

323802

1
2ej-



Universidad Anáhuac
del Sur

UNIVERSIDAD ANAHUAC DEL SUR

Con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México.

Escuela de Administración

"ETICA EN LA CARRERA DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION"

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Seminario de Investigación

Que para obtener el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

presenta

ISAIAS ROMY A. GUEVARA ESPINOSA

Director de Tesis:

LIC. RAFAEL HERNANDEZ ARIZTI

México, D. F.

1992



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

INTRODUCCION.

1.	Etica General	7
1.1	La Conducta	9
1.2	La Responsabilidad	11
1.3	La Conciencia	14
1.4	El Bien	15
1.4.1	Los Valores Morales	21
1.5	La Ley	23
1.6	La Libertad	26
1.7	La Razón	28
2.	Etica Profesional	30
2.1	La Profesión	31
2.2	Vocación	33
2.3	Obligaciones Generales	38
2.3.1	La Competencia	38
2.3.2	El Secreto Profesional	41
2.3.3	Los Honorarios	43
2.3.4	Solidaridad Profesional	46
2.3.5	Responsabilidad Profesional	48

3.	Marco Histórico de la administración	53
3.1	Era Prehistórica	54
3.2	Civilizaciones Antiguas	56
3.3	Edad Media	60
3.4	Capitalismo	65
3.5	La Administración Moderna.....	69
3.5.1	La Administración Científica	70
3.5.2	La Escuela del Humano Relacionismo	75
3.5.3	La Escuela Cuántica de la Administración..	77
3.6	El Administrador Contemporáneo	78
4.	El Administrador en México y la Formación Humanística ...	80
4.1	El Administrador en México	81
4.2	La Formación Humanística	86
4.2.1	La Técnica	92
4.2.2	La Cultura	95
4.2.3	El Poder	96
4.2.3	Etica para el Universitario	102
4.3	Cultura Organizacional	105
5.	Conclusiones y Recomendaciones	114
	BIBLIOGRAFIA	121

I. INTRODUCCION

Es indudable que los adelantos en la ciencia, la técnica y la capacidad de organización, representan para las nuevas generaciones un beneficio que contribuye al mejoramiento de su calidad de vida. Sin embargo, también es cierto que existen serias deficiencias y carencias en otros aspectos de la vida que son aun más trascendentes, aquellos que elevan la calidad moral del hombre.

Actualmente son comunes las discusiones acerca del deterioro de los valores, de la lucha del hombre moderno por tener y controlar los adelantos materiales, y de como esto ha distorsionado su capacidad para reflexionar sobre las consecuencias de los actos que realiza. Desafortunadamente, no se han realizado los esfuerzos necesarios para corregir este deterioro. La Formación Humanística se encuentra desligada de otras áreas del conocimiento que tienen un impacto más directo, o más tangible sobre el individuo y sobre la sociedad.

Este es el caso de la carrera de Licenciado en Administración, en donde la responsabilidad del profesionista consiste en estructurar y conservar un medio ambiente en el cual, grupos de personas que trabajan interactuando conjuntamente, puedan lograr metas grupales e individuales y que al mismo tiempo aporten un beneficio a la sociedad.

Sin embargo, la importancia y la nobleza de esta actividad se han visto deterioradas debido a que los planes de estudio de la carrera actualmente se encuentran estrechamente ligados a estereotipos que se identifican con un concepto equivocado de lo que es el profesionalista. El momento histórico, las costumbres, los problemas sociales, los medios de comunicación, etc., son aspectos que determinan una polaridad y una jerarquía de valores. El modo de vida americano se estableció como una forma de superación. Consecuentemente, la carrera de Administración simboliza para muchos la forma más rápida y cómoda de conseguir el "éxito".

Asimismo, en nuestro país son muchas las escuelas universitarias que imparten la carrera de Licenciado en Administración, pero son pocas las que incluyen dentro de sus planes de estudio materias orientadas a la Formación Humanística del estudiante, y mucho menos han sido los estudios que se han realizado en este sentido. El administrador se encuentra día a día con la responsabilidad de presentar resultados siempre positivos que son esencialmente de carácter económico. De hecho, en la Universidad recibe una educación que lo prepara para pensar y actuar de esta manera. Pero el alumno en muchas ocasiones no es consciente de que gran parte de los problemas que deberá resolver serán de carácter ético: que aparentemente son económicos, pero que en realidad ponen en juego los valores y los principios más fundamentales del hombre.

En resumen, el problema consiste en que el alumno que estudia esta carrera no es conciente de que además del objetivo económico, existe o existen otros por los que debe luchar. Por ejemplo, la práctica de una conducta profesional que se desarrolle bajo principios éticos.

Esto sin duda es difícil, sobre todo, si tomamos en cuenta la naturaleza de la profesión, sin embargo, considero fundamental que el tema sea tratado aún con las dificultades que esto representa. Mi objetivo es señalar la importancia que tiene la formación humanística en la carrera de administración, en específico, la ética profesional. Mi hipótesis es: debido a la poca utilidad práctica que constituye el estudio de la ética profesional en la carrera de Administración, los académicos en México no han mostrado interés por la investigación en este tema.

Por otro lado, debo decir que el presente trabajo rompe con las formas convencionales de elaboración de trabajos de investigación, principalmente por el hecho de que no contiene un trabajo de campo que ayude a comprobar la hipótesis. Esto se debe a que considero que de acuerdo a la naturaleza del tema, sería muy difícil para mí la elaboración de un cuestionario que careciera de conceptos subjetivos que pudieran desviar la información. Esto no quiere decir que los textos, los párrafos o las ideas que contiene el trabajo sean totalmente objetivas, no. Tienen cierto grado de subjetividad por que fui yo quien escogió los temas y los autores, sin embargo,

también son objetivas por que son válidas para mí, y esto, es algo que debe tener presente el lector en todo momento: este trabajo fué elaborado bajo mi muy personal enfoque el cual puede diferir con otros: es tan sólo una parte de esa universalidad que conforma el conocimiento.

El contenido del trabajo consiste de una investigación bibliográfica dividida en dos partes: en la primera trataremos cuestiones filosóficas que son: en el primer capítulo los conceptos básicos de la ética en general y en el segundo capítulo algunos conceptos de la ética profesional, este tema en realidad debería estar incluido dentro del primer capítulo pero debido a su amplitud decidí reconocerlo como otro capítulo. La segunda parte aborda desde una plataforma distinta a la tradicional, la historia de la administración y los estudios profesionales de esta carrera: el tercer capítulo nos servirá para conocer cuál ha sido la imagen del administrador en distintas épocas de la humanidad, es decir, un marco histórico de la administración: en el cuarto capítulo señalaremos algunas características del estudiante de la carrera de administración en México, y señalaremos la importancia de adquirir conocimientos humanísticos.

CAPITULO 1

ETICA GENERAL

1. ETICA GENERAL

El hombre siempre se ha preguntado si se puede calificar una vida como buena o como mala en base a los actos realizados. Inclusive, las antiguas civilizaciones cuestionaron su propia filosofía al compararla con otras. No obstante, son los griegos quienes hace 26 siglos le dan el carácter de científico al estudio de la ética de nuestra filosofía occidental. Primeramente investigaron sobre los objetos en general, pero pronto agregaron las ideas psico-espirituales en donde además de numerosos conceptos y relaciones existen las vivencias de cada individuo: dolor, alegría, esperanza, preocupación, percepción, recuerdo, etc.¹

La etimología de la palabra ética proviene de "éthos" que significa costumbre. La palabra que equivale a "éthos" en latín es "mos" y su plural es "mores" de donde se deriva moral. Pero las costumbres que estudia la ética no deben confundirse con convencionalismos tales como: los modales en la mesa, la manera de vestir, o las formas del lenguaje. Estas costumbres pueden variar de acuerdo al momento histórico o al lugar geográfico. Las costumbres que estudia la ética tienen mayor relevancia como: el ser honesto, la justicia, el respeto a lo ajeno, etc. Esto determina no solamente una manera de ser sino el como debemos ser. De ahí que la ética sea el estudio de lo que está bien y lo que está mal de la conducta humana.

¹ FRONDIZI, Risieri. ¿Que son los valores?, Ed. Fondo de Cultura Económica, 8a. ed., México, 1988., pp. 12-13.

A partir del hecho de que el hombre forma juicios de lo que esta bien y lo que esta mal de la conducta humana, se dice que existen tres tipos de actos:

- a) Los que todo hombre debe realizar.
- b) Los que deben evitarse.
- c) Aquellos en los que no importa si se realizan o no.

De tal forma que la ética se interesa en lo que el individuo hace unicamente para compararlo con lo que debería hacer.²

1.1 La Conducta

El hombre se va formando una moral (buena o mala) de acuerdo a sus actos o su forma de vivir. El comportamiento o conducta se va formando a partir de estos actos, pero, el comportamiento se refiere a un aspecto psicológico que también puede aplicarse a los animales, y se diferencia de la conducta ya que esta encierra un significado moral exclusivo del hombre.

Algunos actos están sujetos más o menos a nuestra voluntad, si entendemos nuestra voluntad como "nuestra facultad de controlarnos a nosotros mismos, de dominarnos, de hacer lo que queremos en lugar de estar obligados a hacerlo"³, entonces entenderemos por que la

² FAGOTHEY, Austin, S.J., Ética Teoría y Aplicación, Ed. Interamericana, Sa. ed., México, 1988., pp. 1-3

³ FAGOTHEY, Austin, op. cit. pp. 12-13

ética se ocupa de aquellos actos que decidimos ejecutar de manera voluntaria. Tenemos dos tipos de actos:

1.- Actos humanos. Son los que en forma voluntaria el hombre domina y controla y por los que adquiere una responsabilidad. Estos actos forman parte de la conducta y forman parte del estudio de la ética.

2.- Actos de un hombre. Son los que se realizan en forma involuntaria y excluyen cualquier responsabilidad. Estos actos suceden durante la infancia, el sueño, el delirio, la locura o momentos de distracción.

En términos de la psicología, cuando una persona tiene hambre y come realiza un acto de un hombre, pero cuando se come con la intención de hacerlo porque así lo decidimos, entonces hablamos de un acto humano.

Es decir, para que un acto sea humano debe estar dirigido por la voluntad y el intelecto. Por medio del intelecto el individuo percibe las cosas buenas, la posibilidad de tenerlas y deliberar a favor y en contra. Con la voluntad, y en relación directa con el intelecto, el hombre desea las cosas buenas, da el consentimiento de llevar a cabo una deliberación y elige entre las alternativas. La relación de estos procesos del intelecto y la voluntad es tan complicada, que difícilmente pueden describirse por separado.*

* FAGOTHEY, Austin, op.cit. p. 14.

1.2 La Responsabilidad

Si un acto voluntario es un acto que se "quiere hacer" en el que la persona sabe lo que esta haciendo y quiere hacerlo. entonces podemos afirmar que existe una estrecha relación entre la persona y el acto.

Esta relación es lo que se conoce como responsabilidad. La responsabilidad es entonces "el grado de cargo u obligación moral que resulta para un individuo al efectuar un acto o procurar que este suceda"²

Esta obligación moral la adquirimos por que queremos hacer algo ya que no querer hacer algo es psicológicamente casi imposible. Cuando pensamos en algo deliberamos al respecto, enseguida, podemos llegar a dos resultados: querer hacerlo o querer no hacerlo.

Los principales elementos modificadores de la responsabilidad son:³

1. La Ignorancia: una persona puede tener o no la obligación de poseer cierto conocimiento, de ahí que existan tres tipos de ignorancia:

a) La ignorancia vencible es aquella que puede superarse adquiriendo el conocimiento requerido. Esta no evita la

² FAGUTHEY, Austin, op. cit., pp. 22-28.

³ FAGUTHEY, Austin, op. cit. pp. 24-28

responsabilidad pero la disminuye.

b) La ignorancia invencible es cuando no es posible adquirir el conocimiento requerido. En este caso no existe responsabilidad alguna.

c) La ignorancia afectada se entiende cuando el individuo deliberadamente se niega a adquirir el conocimiento requerido. Aparentemente disminuye su responsabilidad al ignorar el conocimiento, pero aumenta por el hecho de que él así quiso que sucediera.

2. La Pasión: las pasiones pueden hacer que queramos algo de manera más intensa pero con menos autocontrol. Aumenta el acto de la voluntad pero con fundamentos más psicológicos que éticos. La capacidad de autocontrol del individuo que tiene cada individuo determina su grado de responsabilidad. Tenemos dos tipos de pasiones:

a) Pasión antecedente: Cuando las pasiones surgen antes de que la voluntad halla actuado. En este caso se destruye o disminuye la responsabilidad. Es el "acto de un hombre".

b) Pasión consecuente: Cuando nosotros mismos provocamos intencionalmente la presencia de las pasiones. El acto es voluntario en sí mismo y la responsabilidad aumenta. Es un "acto humano".

3. El Miedo: es un acto repentino e instintivo de rechazo ante un mal inminente. La ética no estudia el miedo como

consecuencia del pánico que hace perder el autocontrol, convirtiéndose en una pasión. Estudia el "miedo intelectual" en donde la persona, al verse amenazada por un mal, busca escapatoria después de realizar una deliberación en forma tranquila. Esto, evidentemente, lo hace responsable del acto.

4. La Fuerza; El poder físico externo que obliga a realizar el acto en contra de la voluntad. El acto de la persona debe calificarse en términos del miedo y es superior a la amenaza ya que existe el empleo real del poder físico.

5. El Hábito; Es un acto que se realiza de manera continua y que se obtiene por la repetición del mismo acto. Las consecuencias resultantes de este tipo de actos se suceden de manera espontánea, por lo que se dice que es casi imposible realizar una deliberación. Existen tres formas de adquirir un hábito:

a) Hábito deliberado: Es cuando de manera voluntaria e intencional adquirimos el hábito. En este caso los actos resultantes, son voluntarios al menos en su causa, por lo que somos responsables de las consecuencias.

b) Hábito indirecto: Este tipo de hábito se da cuando sabemos que los actos que realizamos nos formarán un hábito en el futuro, como el fumar o ingerir drogas. Los actos resultantes, aún siendo sin intención, resultan voluntarios en su causa ya que si realizamos actos formadores de hábitos no podremos evitar

adquirir el hábito.

c) Hábito inintencionado: Se adquiere cuando no somos conscientes de que hemos ejecutado una actividad de la misma forma y de manera continua, o por que no pensamos que al actuar así adquiriríamos el hábito. Si existe la ignorancia de que poseemos un hábito, no seremos responsables de las consecuencias derivadas de éste.

1.3 La Conciencia

La ética parte del hecho de que el hombre juzga algunos actos como buenos y que deben hacerse, otros, son malos y no deben ser realizados, y otros, son indiferentes y no importa si se realizan o no. Pero otra cuestión es si estos juicios son correctos o incorrectos, lo importante es el hecho de que los individuos los elaboran así. A esta capacidad de elaborar juicios se le llama conciencia. La conciencia es la capacidad del intelecto de juzgar lo bueno y lo malo de nuestros propios actos como individuos. Así mismo es parte de la conciencia el proceso de razonamiento intelectual que nos lleva a determinar dicho juicio.

Clases de conciencia:

a) Antecedente: Cuando la conciencia representa una guía de acciones futuras (esta es la que importa en la ética).

Consecuente: Cuando nuestra conciencia actúa como juez de nuestras acciones pasadas.

b) Correcta: Cuando se juzga como bueno aquello que realmente es bueno o como malo aquello que en verdad lo es.

Errónea: Cuando se juzga como bueno aquello que en realidad es malo o como malo aquello que en realidad es bueno.

c) Cierta: Cuando el individuo realiza el juicio sin temor a equivocarse.

Dudosa: Cuando el juicio se realiza sin estar seguros de estar en lo cierto.

d) Estricta: Cuando el individuo tiene una gran sensibilidad hacia los valores morales.

Recatada: Cuando se dejan pasar por alto los valores morales.⁷

1.4 El Bien

Ya vimos que la conciencia actúa como juez de nuestros actos, pero el juicio de cada individuo puede partir de una moral tan subjetiva que su conciencia puede ser tanto correcta como errónea. La cuestión entonces es de si existe una moral objetiva, y de ser así, en que consiste esta moral. Para acercarnos a la respuesta es necesario abordar el tema de El Bien y de los valores.

⁷ FABOTHEY, Austin, op. cit., pp. 36-40.

La primera dificultad que se presenta cuando se habla de el bien es definirlo. George Moore nos dice que "el bien es un concepto simple no analizable en algo más simple y que, por consiguiente, el concepto del bien es indefinible". El que nosotros determinemos algunas características de los objetos y que en base a su calidad digamos que son buenos, no nos dice de manera clara por que son buenos o por que es bueno tenerlo.

Para Aristóteles "el bien es aquello que todas las cosas persiguen", es decir, considera al bien como un fin. Señala la relación entre el bien y el fin como un cambio o proceso a partir de cuatro causas. La MATERIA como un elemento que adquiere una nueva configuración o FORMA, a través de la acción de un AGENTE, motivado por la atracción de algún bien (EL FIN). Esto refleja la concepción de un mundo dirigido en donde todos los cambios tienen un propósito o fin, y este principio de dirección es lo que entendemos por naturaleza. Por naturaleza todos los seres actúan de acuerdo a lineamientos definidos, por naturaleza también, el hombre busca el bien como su fin.■

En términos de la metafísica "todo ser es bueno". Significa que todo ser por el simple hecho de existir ya tiene en sí una bondad "... y es bueno para alguna cosa, contribuyendo en alguna forma a la armonía y a la perfección del universo". Esto nos dice que la

■ FAGOTHEY, Austin, op. cit. p. 47.

metafísica considera el bien en un sentido tan amplio que lo podemos encontrar en todas las cosas. Por el contrario, la ética limita el bien "... bajo el aspecto limitado de la conducta humana voluntaria y responsable..."*. El asaltante que efectúa un robo perfectamente planeado, realiza un buen robo, pero una acción mala. Desde el punto de vista de su trabajo es admirable, pero como acto de la conducta humana es inadmisibile.

Como el juicio de un individuo puede ser erróneo se puede buscar un bien aparente por un bien verdadero. Pero lo que es un hecho, es que la conducta humana siempre está dirigida al bien, sin embargo, existen distintos grados de bondad y por lo tanto distintas clases de bien, para Fagothey son las siguientes:

A) til o Instrumental. Cuando perseguimos un bien no con el afán de conseguirlo en sí mismo, sino como medio para obtener otro bien.

B) Placentero. Es un bien que se busca por la satisfacción que nos causa tenerlo sin preocuparnos si en realidad es benéfico para nuestra existencia; nos causa placer en el momento, pero no nos asegura que a la larga pueda perjudicarnos o impedirnos la consecución de un bien mayor.

* FAGOTHEY, Austin, op.cit. p. 48

C) Apropriado. Es un bien que se persigue por que ayuda a perfeccionar la existencia del individuo. Este tipo de bien no sólo es bueno en sí mismo como valor independiente. Lo justo, honorable, noble y virtuoso son ejemplos de lo que es un bien apropiado.

Otra manera de considerar al bien es como un valor. Pero no únicamente el valor o precio que considera la economía. El valor al que hacemos referencia es un término más universal y tan difícil de definir como el bien, sin embargo podemos decir lo que es. Los valores en general "...no existen por sí mismos sino que descansan en un depositario o sostén que por lo general es de orden corporal: se nos aparecen así como meras cualidades de los depositarios"¹⁰. Al margen diremos que muchos han sido los axiólogos que han pretendido dar respuesta a la problemática planteada en la pregunta: ¿Tienen las cosas valor por que las deseamos o las deseamos por que tienen valor?. En este sentido únicamente diremos que existen dos tipos de corrientes, los objetivistas y los subjetivistas. Los primeros consideran el valor independientemente de una conciencia valorativa. Los segundos consideran su sentido o validez como consecuencia de reacciones filosóficas o psicológicas de la conciencia valorativa.

Según Samuel Alexander todo objeto o depositario es susceptible de poseer tres tipos de cualidades. Las cualidades primarias: "son

¹⁰ FRONDIZI, Ristieri., op. cit., pp. 14-15.

aquellas que le confieren el ser al objeto. forman parte de su existencia y sin ellas no podrían existir: el peso, la impenetrabilidad y la extensión. Las cualidades secundarias se distinguen de las primarias por un mayor o menor grado de subjetividad pero siguen formando parte de la existencia del objeto: el color, el sabor, el olor, etc." Y por último los valores terciarios. "...esta clase de cualidades no forman parte del ser del objeto por lo que en realidad son cualidades o adjetivos que poseen ciertos objetos llamados bienes, es decir, no pueden existir sin apoyarse en objetos reales..."¹¹. En un ejemplo clásico, las cualidades primarias de un objeto de madera serían su peso, su consistencia y su formación física, sus cualidades secundarias son el color de la madera y su olor, su cualidad terciaria es la belleza de la forma que el escultor puede crear en ella.

A cada individuo le gustan las cosas de manera distinta, ya hemos dicho que el hombre forma juicios de aprobación o de rechazo y en este sentido podemos hablar de dos características que tienen los valores: polaridad y jerarquía. La polaridad se refiere a que el hombre no puede permanecer indiferente ante los objetos que lo rodean desde el momento en el que se les agrega un valor, o lo aprueba o lo rechaza. La jerarquía se refiere a la comparación de valores, ante dos o más valores generalmente se escoge el valor

¹¹ FRONZIZI, Risieri, op. cit. 16-17.

superior por ser los que hacen al hombre más "humano", aunque en ocasiones se prefiera el valor inferior por razones circunstanciales. Es decir, existen distintos grados de importancia.¹²

Debido a la gran cantidad de valores que existen algunos autores los han ordenado en una jerarquía en donde se muestra la mayor o menor calidad de dichos valores:¹³

a) En el primer nivel se encuentran los valores comunes a todos los seres vivos como: el placer, la fuerza, la agilidad, la salud, etc. Este tipo de valores los comparte el hombre con todos los seres vivos. Lo perfecciona pero en un estrato inferior que se considera "infrahumano".

b) En el segundo nivel los valores son exclusivos del hombre tales como: los económicos (bienes o recursos materiales), de conocimiento (inteligencia, ciencia, etc.), estéticos (belleza, arte, el buen gusto, etc.) y sociales (cooperación, cohesión, el prestigio, la autoridad, etc.). Estos valores perfeccionan al hombre pero son considerados "inframorales".

c) En el tercer nivel están los valores morales o virtudes del hombre tales como por ejemplo: prudencia, justicia,

¹² FRONDIZI, Risieri, op. cit. 19-20.

¹³ GARCIA, Alonso, Ética o Filosofía Moral, Ed. Diana, 1a. ed., México, 1980., pp. 54-56.

fortaleza, honestidad, bondad, etc. En la adquisición de estos valores interviene el libre albedrío ya que cada individuo va formando sus propias virtudes. La inteligencia, la riqueza o el buen gusto son valores que se pueden heredar, pero la bondad, la justicia, etc., son valores que cada individuo elige para que formen parte de su conducta.

d) En el nivel superior se encuentran los valores religiosos también conocidos como sobrehumanos o sobrenaturales. Son las virtudes teológicas como la santidad, la gracia, la caridad, etc. Estos valores pueden variar de acuerdo a las distintas religiones y a las distintas culturas que existen. No obstante a esta diversidad, todos los valores religiosos perfeccionan al hombre pero en un contexto fuera de los parámetros naturales de lo humano o terrenales.

1.4.1 Los Valores Morales

Es un hecho que el hombre hace distinciones entre los valores morales y los demás valores. El decir que una persona es un buen pintor, un buen médico, o un buen policía indica que la persona realiza bien su trabajo pero no nos dice que es una buena persona. Los valores morales no son objetos externos que contribuyen a mejorar al individuo, ni cualidades fuera de su control como la

belleza física, la salud, la inteligencia, el talento, etc. Los valores morales son parte de la personalidad de cada individuo, son producto de los actos que elige y de sus consecuencias. De ahí que los individuos sean buenos o malos dependiendo de si sus actos fueron moralmente buenos o malos.

Un piloto y su pasajero se encuentran volando cerca del aeropuerto, de pronto, el piloto sufre un ataque cardíaco y queda inconsciente. El pasajero era un veterano de guerra que hacía más de veinticinco años no volaba y mucho menos un avión como este. Tiene tiempo para ponerse el paracaídas y saltar, sin embargo, decide aterrizar el avión con sus escasos conocimientos. Después de un gran esfuerzo y con la ayuda de la torre de control consigue aterrizar. Por el piloto sentimos compasión pero no existe juicio moral al respecto, él no actuó sino que fue objeto de un acto. Por el pasajero sentimos algo diferente. Su aterrizaje pudo haber sido muy malo con poca destreza, pero con todo, reconocemos que fue un acto noble y digno de aprobación. En el mismo caso pero de manera contraria, el pasajero decide ponerse el paracaídas y saltar. Como un acto de sobrevivencia el acto tiene valor porque lo pensó rápidamente y actuó de manera eficaz. Lo único que justifica el acto es su instinto de salvación o el pánico.

Los valores morales no son resultado de un accidente sino que el individuo inteligentemente lo desea, por lo que sólo pueden existir

en hombres libres y en sus actos voluntarios y humanos. Podemos hablar también de cierta universalidad del valor moral, por que lo que es válido para una persona, es válido para todas las demás en las mismas circunstancias. Otra característica es la precedencia del valor moral sobre los demás valores, ya que cuando debemos decidir entre dos valores y uno de ellos es un valor moral, este tendrá preferencia sobre el que no es moral. Una última característica es la que nos dice que el valor moral obliga, esto es, el hombre busca el bien como un deber y no importan la ineptitud o los modales si el individuo se mantiene como persona digna de respeto con una integridad moral.¹⁴

1.5 La Ley

El ser humano no posee la capacidad instintiva para detectar lo que esta bien y lo que esta mal. Dificilmente podriamos actuar bajo normas morales de no ser por la razón. El juicio de la razón es práctico ya que se dirige a los actos humanos en forma de mandatos que procuran o prohíben; esto es lo que se conoce como ley. Por lo general la palabra ley nos hace pensar en la ley del Estado. En este sentido, Santo Tomás de Aquino define la ley de la siguiente manera (aunque se puede entender de manera más amplia): "La ley

¹⁴ FAGOTHEY, Austin, op. cit. pp. 53-54.

no es más que una ordenación de la razón para el bien común, promulgada por aquel que cuida de la comunidad".¹⁸

Una definición más general como lo es la de Gutiérrez Sáenz nos dice que: "El término ley implica una ordenación o mandato constante y universal, mediante el cual se cumple (ley física), o debe cumplirse (ley moral), un cierto orden de las cosas..." en cuanto a la ética nos dice "...la ley moral es una forma constante y general que se impone al ser libre en relación con su ser y su fin".

La ley moral se divide en ley moral natural y ley moral positiva. La ley moral natural se determina por la misma naturaleza humana ya que sólo basta tener uso de la razón para comprenderlo, por ejemplo: "No matarás". Son leyes que encontramos desde la antigüedad ya que al hacer uso de la razón el hombre puede concluir acerca de su propia naturaleza. Esto no quiere decir que el hombre nazca con un juicio moral formado, sino que lo va formando gracias a su capacidad natural de hacerlo.

La ley moral positiva surge de la misma forma que la ley moral natural. El hombre reflexiona sobre si mismo dado su interés natural de formar reglas de conducta. Acepta y rechaza sus propios actos y los actos de los demás que son como el. Comprende las necesidades de su propia naturaleza y si sus actos son congruentes

¹⁸ FAGOTHEY, Austin, op. cit. p. 99.

con sus necesidades. Establece entonces normas de conducta que hagan perdurar y que mejoren dicha congruencia. El legislador de una sociedad promulga a sus subordinados las normas de conducta que formula, convirtiéndose entonces en una ley positiva. Sin embargo, estas normas eran ya una ley natural antes de su formulación y promulgación, por lo tanto, podemos decir que la ley positiva tiene por objeto completar, esclarecer y definir los conceptos de la ley natural.^{1*}

Otro tipo de ley es la ley eterna. Para muchos humanistas y naturalistas el hombre se encuentra por encima de todo, y si llegan a admitir una ley moral, difícilmente aceptarían que esta fuera impuesta por algún ser superior. Pero, para el creyente que considera la existencia del hombre como resultado de la creación divina, no puede haber moral ni ley alguna independientemente de dios. Santo Tomás afirma lo anterior diciendo que la ley natural es: "la participación de la criatura racional en la ley eterna". Asimismo San Agustín nos dice: "la razón divina y voluntad de Dios ordenando que el orden natural de las cosas sea conservado y prohibiendo que se lo transforme" y también menciona que representa "...el ejemplar de la sabiduría divina, en cuanto dirige todas las acciones y movimientos".

^{1*} GUTIERREZ SAENZ, Raúl. Introducción a la Etica, Ed. Esfinge, 17a. ed., México, 1985., pp. 35-40.

En realidad la ley natural y la ley eterna son las mismas pero fundamentadas de manera distinta. Por esto, para la ética es importante la ley eterna en cuanto a que contiene la ley moral.¹⁷

1.6 La Libertad

Algunos consideran que las restricciones que marcan las leyes son tema carente de sentido cuando hablamos de moral. En realidad esto podría ser cierto si se dejara a un lado el tema de la libertad, es decir, no podríamos hablar de actos morales o inmorales si no existiera en el hombre la capacidad de elegir entre hacer o dejar de hacer algo.

La libertad se define como una característica de la voluntad de elegir un bien en vez de otros. Al analizar esta definición tenemos los siguientes aspectos:

a) La elección: gracias a la capacidad de elegir que tiene el hombre, se hace dueño de sus propios actos y se construye el tipo de vida que ha querido.

b) La inteligencia y la voluntad: como vimos anteriormente cuando hablamos de conducta, por medio del intelecto el

¹⁷ FAGOTHEY, Austin, op. cit. 112-113.

hombre renuncia o percibe el bien y con la voluntad realiza el acto de elegir.

c) El bien como un fin: lo que elegimos voluntariamente siempre es un bien o algo que consideramos como bueno, sin embargo, elegir un bien no siempre es elegir bien. La libertad permite al hombre hacer lo que quiere, pero no indica lo que debe hacer, es decir, la libertad no es una virtud ya que no hace bueno al hombre, pero es necesaria para que los actos no existan únicamente como intenciones sino como actos realizados.^{1*}

Para entender mejor la naturaleza de la libertad haremos una descripción de los tres tipos más comunes en los que se divide este concepto:

1) La libertad física. Esta se refiere a vínculos materiales externos como cadenas, grilletes, la fuerza física, etc. No obstante este tipo de ataduras no afecta el acto interno de la voluntad o lo que se conoce como libertad interna.

2) La libertad psíquica. Es la capacidad que tiene el hombre de autodeterminarse. Esto puede variar de persona a persona ya que algunas personas toman decisiones con facilidad, y otras, en las mismas circunstancias les es difícil tomar una decisión. La persona que carece de una voluntad libre actúa de acuerdo a sus propias tendencias e instintos. En este caso sí se afecta la liber-

^{1*} CASTRO COSSIO, Baltazar, Ética Filosófica, Ed. Diana, 1a. ed., México, 1987., pp.46-47.

tad interna.

3) La libertad moral. Este tipo de libertad se puede observar desde el punto de vista de la ley, esto es, donde no hay obligación moral que surja de una voluntad superior para un acto determinado, quiere decir que existe libertad legal para el mismo. Otra forma de libertad moral es la incorporación personal a los valores morales, y es cuando el individuo, de manera espontánea, se conduce por el camino correcto, valioso o moral.¹⁷

La libertad no es la facultad de hacer cualquier cosa que se nos antoje por negativa que sea, sino que es la capacidad que tenemos de dirigirnos a nosotros mismos hacia el bien. En este sentido la ley ayuda al hombre ya que nos indica lo que deberíamos hacer, es decir, libera al hombre de su ignorancia y del error pero no disminuye su responsabilidad y su autocontrol. Ni la libertad ni la ley aseguran al hombre el elegir como debería hacerlo.

1.7 La Razón

Ya hemos visto que el hombre no puede basarse en su instinto o en sus sentimientos para detectar lo que está bien o lo que está mal.

¹⁷ FAGOTHEY, Austin, op.cit. pp. 127.

Entendemos que debemos evitar el mal y procurar el bien, sin embargo no podríamos utilizar normas morales sin el uso de la razón. Desde los griegos se considera que una vida buena inteligentemente controlada, es una vida en la que los medios se escogen racionalmente para conseguir un fin racionalmente percibido. El hombre se libera de actuar en base a sus instintos o sentimientos gracias al uso de la razón.

Al igual que en otras áreas del conocimiento, el uso de la razón en la filosofía ha sido el proceso mediante el cual se desarrolla el conocimiento. En la ética el objetivo de la razón sería "lograr una sistematización de conceptos y principios morales graduando jerárquicamente la vida ética del hombre"²⁰. Evidentemente esto es casi imposible que suceda y que además a algún individuo le pudiera gustar llevar una vida perfectamente delimitada por normas de bondad y maldad.

Actualmente el uso de la razón ha cobrado gran importancia en el mundo. las computadoras son en gran parte responsables de nuestro comportamiento impersonal y frío. Sería ilógico dejar de tomar en cuenta los sentimientos o las emociones en la vida de cualquier persona, así como tampoco podríamos olvidar el papel que la razón desempeña otorgando al hombre su capacidad crítica.

²⁰ FAGOTHEY, Austin, op. cit. p. 92

CAPITULO 2

ETICA PROFESIONAL

2. Etica Profesional

2.1 La Profesión

Primero debemos aclarar que cuando hablamos de profesión, profesional o profesionista nos referimos a profesiones universitarias. La profesión es una actividad calificada, necesaria para el bien común, y que participa de manera particular en aspectos tanto económicos como sociales.

Se dice que es una actividad por que aún cuando no se refiere al trabajo físico (tal como lo expone la ética marxista), el profesionista desarrolla un trabajo intelectual. Es calificado por que es el resultado de una preparación científica, técnica y humanística. Es necesaria para el bien común, por que la especialización derivada de las profesiones establece las condiciones de bienestar o superación individual y colectiva en el sentido de satisfacer la autorrealización del individuo y promueve el desarrollo de la sociedad. Decimos que participa de manera particular en los aspectos económicos y sociales porque beneficia e influye en estos ámbitos; ya sea si lo hace intencionalmente o no. En el caso de la actividad administrativa, el profesionista debe buscar obtener la eficiencia y la productividad en las organizaciones, así como lograr una buena relación entre el capital y el trabajo, tanto en

la empresa privada como en la pública.²¹

El bien que lleva implícito una profesión se entiende fácilmente cuando se relaciona al profesionista como individuo, ya que además de ser un medio de subsistencia, puede ser también una forma de autorrealización. Sin embargo, para la colectividad, el bien que producen las profesiones se constituye por diversas funciones:²²

A) Función de selección: Implica factores intelectuales y morales, en cuanto a que las personas que participan forman parte de una "elite" social, como ya lo hemos mencionado. De esto se deriva una responsabilidad que obliga al administrador y a todo profesionista a no dejar en manos de las masas o de gente mediocres, los puestos jerárquicos claves desde donde se determina y ejecuta un sistema de gobierno, una economía o una cultura en general.

B) Función de servicio: Esta debe ser una virtud del administrador y sobre todo del administrador público, ya que esta función constituye una actitud guiada por un ideal. Esto no quiere decir que las necesidades y la satisfacción de estas sea de tipo espiritual, sino que en diversas ocasiones un verdadero ideal obliga a un absoluto desinterés de tipo material.

²¹ MENENDEZ, Aquiles, Ética Profesional, Ed. Herrero Hermanos S.A., 10a. ed., México, 1988., pp.20-21.

²² MENENDEZ, Aquiles, op. cit., pp. 27-29.

C) Función de orientación: Por que el profesionista es un ejemplo para la comunidad ya que representa la máxima evolución del pensamiento y de las vivencias en una sociedad. En una organización el administrador debe cumplir esta función, no sólo por ser un profesionista, sino por que ocupa los niveles más altos en las jerarquías y su comportamiento influye en el comportamiento de las personas de los niveles inferiores.

D) Función de unión: El profesionista es un vínculo de contacto en las relaciones humanas. El administrador realiza por y para otros lo que otros son incapaces de hacer. Constituye una parte esencial del complejo proceso en el que se desarrolla la cultura y la tecnología, esto evidentemente, lo obliga a permanecer en una interacción continua con los diversos factores económico-sociales.

2.2 Vocación

Profesión y vocación mantienen una estrecha relación. El concepto de vocación se puede entender de dos maneras: una es la problemática de la profesión (los profesionistas sin vocación, vocaciones forzadas, contradicciones, etc.), la segunda son los factores psicológicos que la determinan y son los que mas nos interesan.

Los factores psicológicos que afectan la conducta para determinar la vocación son dos: El factor personal y el factor social.²³

1) El factor personal. José Ortega y Gasset nos dice en relación a la vocación " Si por vocación no se entendiese sólo, como es sólito, una forma genérica de la ocupación profesional y del curriculum civil, sino que significase un programa íntegro e individual de existencia, sería lo más claro decir que nuestro yo es nuestra vocación ". La vocación es algo íntimamente relacionado con la personalidad ya que cada individuo tiene su propia manera de concebir su propio concepto de vida. Pero no siempre lo que queremos hacer es lo que podemos hacer y viceversa. Intervienen la "aptitud" que determina la capacidad sobresaliente de hacer algo y la "afición", que representa el aspecto emocional de la vocación, y nos presenta algo como deseable.

El aspecto de la "afición" en la carrera de administración será comentado en el capítulo cuatro. El aspecto de la "aptitud" se ha desarrollado por muchos autores siendo uno de los primeros Henry Fayol, para quien las cualidades o aptitudes que debe tener todo administrador son las siguientes:²⁴

²³ MENENDEZ, Aquiles, op. cit. pp.31-32.

²⁴ RIOS SZALAY, Adalberto, Orígenes y Perspectivas de la Administración, EJ. Trillas, 1a. ed., México, 1977, pp. 99-100.

1. Cualidades físicas: que incluyen la salud, el vigor y la habilidad.

2. Cualidades intelectuales: aptitudes para comprender y aprender. juicio, vigor y agilidad intelectual.

3. Cualidades morales: energía, firmeza, valor para aceptar responsabilidades, iniciativa, sacrificio, tacto, dignidad, etc.

4. Cultura general: nociones diversas que no son exclusivas del dominio de la función ejercida.

5. Conocimientos especiales: conciernen exclusivamente al dominio de la función ejercida.

6. Conocimientos especiales: conciernen únicamente a la función, ya sea técnica, comercial, financiera, administrativa, etc.

7. Experiencia: conocimiento que deriva de la práctica de los negocios. Es el recuerdo de las lecciones extraídas por uno mismo de los hechos.

Haciendo un paréntesis, abordaremos de manera mas detenida este aspecto de las cualidades o aptitudes. Las cualidades físicas no sólo son importantes sino necesarias para la práctica de cualquier actividad humana. Las cualidades intelectuales son requisito indispensable para alcanzar los niveles de conocimientos que se requieren en las universidades y para procurar y mantener un liderazgo en la vida profesional. Los conocimientos especiales y la experiencia nos ubican como personas aptas para áreas o aspectos

especiales. Sin embargo, la cultura general, solo formará parte de los conocimientos del individuo si existen las condiciones necesarias que lo propicien y sobre todo el deseo y la inquietud de conocer y comprender al hombre, es decir, una motivación para ir más allá de los conocimientos sistemáticos que conforman una carrera profesional. De igual manera, las cualidades morales no se aprenden en la universidad, se supone que el individuo va adquiriendo sus valores y principios a través de su formación, al menos debería ser así, y sería una labor poco productiva pretender dar estos valores a nivel universitario. Pero también es cierto que las universidades no pueden olvidar su papel de "formación" educativa, y si bien la idea no es enseñar ética en general, si se debe buscar enseñar, o al menos informar al alumno sobre lo que es la ética profesional. El profesionista al salir de la universidad lleva consigo, además de los conocimientos de su carrera y de las experiencias vividas, una imagen de su universidad formada por todo lo que en ella aprendió, se proyecta hacia el no solo en sus conocimientos sino también en muchos de sus valores. Con esto queremos decir que si no es posible formar profesionistas que actúen de acuerdo a normas morales, por la dificultad que esto implica en su realización y comprobación, es responsabilidad de la universidad al menos proyectar en el alumno lo que la sociedad espera de él.

2) Factor social. Este factor será tratado en el capítulo cuatro, por lo que únicamente diremos que se conforma por aspectos externos al individuo, como son los grupos en los que se desenvuelve y el sistema cultural, económico y político principalmente.

Este factor, aún cuando debería ser el menos importante, en nuestros días desafortunadamente aparece en cada vez mas ocasiones como el que mas influye en la elección de una carrera. La carrera de Administración es un ejemplo claro de esta situación.

Finalmente, terminaremos con una reflexión que Romano Guardini hace con respecto a la vocación: " La profesión es el punto de intersección de la existencia individual y colectiva: el lugar donde el individuo se encuentra en la conexión del todo social y donde la totalidad recibe vida de la obra del individuo. Ese lugar debo poderlo elegir yo mismo ninguna otra instancia me lo puede señalar ".²⁸

²⁸ PADILLA GONZALEZ, Bonifacio (selección de textos). Introducción a la Universidad. Antología de Textos. Ed. Anáhuac del Sur, 1a. ed.. México, 1990. p. 69.

2.3 Obligaciones Generales

Existe la tendencia a considerar que los deberes mas importantes como los familiares y religiosos son los que debe tomar en cuenta una persona. Los otros deberes menos importantes como los que corresponden a la profesión o al oficio, al parecer carecen de carácter moral y obligatorio. Por el contrario, la profesión aumenta en cantidad e importancia los deberes comunes del hombre, ya que sus conocimientos y su capacidad de influencia aumentan su responsabilidad.

2.3.1 La Competencia

Cuando el estudiante universitario deja de ser un discípulo y se convierte en un profesionista, sus exigencias se someten al bien común y la sociedad se interesa por su competitividad.

La competencia aquí entendida en términos de la intelectualidad, se refiere a dos aspectos fundamentales: a la ciencia y a la sabiduría. Las ciencias son las llamadas ciencias "positivas" que constituyen la educación científica y tecnológica. La sabiduría es además de la riqueza espiritual producto de una cultura, el conocimiento o educación humanística que no se refiere a elementos cuantitativos o métodos formales. En este sentido podemos decir que es obligación moral del profesionista cuidar la calidad de los conocimientos que posee, y que estos, vayan de acuerdo con la actividad específica que desempeña.

Al respecto, el código de ética que emite el Colegio Nacional de Licenciados en Administración (CONLA), nos dice:

En donde hace referencia a su "ejercicio profesional como servidor público": "Desempeñará aquellos cargos para los cuales cuente con los conocimientos adecuados y procurará que los resultados de su eficiente administración se traduzcan en beneficios para las clases más desprotegidas" ; "Usando las técnicas mas adecuadas que le recomienda su profesión, obtendrá el mayor provecho para la sociedad para la cual sirve, de los recursos humanos, materiales financieros cuya coordinación y/o administración se le hayan encomendado" ; "Pondrá siempre su mejor empeño para lograr los objetivos y las metas que la comunidad, a través de los órganos del gobierno, le hayan encomendado".

"En su ejercicio profesional en el sector privado": "Ocupará aquellos puestos para los cuales posea la preparación adecuada y procurará que los resultados de su eficaz administración se traduzcan en beneficio en el que presta sus servicios y que dicho beneficio repercuta en la sociedad en que vive" ; "Empleando las técnicas mas adecuadas que le sugiere su profesión, tratará de obtener el mayor provecho para la empresa y la sociedad de los recursos que administre".

"En su ejercicio profesional independiente" : "Sólo se podrá hacer cargo de un asunto cuando tenga capacidad para atenderlo e indicará

claramente a sus contratantes los alcances de su trabajo y limitaciones inherentes".

"En su ejercicio profesional en la docencia": "El Licenciado en Administración tratará de infundir en sus educandos los valores éticos que este código recomienda, para lograr su mejor comprensión y disposición a cumplirlos. Orientará a los alumnos en los puntos que deseen aclarar o complementar referentes al ejercicio de su profesión" ; "Pondrá su mayor desempeño en preparar al futuro colega profesional, lo mejor posible para contar cada día con mejores profesionales en administración" ; "Aconsejará a sus discípulos en los campos de trabajo que ofrece la licenciatura en administración, para que ellos se formen una idea clara del futuro que les espera y se preparen adecuadamente para hacerle frente" ; "Propugnará porque sus conocimientos profesionales sean puestos al servicio del país, e infundirá a sus educandos, con un espíritu revertible de éstos en la sociedad en general" ; "Insistirá a los alumnos la importancia que en la actualidad tiene el ejercicio de la administración en el desarrollo social".

"De su ejercicio en la investigación" ; "El Licenciado en Administración dedicado a la investigación comprenderá la importancia que la investigación científica tiene en el desarrollo de nuestro país" "Desarrollará la investigación buscando las innovaciones necesarias para su adecuación a las exigencias del desarrollo social" ; "Comprenderá la importancia de la investigación interdisciplinaria que

permita entender mejor los problemas actuales así como facilitar la aplicación del conocimiento a la resolución de los mismos".

Como cualquier otro profesionista, el administrador esta obligado a buscar incansablemente el mejoramiento y perfección de los sistemas aprendidos en la universidad. Es incompatible con la seriedad y la jerarquía profesional el no desechar sistemas insuficientes e inefectivos y sobre todo defenderlos por pereza mental y rutina.

La dignidad de la profesión exige que el administrador no se convierta en burócrata, trabajando rutinariamente para ganar unos pesos; sino como algo personal, mejorando eficiencia, servicios, productos y ganancias, es decir, elevando el nivel de vida de la sociedad en la que participa. Compitiendo, pero no en competencia desleal o ilícita en donde el mas astuto o el mas oportunista es el que gana, sino una competencia en el plano de la igualdad y la justicia en donde gane el mejor preparado.

2.3.2 El Secreto Profesional

Todas las profesiones y especialmente las universitarias se encuentran sometidas al secreto, ya que de no ser así, se cometerían actos imprudentes con consecuencias en la estabilidad y el bien común. Ante todo profesionista recae la confianza de un tercero que demanda sus servicios, y es que aún sin pretenderlo, el profesio-

nista se convierte en depositario de conflictos familiares, de proyectos de clientes y de una serie de confesiones inimaginadas para el resto de la gente.

El Código de Etica del CONLA nos dice:

"En su ejercicio profesional en el sector privado" : "Guardará el secreto profesional de los hechos, datos o circunstancias de que tenga conocimiento como administrador de una institución, a menos que le sea permitido o lo establezcan las leyes respectivas" ; "En su ejercicio como profesional independiente" : "El Licenciado en Administración guardará el secreto profesional y no revelará por ningún motivo los hechos, datos o circunstancias de que tenga conocimiento en el ejercicio de su profesión a menos que lo autoricen él o los interesados, y salvo los informes que obligatoriamente establezcan las leyes respectivas" ; "Sin embargo, podrá consultar o cambiar impresiones con otros colegas en cuestiones de criterio o de doctrina, sin identificar a las personas o negocios de que se trate y podrá recomendar la implantación de métodos, procedimientos o sistemas establecidos o estudiados por él en otra empresa, siempre y cuando ello no tenga carácter de secreto profesional y no se identifique a la institución de que se trate".

Existen dos enfoques para el secreto profesional: uno es el aspecto moral que surge de la obliocación del profesionista como persona consciente de la confianza que le es depositada. El otro, es el

aspecto jurídico que se fundamenta en el Poder Público que certifica la competencia del profesionista y que castiga con sanciones penales la violación al secreto profesional. Sin embargo, estas sanciones se limitan al "estricto y preciso ejercicio de la profesión", y además para que proceda el castigo, se requiere que el secreto sea revelado "sin justa causa", "con provecho propio o ajeno", y "siempre que de ese hecho se derive algún daño o perjuicio para el cliente". Es evidente que bajo estas restricciones la indiscreción del profesionista se califique en muchas ocasiones de inocente desde el punto de vista penal. De esto podemos concluir que es preferible una regla no escrita de secreto absoluto que surja de los principios personales del profesionista, que una regla de orden legal pero que se presta a violaciones.^{2*}

2.3.3 Los Honorarios

El honorario es la retribución económica que percibe un profesionista por prestar sus servicios a un cliente o patrón. En la actividad intelectual existe un contrato por el que se crea un vínculo económico jurídico entre el profesionista y la sociedad y entre el profesionista y el poder civil que le otorga el título profesional.

^{2*} MENENDEZ Aquiles, op. cit., pp. 110-116.

El honorario debe compensar los gastos de formación del profesional esto es, el esfuerzo y el costo de cursar una carrera universitaria. Así mismo, el honorario debe permitir con dignidad, y aunque no este bien definido lo que es vivir con dignidad, cualquiera puede entender lo que no es vivir con dignidad. Por último, el salario debe asegurar el porvenir y este se ha convertido en el mayor problema de las profesiones universitarias, puesto que actualmente de acuerdo al desarrollo de la sociedad, cada vez resulta mas incierto e inseguro que los honorarios que recibe un profesionalista garanticen un adecuado nivel de vida en el futuro ²⁷ Por el contrario, un gran numero de estudiantes piensan que en la carrera de administración no existe este problema, ya que subsiste el mito de que el administrador por lo general ocupa puestos de alta jerarquía en las organizaciones o es dueño de su propia empresa.

Al respecto el Código de Etica nos dice:

"De su ejercicio como servidor público" : "Buscará incrementar el beneficio social reduciendo su costo hasta donde sus conocimientos le permitan, y nunca tomará una decisión que perjudique a la comunidad en aras de obtener un beneficio personal".

²⁷ MENENDEZ Aquiles, op. cit., pp. 117-116.

"En su ejercicio como profesional independiente" : "Deberá tener presente, como objetivo básico de su ejercicio profesional, la satisfacción de los intereses de la sociedad de la cual sirve. Considerará que la retribución ha de estar de acuerdo, tanto con la importancia de las labores a desarrollar, como por el tiempo que el propio Licenciado en Administración y los que le ayuden, destinen a esa labor el grado de especialización que se requiera para que sus servicios sean satisfactorios".

En todo profesionista existen dos aspectos que se pueden observar claramente: la capacidad cultural, jurídica o política, y la capacidad adquisitiva y económica. Esta doble capacidad debe existir en equilibrio en todo profesionista ya que en ocasiones se dan en sentido inverso y a una mayor capacidad cultural corresponde una menor capacidad adquisitiva. En la carrera de administración por lo general sucede exactamente lo contrario, existe una gran capacidad adquisitiva y una baja capacidad cultural.

De hecho muchos administradores caen en el mercantilismo y su único objetivo es el lucro. Un profesionista no debe condicionar la calidad y la eficiencia de un trabajo por las retribuciones que obtenga o por que se comprometió a realizarlo por generosidad. Y tan mercantilizado está el que eleva sus honorarios, como el que los disminuye para obtener clientes y competir de manera ilícita, comprometiendo el prestigio y la solidaridad profesional.

Así mismo es inmoral la "ganancia doble". esto es, una ganancia que se recibe por concepto de honorarios, y la otra, cuando se gana a escondidas del cliente. Es el caso cuando el profesionista exige una parte de los honorarios de sus colaboradores o subordinados; cuando se elevan los honorarios para obtener ganancias del trabajo de terceras personas; y también lo es cuando se envía al cliente con colegas u otros negocios con los que previamente se ha pactado un porcentaje.

2.3.4 La Solidaridad Profesional

En el derecho romano la solidaridad se refiere a la diversidad de sujetos pero con afinidad de objeto. Para las humanidades es una virtud moral íntimamente relacionadas con la justicia y el deseo personal de procurar el bien. En el ámbito de la profesión, la solidaridad se refiere a la compatibilidad de intereses entre quienes ejercen la misma profesión, y de la misma manera, entre los estudiantes de la misma profesión.^{2*}

^{2*} MENENDEZ, Aquiles, op. cit., pp. 128-130.

En este sentido el Código de Ética únicamente nos dice:

"De la difusión de sus servicios" : "Por considerar que la divulgación de sus servicios profesionales del Licenciado en Administración hecha en forma exagerada, poco seria o basada en autoelogios redundaría en desprestigio de la profesión, el Licenciado en Administración podrá divulgar, sin alterar los datos, el carácter de sus servicios y las características de su firma, siempre que ello no implique elogios de tipo personal".

En realidad el código de ética dice muy poco en relación a la solidaridad profesional. Esto se debe, tal vez, a que el administrador por lo general fomenta la solidaridad (si a esto se le puede llamar solidaridad) únicamente con otros administradores que son sus amigos o que representan una relación por interés. Con otros administradores resulta difícil que exista una solidaridad profesional, ya que son la competencia: "enemigo a vencer". La solidaridad es verdadera cuando se fundamenta en el deseo personal de procurar el bien, pero se pierde fácilmente cuando se origina por cuestiones organizativas, en donde pronto surgen intereses personales. Lo mismo sucede si está ligada a algún peligro que corre el grupo o a factores emotivos. Al desaparecer el peligro o las emociones, desaparecerá también la solidaridad, y es que la solidaridad no es únicamente evitar el mal sino procurar el bien.

La solidaridad como una virtud promueve la justicia por que el deseo de mantener en alto el crédito de la profesión y el interés

personal deben evitar el dañar a los colegas con mentiras, o resaltando sus defectos, o rebajando sus logros en perjuicio de su reputación.

En las relaciones entre profesionistas es muy condenable desprestigiar a un colega para arrebatarse su clientela, sin embargo, se puede trabajar para el cliente de otro administrador si éste tiene motivos justificados y renuncia formalmente a los servicios del colega; así mismo se justifica si la sustitución se hace por cuestiones de ausencia, enfermedad, etc., sin olvidar el carácter de sustituto y cumpliendo con las reglas éticas que implica dicha sustitución.²⁷

Los jóvenes administradores que en algunos años serán los dirigentes de diversos organismos públicos y privados, por ser los más capacitados para ello, no podrán lograr formar los equipos que se requieren para desempeñar su labor con eficiencia y eficacia si no existe en ellos la virtud de la solidaridad.

2.3.5 Responsabilidad Profesional

Entendemos la responsabilidad profesional como un mandato interno de la conciencia que inclusive puede estar en contradicción con los

²⁷ MENENDEZ. Aquiles. op. cit., pp. 131-132.

mandatos sociales o jurídicos. Este mandato puede estar relacionado a responsabilidades con uno mismo, con el prójimo y con la sociedad.³⁰

La responsabilidad con uno mismo se determina por el deber de competencia que tiene todo profesionista y que tratamos en el primer inciso de Obligaciones Generales. También hemos destacado la importancia de una formación técnica y humanística en equilibrio para evitar llegar a los extremos de saber poco de mucho o mucho de poco.

Sin embargo, queremos repetir que el administrador no tiene problemas para adquirir los conocimientos técnicos que requiere su actividad; el problema se presenta en su formación humanística. El administrador se mantiene en ocasiones ignorante absoluto de las teorías modernas, de las estructuras y mecanismos del mundo actual, ignorante de la historia y de las expectativas científicas y sociales, inmerso en la masificación, la propaganda, lo nuevo, etc.

En cuanto a la responsabilidad con el prójimo existen dos enfoques fundamentales: uno es al que se refieren los juristas cuando hablan de la responsabilidad civil y trata los daños causados por incumplimiento de los compromisos o de los daños causados por un delito; el otro enfoque es el que mas nos interesa, por que aún

³⁰ MI.NENDEZ, Aquiles, op. cit. pp. 146-147.

cuando no se encuentra estipulado dentro del Derecho Civil, obliga más al profesionalista al análisis de su actitud para con su prójimo. Se conoce como responsabilidad "natural" hacia la "persona". Y es que concebir al hombre como persona implica ver en el a un ser espiritual, que se constituye por su adhesión a una jerarquía de valores que se han adoptado de manera libre y que se encuentran en constante desarrollo ³¹. Este concepto de la persona, además de estar relacionado con la persona, lo esta también con el reduccionismo y la manipulación. El reduccionista provoca una impresión brillante y efectivista sobre la gente por que parece conocer el verdadero secreto de aspectos decisivos y adopta una actitud seria y realista.

Alfonso López Quintas nos dice a respecto del reduccionismo filosófico actual: "...tiene su claro precursor en Schopenhauer, alcanza su momento estelar en Nietzsche y se extiende a diversas disciplinas a través de la brillante actividad de algunos intelectuales que obtuvieron un merecido prestigio en su especialidad y se arrogaron injustificadamente el papel de líderes de la humanidad en toda suerte de cuestiones: políticas, artísticas, éticas, religiosas...".³²

³¹ MENENDEZ, Aquiles, op. cit., pp.148-149.

³² PADILLA GONZALEZ, Bonifacio (Compilador), Textos Fundamentales para Universitarios, Ed. Bonifacio Padilla González, 1a. ed., México, 1990., pp. 25-26.

El administrador debe utilizar en muchos casos el reduccionismo por que es una herramienta para ejercer el liderazgo, pero es su responsabilidad las consecuencias que resulten de esta acción. Puede ser para el beneficio de un individuo, o de un grupo específico en donde la persona es reducida a mero objeto, o puede ser en beneficio de su prójimo considerando al individuo como persona. Sólo una actitud de responsabilidad hacia la persona humana dará al administrador un concepto claro de los logros del colega, de la capacidad del colaborador, de los requerimientos del cliente y de las necesidades del acreedor.

La responsabilidad social del profesionista es el compromiso de su inteligencia (opinión profesional) y de su esfuerzo (acciones), de las cuales depende la buena o mala conducción de la sociedad. Hay una frase popular que dice: "el pueblo marcha solo y siempre en pos de alguien que lo guía". Este concepto de la responsabilidad social está relacionado con el concepto de responsabilidad hacia el prójimo por que, así como hay gentes que luchan por conseguir un liderazgo, existen otras que evitan la responsabilidad de ser conductores; de ser líderes. Este tipo de profesionista no comprende la responsabilidad que demanda la cultura. Son gente que teme comprometer su libertad intelectual, moral, política o religiosa, por el hecho de realizar una actividad social. Son gente que aún conscientes de la urgencia y la importancia de resolver los problemas sociales, disfrazan su pereza y apatía de prudencia, es decir, niegan la necesidad de bienes materiales y se quejan amargamente de

los grandes problemas sociales, pero no piensan siquiera en como remediarlos con el "poder" de su opinión intelectual y su trabajo activo.

En los capítulos de esta primera parte vimos de manera general los conceptos que comprende La Etica General y La Etica Profesional. En la segunda parte veremos en el tercer capítulo, cuales han sido los valores más reconocidos en cada una de las etapas más importantes de la historia de la humanidad. En el cuarto capítulo, algunas consideraciones que me parecen importantes sobre la carrera de Licenciado en Administración en México y en general de la carrera.

CAPITULO 3

MARCO HISTORICO DE LA ADMINISTRACION

3. Marco Histórico de la Administración

La administración es y será siempre una poderosa arma para los líderes. En la historia podemos apreciar que los líderes fueron administradores de países, de exploraciones, de guerras y en general de empresas o proyectos de otros hombres. Sin embargo, a pesar de su importancia no es una actividad reservada a las altas jerarquías ya que contiene las más diversas funciones dentro de la sociedad, que pueden insertarse en todos los niveles de la misma. La podemos encontrar tanto en los hogares como en el gobierno, aún cuando el concepto común de administración se relaciona con los organismos económicos. Entre otras, la administración tiene la característica de ser universal y la manera en que se desarrollan las organizaciones proyecta lo que nosotros y nuestra sociedad hemos sido, lo que somos y lo que seremos.

3.1 Era Prehistórica

La última edad glacial está fechada alrededor de 10,000 a 9,000 años a. de J.C.; coincidió con la desaparición de los grandes animales herbívoros los cuales fueron sustituidos por otros más ágiles y no gregarios. El hombre se adaptó a estas condiciones convirtiéndose en recolector, viviendo de la caza y de la pesca. Paulatinamente se agrupó primero en grupos familiares y más tarde en tribus que unieron sus esfuerzos para ayudarse mutuamente. Posteriormente estos grupos fueron reemplazados por otros que, al

emplear una agricultura rudimentaria y la domesticación de animales, contribuyeron a la producción y acumulación de bienes. Su trabajo se convierte en colectivo y su fortalecimiento constituye una necesidad vital.³³

Surgen así una serie de mandatos o reglas no escritas, de aquellos actos o cualidades que benefician a la comunidad. Es decir, surge la moral con el fin de asegurar la concordancia de la conducta de cada uno de los miembros: todos están obligados a trabajar, a luchar contra los enemigos, etc. Se considera bueno: la solidaridad, la ayuda mutua, la protección de los hijos de la misma tribu, etc. El valor es una virtud importante ya que el valiente presta un gran servicio a la comunidad. La cobardía, en cambio, es un mal por que atenta contra los intereses de la colectividad.

Fue entonces cuando el hombre se percató de la necesidad, tanto de una autoridad, como de un sistema administrativo que mantuviera los intereses colectivos. El "anciano" o líder, seguramente, significó para los jóvenes la astucia y la sabiduría necesaria para sobrevivir y envejecer. De ahí la fuente de autoridad y la veneración por el "anciano". Sin embargo, se individualizaban las cualidades morales personales ya que la moralidad del individuo, lo que había de bueno en él (su valor, su actitud ante el trabajo, etc.), era propio de todos los miembros de la tribu y no era posible tener

³³ GEORGE, Claude S. Jr., Historia del Pensamiento Administrativo; Prentice-Hall, 1a. ed., México, 1974, pp. 2-3.

intereses individuales que entraran en contradicción con los colectivos. La moral era una moral colectiva. Las condiciones económico-sociales que habrían de hacer posible el paso a nuevas formas de administración y de pensamiento, serán justamente la aparición de la propiedad privada y la división de las clases sociales.³⁴

3.2 Civilizaciones Antiguas

El desarrollo de la ganadería, la agricultura y los oficios manuales, así como la aparición de nuevas formas de producción (prisioneros de guerra convertidos en esclavos), generaron un aumento de la productividad, y esto permitió una mayor disponibilidad de bienes y una acumulación de los mismos. Surge entonces una desigualdad de bienes entre los jefes de familia y, con esto, la propiedad privada y los antagonismos entre pobres y ricos.

Muchos legisladores emplearon a sus empleados de confianza para cumplir sus deseos, pero en la medida en que su reputación creció, algunos de ellos se convirtieron en líderes del pueblo. Para dirigir establecieron tabúes y reglas de conducta, usando el temor a los fenómenos naturales, a través de su posición espiritual. Estos hombres, por lo general, eran los sacerdotes, quienes a través de un complejo sistema tributario acumularon y administraron

³⁴ SANCHEZ VASQUEZ, Adolfo, Ética. Ed. Grijalbo, 25a. ed., México, 1981, pp. 35-37.

una gran cantidad de bienes materiales. En la civilización sumeria estos sacerdotes tenían que rendir cuentas de su labor a sus superiores, y como uno de los documentos más antiguos del mundo, existen pruebas de los inventarios que ellos practicaban hace cinco mil años. Los babilonios por su parte, como principal aportación en este sentido, nos legaron el Código de Hammurabi. En él describen su pensamiento acerca de la administración y se refieren a temas como los salarios, la responsabilidad, el comercio, etc. Moisés al frente de los hebreos actuó como líder y administrador, preparó, organizó y ejecutó el éxodo de los hebreos de Egipto. Los egipcios demostraron sus grandes habilidades administrativas y de organización. Prueba de ello son sus pirámides y la descentralización de su gobierno a través de controles centrales efectivos.³⁰

Otras civilizaciones como los chinos, los hindúes y los romanos entre otros, aportaron conocimientos al pensamiento y a la práctica administrativa; pero los griegos, gracias a su desarrollo económico y filosófico, ocupan un lugar aparte.

En Grecia es donde se origina nuestra filosofía occidental y son ellos los primeros en utilizar el método científico, el cual tuvo una gran influencia sobre la administración. Los griegos emplearon un gobierno democrático con todas las complicaciones que esto representa. La polis fue el nuevo tipo de gobierno para la ciudad.

³⁰ GEORGE, Claude S. Jr., op. cit. pp. 3-8.

Aplicaron la discusión abierta que propició el libre intercambio de ideas y demostraron la importancia de estos procesos aún utilizados en la práctica administrativa. Pronto se dieron cuenta de que para lograr una mayor productividad era necesario el uso de métodos uniformes en tiempos estipulados. Pero, para evitar lo duro y monótono que esto representa, introdujeron ritmo para controlar los tiempos de trabajo y movimientos tipo en armonía con la música. Platón escribe sobre la especialización o división del trabajo en su "República" y Sócrates advierte la universalidad de la administración en sus discursos registrados por Jenofonte, uno de sus discípulos. Asimismo, Jenofonte reconoce la administración como un arte distinto, y escribió:

¿Es la administración doméstica el nombre de un arte, como el curar, el de trabajar en bronce, o el de la construcción? «Así me parece», dijo Critóbulus. «El que está calificado para edificar puede hacerlo igualmente bien para otro que para sí mismo; y seguramente el que está calificado en administración doméstica puede actuar similarmente.... pero lo que es común a todas las ocupaciones, sea agrícola, o política, doméstica, o militar, es que aquel que sobregale en ellas debe ser capaz de dirigir a otros...».³⁴

³⁴ GEORGE, Claude S. Jr., op. cit. pp. 17-18.

Con la desaparición del régimen de comunidad primitiva, desapareció la unidad de la moral. La división de la sociedad antigua en dos clases antagónicas fundamentales se tradujo, al mismo tiempo, en una división de lo moral. Existían dos morales: una dominante, la de los hombres libres, y otra, la de aquellos esclavos que internamente rechazaban los principios y normas morales vigentes. La moral de los hombres libres tenía su fundamento y justificación teórica en la doctrinas éticas de los grandes filósofos griegos. Aristóteles consideraba que unos hombres eran libres y otros esclavos por naturaleza, ya que esta distinción era justa y útil. De acuerdo a esta concepción, que respondía a las ideas dominantes de la época, los esclavos eran objeto de un trato cruel, que ninguno de los grandes filósofos de aquel tiempo consideraba inmoral. Algunos esclavos fueron conscientes de su falta de libertad y esto hizo posible que reconocieron algunas cualidades morales: espíritu de sacrificio, solidaridad, disciplina, etc. Pero, por sus condiciones de vida, era casi imposible desarrollar una serie de principios o reglas de acción es decir, una moral.³⁷

La moral de los hombres libres se encontraba ligada a la política para dirigir y organizar las relaciones entre los miembros de la comunidad. De ahí la exaltación de las virtudes morales cívicas. Pero esto se refiere a los hombres libres, cuya libertad tenía como base la esclavitud y la negación de que los esclavos pudieran

³⁷ SANCHEZ VASQUEZ, Adolfo, op. cit., pp. 38-39.

llevar una vida político-moral.

Surge entonces una nueva relación moral entre el individuo y la comunidad. Por un lado, se eleva la conciencia de los intereses de la colectividad y, por otro, surge una conciencia reflexiva de la propia individualidad. El individuo se siente miembro de la comunidad, sin que por otro lado sea absorbido totalmente por ella. La importancia de esto radica en que el individuo adquiere la conciencia de la responsabilidad moral que forma parte de una verdadera conducta moral. ³⁸

3.3 Edad Media

Con la caída de las civilizaciones antiguas, a partir de los siglos V y VI, surge una nueva forma de organización social: los feudos. Las tribus bárbaras provenientes de Asia y el norte de Europa, obligaron a los individuos a buscar protección contra el asesinato, el robo y la violencia. En cambio, estos hombres llamados siervos, tenían la obligación de trabajar casi de por vida para el señor que los protegía, ya que además, era el dueño de las tierras. Las condiciones de los siervos seguían siendo muy duras, pero en comparación con la de los esclavos, tenían derecho a la vida y se reconocía que no eran cosas sino seres humanos.

³⁸ SANCHEZ VASQUEZ, Adolfo, op. cit. pp. 38-39.

La organización feudal fue de jerarquías descendentes de autoridad delegada. Esto es, los hombres libres de los feudos (artesanos, pequeños industriales, comerciantes, etc.), estaban sujetos a la autoridad del señor feudal y debían ofrecerle ciertas prestaciones a cambio de su protección. Asimismo, cada señor feudal dependía (vasallaje no forzoso sino voluntario) de otro señor feudal más poderoso, que a cambio, ofrecía financiamiento y protección militar. Este sistema era una pirámide que culminaba con el señor más poderoso: el rey o emperador. La iglesia también mantenía sus propios feudos y ejercía un poder espiritual indiscutido en toda la vida cultural, económica y política.³⁷

Dentro de este sistema descentralizado, el vasallo ganó el derecho de gobernar su propio territorio bajo sus propias leyes. Sin embargo, el principal problema entonces, como ahora, fue el determinar como mantener el equilibrio entre autoridad descentralizada y autonomía local. Ellos consideraron que el interés común debía existir para que este tipo de organización pudiera funcionar. Desafortunadamente este fue uno de los mayores defectos de el feudalismo. Su aportación a la administración en este sentido, es que el delegar confiere autoridad no la trasmite, ya que de no ser así, se corre el riesgo de la desintegración.

³⁷ FERGUSON, John M., História de la Economía, Ed. Fondo de Cultura Económica, Ba. ed., México 1980, pp. 85-89.

Algunas de las prácticas administrativas de aquel entonces las podemos encontrar en Venecia, ya que este puerto fue uno de los centros comerciales que tuvieron mayor auge. Específicamente, es ahí donde se desarrollan distintos tipos de organización de negocios (los contratos de asociación, las empresas familiares, la comandita por acciones y la agencia), y el uso de la contabilidad como herramienta administrativa (Lucca Paccioli; hombre culto que abarcó diferentes áreas del conocimiento y propuso una metodología contable que tiene un gran parecido con la empleada actualmente). Entre otras, también se aplicaron técnicas de almacenamiento, líneas de montaje, estandarización, control de inventarios, control de costos y aspectos de personal.⁴⁰

Uno de los más grandes escritores y pensadores de esta época fue Tomás Moro. En su obra "Utopía" propone una sociedad ideal. Primero critica los abusos e injusticias administrativas que él vio en Inglaterra y Europa y luego hace su propuesta del estado ideal. Como un economista moralista, Moro vio los placeres y las diversiones de ricos y pobres como una fuente de sus dificultades económicas. Asimismo, criticó a los nobles por ser parásitos improductivos que vivieron del trabajo de otros al igual que el resto de la corte. A diferencia de Moro, Nicolás Maquiavelo contrasta con la idea humanista y adquiere una postura realista y práctica. Aunque ha sido criticado de poco escrupuloso, estadistas

⁴⁰ GEORGE, Claude S.Jr., op. cit. pp. 27-39.

y líderes mundiales han sido guiados por el genio de Maquiavelo durante siglos.

Maquiavelo propone cuatro principios administrativos en El Príncipe y Los Discursos : 1) Dependencia de la aprobación de las masas para ganar y mantener el poder; 2) Cohesión para delimitar la responsabilidad y la uniformidad de pensamiento; 3) Liderazgo que se obtiene con atributos propios del que manda; 4) Derecho a la supervivencia, esto es, evitar los desórdenes que atentan contra la supervivencia de el grupo o persona que sustenta el poder.⁴¹

La moral de la sociedad medieval estaba de acuerdo con sus características económicas, sociales y espirituales. La fuerte influencia de la iglesia aseguraba cierta unidad moral de la sociedad, ya que era aceptada tanto por el señor feudal como por el siervo de la gleba. No obstante, existía una variedad de códigos morales de acuerdo a los distintos estratos sociales. De tal forma que había un código de los nobles o caballeros, códigos de las órdenes religiosas, códigos de los gremios, códigos de los universitarios, etc. Pero no había un código para los siervos con sus principios y reglas propias.

⁴¹ GEORGE, Claude S.Jr, op. cit. 40-43.

De estos códigos destaca el código de la aristocracia feudal. Se caracteriza por su desprecio hacia el trabajo físico y su exaltación del ocio y la guerra (la administración del feudo quedaba en manos de un súbdito, y si además tomamos en cuenta que los libros de entonces fueron escritos por sacerdotes, escribanos, legisladores o por algunos nobles hacendados educados, no nos sorprende el que prácticamente no se halle escrito un libro sobre conceptos administrativos). Un verdadero noble debería montar a caballo, nadar, disparar con arco y flecha, esgrima, jugar ajedrez y componer versos románticos. Esto parecía sustentar el criterio de que el noble adquiría una dimensión moral distinta, es decir, tenía una serie de cualidades morales que lo distinguían de los plebeyos y los siervos. Contrariamente, los siervos no podían llevar una vida verdaderamente moral. Sin embargo, apreciaban algunas cualidades como: su libertad, el goce de una parte de los frutos de su esfuerzo, la ayuda mutua y la solidaridad con otros de su misma clase. Pero, principalmente, apreciaban lo que su religión les prometía después de la muerte. Una compensación a sus desdichas terrenales, con el reconocimiento de su libertad y dignidad personal y, con esto, la posibilidad de una vida moral que en vida les era negada.⁴²

⁴² SANCHEZ VASQUEZ, Adolfo, op.cit. pp.40-42.

Gradualmente, en la vieja sociedad feudal fueron gestándose nuevas relaciones sociales y económicas que habrían de corresponder a una nueva clase social: la burguesía.

3.4 El Capitalismo

Es conocido el hecho de que la transición de la época medieval a la moderna no fue de ninguna manera un cambio súbito o uniforme. A partir de los siglos XIV, XV y XVI, surgió una nueva clase social (la burguesía) poseedora de nuevos y fundamentales medios de producción (manufacturas y fábricas), que fueron desplazando a los talleres artesanales. Y, en forma paralela, surge una nueva clase de trabajadores libres (el proletariado) que por un salario vendían o alquilaban (en una jornada) su fuerza de trabajo. Vendían así una mercancía que genera plusvalía, es decir, el valor remunerado que el obrero produce o crea. El feudalismo es sustituido por el Estado Nacional: España, Francia, Inglaterra, Portugal, Hungría, etc. dejaron de ser únicamente espacios geográficos y surgieron como gobiernos centralizados.

Una de las causas que propiciaron el capitalismo fue la Reforma Protestante iniciada por Martín Lutero en 1517 y que se extendió hasta 1650. Europa fue el escenario de un conflicto religioso que separó al Papado de la mitad de sus dominios. La nueva filosofía sustituyó el concepto internacional de la iglesia católica por el concepto de independencia nacional. De tal forma que se apoyó el

individualismo tanto en la economía como en la religión.

Otra de las causas que dio origen al capitalismo fue un movimiento que se gestó en Inglaterra entre 1700 y 1785: La Revolución Industrial. Durante ese periodo se generó el cambio de una sociedad agraria-rural a una industrial-comercial, propiciando al mismo tiempo, una nueva generación de administradores con sus propios conceptos y técnicas.

La Revolución Industrial se desarrolló en tres etapas básicas: la primera consistió en el trabajo doméstico del agricultor y su familia en la granja. Principalmente, con el uso del telar se fabricaron textiles que eran vendidos en la feria local al precio que se pudiera negociar. En la segunda etapa, el sistema doméstico evolucionó a lo que se conoce como sistema de trabajo a domicilio. En esta etapa surgen empresarios que actúan como proveedores de materia prima y como distribuidores en la feria local. Los precios que pagaban a las familias eran fijos, y esto determinó que, a partir de entonces, el manufacturero independiente se convirtiera en empleado. La única función administrativa que se tenía fue el control que tenían los empresarios sobre los materiales. La necesidad de este control, se debió a que para las familias resultó mejor negocio vender las materias primas que recibía del empresario, que la venta de sus productos terminados. Los empresarios adquirieron derechos de todo tipo para protegerse, pero esta, fue la causa de la desaparición de este sistema.

El sistema fabril quedó justificado por la necesidad de supervisar al trabajador, pero no es sino hasta la aparición de las máquinas (de combustión), cuando se inicia esta tercera etapa. Los costos obligaron a ubicar en el mismo espacio a trabajadores y máquinas. La administración adquiere características militares de estricta supervisión. La función de dirigir cobró gran importancia, ya que la necesidad de aprovechar al máximo la maquinaria obligó a poner en práctica una estricta supervisión. El supervisor debía llevar a los trabajadores a su máxima capacidad productiva.

Para los dueños, las ventas fueron más importantes que el desarrollo de una sana administración. El pago a los trabajadores se realizaba a manera de destajo, pues se consideraba que el hombre que recibe una cantidad determinada por pieza, será más productivo que otro que trabaja por un salario diario. Se dio también gran importancia a la contabilidad por ser una herramienta de control y protección ante los fraudes. Se planificó la localización de la planta y los requerimientos de maquinaria. Asimismo, se reconoció el valor de llevar un registro sobre la amortización de los activos fijos.⁴³

⁴³ GEORGE, Claude S. Jr., op.cit. pp. 46-52.

Como consecuencia de este sistema el obrero fue considerado como un medio de producción y no como persona. El obrero se encontró ajeno a la propiedad de los medios de producción. Su trabajo y sus productos son para él motivo de miseria, sufrimiento e incertidumbre. La necesidad de crear plusvalía no da lugar a consideraciones morales. La economía se rige por el culto al dinero, al máximo beneficio, y esto, da lugar a que entre los individuos se cree un espíritu de posesión, de egoísmo, de hipocresía e individualismo exagerado. Cada individuo confía en sí mismo y desconfía de los demás. Sin embargo, cuando la burguesía era una clase en ascenso; en la época en que la aristocracia tiene un desprecio hacia el trabajo, practica el ocio, el libertinaje en las costumbres, etc., los burqueses, resaltan como virtudes propias la laboriosidad, la honradez, el puritanismo, el amor a la patria y a la libertad.⁴⁴

Como hemos mencionado, uno de los factores que propiciaron el desarrollo de la sociedad burguesa y del capitalismo lo constituye el surgimiento de la ética protestante. Max Weber considera el concepto ético religioso de la "profesión", como una de las discrepancias fundamentales entre la ética católica y la ética protestante. El pensamiento católico lo encontramos en Santo Tomás de Aquino, para quien "el trabajo en el mundo, aún cuando querido por Dios, pertenece al orden material y no tiene una valoración ética,

⁴⁴ SANCHEZ VASQUEZ, Adolfo, op. cit. pp.42-47.

al igual que el comer o el dormir". El trabajo es necesario sólo para la conservación de la vida individual y social, y por lo tanto, quién tenga dinero suficiente para vivir sin trabajar no está obligado a ello.⁴⁵

Por el contrario, Martín Lutero considera que "el ascetismo monástico no constituye una forma de superación moral, sino mas bien es producto de un desamor egoísta". Para él, la forma de agradar a Dios es el estricto cumplimiento de las obligaciones del hombre en su trabajo. Richard Baxter (puritano inglés) menciona: "cuando Dios muestra a uno de los suyos la posibilidad de un lucro, lo hace con algún fin: por tanto, al cristiano crevente no le queda otro camino que escuchar el llamamiento y aprovecharse de él; "el rico, aún cuando puede vivir sin trabajar, está obligado por precepto divino a hacerlo."⁴⁶

3.5 La Administración Moderna

A finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, los primeros economistas y los primeros estudiosos de la administración proporcionaron principios científicos para la administración de hombres, materiales dinero y capital.

⁴⁵ RIOS SZALAY, Adalberto, et al. Orígenes y Perspectivas de la Administración, Ed. Trillas, 1a. ed., México 1977, pp. 45-46.

⁴⁶ RIOS SZALAY, Adalberto, et al. op. cit., p. 45.

Adam Smith y Robert Jacques Turgot contemplaron la diferencia entre propiedad (dueño de los medios de producción) y la administración - (quién hace funcionar los medios de producción). Surge así una nueva clase productiva: el administrador. Ellos escribieron acerca de la importancia de la división del trabajo y de los estudios de tiempos y movimientos antes que Taylor y Gilbreth. Por su parte, Charles Dubin fue un ingeniero francés que efectuó estudios en la armada francesa. Reconoció aspectos importantes en la administración de personal y relaciones humanas. Para él, fue importante la integridad del administrador (pronto pago de las deudas y cumplimiento de compromisos y acuerdos), el trato al personal y el bienestar de los empleados. Todo lo anterior es prueba de la elevada economía existente y del alto nivel administrativo.⁴⁷

3.5.1 La Administración Científica

A partir de la segunda mitad del siglo XIX surge en Los Estados Unidos una nueva etapa industrial, debido principalmente, al desarrollo de la industria y a la abolición de la esclavitud. En éste período, su economía tuvo un repunte, la competencia entre las empresas se agudizó, y a consecuencia de esto, se incrementaron los estudios sobre aspectos administrativos en empresas específicas. Un ejemplo son los estudios efectuados por Henry Poor y Daniel C.

⁴⁷ GEORGE, Claude S.Jr., op.cit., pp. 64-75.

McCallum, ellos se abocaron a organizar y hacer eficientes empresas ferrocarrileras, las cuales, implicaban problemas diferentes a los encontrados en empresas pequeñas.⁴⁶

Los administradores de entonces vieron la necesidad de intercambiar sus ideas y sus logros, pero no es sino hasta 1881 cuando Joseph Warton, industrial y financiero de Filadelfia, donó cien mil dólares para que se constituyera la facultad de administración en la Universidad de Pensilvania. Durante diecisiete años fue el único lugar donde se podían realizar dichos estudios y para 1911 ya existían en total treinta.⁴⁷

Estimulado por este ambiente surge el trabajo de Frederick W. Taylor. Cuya obra, de ninguna manera fue producto de la espontaneidad genial con la que en ocasiones se le ha querido presentar, como si su trabajo fuera ajeno a una realidad histórica. Sus aportaciones pueden quedar resumidas en cuatro puntos fundamentales:

A) Racionalización del trabajo y estudios de tiempos y movimientos: Con la ayuda de los ingenieros Frank y Lillian Gilbreth determinó que para cada trabajo podía existir un procedimiento técnicamente estructurado que sustituyera los métodos empíricos. Esto se logró mediante la estandarización de los tiempos y movimientos

⁴⁶ GEORGE, Claude S.Jr., op.cit., p.77.

⁴⁷ RIOS SZALAY, et al, op. cit., pp. 10-11.

necesarios para su realización.

B) Selección y capacitación de los trabajadores: además de la estandarización de los procesos, detectó la necesidad de seleccionar a la persona idónea y capacitarla para su mejor desempeño.

C) Salarios incentivos: Este era un sistema en el que el trabajador recibía su salario de acuerdo a su productividad.

D) Organización funcional: En este sistema de "relación vertical directa de tipo lineal", los trabajadores recibían órdenes de tantos jefes como especializaciones existieran en un taller.

A pesar de su gran capacidad de observación y de análisis, Taylor - carecía de una formación científica. Esta carencia, lo llevo a afirmar que existía una "ciencia de palear", la "ciencia de colocar ladrillos", etc.. Estaba convencido que detrás de toda actividad productiva se encontraba escondida una ciencia. ⁸⁰

El concepto del hombre que Taylor tenía dejaba mucho que desear: "el trabajador es un ser irracional y su único interés era la satisfacción de sus necesidades primarias... el hombre es un ser perezoso por naturaleza", que los trabajadores "tengan la sensación que todos están trabajando para un mismo fin", " que sientan que se les está dando algo más de lo que habitualmente reciben de sus patrones", o bien, que tuvieran "la esperanza de una mejora o ascenso". No se hablaba en términos de una realidad sino de una

⁸⁰ RIOS SZALAY, Adalberto, et al, op.cit. p. 82

posibilidad. Esta forma cínica de expresión inicia con Taylor pero aún se utiliza en nuestros días.

Taylor se atrevió a afirmar que los problemas derivados de la industrialización se resolverían mediante el estudio de los métodos de trabajo y el establecimiento de un sistema "científico" de pago, ya que el pago de salarios era lo único que preocupaba al obrero. Taylor sin duda es creador de una parte importante de la tecnología administrativa, pero debemos evitar el enfoque que propuso para la administración. Para él, el administrador era el amo que debía gobernar con rigidez, las ordenes tenían que ser obedecidas, no dadas, ya que siempre provenían del patrón. Muy pocos pensamientos eran dirigidos a tratar de mejorar el nivel de vida del obrero, por el contrario, la mano de obra era sólo un factor de la producción del cual había que extraer la mayor productividad posible. Finalmente podemos resumir el pensamiento de Taylor en una de sus afirmaciones: "Lo único que esperábamos determinar, como resultado final, era que fracción de caballo de fuerza podía ejercer un hombre".²¹

Uno de los colaboradores de Taylor fue Henry L. Gantt. Sin embargo, a diferencia de Taylor las aportaciones de Gantt fueron de carácter humanista. Su aportación más conocida es de carácter práctico y son las gráficas utilizadas para calendarizar tareas y poder comprobar

²¹ RIOS SZALAY, et al., pp. 82-90.

los resultados finales con los planeados. Pero en realidad, sus principales aportaciones tuvieron un enfoque humanista, aunque estas no adquirieron la misma importancia por que no representaron un beneficio a corto plazo y dirigido al patrón. Su plan de remuneración al obrero garantizaba un salario mínimo diario por una producción menor al estándar establecido, una bonificación por lograr el estándar y otra por superarlo. Esto, evidentemente, ayudó a mejorar la eficiencia del obrero. Otra contribución fue su política de instruir al obrero en lugar de forzarlo, con esto introdujo "la psicología de las relaciones con los empleados". En aquel momento esta aportación fue muy importante ya que hasta después de la segunda guerra mundial se aceptó que el adiestramiento era parte de la responsabilidad administrativa. Finalmente, afirmó el hecho de que primero estaba el servicio y luego las utilidades, es decir, existe una responsabilidad industrial.⁸²

Otros autores de la administración científica hicieron grandes aportaciones como Walter Dill Scott, Harrington Emerson, Harlow S. Person y Henry Fayol. Cabe destacar a este último pues muchas de sus aportaciones aún son tema obligado en las escuelas de administración. Fayol realizó sus observaciones casi al mismo tiempo que Taylor, pero debido a un retraso en su publicación sus trabajos no impactaron de igual forma. Sin embargo, gracias a su enfoque de la administración como una teoría enseñable y que puede ser aplicada

⁸² GEORGE, Claude S., Jr., op. cit. pp. 98-99.

no sólo a negocios sino a cualquier forma del esfuerzo humano, pronto en Francia y más tarde en los Estados Unidos, su obra fue reconocida. Fayol reconoció la universalidad de la administración, elaboró una teoría de la administración que comprende las funciones administrativas y una serie de principios, asimismo, detectó la necesidad de enseñar y desarrollar un plan de estudios administrativo en colegios y universidades.

3.5.2 La Escuela del Humano-Relacionismo

En principio, los autores de esta corriente del pensamiento administrativo se dieron cuenta que el funcionamiento de las organizaciones se daba gracias a las personas, y que por lo tanto, la administración debía centrar sus estudios hacia los trabajadores y sus relaciones interpersonales. Los estudios comprenden aspectos tales como: motivación, dinámica de grupos, estímulos individuales, relaciones grupales etc. El objetivo es conocer el comportamiento individual y grupal del hombre, mediante análisis psicológicos, sociológicos e inclusive antropológicos.

Muchos autores no pueden situarse en una sola corriente administrativa; es el caso de Henry L. Gantt y Oliver Sheldon. De Gantt ya hemos visto que en su obra incluye tanto aspectos metodológicos como aspectos humanitarios. Por su parte, Sheldon trabaja en la determinación de funciones y principios administrativos, pero enfatiza la responsabilidad administrativa; su visión de la empre-

sa, no como un conjunto de máquinas sino como un conjunto de personas. Realizó esfuerzos por sintetizar la administración científica con la ética social.

Elton Mayo conocido como el padre de esta corriente, realizó estudios con el fin de evaluar las actitudes y reacciones psicológicas de los empleados en situaciones de trabajo. Sus principales aportaciones fueron: la definición del trabajo como la actividad social más relevante del hombre; la importancia de la psicología y la fisiología del trabajo como factores determinantes para mejorar la situación concreta del trabajador y; el reconocimiento de que los obreros en una fábrica constituyen una "cultura" propia que puede ser observada y analizada, es decir, la actividad humana se expresa no en forma individual, sino a través de grupos, sus relaciones entre ellos y su relación en la organización.

Se podrían citar otros autores dentro de esta corriente del pensamiento administrativo, pero lo más importante es el hecho de que la administración ha alcanzado la madurez de una filosofía de pensamiento y acción. Los administradores ya son considerados como un gremio en ascenso y su impacto en la sociedad será determinante.

3.5.3 La Escuela Cuántica de la Administración

En los años posteriores a la segunda guerra mundial surge la escuela cuántica, dirigida a aquellos que ven en la administración una gran cantidad de toma de decisiones basadas en el análisis cuantitativo (datos). Se caracteriza porque los trabajos realizados en esta etapa implican la investigación de equipos mixtos de científicos de distintas disciplinas. Esta escuela también llamada investigación de operaciones, investigación operacional y ciencia administrativa, se inicia a partir de la segunda guerra mundial en Inglaterra con fines bélicos que tuvieron excelentes resultados. Concluida la guerra se siguieron realizando investigaciones, pero en esta ocasión se utilizó para la planificación de negocios.

Algunas de las técnicas cuantitativas son: Diseño experimental (modelos predictivos), Control de Inventarios, Programación Lineal (distribución de equipo y personal), Teoría de Colas (control de inventarios, tráfico, horarios de recepción, etc.). Los seguidores de esta corriente están convencidos de que cualquier fase de la organización, toma de decisiones o planificación administrativa, puede ser expresada en términos cuantitativos para su mejor análisis.²³

²³ GEORGE, Claude S. Jr., op. cit., pp. 150-159.

3.6 El Administrador Contemporáneo

Como hemos visto que el concepto de administrador es un término que se conoce como tal a partir de nuestro siglo. Sin embargo, este reconocimiento se ha logrado gracias al esfuerzo de los hombres que se preocuparon por darle a la práctica administrativa un lugar en el quehacer humano. Los últimos cuarenta años han contemplado una gran cantidad de obras provenientes principalmente de instituciones académicas. La diversidad de enfoques para el análisis administrativo, la cantidad de investigaciones y la diferencia de puntos de vista, han provocado una confusión respecto a lo que es la teoría administrativa y de como deben analizarse los sucesos administrativos. Bajo este panorama, no nos extraña el que no se tenga aún una noción clara de las bases científicas de la administración y de que no halla sido posible identificar con claridad lo que se quiere decir cuando se habla de administradores competentes.

A grandes rasgos podemos decir que los administradores actuales deben hacer uso de todos sus conocimientos, para distribuir de manera equitativa, los recursos escasos de que dispone entre los distintos grupos que de él dependen. Debe ser ecléctico en sus prácticas, ya que al mismo tiempo aplica conocimientos de psicología, de sociología, de técnicas y métodos científicos, y todo esto, enmarcado por principios y normas morales. No es una tarea fácil, no es una carrera fácil, es una de las actividades más fundamentales del hombre, y que como tal, requiere del compromiso y la

dedicación de los estudiantes de esta profesión.

En el siguiente capítulo trataremos de presentar lo que para nosotros es el perfil del administrador en México y cuales son las carencias fundamentales en lo que se refiere a su formación universitaria.

CAPITULO 4

EL ADMINISTRADOR EN MEXICO Y LA FORMACION HUMANISTICA

4. El Administrador en México y la Formación Humanística

4.1 El Administrador en México

A más de cuatrocientos cincuenta años de la conquista, aún es tema de discusión la diferencia entre el indígena y el español. A lo largo de nuestra historia observamos estas dos magnitudes en un continuo antagonismo.

Entre los pueblos que vivían en el territorio mexicano existían ciertas diferencias en cuanto configuración racial, costumbres, lenguaje, etc., pero sin duda, al estar localizados en una misma área geográfica la influencia entre ellos fue inminente. Sin embargo a la llegada de los españoles, el choque entre ambos continentes fue un suceso violento y determinante. La evolución de nuestra cultura prehispánica fue cortada radicalmente y durante trescientos años de colonialismo se fueron transformando los valores, así como nuestra organización social y económica.

Esta imposición de la cultura del grupo que domina sobre la cultura del dominado es parte de nuestra historia. Esto ha provocado la pérdida de una identidad que nos defina, y no es que no la tengamos, sino que no la entendemos ni la conceptualizamos como tal. Uno de los ejemplos más claros de esta imposición es la ejercida por los Estados Unidos. Nuestros sentimientos hacia ellos en ocasiones son de rechazo cuando recordamos el conflicto territorial del

pasado, o cuando comprendemos la desigualdad de la riqueza y el desarrollo tecnológico, pero al mismo tiempo, es admirado por ser una civilización progresista y moderna.

Conforme más altos son los estratos sociales la actitud hacia el norteamericano es de admiración; esto se debe a que en estos estratos, desde el punto de vista de unidad familiar, se encuentran más integrados y la presencia del padre ocupa un lugar más importante (en términos psicológicos los Estados Unidos ocupan el papel del padre). Lo podemos ver en el enfoque que se da a la necesidad de que sus hijos adquieran el idioma extranjero, en la necesidad de usar sus productos, en la aceptación casi total de sus tendencias artísticas y del rechazo hacia las nuestras. Los bares y centros nocturnos, así como los hoteles y agencias de viajes, dan mejor atención e información al norteamericano aun vestido en "jeans" y camiseta y rechazan al propio mexicano cuando no usa corbata. Así mismo, los valores nacionales en los ambientes intelectuales se desprecian hasta que no han sido aceptados en norteamérica. En la clase media no resulta tan fácil la identificación y adquisición de valores norteamericanos, sin embargo, su lucha por alcanzarlos no tiene fin. El individuo se esfuerza por adquirir unos pantalones americanos o por lo menos "modelo americano". Esta necesidad llega a ser tan compulsiva, que se llega a caer en el ridículo de adquirir unos pantalones americanos pero falsificados, aún sabiendo que lo son.

Así mismo, este problema tiene gran relación con un concepto de nuestro siglo: el hombre masa. Este término tiene gran parecido con el comportamiento de nuestros antepasados de hace milenios y que conocemos como gregarismo, o tendencia a seguir dócilmente al grupo al que cada cual pertenece. Masa es todo aquel que no se valora a sí mismo, pero no por razones especiales sino porque se siente como todos los demás, y es que, nadie es más ni mejor que los otros, por que el que no piense como todo el mundo, quien no sea como todo el mundo corre el riesgo de ser eliminado. No obstante, la masificación siempre se da acompañada de procesos paralelos de ultraindividualización, es decir, para que los individuos se relacionen y actuen en forma colectiva, es necesario que exista un personaje, real o imaginario, cuya superioridad todos reconocen o atribuyen por que representa lo que todos creen que es lo mejor de sí mismos y de sus ilusiones más queridas. "Las explosiones de revuelta y de destrucción son siempre efímeras", escribió Gustave LeBon y añadió: "Abandonadas a sí mismas, pronto se ve a las masas, cansadas de desórdenes, que se dirigen hacia la servidumbre". Y en este sentido Sergio Vilar nos dice: "... si no encuentran (las masas) el Amo al que sirvió, no tardan en instalarse por sí mismas en el inmovilismo, en el conformismo inerte, en el conservadurismo de hecho, en la pereza mental..."

Con este enfoque de valores y costumbres importados tendientes a considerar la posesión de los medios de producción y sus productos como el éxito o la superación del individuo, parece imposible

evitar el hecho de que la carrera de Licenciado en Administración sea considerada por muchos como el camino más corto para llegar a ser "alguien" en nuestra sociedad. Y quizá de manera consciente o inconsciente todos sabemos que formamos parte de una masa, y en nuestro deseo (también manipulado) por querer ser "diferentes", pretendemos un liderazgo, pretendemos ser administradores.

Por otro lado, el administrador como empresario en México ha tenido una evolución distinta a la de otros países y quizá esta situación ha propiciado la ineficiencia de nuestra economía. De igual manera, el administrador como político ha dejado mucho que desear en su tarea, el resultado es evidente: sin una economía y un sistema político eficiente, difícilmente podremos lograr un desarrollo científico, cultural y tecnológico.

Entre la administración pública y el empresario, desde mediados del siglo pasado hasta finales de los años sesenta ha existido una relación de paternalismo o de protección. En México el capitalismo surge en forma distinta que en Europa o en Estados Unidos. A mediados del siglo pasado el gobierno estuvo en manos de gente muy culta pero cuya intelectualidad se basó en la Revolución Francesa, la independencia de los Estados Unidos y la Revolución Industrial. Al no existir presión alguna de las fuerzas productivas (la burguesía) para transformar la estructura económica como sucedió en Europa, el mismo gobierno tuvo que crear esta situación. Se convirtió en el promotor, organizador y constructor de la sociedad y la economía del país.

El cambio fue implantado y no forzado, surge como una imitación de los cambios económicos y sociales de otros países. De igual forma, las teorías administrativas que se utilizan en México son importadas de otros países. No nos referimos a los conocimientos básicos o a los aspectos universales de la administración, sino a las teorías administrativas del comportamiento de los autores de las últimas décadas (administración por objetivos, teoría Z, etc.). Teorías que si bien han tenido éxito en otros países ha sido en gran medida a sus propias características político-sociales. Esto no quiere decir que el impulso del desarrollo se de unicamente por la innovación "pura"; existen un gran número de áreas en que la imitación, al incorporar algunos elementos de innovación, puede hacer una contribución sumamente importante al desarrollo; ejemplo de esto es la "Teoría Z" implantada en Japón, en la cual los procesos productivos, la comercialización, el desarrollo de otros productos, etc. son decisiones en las que en gran parte participan todos los empleados de la organización aportando soluciones o mejoras. Lo curioso, es que esta teoría surge en Estados Unidos pero no fue aplicable en este país.

Actualmente, principalmente en los Estados Unidos, se esta gestando una corriente moralista o ética para empresarios. El gobierno y las instituciones educativas se han percatado que hoy en día hacia donde se mire se pueden observar señales de deterioro ético. Ante esta situación algunas universidades han incluido dentro de sus planes de estudio materias orientadas a la formación humanística

del administrador, que como objetivo fundamental, busca crear o estimular la ética profesional. Así mismo, ya existen despachos de asesoría que ayudan a las empresas, entre otros aspectos, a crear e implantar códigos de ética a todos los niveles de la organización (aunque aquí cabría la pregunta de si existe una ética específica dependiendo del nivel al que se pertenece). Esto lo debemos entender no como una teoría sino como un problema actual y general en todo el mundo que demanda pronta solución. Y que dicha solución no debe ser de carácter correctivo sino preventivo, es decir, se debe actuar desde el momento en que el administrador aún es estudiante.

4.2 La Formación Humanística

A partir del conjunto de principios en los que se basa la administración se le considera una ciencia comprendida en el amplio campo de las ciencias sociales. No obstante, el administrador requiere de los conocimientos de otras ciencias para cumplir de manera mas eficiente sus objetivos.

Las ciencias del comportamiento como la antropología, la psicología y la sociología, ayudan al administrador a conocer el comportamiento individual (aprendizaje, motivación, conflicto, frustración, etc.). Estos conocimientos servirán para fijar objetivos, planear, organizar integrar recursos, dirigir y controlar.

Las ciencias cuantitativas como la teoría contable, cibernética,

matemáticas y estadística, comprenden la contabilidad, el análisis financiero, la investigación de operaciones, la investigación de mercados y la computación. Estos conocimientos servirán para medir objetivos, analizar, procesar y tomar decisiones con datos.

Por último, las ciencias sociales como la economía, el derecho, la historia, la filosofía social, comprenden el estudio de distintas áreas del derecho, teoría económica, las ciencias políticas y la dinámica social. Aportan conocimientos que servirán para conocer la sociedad, comprender la teoría económica, aplicar el método científico, conocer la ley y la dinámica social.

Sin embargo, en este conjunto de conocimientos resalta la falta de materias filosóficas encaminadas a una formación humanística, indispensable no solo para satisfacer las ansias universales de conocimiento que por naturaleza tiene el hombre, sino para que a través de conocer cual ha sido el desarrollo de la filosofía (principalmente), en el pasado, en el presente y lo que tal vez será en el futuro, el estudiante aprenda a conocerse más a sí mismo y al hombre en general, y que de esta manera se incline a tener un desempeño de acuerdo a conductas éticas o morales necesarias para la convivencia y desarrollo de la sociedad.

En una sociedad del conocimiento como es la nuestra, es normal la exigencia de una preparación educativa "adecuada" para tener un alto nivel de vida. Esto haría suponer que la actividad educativa

debe tomarse con admiración y respeto, sin embargo, en nuestros días es común escuchar opiniones en contra del sistema educativo o de las universidades en sí, y de cómo la sociedad influye de manera determinante en el diseño de los sistemas educativos actuales. Ortega y Gasset nos dice: "el aire de la escuela depende en gran parte de los vientos que corren en la sociedad".

Las acusaciones en contra de la educación son dos principalmente: las que se refieren al contenido de los conocimientos y las que se refieren a la forma de transmitirlos. Para el primer grupo de acusaciones existen dos argumentos en su contra: hay una gran especialización de los conocimientos, y que los conocimientos no alcanzan la "relevancia" que pretenden obtener. El significado de la "relevancia" es difícil de determinar. Algunos opinan que la educación relevante es la que estimula la revolución del pensamiento; otros acusan que la educación se desarrolla en términos abstractos y que los conocimientos adquiridos solo sirven para obtener un título profesional, ya que en realidad, es en la práctica profesional cuando se encuentran los verdaderos problemas y las soluciones más apropiadas para resolverlos; Por último, hay quienes dicen que la educación olvida los grandes problemas humanos y que nada sirve al hombre saber en abundancia si no sabe dirigir de manera correcta su uso, sin saber dar profundidad a su vida y desconociendo los grandes problemas sociales.

En cuanto a la problemática de la especialización de los conoci-

mientos, tenemos que es el resultado de la complejidad de la sociedad contemporánea, que exige un desarrollo de conocimientos mayor a los principios fundamentales, y que por lo tanto excluye, dada la amplitud de las ciencias, cualquier conocimiento que este alejado de la actividad escogida. Pero, de acuerdo a las palabras de Schroedinger: "Va ganando terreno la conciencia de que la especialización no es una virtud, sino un mal inevitable, la conciencia de que la investigación especializada sólo tiene un valor real en el contexto de la totalidad integral del conocimiento".

No se trata de proporcionar conocimientos científicos a los humanistas y conocimientos humanísticos a los científicos y técnicos. Se debe cambiar la mentalidad del especialista que tiende a creer que es mas sabio cuando mas detalles y hechos conoce, ya que, nada de lo que sabe tiene valor si no se encuentra integrado en un contexto superior. No se trata de idealizar a los enciclopedistas del renacimiento, pero tampoco podemos aceptar la existencia de un especialismo sin profundidad.

La educación debe transmitir los conocimientos necesarios que ayuden a los estudiantes a conseguir la "plenitud humana" o como dice González Alvares, la educación debe dirigirse "...a la actualización de todas las virtualidades naturales del hombre a fin de que la naturaleza humana obtenga acabamiento y plenitud". Para José A. Ibáñez esta plenitud tiene tres características fundamentales:

A) La posesión de un conjunto de conocimientos especializados; que no sea un almacén de datos con los que se hable con la misma libertad y ligereza de los temas más heterogéneos, pero que tampoco la falta de especialización lleve al hombre a una incomunicación con otros especialistas. Nadie debe limitarse a lo que es su profesión o a lo que de manera espontánea deseamos aprender. La dificultad es entonces encontrar cuales son los conocimientos que todo hombre debe tener sobre materias ajenas a su especialidad, que lo ayuden a comprender su existencia y la actitud moral que corresponde al momento histórico en que vive.

B) La formación del juicio; que según S. Mañero es lo "...que en ciencia significa espíritu crítico y método, que en el arte se llama gusto, que en la vida práctica se traduce por discernimiento y en moral por lucidez". Es determinar el marco en el que se desarrollan las demás ciencias, su método y como diferenciar entre sus avances y retrocesos.

C) Cultivar otras dimensiones humanas y el ejercicio de unas virtudes personales y sociales; la mayoría de los profesores se encuentran tan encerrados en sus materias, que no son capaces de enseñar las relaciones de su ciencia con las demás, con lo que el alumno pierde la posibilidad de tener un conocimiento real y profundo pues se ignora el lugar que le corresponde en el amplio campo del conocimiento.

Las humanidades pueden llegar a resolver en gran parte este proble-

ma proponiendo objetivos vitales que todo individuo debe alcanzar, independientemente de la especialidad a la que se dedique. Las humanidades "...reconocen todo lo que implica la felicidad y la pena, el éxito y el fracaso...para tener una mejor visión de lo que es posible para sí mismo y para la sociedad, así como un estímulo a través del ejemplo de los grandes hombres, para dar lo mejor como individuo...; fomentan las actitudes patrióticas necesarias para crear nuestra propia conciencia nacional y solidarizarnos con las actividades de otros...; para el desarrollo científico, las humanidades fomentan la honestidad, el sentido de equipo, el sentido entre la imaginación creadora y la paciencia meticulosa, entre la actividad intelectual y el trabajo práctico"²⁴ .

Tal vez la formación humanística no es la solución anhelada a los grandes problemas actuales de nuestra sociedad, pero sin duda, hace posible que el hombre se integre conscientemente a un nivel de cultura que le permita dar mayor profundidad a su vida y a resolver los problemas de la vida ordinaria con un alto sentido de responsabilidad hacia la sociedad y consigo mismo.

²⁴ IBÁÑEZ, José A., Hacia una Formación Humanística, 4ª ed, Ed. Herder, Barcelona, España, 1984, p. 274.

4.2.1 La Técnica

Es un hecho que la industrialización es un factor que determina las condiciones bajo las cuales se imparte la educación. En México gracias a la Segunda Guerra Mundial, a finales de los años treinta dio inicio un proceso de industrialización que traería como consecuencia entre otros, la creación de los estudios de administración llamados de "negocios" en el Instituto Tecnológico de Monterrey, en el año de 1943. En 1947 el Instituto Tecnológico de México (ITAM), estableció su escuela de Administración de Negocios. Mas tarde en 1957 La Universidad Iberoamericana y la UNAM impartirían la carrera de Administración de Empresas. Sin profundizar en el tema solamente diremos que después de la reestructuración económica que culminó en 1952, se determinó que México debería convertirse en un país industrial, y esto consecuentemente, fue una de las razones que propiciaron el incremento de las universidades que hoy imparten la carrera de Licenciado en Administración.

En un país que busca un desarrollo industrial y donde el triunfo está determinado por el éxito que se tenga en la lucha por la vida, seguramente se piensa que para satisfacer las necesidades de la sociedad y del individuo, es necesario que el joven estudiante esté preparado para trabajar en la industria. Pero paradójicamente, a una mayor industrialización menor será el requerimiento de personal capacitado, ya que el desarrollo tecnológico requiere menos mano de obra calificada. En los países como Japón y Estados Unidos los

robots desplazan a los obreros en las líneas de montaje y la actividad contable es sustituida por la tecnología de las computadoras.

Pero, ¿Que es la técnica?, para Karl Jaspers la técnica "es el procedimiento con que el hombre científico domina la naturaleza a fin de desarrollar y organizar su existencia, para eximirse de las necesidades y dar a su contorno la forma que le resulte adecuada". Jaspers considera esta modificación del contorno como la transformación de la naturaleza en una "segunda naturaleza" que el hombre produce técnicamente como suya con los productos que se generan, "...la transformación de todo el planeta en una gran fábrica".

Bajo este contexto, el hombre difícilmente puede lograr una evolución cultural paralela a los adelantos tecnológicos. No tiene la libertad de ordenar y juzgar la masa creciente de mecanismos, materiales, procesos y productos, según medidas auténticas de valor e importancia que exige el concepto de cultura. Al parecer no hemos comprendido que a una mayor tecnología tenemos una mayor obligación moral. El hombre sufre: de "anonimato" porque los productos que se elaboran no se pueden atribuir a un sólo trabajador; de impotencia porque lo colectivo es demasiado masivo para que pueda ser atacado y los individuos a los que puede afectar un ataque no pueden ser atacados; de responsabilidad dividida porque finalmente se culpa al sistema en general. Cada rama del conocimiento (abogados, médicos, administradores, etc.) dice ser responsable unidamente de las con-

secuencias de su especialidad y como la suma de responsabilidades no crea una responsabilidad única, entonces, la culpa es del gobierno. Pero como el gobierno es elegido por el pueblo, entonces la culpa es de los votantes.

Ante esta problemática parece que la responsabilidad de la educación es formar a los hombres en lo que para Strike y Egan es una doble función "como especialista profesional y como generalista cívico", lo cual ubica al hombre en su papel como individuo y como miembro de la sociedad. Esto evidentemente implica el diálogo entre pequeños segmentos de la cadena causante de sucesos.

La industrialización es un suceso que cambió la historia de la humanidad, hizo posible pasar de una época de escasez a otra de abundancia. Este hecho constituye un factor determinante para transformar la comprensión que el hombre tiene de sí mismo. Es decir, en una época en la que el hombre fue incapaz de satisfacer sus necesidades materiales, la única solución era negarlas, y no por que fueran malas, sino por que no era posible proporcionar los objetos que las satisficieran. Pero para que existiera este rechazo había que despreciarlas y considerarlas como inmorales, fuera de la esencia del hombre. Con el desarrollo de los medios de producción la abundancia material es posible y se ponen en entredicho las ideas en contra de las necesidades materiales. El aumento de los objetos materiales, lejos de llevar al hombre hacia una vida animal, lo ubica en su verdadera esencia humana. Busca su bienestar

universal, pero este, no debe surgir únicamente como idea, sino que debe buscarse también a nivel de la realidad material y sensible. "El hombre rico -escribe Marx- es al mismo tiempo el hombre que tiene necesidad de una totalidad de manifestación humana, el hombre en el que su propia realización existe como impulso interior, como necesidad". En este sentido Millán Puelles nos dice que la técnica es "...un exceso esencial del ser humano sobre las condiciones materiales de la existencia puramente animal. Este exceso proviene del espíritu, de su virtualidad y su eficacia sobre la naturaleza material en la que el hombre es y de la cual participa, ...por ello puede muy bien afirmarse que el bienestar, en tanto que sea posible, es objeto de deber, en cuanto eleva al hombre sobre una posible animalización tanto peor cuanto más consentida".

4.2.2 La Cultura

Se dice que la cultura es un conjunto o un sistema vital de ideas en un tiempo determinado. Pero no un conjunto de ideas determinado sin un sentido específico, sino que son parte de un momento histórico en el que a pesar de que existen diversos sistemas de valores, siempre habrá ideas que representen el nivel superior del conocimiento.

En nuestra sociedad actual los estudios profesionales y los estudios posteriores de especialización han llevado al hombre a

convertirse en lo que algunos autores han llamado como "bárbaro", por que sabe mucho de una sola cosa pero no se ha preocupado por complementar su especialismo con una cultura integral. Sin embargo, la cultura no debe entenderse como un objeto que hace más útil o que sirve para condecorar a la persona. El individuo que archiva conocimientos de los libros es una persona coleccionista de datos, pero que en muchos es incapaz de elaborar un juicio personal trascendente sobre alguna una persona o hecho.

Las universidades tienen la responsabilidad de estimular el espíritu y desarrollar los conocimientos del estudiante, para que de esta manera ellos participen en el complejo proceso de elaboración de la cultura. "La educación no es conseguir un inventario de ideas prefabricadas, de imágenes, de sentimientos, creencias, etc., es aprender a mirar, a escuchar, a pensar, a sentir, a imaginar, a creer, a entender, a elegir y desear. Ser un aspirante a la condición humana supone aprender a reconocerse a sí mismo en el espejo de la herencia de pensamientos y actuaciones humanas" (Dearde-Hirst-Peters).

4.2.3 El Poder

Todo profesionista que se desarrolla como directivo de una empresa o como funcionario público aplica una técnica y dirige hombres en mayor o menor grado, en cantidades y contextos diferentes. Pero por

distintas que sean las circunstancias y las responsabilidades que se generen, siempre existirá en ellas un elemento inseparable: el poder.

El poder se puede definir como la capacidad de conseguir lo que se desea. Se puede ejercer sobre los seres humanos o sobre la materia. El poder que se ejerce sobre los seres humanos, sobre todo actualmente, tiene una relación directa con el creciente poder sobre la materia que tenemos gracias a la ciencia.

Ahora bien, el individuo que busca el poder, utiliza las "bases del poder" como instrumento para influir en los demás, pero para llegar a poseer dichos instrumentos es necesario de un sitio o un medio de donde provenga, este medio se conoce como "fuentes de poder".

Las bases del poder son las siguientes:

Poder Coercitivo: Este poder se fundamenta en el miedo. El individuo se somete por el temor a las consecuencias negativas en caso de desobedecer. Es un poder físico que se ejerce sobre él, como la cárcel o la muerte.

Poder Premio o Castigo: En este tipo de poder la persona se somete ya sea a los beneficios que obtendrá al hacerlo o por las pérdidas que resultarán de no hacerlo. Se limita a cuestiones materiales. En una empresa los premios los constituyen los sueldos y salarios, las comisiones o las prestaciones, ejemplo de castigos serían los

despidos, las suspensiones, o asignar a la persona a actividades desagradables.

Poder Persuasivo: Se fundamenta en la concesión y manipulación de premios simbólicos. De este poder se deriva por ejemplo, la capacidad de manipular los medios de comunicación y la mercadotecnia en general o de controlar la asignación de los símbolos de status e influir en las normas del grupo. es decir, mediante el poder de persuasión se influye sobre todo en la opinión.

Poder de Conocimiento: Se refiere al conocimiento o al acceso a la información. Es cuando se tiene un control sobre información especial y se requiere para tomar una decisión.

Si aplicamos los conceptos anteriores a los tipos de organizaciones más comunes tenemos: el ejército y la policía ejercen un poder coercitivo sobre la persona; las organizaciones económicas emplean el poder de premio y castigo; las escuelas las religiones o los partidos políticos aplican el poder de conocimiento; el poder de persuasión es aplicado de distintas maneras por los tres tipos de organizaciones.

Como dijimos anteriormente estos instrumentos de poder necesitan de las fuentes de poder ya que estas son el medio de donde provienen.

Fuentes de Poder:

Poder de Posición: Es una de las maneras más comunes de acceso al

poder. Se refiere a la posición que se tenga dentro de una jerarquía en una estructura organizacional.

Poder Personal: Este poder se relaciona al liderazgo y se refiere a los atributos que tiene la persona como el carácter dominante, la manera de hablar, la presencia física, o lo que se conoce como carisma.

Poder de Experto: En esta fuente de poder se considera el conocimiento especializado que se tenga. Provee de una gran influencia en países con tendencias tecnológicas o sumamente industrializados. Como ya hemos dicho, la especialización a la que obliga la sociedad actual requiere cada día de más "expertos" y es indiscutible el poder que ejercen gracias a su pericia.

Poder de Oportunidad: Se refiere al hecho de encontrarse en el sitio adecuado y en el momento oportuno. En ocasiones no es necesaria una posición formal en la alta jerarquía de una organización para tener acceso a información importante o ejercer una influencia coercitiva. La secretaria o el asistente personal del director son ejemplo de esto.

Algunos autores consideran la dependencia como el elemento clave del poder. Se parte del postulado de que mientras mas dependencia tenga una persona hacia otra, mayor será el poder que la segunda ejerza sobre la primera. Si algún elemento existe en abundancia, su

posesión no aumenta el poder. Si todos tienen fuerza física, la fuerza física no representa ninguna ventaja. Se puede decir entonces de que hay ciertas características que aumentan la dependencia hacia un recurso: si es importante, escaso y/o insustituible.

Importante por que para que exista dependencia es necesario que el elemento que se controla se perciba como importante; escaso porque, como ya hemos dicho, cuando el elemento que se desea se percibe como escaso se presenta un aumento del poder; insustituible por que mientras menos recursos o ninguno puedan sustituir al que controlamos mayor será el poder. Por el contrario, mientras mas opciones tiene el individuo menor será el poder ejercido sobre él. Un ejemplo de esto es el porque muchas empresas recurren a diversificar sus fuentes de financiamiento o sus proveedores, de esta manera evitan la dependencia hacia alguno de ellos.

Algunos filósofos y pensadores consideran que la mejor manera de vivir para el hombre es renunciar a los deseos de influir sobre otros, para bien o para mal. Sin embargo, este tipo de hombres que han renunciado a hacer uso del poder no lo hicieron por completo, lo que hicieron fue hacer uso de otras formas de poder como la persuasión en lugar de la coerción, pues de no ser así, no habrían proclamado sus doctrinas y no hubieran aportado beneficios a la humanidad (Buda, Cristo, Galileo, Lao Tse, etc.). De tal forma que lo importante no es tanto si el poder se ejerce por fuerza o

persuasión, sino en la diferencia de como se desea, esto es, si se desea como un medio o como un fin. En el primer caso se desea otra cosa primero y luego se desea poder conseguirlo, en el segundo, se desea el poder en sí mismo y se elegirá el objetivo que lo asegure. En la administración pública dos funcionarios pueden estar motivados por objetivos distintos a participar en la política. Uno puede buscar alguna mejora en algún sector social, cultural o económico y para lograrlo debe participar en la política. El otro desea únicamente beneficios personales y adopta cualquier programa que asegure el objetivo que realmente persigue: el poder. Esto no quiere decir que no deba buscarse el poder, sino que el deseo de algún otro fin debe ser tan fuerte que el poder no satisfaga a menos que propicie la realización de ese otro fin.

El fin básico de las personas que tienen poder debe ser promover la cooperación social, no solamente para un grupo o en contra de otro, sino en toda la humanidad. La realización de este objetivo se dificulta por sentimientos de enemistad y el deseo de superioridad. Para Bertrand Russell estos sentimientos pueden disminuir "... ya sea directamente por medio de la religión y la moralidad, ya indirectamente removiendo las circunstancias políticas y económicas que al presente las estimulan, especialmente por la competencia por el poder entre los Estados y la competencia correspondiente por la riqueza entre las grandes industrias nacionales. Ambos métodos son necesarios, no son alternativos, sino que cada uno de ellos complementa al otro". En esta propuesta es indiscutible la impor-

tancia del papel que juegan tanto los funcionarios públicos como privados.

El administrador puede utilizar todas las bases del poder dada la universalidad de su profesión (coerción, premio o castigo, persuasión y conocimiento). Sin embargo, es en los organismos económicos donde generalmente se desarrolla esta actividad, por lo tanto, las bases de poder que más utiliza son el premio o castigo y la persuasión. El premio o castigo se refiere principalmente a cuestiones materiales como ya lo hemos visto. La persuasión, en aspectos de mercadotecnia como la propaganda y la publicidad o de comportamiento humano dentro de la organización. Para concluir este capítulo trataremos estos dos temas en relación a la mercadotecnia y a las relaciones laborales.

4.2.4 Etica para el Universitario

Para cualquier profesionista es evidente que la profesión ayuda a contribuir con inteligencia y eficiencia al bien común y que esto a su vez implica un deber para con la sociedad. Pero las sociedades actuales sufren cambios vertiginosos que pueden hacer pensar a un profesionista que todo es relativo y variable, y que por lo tanto, la conducta profesional es arbitraria. En realidad, el peligro que corren de desaparecer las ideas morales y la conducta, no es tanto por la magnitud y la rapidez de la evolución social, sino por la

falta de consistencia de las ideas.

El papel que juega la familia y la escuela en este sentido es de gran importancia. Para la familia la educación moral es una responsabilidad natural por que influye desde el inicio del proceso de crecimiento del individuo. Para la universidad la responsabilidad es social por que es un organismo de enseñanza que cuenta con los medios psicológicos y sociales de mayor influencia: la organización y la cultura.

Los alumnos forman parte de una elite, pero no una elite en términos de clases sociales, sino de individuos seleccionados por su capacidad intelectual y por que representan todos los sectores de una sociedad. En la actualidad, la tarea de impartir moral en la educación adquiere mayor importancia debido a que el hombre se encuentra con filosofías materialistas o utilitaristas que degradan completamente los patrones morales. El objetivo del hombre se convierte en un deseo por estar mejor adaptado al medio ambiente, de esta manera, la moral se degrada hasta considerar conscientemente como conducta ética el comportamiento "común" de la gente, es decir, de la masa.

En general, en los países desarrollados es común escuchar con insistencia la necesidad de que se incluyan cursos académicos de ética en las facultades. Pero se debe tener cuidado al crear y desarrollar una cátedra de ética profesional para no caer en una

ética casuística específicamente profesional, en donde intervienen tanto aspectos del derecho natural como elementos sociales. Es evidente que a un alumno se le puede enseñar a distinguir entre el bien y el mal en base a casos prácticos como : ¿Es correcto que un individuo mienta para salvar su trabajo y poder seguir alimentando a su familia? o ¿A quién debe beneficiar el único órgano disponible, el padre de seis hijos o al político de gran jerarquía?. No obstante, este tipo de planteamientos difícilmente hacen buenas a las personas. Esto no quiere decir que no sirvan como herramienta didáctica para la comprensión de conductas que se presentan en circunstancias específicas, pero sin duda, no sería suficiente la discusión de casos prácticos para provocar conductas éticas. La conducta recta es el resultado de un adiestramiento no de la reflexión. Aristóteles decía que un adulto bueno antes fue un niño bueno a quien se habituó a actuar con rectitud. De ahí que la dificultad no sea el distinguir entre lo bueno y lo malo, sino vencer la apatía y la falta de valor de sostener una conducta moral. Ninguna ética da razones para creer que una rama de actividad importante pueda tener sus propios problemas éticos, ni menos aún una ética propia. La ética en la administración podrá ser buena cosa para la política o para las campañas electorales. Pero eso es todo, por que la ética se ocupa de las acciones correctas de los individuos. Por eso, las cátedras que sobre ética en los negocios se han impartido en países como Estados Unidos no han tenido los resultados deseados. Sin embargo, tampoco podemos hacer un lado su propósito, su intención. Debemos tomarlo como un antecedente y

ética casuística específicamente profesional, en donde intervienen tanto aspectos del derecho natural como elementos sociales. Es evidente que a un alumno se le puede enseñar a distinguir entre el bien y el mal en base a casos prácticos como : ¿Es correcto que un individuo mienta para salvar su trabajo y poder seguir alimentando a su familia? o ¿ A quién debe beneficiar el único órgano disponible, al padre de seis hijos o al político de gran jerarquía?. No obstante, este tipo de planteamientos difícilmente hacen buenas a las personas. Esto no quiere decir que no sirvan como herramienta didáctica para la comprensión de conductas que se presentan en circunstancias específicas, pero sin duda, no sería suficiente la discusión de casos prácticos para provocar conductas éticas. La conducta recta es el resultado de un adiestramiento no de la reflexión. Aristóteles decía que un adulto bueno antes fue un niño bueno a quien se habituó a actuar con rectitud. De ahí que la dificultad no sea el distinguir entre lo bueno y lo malo, sino vencer la apatía y la falta de valor de sostener una conducta moral. Ninguna ética da razones para creer que una rama de actividad importante pueda tener sus propios problemas éticos, ni menos aún una ética propia. La ética en la administración podrá ser buena cosa para la política o para las campañas electorales. Pero eso es todo, por que la ética se ocupa de las acciones correctas de los individuos. Por eso, las cátedras que sobre ética en los negocios se han impartido en países como Estados Unidos no han tenido los resultados deseados. Sin embargo, tampoco podemos hacer un lado su propósito, su intención. Debemos tomarlo como un antecedente y

buscar nuevos caminos para lograr el objetivo de formar mejores profesionistas.

Como un ejemplo de lo útil que puede ser retomar los conceptos de algunas teorías desarrolladas en los Estados Unidos para los fines que nos interesan en este trabajo; en el siguiente inciso trataremos el concepto de " Cultura Organizacional " que Stephen Robbins incluye en su libro " Comportamiento Organizacional ". En él hace un análisis de la empresa conceptualizándola como un conjunto de valores que interactúan y que al estar perfectamente definidos pueden ayudar no sólo a la eficiencia productiva, sino a la satisfacción de las necesidades sociales y de autorrealización de los empleados. Desde mi punto de vista, considero como un ideal el hecho de que el estudiante que ha recibido una formación humanística, pueda aplicar estos conocimientos en la práctica a través del manejo de las ideas expuestas por Robbins sobre Cultura Organizacional en su libro. Aunque debo aclarar que Robbins no ha sido el único en tratar este tema.

4.3 Cultura Organizacional

En realidad el término de cultura organizacional puede ser cuestionable por que el concepto de cultura abarca mucho más que el sistema de ideas o significados comunes existentes en una organiza-

ción. No obstante, al considerar el sistema de ideas que funciona en una organización como una variable que afecta el comportamiento de sus integrantes se utiliza desde los años cuarenta bajo el nombre de Institucionalización ²². En una organización institucionalizada existe un entendimiento común en cuanto al comportamiento correcto, básico y significativo. Por ello, los patrones de conducta aceptados son evidentes para todos.

La cultura organizacional afecta de la misma manera a la organización; le atribuye una personalidad distinta e independiente de cualquiera de sus miembros. Robbins considera que son siete las características que revelan la esencia de la cultura en la organización:

1. Autonomía Individual. El grado de responsabilidad, independencia y oportunidades para ejercer la iniciativa que las personas tienen en la organización.

2. Estructura. El grado de normas y reglas, así como la cantidad de supervisión directa que se utiliza para vigilar y controlar el comportamiento del empleado.

3. Apoyo. El grado de ayuda y afabilidad que muestran los gerentes a sus subordinados.

²² ROBBINS, Stephen P., Comportamiento Organizacional, 3ª ed., Prentice-Hall, México, 1986, p. 439.

4. Identidad. El grado en que los miembros se identifican en la organización en su conjunto y no con su grupo o campo de trabajo.

5. Desempeño-Premio. El grado en que la distribución de premios dentro de la organización (aumentos salariales, promociones) se basan en criterios relativos al desempeño.

6. Tolerancia del conflicto. Grado de conflicto presente en las relaciones de compañeros y grupos de trabajo, así como el deseo de ser honesto y franco ante las diferencias.

7. Tolerancia al Riesgo. El grado en que se alienta al empleado para que sea agresivo, innovador y corra riesgos.

La cultura organizacional denota la manera en que los empleados conciben estas siete características, no el hecho de si son de su agrado o no. Al evaluar la organización en base a estas características se podrá obtener un panorama de los sentimientos que comparten los miembros de una organización.

Dentro de una cultura organizacional existen subculturas las cuales siempre estarán bajo una cultura dominante. La cultura dominante es a la que nos referimos cuando hablamos de la cultura de una organización, por que expresa los valores básicos que predominan. Las

subculturas se refieren a problemas, situaciones o experiencias comunes de un departamento o área específica; los valores que comparten son exclusivos de los miembros del departamento.

La cultura organizacional es un término descriptivo y no un parámetro mediante el cual se pueda determinar si una cultura es buena o mala. Robbins está en desacuerdo con los postulados que sostienen T.J. Peters y R.H. Waterman en su libro "En Búsqueda de la Excelencia". Ellos afirman que las "organizaciones excelentes" son compañías que además de estar bien administradas, comparten algunas características culturales comunes. Ejemplo de esto son Avón, Boeing, Disney Productions, Du Pont, IBM, Mc Donald's, etc. y los valores comunes que comparten son: tendencia a la acción, estar cerca del cliente, autonomía e iniciativa, productividad a través de las personas, estructura organizacional sencilla, staff reducido, etc. Para Robbins, esto es falso ya que existen muchas empresas igualmente exitosas que no comparten los valores anteriores.

Un elemento fundamental es como se forman las culturas organizacionales. La manera en que un organismo cumple su misión tiene una estrecha relación con lo que se ha hecho antes, el éxito que se ha conseguido, las costumbres y las tradiciones. De tal forma que el primer elemento generador de una cultura es su fundador. En este sentido los individuos fundadores de una organización tienen como virtud la conceptualización futura de la empresa y el éxito lo

consiguen cuando los primeros miembros que contrataron aprendieron los principios y costumbres en base a la experiencia. Ejemplo de esto son: "las ideas de Watson sobre la investigación y desarrollo, la innovación del producto, el vestido de los empleados y las políticas de remuneración siguen vigentes en la IBM, pese haber fallecido en 1956. El compromiso de Mc Donald's con los valores de calidad, servicio y limpieza fueron propuestos originalmente por Ray Kroc. La formalidad que se observa hoy en la University of Virginia se debe, en gran medida, a la cultura inicial creada por su fundador: Tomas Jefferson" ²⁴.

Cuando la cultura ha sido establecida existen tres aspectos dentro de la organización que ayudan a conservarla ya que proveen a sus miembros de una serie de experiencias:

Selección: el objetivo de la selección es captar a la persona con los conocimientos, habilidades y capacidad necesarias para realizar una labor específica en un organismo. Pero casi siempre se presentan varios candidatos que cumplen estos requisitos. Cuando esto sucede, seguramente se escogerá al que tenga el mayor número de valores comunes con la empresa, o al que tenga mayores probabilidades de adaptarse. De hecho, el mismo proceso de selección comunica al candidato los valores que se manejan en la empresa, y de esta manera, el mismo se elimina voluntariamente. Es decir, se

²⁴ ROBBINS, Stephen, op. cit. p. 446.

mantiene la cultura de la organización al eliminar a aquellos que pudieran entrar en conflicto con los valores básicos.

Alta Gerencia: a través de lo que dicen y de como actúan, los gerentes desempeñan un papel fundamental en la cultura organizacional. En base a las normas que ellos aplican, los subordinados aprenden el grado de riesgo que se puede correr, la libertad que un jefe debe dar a un subordinado, la ropa apropiada, los factores que determinan una mejora en el sueldo, ascensos, etc. Para Robbins, estos son los aspectos en los que la alta gerencia influye a sus subordinados, sin embargo, nosotros consideramos que existen otros aspectos más importantes en los que también lo hace o debería hacerlo, estos, serán tratados en nuestras conclusiones y recomendaciones.

Socialización: difícilmente un empleado de recién ingreso se encuentra totalmente familiarizado con la cultura de la empresa. El proceso en el cual la empresa lo ayuda a conocer las costumbres, los valores y creencias de la organización se conoce como socialización.

Este proceso se compone de tres etapas: antes de llegada, encuentro y metamorfosis ²⁷. La primera parte se refiere al proceso de inducción que el individuo recibe por parte de la empresa. En la segunda etapa el empleado se enfrenta a la realidad y la confronta con sus

²⁷ ROBBINS, Stephen, op. cit. pp. 448-449.

expectativas. La tercera etapa implica la adaptación del empleado al trabajo en cuanto a habilidades, roles, valores y normas del grupo.

Con la metamorfosis concluye el proceso de socialización y el nuevo empleado sabe lo que se espera de él y lo que se entiende por un trabajo "bien hecho".

Finalmente: ¿Cómo aprenden la cultura los empleados?. La cultura se transmite de distintas formas a los empleados siendo las más importantes las historias, rituales y los símbolos materiales.

Un ejemplo de las historias es la que se contaba en IBM en la que "una supervisora de seguridad que desafió a Thomas Watson Jr., el presidente omnipotente de la junta directiva de la compañía. La supervisora, una mujer de veintidós años de edad, debía cerciorarse de que los que entraban en el área de seguridad usasen la identificación correcta. Cierta día, rodeado de su séquito habitual Watson se acercó a la entrada donde la supervisora estaba de guardia. Llevaba un distintivo anaranjado aceptable en las demás áreas de la planta, no un distintivo verde el cual permitía la entrada. Aunque la supervisora sabía quién era Watson, le dijo que le habían ordenado decir a los que no tuvieran autorización para entrar: No puede entrar. Su distintivo no es correcto. Los que acompañaban a Watson quedaron sorprendidos. ¿La despedirían al instante? ¿Pero no sabe usted quien es él?, preguntó uno del séquito. Watson levantó

la mano para pedir silencio mientras uno de la comitiva se alejaba apresuradamente y volvía poco después con el distintivo correcto. El mensaje que esta historia trasmite en la IBM es que: todos sin excepción deben obedecer las reglas" ²⁰.

Los rituales son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y refuerzan los valores centrales de la organización, las metas de mayor importancia que indican quienes son las personas imprescindibles y quienes las prescindibles. En las universidades de Estados Unidos para que un profesor obtenga una plaza es importante que desde el periodo de prueba se de cuenta de cuales son las actitudes y conductas que desean sus colegas que realice. Quizá el dedicar muchas horas de trabajo en preparar la clase y descuidar la investigación y publicaciones le impida obtener la plaza ²¹.

Finalmente, tenemos los símbolos materiales, los cuales refuerzan la cultura de las empresas. El hecho de que los empleados tengan autos lujosos, gocen de instalaciones de trabajo muy elegantes o la forma de vestir, nos habla de la imagen que la empresa quiere proyectar y de la cultura que desea mantener.

Este enfoque de "cultura organizacional" es el que nos presenta Robbins, sin embargo, consideramos que lo mas importante es el

²⁰ ROBBINS, Stephen, op. cit. p. 452.

²¹ ROBBINS, Stephen, op. cit. pp. 452-453.

reforzamiento que hace en cuanto a conceptualizar a la organización como una cultura y el instrumento de poder que esto representa. Las posibilidades de este concepto en otro sentido es ilimitado, difícil, pero no imposible.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Antes de iniciar con las conclusiones debo aclarar que en su elaboración intervienen dos elementos: el primero es el contenido del trabajo; el segundo es mi apreciación personal de los comentarios que acerca del trabajo señalaron los alumnos dentro y fuera de clase, y algunos profesionistas. Desafortunadamente, no cuento con el material escrito que pudiera rescaldar estos comentarios, pero esto se debe a que se desarrollaron a manera de charlas informales o dentro de clase. No obstante, gracias a esta informalidad pienso que mis interlocutores gozaron de una mayor libertad de expresión al no existir intención en la misma.

En cuanto al tema central del trabajo que es la discusión sobre la ética en la carrera de Administración; pude observar que por un lado, existe una tendencia a considerar que los valores morales se adquieren desde niño, es decir, durante la formación temprana del individuo, y que por tanto, no es función de las universidades el impartir cursos al respecto. La otra postura, de quienes consideran correcta la idea de impartir preceptos morales durante los estudios de la licenciatura, piensan que con la enseñanza de una serie de materias humanísticas "generales", se puede proveer al individuo de una formación o educación integral (En lo personal creo que para la mayoría de las escuelas que comparten esta idea, su verdadero fin es el de crear una imagen, ya que estas no realizan estudios que demuestren un deseo por mejorar y desarrollar este tipo de con-

ocimientos). De cualquier forma, ambas posturas carecen de fundamentos comprobables para asegurar lo que afirman.

La falta de bibliografía sobre el tema, el número tan reducido de universidades que imparten algún tipo de materia humanística, la casi nulidad de proyectos sobre el tema, son elementos que comprueban la falta de interés hacia el tema. Y es que investigar sobre la ética en la administración no promete un resultado tangible, un número, un método, no hay una utilidad práctica de la que pueda sacar un beneficio económico. En realidad no se puede culpar a nadie por pensar así, pero creo que vale la pena que por un momento hagamos a un lado estas ideas e intentemos hacer algo.

Llegó así el momento en que me di cuenta que dentro de mis conocimientos como pasante y dado el tiempo y los recursos de los que dispuse, nunca podría llegar a una conclusión totalmente objetiva. Por lo tanto todo mi trabajo estaría sujeto a conceptos subjetivos de difícil comprobación. No obstante, decidí seguir con él, sobre todo por que empecé a notar que de alguna manera se estaban dando resultados positivos que me alentaban a ello. Dichos resultados son los que pude comprobar en el único caso práctico que pude seguir de cerca: mi propia persona. No quiero decir con esto que de pronto cambie para convertirme una persona que ahora toma todas sus decisiones de acuerdo a los más altos principios morales. El cambio al que me refiero tiene que ver con el concepto que tenía de la

carrera antes de realizar este trabajo y el que tengo ahora. Esto es, al ingresar a la carrera era muy claro para mi que el objetivo económico era el principal objetivo del administrador (por no decir el único), ahora, después de realizar este trabajo me he dado cuenta de la gran responsabilidad que tiene el administrador con la sociedad por la diversidad de factores sociales en los que puede influir su trabajo, y que por la confianza que la sociedad deposita en él, su desempeño requiere de un comportamiento ético que responda a dicha confianza.

Cada uno de los capítulos del trabajo en sí es un tema de tesis. En el primer capítulo pudimos conocer los principales conceptos que maneja la ética en general. Me di cuenta que la ética a la que tiene acceso un individuo común, es la que aprende por medio de la familia, de las religiones o la que estudia en la preparatoria. De estos medios, el último se puede considerar como el menos influenciado por prejuicios o tendencias ideológicas, sin embargo, el bachiller regularmente es una persona poco interesada en estas cuestiones. Es probable que a nivel de licenciatura se puedan tener mejores resultados (de comprender mejor los conceptos), ya que el alumno cuenta con más conocimientos y una mayor madurez.

En cuanto a la Ética Profesional, se puede suponer que el individuo que posee un sistema de valores acorde con los más altos principios morales, no necesita el estudio de una ética profesional, ya que se presupone, que en su vida profesional mantendrá sus convicciones.

Sin embargo, como se ha dicho, a lo largo de su carrera en ocasiones el individuo se enfrenta a problemas en los que es difícil determinar si son de carácter económico o moral. En este sentido los casos prácticos pueden ser útiles, pero siempre y cuando el objetivo no sea que con ellos el alumno se convierta de la noche a la mañana en una persona completamente ética (estudiar o impartir ética no necesariamente implica un comportamiento ético), sino para que sea consciente de la diversidad de problemas a los que puede enfrentarse en su desarrollo profesional (la clase de tipo mesa redonda o de discusión dirigida han probado ser las mas recomendables tanto para la discusión de conceptos como para el manejo de casos).

Es triste mencionar a alguien el título de este trabajo y recibir como respuesta una carcajada ¿Existe a caso ética en la Administración?. Esa es la reputación que tiene la carrera y que se a formado gracias a aquellos administradores que comenzan su falta de conocimientos, su mal manejo de las técnicas, su desconocimiento de la profesión, con actos corruptos, ilícitos, que lo degradan pero que son su única salida para lograr resultados, para mantener su puesto o, simplemente para lo mas cuestionable de todo; para ganar más dinero. El administrador que ama su profesión no necesita recurrir a actos inmorales por que disfruta haciendo bien su trabajo, por que conoce la importancia de su profesión.

Ahora bien, como hacer que el administrador ame su profesión. Sin duda puede haber muchos factores y muchas formas de hacerlo. Pero pienso que la participación de la Universidad en este objetivo es enseñar al alumno a apreciar su profesión ¿Como?. Mi respuesta a ello es a través de la historia. Por eso en el tercer capítulo mi objetivo fue: dar una semblanza de la importancia tan grande que ha tenido actividad administrativa desde los inicios del hombre, y a pesar de que desde no hace mas de un siglo que se realizan estudios serios para mejorarla, miles de años atrás su influencia ha sido determinante en cambios, tanto económicos como sociales. Por esto, es importante la investigación de la actividad administrativa a través de la historia, y sobre todo, con un enfoque humanístico que identifique al administrador como un agente de cambio, no únicamente de los aspectos económicos, sino también de los sociales.

Por último, en el cuarto capítulo parto del hecho de que la carrera de Administración esta deteriorada y para comprobarlo no se necesita mas que platicar con un alumno aspirante a estudiar esta carrera. La mayoría comenta que se intereso por esta carrera por que es muy fácil, por que se gana mucho dinero, por que no es necesario estudiar matemáticas, etc. En nuestro país, la demanda tan grande por esta profesión se debe a razones ideológicas relacionadas con conceptos de lo que es y de éxito. De acuerdo a estos estereotipos y a los objetivos esenciales de la carrera, el fin último parece ser la eficiencia y eficacia en la obtención de bienes y servicios. Y lo

es, pero además de conocer el uso apropiado de las técnicas, debemos ser conscientes de la responsabilidad que se deriva de su uso. Esta, en mi opinión, debería ser función de las universidades ya que en ellas se "crean" y se "imparten" los conocimientos, es decir, la cultura. En la universidad el alumno debería manejar conceptos tales como la técnica, la cultura, el poder, la ética, etc. En pocas palabras, debe ser un hombre más conciente de su condición de hombre.

Comparto la idea, de que los valores y principios morales se adquieren durante la infancia y de que en esta etapa casi todo lo que aprendemos persiste a lo largo de nuestras vidas. Quizá una solución sería proporcionar una formación integral que empezara desde el nivel escolar mas elemental y que continuara en la universidad. Pero, como podremos fomentar valores superiores en la conducta de los niños si nosotros mismos no creemos, o no estamos convencidos, o simplemente no sabemos lo que es un "valor superior".

Sería ambicioso de mi parte decir que el tema ha quedado concluido, es evidente que aún falta mucho por investigar. Solo espero haber podido señalar la importancia que tiene la formación humanística en esta profesión y la responsabilidad que por lo tanto recae en las universidades.

Todo profesionista se lleva una imagen de su universidad, a veces buena, a veces no. No obstante, siempre existe en él un recuerdo de ese pasado que lo hace actuar de tal o cual manera en distintas circunstancias. ¿Será posible que algún día este recuerdo influya para que actúe con rectitud?

BIBLIOGRAFIA

BLANCHARD, Kenneth y PEALE, Norman Vincent. El Poder Etico del Directivo, Ed. Grijalbo, 1a. Edición, México, 1987.

CASTRO COSSIO, Baltasar. Etica Filosófica, Ed. Diana, 1a. Edición México, D.F., 1987.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Ed. Trillas, 16a. Edición, México, D.F., 1984.

Colegio Nacional de Licenciados en Administración, Código de Etica, Ed. E.C.A.S.A., 1a. Edición, México D.F. 1984.

COMPEAN, Leticia R.S., et al., Marco Teórico de la Administración, Editado por la Universidad Anáhuac del Sur, México, 1982.

DRUCKER, Peter F., El Cambiante Mundo del Directivo, Ed. Grijalbo, 1a. Edición, Barcelona, España, 1983.

FAGOTHEY, Austin. Etica, Teoria y Aplicación, Ed. Interamericana 5a. Edición, México D.F., 1988.

FERGUSON, John M., Historia de la Economía, Ed. Fondo de Cultura Económica, 8a. Edición, México, 1980.

FRONDIZI, Risieri, ¿Que son los Valores?, Ed. Fondo de Cultura Económica, 3a Edición, México, 1972.

GARCIA, Alonso, Ética o Filosofía Moral, Ed. Diana, 1a. Edición México D.F., 1986.

GEORGE, Claude S., Historia del Pensamiento Administrativo, Ed. Prentice-Hall, 1a. Edición, México, 1974.

GONZALEZ DE LA MORA LEDESMA, José, Formación de la Juventud en los Valores, Ed. Progreso, 1a. Edición, México, 1988.

GONZALEZ DE LA MORA LEDESMA, José, Ugentología Laboral, Ed. Progreso 1a. Edición, México, 1986.

GONZALEZ PINEDA, Francisco, El Mexicano, Su dinámica Psicosocial, Ed. Pax-México S.A., 1a. edición, México, 1959.

GUTIERREZ SAENZ, Raúl, Introducción a la Ética, Ed. Estíngue, 17a. Edición, México, D.F., 1985.

IBÁÑEZ MARTIN, José A., Hacia una Formación Humanística, Ed. Herder 4a. Edición, Barcelona, España, 1984.

KOONTZ, Harold, et al., Elementos de Administración, Ed. McGraw Hill 2a. Edición, México, 1982.

KOTLER, Philip. Fundamentos de Mercadotecnia, Ed. Prentice-Hall
1a. Edición, México 1985.

MENENDEZ, Aquiles. Etica Profesional, Ed. Herrero Hermanos S.A.
10a. Edición, México D.F., 1988.

MURDZ GARDUÑO, Jaime, Introducción a la Administración: Enfoque
Histórico, Ed. Diana, 1a. Edición, México, D.F., 1986.

NAVARRO, Fernanda. Bertrand Russell, Antología, Ed. Siglo Veintiuno
S.A., 4a. Edición, México, 1973.

PADILLA GONZALEZ, Bonifacio (selección de textos), Introducción a
la Universidad, Antología de Textos, Editado por la Universidad
Anáhuac del Sur, 1a. Edición, México, D.F., 1990.

PADILLA GONZALEZ, Bonifacio (selección de textos), Textos Fundamen-
tales para Universitarios, Editado por Bonifacio Padilla González
1a. Edición, México, D.F., 1990.

RAMIREZ, Santiago, El Mexicano, Psicología de sus Motivaciones,
Ed. Pax-México S.A., 3a. Edición, México, 1961.

RAMOS, Samuel, El Perfil del Hombre y la Cultura en Mexico,
Ed. Espasa-Calpe, Colección Austral, 14a. Edición, México, 1986.

RIOS SZALAY, Adalberto y PANIAGUA ADUNA, Andrés. Orígenes y Perspectivas de la Administración. Ed. Trillas, 1a. Edición, México D.F., 1977.

ROBBINS, Stephen P. Comportamiento Organizacional. Ed. Prentice-Hall 3a. Edición, México, 1986.

SANCHEZ VASQUEZ, Adolfo. Ética. Ed. Grijalbo, 25a. Edición México D.F., 1981

SERVITJE, Lorenzo. La Sociedad Contemporánea y El Empresario. Ed. Limusa, 1a. Edición, México, D.F., 1981.

Universidad Anáhuac del Sur, Elquea Solís, Javier (Compilador)" La Economía Mexicana. Editado por la Universidad Anáhuac del Sur, 1a. Edición, México, 1989.