los ámbitos y a trabajar con fuentes de energía renovables, entre otras consideraciones. (**Food And Agriculture Organization at UN**, 2016)

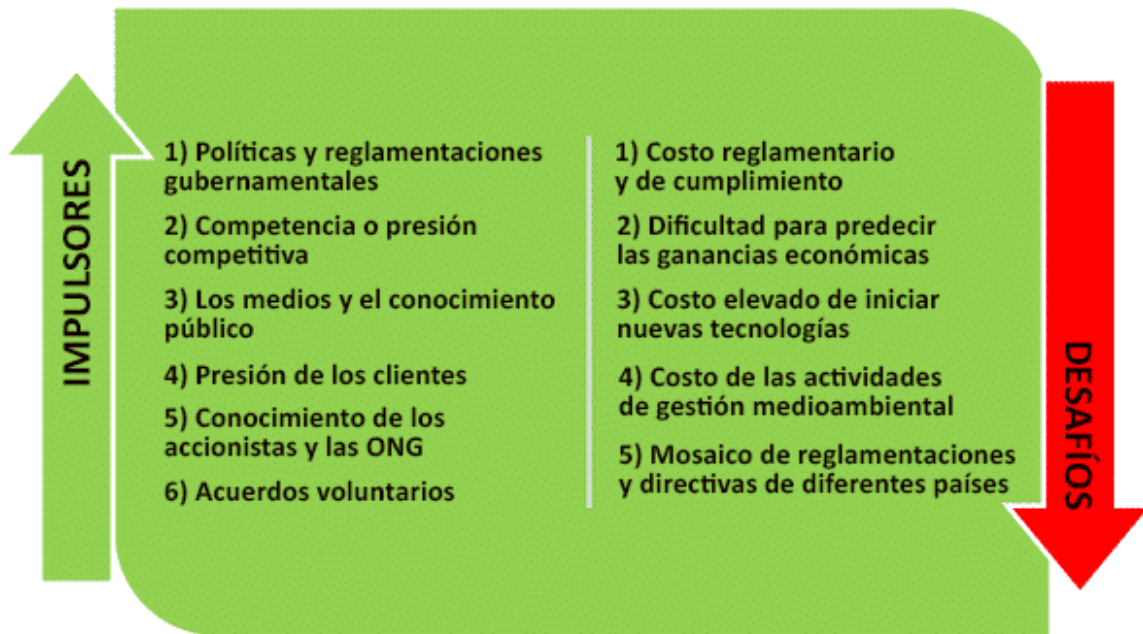
Las cuestiones ambientales han ganado tanta prominencia que prácticamente todo grupo de interesados está ahora exigiendo eficiencia ambiental a las organizaciones contemporáneas. (**Duker & Olugunna**, 2014)

Una de las definiciones más aceptadas de responsabilidad corporativa ambiental (CER) es que es un conjunto de:

“prácticas que benefician al medioambiente (o mitigan los efectos adversos de los negocios sobre el medioambiente) que superan a aquellas que las empresas están obligadas por ley a implementar”

Existen ciertos impulsores que aceleran y profundizan las políticas de sostenibilidad y medioambiente, así como algunos desafíos a los que se enfrentan las empresas para poder ejecutarlas de manera adecuada.

Figura 6: Motivadores y desafíos de la CER



Fuente: (Duker & Olugunna, 2014)

Entre las cuestiones ambientales que deben abordar las empresas, podemos mencionar las siguientes:

- Problemas relacionados con el cambio climático.
- Sostenibilidad.
- Leyes y regulaciones ambientales.
- Leyes y regulaciones sobre los desechos tóxicos.
- Eficiencia energética.
- Impacto.

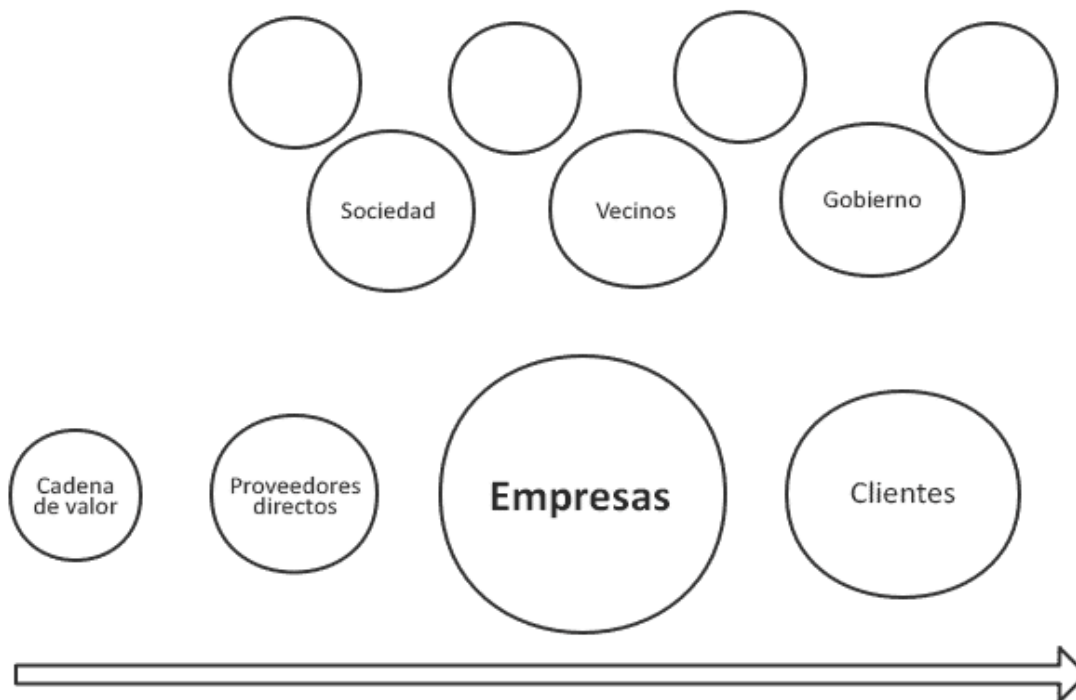
- Emisiones.
- Manejo de desechos y reciclado.

CONTINUE

3.4 Comunidad

Las empresas y compañías son una parte integral de la sociedad y como tales, también son una parte integral del bienestar de la comunidad. En este sentido, necesitan abordar las cuestiones éticas que surgen en su relación con la comunidad, sea su cliente o no, prestando atención especial a la cadena completa de valor que implica poner sus productos y servicios en el mercado.

Figura 7: Empresas que se relacionan con la comunidad



Fuente: Guillermo Paz, elaboración propia

A pesar de que existe un proceso para que los productos y servicios lleguen a los clientes y de que el foco principal de las empresas (debido a su capacidad para producir cambios) se encuentra dentro de la cadena de valor, al trabajar con proveedores directos, y la cadena de valor inversa completa por su cumplimiento de los manifiestos éticos, así como al entablar una relación ética con los clientes, las empresas deben tener en cuenta también otros actores de la comunidad en su totalidad: los vecinos de las plantas e instalaciones, el gobierno, la sociedad en conjunto, las minorías, etc.

En este sentido, las principales áreas de trabajo para las empresas con respecto a los códigos de ética de la responsabilidad social empresarial deben incluir, al menos, las siguientes:

- Seguridad del producto.
- Seguridad del servicio.
- Bienestar de la comunidad.
- Ética de la cadena de valor.
- Conducta y cumplimiento de la cadena de valor.
- Respeto a las minorías.
- Respeto de los valores de la comunidad.

En ningún sentido este módulo pretende ser un manual de ética completo. Por el contrario, su objetivo es provocar el debate para dar inicio al cambio.

CONTINUE

Referencias

B-Corp. (2006). B-Corp. Obtenido de <https://www.bcorporation.net/b-the-change>

Duker, J., & Olugunna, M. (2014). Corporate Environmental Responsibilities (CER) A Case of Logistic Companies in Sweden. Uppsala Universitet Department of Business Studies , 3-56.

Food And Agriculture Organization at UN. (2016). FAO.org. Obtenido de <http://www.fao.org/resources/infographics/infographics-details/en/c/413191/>

Human Rights Campaign Foundation. (2017). Human Rights Campaign. Obtenido de http://assets.hrc.org/files/assets/resources/CEI-2017-FinalReport.pdf?_ga=1.152385273.1556909321.1491073864

Hurst, N. (2004). Corporate Ethics, Governance and Social Responsibility: Comparing European Business Practices to those in the United States. Santa Clara: Santa Clara University.

Marcario, R. (2014). B Corporation. Obtenido de Why B Corps Matter: <https://www.bcorporation.net/what-are-b-corps/why-b-corps-matter>

Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. Psychological Review .

Paiva, T. (05 de 03 de 2013). Spinnakr. Obtenido de <http://spinnakr.com/blog/wp-content/uploads/2013/03/Kinds-of-Intelligence.png>

Ramananda Singh, H., & Ratvi, H. (11 de 2013). Traits of Successful Entrepreneurs. Assam University Management Research .

Silva Vieira, I., Jorge, M. J., & Prudencio Canadas, N. M. (2014). Corporate Governance, Ethics and Social Responsibility: Comparing Continental European and Anglo-Saxon Firms. Leiria: Leiria Polytechnic, School of Technology and Management.

Simply Psychology. (2016). Simply Psychology. Obtenido de <https://www.simplypsychology.org/maslow-pyramid.jpg>