

Acercas de la justicia y la bondad en las instituciones

Nociones de ética organizacional

“La ética sirve para actuar racionalmente, para obrar bien, en el conjunto de la vida entera; ayuda a ordenar las metas de la vida inteligentemente”
(Cortina, 2000, p.17)

Álvaro Andrés Hamburger Fernández*

Resumen

Las instituciones son organismos que desempeñan una función de interés público. El Estado está constituido fundamentalmente por instituciones que, entre otras denominaciones, suelen tomar la forma de “corporaciones”, “fundaciones”, “sociedades”, “asociaciones”, “entidades”, “organizaciones” y “empresas”.

Por ser creaciones humanas, las instituciones se construyen sobre ciertos supuestos axiológicos y, por tanto, encarnan y expresan valores. Éstos, a su vez, suelen agruparse en diferentes “regiones filosóficas” como la ética, la estética y la epistemología, por mencionar sólo algunas. La justicia y la bondad son valores éticos por excelencia.

* Ganador del “Premio Colombia a la Cultura Empresarial, 2006”. Autor de la Serie de libros “Ética de la empresa y valores corporativos” (Paulinas, 2004-2008). Magister en Filosofía. Editor general de la Universidad de San Buenaventura, Bogotá, D.C.

El artículo, en consecuencia, aborda dichos valores y los propone como componentes fundamentales del éxito institucional. Para ello inicia presentando un acercamiento general al concepto de ética.

Palabras clave

Institución, axiología, ética, justicia, bondad.

Summary

The institutions are organisms that have a public interest function. The State is fundamentally constituted by some institutions, which can be named as “corporations”, “foundations”, “societies”, “associations”, “entities”, “organizations” and “enterprises”.

Since they are human creations, institutions are built on certain axiological courses and so, they incarnate and express some values. These, at the same time, often make groups with different “philosophical regions” such as ethics, aesthetics and epistemology, among others. Justice and goodness are just ethical values by excellence.

Then, the article talk about such values and propose them as fundamental components of institutional success. To do so, it starts by presenting a general approach to the concept of ethics.

Key words

Institutions, axiology, ethics, justice, goodness.

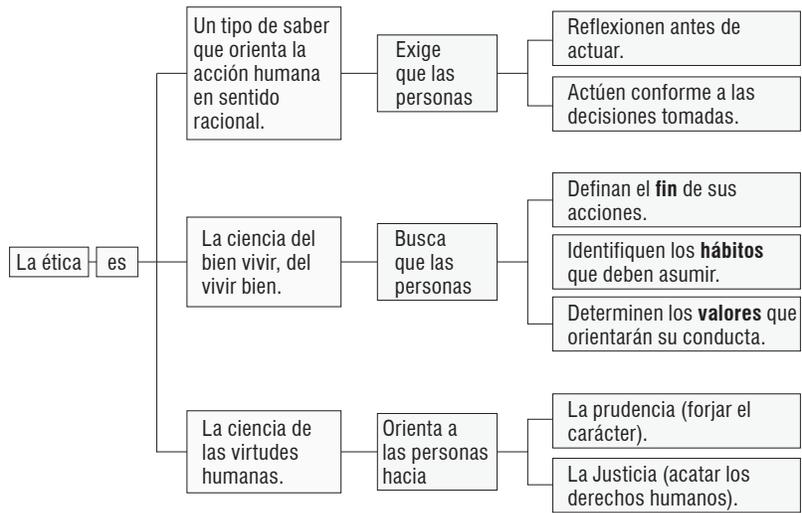
1. Aproximación a la noción de ética

La justicia y la bondad son valores de raigambre eminentemente ética. Por eso, antes de abordarlos es pertinente preguntarse: ¿Qué

es la ética? Algunos de los conceptos más conocidos a lo largo de la historia son los siguientes:

- El término ética deriva de *ethos*, que significa “costumbre” y, por ello se ha definido con frecuencia la ética como la doctrina de las costumbres (Ferrater, 1958).
- “En la evolución posterior del sentido del vocablo, lo ético se ha identificado cada vez más con lo moral, y la ética ha llegado a significar propiamente la ciencia que se ocupa de los objetos morales en todas sus formas, la filosofía moral” (Ferrater, 1958, p. 459).
- En general la ética es la ciencia de la conducta humana (Abbagnano, 1996).
- “Existen dos concepciones fundamentales de esta ciencia, a saber: a) la que la considera como ciencia del *fin* al que debe dirigirse la conducta de los hombres y de los *medios* para lograr tal fin y derivar, tanto el fin como los medios, de la *naturaleza* del hombre; b) la que la considera como la ciencia del impulso de la conducta humana e intenta determinarlo con vistas a dirigir o disciplinar la conducta misma” (Abbagnano, 1996, p. 466-467).
- Cabe recordar que a la primera se conoce como “ética del fin”, pues busca alcanzar el ideal al que el hombre se dirige por su naturaleza (pretende descubrir lo que el hombre es en esencia); mientras que a la segunda se le denomina “ética del móvil”, pues habla de los “motivos” o de las “causas” de la conducta humana.
- La ética es la ciencia de las virtudes. La virtud que comprende a todas las demás es la justicia. (Platón, 2003).
- El propósito o fin de la ética es la *eudemonía* (felicidad) del hombre. Sólo se puede ser feliz por las virtudes, tanto las virtudes éticas como las virtudes dianoéticas (Aristóteles, 2000).

Gráfico 1. Definiciones preliminares de ética



Fuente: Hamburger, 2004, p. 21.

Ahora bien, cuando la ética sale del terreno específicamente filosófico y busca influir diferentes ámbitos de la actividad humana, surgen las denominadas “éticas aplicadas”. La *ética política*, la *ética médica*, la *ética de la empresa* y la *ética ecológica*, son, entre otras, algunas de estas éticas. En tal perspectiva, el asunto que se está tratando en este artículo, es un tema de ética aplicada, concretamente de ética organizacional o empresarial, pues adapta dos principios éticos muy generales (la justicia y la bondad) a situaciones específicas del ámbito institucional.

2. La justicia

La justicia es para Platón, lo acabamos de decir, “la virtud que comprende o encierra a todas las demás”; mientras que para Aristóteles es “una de las principales virtudes éticas”.

Si en un intercambio una de las partes recibe de la otra menos de lo que corresponde por lo que ha entregado a ésta, se dice que el intercambio

no es justo. Si se supone que pertenecen a una persona o a una cosa ciertas propiedades que se le niegan o retiran, se dice que tal negación o tal sustracción no son justas. He aquí dos de las fuentes que suelen dar origen a la idea de la justicia: Una es la igualdad (en determinados aspectos) entre dos partes; la otra es la posesión por una persona o cosa de lo que le corresponde y la restitución a una u otra de semejante posesión (Ferrater, 1958, p. 756).

Otras definiciones que se han dado a lo largo de la historia son las siguientes (Hamburger, 2008):

- La justicia es una ley universal que restituye a cada cosa y a cada persona lo que se le debe y a la vez aniquila lo que no se debe (primeros pensadores griegos).
- La justicia es la condición de la felicidad. El hombre injusto no puede ser feliz (Sócrates).
- La justicia es algo que debe ser deseado por sí mismo y no por sus resultados (Platón).
- La justicia no es solamente una alta virtud; es la virtud esencial y suprema del Estado, que debe organizarse enteramente según ella: el Estado ideal es el Estado donde domina la justicia (Platón).
- Se debe distinguir entre “justicia distributiva” y “justicia conmutativa”. La primera consiste en dar a cada uno de los ciudadanos del Estado lo que le corresponde según sus méritos. La segunda regula las relaciones, tanto voluntarias como involuntarias, de unos ciudadanos con otros. La justicia distributiva es adjudicación de un tercero; la conmutativa, mero intercambio (Aristóteles).
- Cuando los hombres se aman los unos a los otros no es necesaria la justicia (Aristóteles).

Un concepto de justicia que puede ser perfectamente extrapolado al ámbito de las instituciones es el que propone Perelman (1945, citado por Ferrater, 1958). Según este autor, la justicia puede significar seis tipos de afirmación:

1. A cada uno lo mismo.
2. A cada uno según sus méritos.
3. A cada uno según sus obras.
4. A cada uno según sus necesidades.
5. A cada uno según su rango.
6. A cada uno según lo atribuido por la ley.

Aclara Perelman que todas estas concepciones son incompatibles entre sí, pero hay en ellas algo de común, de tal manera que se puede definir la justicia como “un principio de acción según el cual los seres de una misma categoría esencial deben ser tratados del mismo modo”.

Llevemos el concepto de justicia de Perelman a las instituciones. Encontraremos entonces lo siguiente:

- Una institución es justa cuando da a cada uno *lo mismo*, es decir, cuando, a condiciones iguales, retribuye a todos de la misma manera; sin otorgar ventajas o privilegios a unos y a otros no; tratando a todos por igual.
- Una institución es justa cuando da a cada uno *según sus méritos*. Esto ocurre cuando la entidad tiene en cuenta los esfuerzos, las acciones o las cualidades que hacen que una persona sea digna de aprecio o de recompensa. En este sentido, por ejemplo, es justo recompensar mejor a un empleado que ha acumulado mayores méritos que otro o que otros.
- Una institución es justa cuando da a cada uno *según sus obras*. Este es el mismo caso de los méritos y aplica de la misma manera, sólo que los méritos hacen alusión a cuestiones más cualitativas que cuantitativas; mientras que las obras se refieren a asuntos más cuantitativos que cualitativos. Así, es justo que una entidad recompense mejor a un empleado que con obras ha demostrado fidelidad a ella, que a otro que no lo ha hecho.

- Una institución es justa cuando da a cada uno *según sus necesidades*. En este caso la justicia está asociada no a virtudes, méritos, obras o cualidades, sino a carencias o dificultades. De esta manera, es justo que una empresa, por ejemplo, remunere mejor a un empleado que tiene dificultades económicas, o problemas de salud, o dificultades familiares, que a otro que, aunque igual o mejor trabajador, no experimenta estas necesidades.
- Una institución es justa cuando da a cada uno *según su rango*. Este tipo de justicia es quizá el que más se da o se aplica en las empresas. En efecto, las empresas elaboran sus escalas salariales con base en los rangos: cuanto más alto es el cargo y la responsabilidad de los funcionarios, mayor es la compensación salarial.
- Una institución es justa cuando da a cada uno *según lo atribuido por la ley*. Respetar y acatar la ley son ya, de por sí, acciones de justicia, pues la ley, como se sabe, busca regular las relaciones. Es mucho más justa con el Estado y con la sociedad una institución que cumple sus compromisos fiscales, por ejemplo, que otra que no lo hace. Lo mismo podría decirse de las entidades que respetan las políticas laborales y salariales promulgadas por las autoridades gubernamentales.

Otros autores también proponen nociones de justicia que pueden ser aplicadas en el ámbito de las instituciones. Es el caso de Nicola Abbagnano (1996), para quien la eficiencia de la justicia se hace evidente en la capacidad que ella tenga de garantizar la consecución de un fin último o valor absoluto. Los fines a los que más a menudo se ha recurrido son los siguientes:

1. La felicidad. La justicia es eficaz cuando garantiza la felicidad conservando el orden en la sociedad. “Son justas las cosas que procuran o mantienen la felicidad o parte de ella en la comunidad” (Aristóteles). Cuanto más justa es una sociedad, más feliz es.

2. La utilidad. La justicia es eficaz cuando es útil a la sociedad; es decir, cuando se convierte en solución a determinadas situaciones humanas. Las personas y las sociedades más justas son a la vez las personas y las sociedades más útiles.
3. La libertad. La justicia es eficaz cuando ayuda a eliminar los obstáculos opuestos a la libertad. Cuanto más justa es una sociedad, más libre es.
4. La paz. La justicia es eficaz cuando contribuye a alcanzar la paz. Un ordenamiento justo es un ordenamiento que garantice la paz, sustrayendo a los hombres del estado de guerra. Las personas y las sociedades más justas son a la vez las personas y las sociedades más pacíficas.

Siguiendo estos cuatro fines se puede decir que una institución es más justa si produce felicidad a la sociedad y a los individuos, si es útil a la comunidad, si contribuye al logro de la libertad y si es fuente de paz y de reconciliación de las personas.

Gráfico 2: La justicia en la institución como expresión de valores absolutos



Fuente: Hamburger, 2008, p. 332 (Adaptación)

En su obra *Valores en la empresa*, Emilio Planas (2000: 39) afirma que

La diferencia entre las empresas que establecen políticas hacia sus *stakeholders* más justas que las demás tienen como base la búsqueda de valores éticos que en función de proyección de utilidades, han demostrado que en el tiempo, es decir, en el mediano y largo plazos, aseguran un rendimiento mayor que las centradas en el rendimiento inmediato que no dudan en aprovecharse de la debilidad de alguna de las partes. (...) En general, las relaciones no equilibradas con bases justas, tenderán a romperse, es cuestión únicamente de tiempo”.

Sostiene Planas que, además, las empresas y las instituciones juegan un importante papel en la labor de asegurar la paz que tanto necesitan todas las sociedades, y se pregunta: “¿cómo pensar que habrá paz en las empresas, si no existe una conciencia en los actos empresariales de que la injusticia es la principal causa del rompimiento de la paz?”. Puntualiza que, en las formas de organización del trabajo, la justicia es un valor de mucha trascendencia, porque las consecuencias de ser o no ser una empresa justa, ser o no ser un empresario justo, es vivir en un mundo más pacífico o en uno de guerra.

Finalmente, Planas, dice que la justicia en las instituciones tiene aplicaciones bastante amplias, destacándose los siguientes aspectos:

- Justicia en la remuneración del trabajo,
- Justicia en el trato a los clientes,
- Justicia en la selección de personal para los ascensos en la institución,
- Justicia en los sistemas de observación y evaluación del desempeño laboral,
- Justicia en las relaciones con los proveedores y bancos,
- Justicia en el manejo de las prestaciones sociales, y
- Justicia en el manejo de los permisos y horarios especiales.

3. La bondad

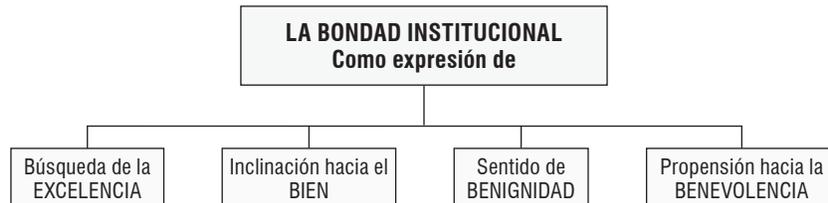
La bondad es la excelencia de una persona o de un objeto cualquiera. En sentido general, es la inclinación natural a hacer el bien. Para algunos pensadores como Baumgarten (citado por Abbagnano, 1996, p. 134), “la bondad es la determinación de la voluntad para hacer bien a los demás. El beneficio es la acción útil para otro, sugerida por la bondad”. En este sentido, la bondad se identifica con lo que Aristóteles llamaba benevolencia (Abbagnano, 1996).

Analizando estas definiciones, encontramos que el término bondad tiene las siguientes acepciones principales:

1. Bondad como excelencia.
2. Bondad como inclinación general hacia el bien.
3. Bondad como benignidad o voluntad de hacer el bien a las personas.
4. Bondad como benevolencia o propensión al afecto, a la indulgencia y a la tolerancia.

Aunque en principio la bondad parece ser un valor que se restringe al mundo de las personas, también es posible extrapolarlo al ámbito de las instituciones. De éstas se puede afirmar que son “buenas”, o que son “malas” dependiendo de las actitudes y las acciones que desplieguen en el ejercicio de sus labores. En tal sentido, es posible hacerse dos preguntas iniciales: ¿Por qué las instituciones deben ser bondadosas?, y ¿De qué modo las instituciones pueden ser buenas? Las respuestas a estas preguntas es lo que podría permitirnos hablar de la bondad como valor corporativo que, en este caso sería la inclinación consciente de la institución hacia la excelencia, hacia el bien, hacia la benevolencia y hacia la benignidad.

Gráfico 3: La bondad como valor institucional



Fuente: Hamburger, 2008, p. 334 (Adaptación)

1. La búsqueda de la excelencia en la institución. La primera manifestación del valor de la bondad en la institución está relacionada con la búsqueda de la excelencia. La excelencia se hace evidente cuando la organización, en el desarrollo de sus actividades, alcanza los objetivos para los cuales fue creada. En otras palabras, una institución es buena si obtiene los resultados que espera. Joaquín Trigo (2006) lo expresa de esta manera:

La bondad de una empresa se mide en primer lugar por los resultados que obtiene y justifican su existencia. Es una condición necesaria y suficiente. A partir de ahí, es bueno que se fije más metas que sirvan directamente a otros, pero sin olvidar que la ordenación de los objetivos a cubrir es lexicográfica. Así, lo que hace la fundación de Bill Gates es encomiable, pero es posible gracias a los recursos que generó en su empresa, y con el trabajo en ella ha hecho más por la humanidad que con el buen uso de los beneficios generados... que no es poco.

Se deduce de esta afirmación de Trigo, que la empresa debe “ser buena” en lo que hace; es decir debe ser competitiva y alcanzar resultados económicos. Estos resultados le permitirán luego ser bondadosa en otros sentidos más profundos y altruistas que el financiero, como buscar el bien, ser benigna y ser benévola.

- 2) La institución inclinada a hacer el bien. Si la bondad se define como la determinación de la voluntad para hacer bien a los demás, las instituciones bondadosas son aquellas que generan bienestar, calidad de vida, prosperidad económica, altos están-

dares de comodidad, y confort para los individuos y las comunidades. Hacer el bien significa aumentar el beneficio, que es la acción útil para otro surgida de la bondad. Es buena entonces la institución que incrementa los beneficios individuales y sociales: tanto los económicos, productivos y financieros, como los sociales, culturales, humanos y ecológicos.

Pero, como bien se afirma en la definición, la bondad no es algo que la institución deba dejar al azar o al acaso; por el contrario, debe responder a la voluntad explícita de la institución, mediante la cual se compromete a hacer el bien, a generar beneficios sociales, humanos y ecológicos. Concretamente, las instituciones deben crear o adscribirse a programas y a entidades sin ánimo de lucro, las ONG y grupos de beneficencia o de carácter humanitario que luchan contra el hambre, la pobreza, la explotación, la discriminación, la violencia; o que tienen programas para favorecer a la niñez, el cuidado de los ancianos, la educación de los más pobres, la promoción de la salud, etcétera. En otras palabras, la bondad institucional es directamente proporcional al sentido humanitario, altruista y filantrópico que logre encarnar.

- 3) La benignidad en la institución. La benignidad, término raro o extraño en el mundo de las instituciones, alude al carácter de las personas que hace de ellas seres afables y benévolo; es decir, seres simpáticos, agradables, suaves en el trato y que manifiestan buena voluntad hacia las demás personas. ¿Cuándo entonces se puede decir que una institución es benigna? Esto ocurre cuando dentro de sus políticas y valores la entidad ha optado conscientemente por inculcar entre sus funcionarios una “cultura” del buen trato y del respeto.
- 4) La benevolencia en la institución. Por ser manifestación de la bondad, benevolencia es un término muy parecido y cercano a benignidad. La bondad como benevolencia es la propensión al

afecto, a la indulgencia y a la tolerancia. En tal sentido, la benevolencia es condición previa de la benignidad, pues prepara o sirve de base al carácter propio de las personas benignas.

Las instituciones cuentan con dos formas concretas de fortalecimiento de la benevolencia:

- 1) Haciendo explícito en sus perfiles profesionales y ocupacionales lo que esperan de sus funcionarios y empleados al respecto, y
- 2) Ofreciendo programas de formación y capacitación en relaciones humanas a todo el personal de la compañía.

En todo caso, la aplicación del valor de la bondad en las instituciones no es un asunto de poca monta. En efecto, hemos dicho en reiteradas oportunidades que la institucional es una actividad humana, desarrollada por humanos y encaminada a resolver necesidades humanas con calidad. Para nadie es un secreto que todos anhelamos ser tratados humanamente, que nadie quiere ser humillado, explotado, maltratado o ignorado. En este contexto, definitivamente, la bondad es un valor fundamental, pues aporta elementos muy valiosos a la tarea de humanizar todos los ámbitos de la experiencia humana, entre ellos, obviamente, la experiencia del trabajo, la productividad y la búsqueda del bien común.

Conclusiones

Hoy nadie duda de la importancia de la ética tanto para los individuos como para las instituciones. De ahí el auge de las éticas aplicadas que buscan llevar a ámbitos concretos del actuar humano unos principios éticos generales o universales. La ética de las organizaciones, o institucional, es una de estas éticas entre las que destacan actualmente, entre otras, la ética médica, la ética ecológica y la ética política.

Las instituciones que quieran generar una cultura de talante ético no podrán soslayar dos valores básicos: la justicia y la bon-

dad. Tanto esta como aquella pueden ser aplicadas en el ámbito de la institución generando credibilidad, confianza y fidelidad de los usuarios y de la sociedad.

Siendo las instituciones organismos que desempeñan una función de interés público, están obligadas a ser justas y bondadosas pues de esta manera aseguran la transparencia y la equidad en el cumplimiento de su misión. Por otra parte, la responsabilidad social empresarial, tan en boga hoy por hoy, se fundamenta principalmente en valores éticos.

Referencias

- ABBAGNANO, N. *Diccionario de filosofía*. México: Fondo de Cultura Económica, 1996.
- ARISTÓTELES. *Ética Nicomaquea*. Madrid, España: Gredos, 2000.
- CORTINA, A. *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Madrid, España: Trotta, 2000.
- FERRATER, J. *Diccionario de filosofía*. Buenos Aires, Argentina: Suramericana, 1958.
- _____. *Diccionario de filosofía, 2*. Barcelona, España: Alianza, 1981.
- HAMBURGER, A. *Ética de la empresa, el desafío de la nueva cultura empresarial*. Bogotá, Colombia: Paulinas, 2004.
- _____. *Los valores corporativos en la empresa, cómo suscitarlos, difundirlos y vivenciarlos*. Bogotá, Colombia: Paulinas, 2008.
- PLANAS, E. *Valores en la empresa*. México: Trillas, 2000.
- PLATÓN. "República", en: *Diálogos, obra completa*, Vol. IV. Madrid, España: Gredos, 2003.
- TRIGO, J. "Las facetas del beneficio", en: <http://www.cincodias.com/articulo/>, 2006.

Recibido: abril 2008
Arbitrado: abril 2008