

Rumbo al desarrollo de comportamientos con responsabilidad social en las organizaciones (RSO)

Hilda Teresa Ramírez Alcántara*



RESUMEN

Los cambios y nuevos desafíos del ambiente mundial y el desarrollo de nuevas formas de organización llevan a la búsqueda de innovaciones para ser productivo, socialmente responsable, sostenible y competitivo. Hoy en día es esencial centrarse en las cuestiones sociales y ambientales. La transformación socioeconómica de las organizaciones debe ser conducida a la relación productiva de los valores sociales y económicos, a fin de superar el valor humano. El estudio de la responsabilidad social de las empresas debe desarrollarse dentro de un marco sistemático y global a fin de tener una relación adecuada con el entorno en el que se desarrolla. Hoy en día, el mundo entero está viviendo una crisis financiera y sanitaria, que tiene un efecto en las estrategias y comportamientos de las organizaciones y la sociedad. Como resultado, las mejores prácticas administrativas son las que se promueven en el desarrollo de conductas de responsabilidad social.

* Profesora Investigadora de Departamento de Producción Económica de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco

ABSTRACT

The new changes of the global environment challenge and develop new ways of organizational innovation in the pursuit of being productive, socially responsible, sustainable, and competitive. Nowadays it is essential to focus on social and environmental issues. The socioeconomic transformation of organizations must be led to the productive connection of the social and economic values in order to transcend the human value. The study of corporate social responsibility must be developed within a systematic and holistic framework in order to have an appropriate connection with the environment in which it is developed. Nowadays, the whole world is living a financial and sanitary crisis that has an effect on the strategies and behaviors of the organizations and society. As a result, the best administrative practices are the ones that are promoted towards the development of social responsibility behaviors.

Palabras clave: Responsabilidad Social Corporativa, ética, desarrollo sustentable, estudios organizacionales, corrupción y prácticas administrativas

Key words: Corporate Social Responsibility (CSR), ethics, sustainable development, Organizational studies, Corruption and administrative practice

Introducción

Los cambios del entorno global desafían y desarrollan nuevas formas de innovación organizacional en la búsqueda de ser productiva, socialmente responsable, sustentable y competitiva. Actualmente debe darse prioridad a lo social y ambiental. La transformación socioeconómica de las organizaciones debe orientarse hacia el encadenamiento productivo de los valores económico y social para trascender en el valor humano. El estudio de la Responsabilidad Social de las Organizaciones (RSO) debe desarrollarse en el marco sistémico y holístico para la adecuada conexión y atención con el entorno en el que se desenvuelve. En la actualidad el mundo se encuentra en crisis financiera y sanitaria que repercute en el quehacer de las estrategias y comportamientos de las organizaciones y de la sociedad.

Las mejores prácticas administrativas son las que se promueven rumbo al desarrollo de comportamientos con responsabilidad social. Actualmente los acontecimientos políticos, económicos, sociales, sanitarios y tecnológicos en el mundo han llevado a los países, organizaciones y personas a repensar en los procesos de cambio, transformación e innovación con responsabilidad social. El presente trabajo tiene como propósito reflexionar en algunas ideas que respondan a la pregunta *¿Cuál es la responsabilidad de la organización para contribuir a mejorar a la sociedad, organizaciones y personas?* Es por ello que este trabajo se inscribe en el esfuerzo de contribuir a dar visibilidad a la necesidad de prácticas administrativas y políticas públicas que promueven el desarrollo de comportamientos con responsabilidad social.

I. Análisis de la responsabilidad social desde los estudios organizacionales (EO) y la administración

La organización fue el primer elemento organizativo utilizado por el hombre, y actualmente se estudia la responsabilidad social de las organizaciones desde la mirada de los Estudios Organizacionales y la Administración.

Los Estudios Organizacionales (EO) han adquirido una gran importancia a partir de la década de los sesenta en Europa, principalmente en Inglaterra y Francia. Desde esta fecha ha dominado el pensamiento organizacional anglosajón, pero sobre todo de Estados Unidos. En América se han desarrollado grupos de investigación en (EO) donde destacan algunos países de América Latina (México, Brasil, Colombia y Venezuela). Actualmente los (EO) son una nueva fuente de conocimiento para la investigación y un campo fértil para el conocimiento de los modelos y prácticas organizacionales. La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) fue pionera en México desde 1995. Los (EO) proveen importantes insumos a la disciplina de la Administración consistentes en marcos teórico-metodológicos que le permiten comprender la naturaleza y el contexto de las organizaciones. Tanto la Administración como los (EO) constituyen puntos de encuentro entre diversas disciplinas interesadas en las organizaciones.

La Administración se ha esforzado por operacionalizar aportaciones de diversas disciplinas como: la psicología, sociología, economía, antropología, ciencia política, derecho y humanidades (caso de la ética), con el propósito de contribuir a mejorar el desempeño de las organizaciones.

Los (EO) han buscado identificar y aglutinar todo conocimiento que se oriente a una comprensión de lo que son las organizaciones. Su aspiración es constituirse en una alternativa articuladora/integradora en casos concretos, que toman como campo de estudio a las organizaciones. Y su valor consiste en ilustrar el poder explicativo de argumentación teórica. Y la Administración operacionaliza modelos teóricos en metodologías, técnicas y herramientas.

A continuación analizamos el concepto de Responsabilidad Social desde la mirada de la Administración y de los Estudios Organizacionales.

Actualmente el concepto de Responsabilidad Social Empresarial de las Organizaciones (RSO) es una de las preocupaciones centrales de la ciencia administrativa. La Administración, al igual que muchas otras actividades humanas, comenzó a verse influida e impulsada por la ciencia. Lamentablemente, en la mayoría de los casos, esa influencia ha sido con la conceptualización de una ciencia ausente de RSO y de una ética muy limitada.

El concepto de "racionalización" fue adoptado por la Administración Científica de Taylor, que estuvo principalmente orientado por los requerimientos de la revolución industrial, considerando los procesos productivos como una maquinaria economizadora que busca aumentar la producción por unidad de esfuerzo humano. Esto originó, entre otras cosas, a la conceptualización de la organización formal y a la de los trabajadores como un "hombre económico" cuya iniciativa se mueve sólo por aspectos económicos. Se consideró así la organización industrial y al hombre como máquinas, de manera congruente con la revolución industrial. A la evolución del conocimiento sobre la administración

moderna de las organizaciones siguieron otros esfuerzos científicos, que pusieron en evidencia lo limitado de la conceptualización anterior y que comenzaron a remarcar la importancia de ampliar la conceptualización del trabajador. El movimiento de Relaciones Humanas promovió que la administración reconociera la importancia de considerar a los trabajadores como individuos que tienen necesidades y deseos, tomar éstos en cuenta, y satisfacerlos produce en el trabajador un mayor compromiso que contribuirá al logro de los objetivos de la organización y por ende al incremento de la productividad. En la interacción sistémica de todos estos elementos, este movimiento enfatizó la promoción del surgimiento de la organización informal. Para ganar la cooperación de los trabajadores en la persecución de sus objetivos, la administración debe tratar de entender y satisfacer la naturaleza "no racional" de los aspectos psicológicos y culturales de los trabajadores en vez de diseñar el trabajo acorde simplemente a los dictados formales de la organización. Si bien es cierto que el movimiento de relaciones humanas amplió la conceptualización del trabajador, para que no fuera sólo considerado como una máquina económica, a fin de cuentas, su preocupación se tradujo en considerar nuevos factores que contribuyeran a mejorar la eficiencia productiva con base en el trabajador para maximizar las ganancias y al igual que en la administración científica, pero del mismo modo, esta situación contribuyó, en la mayoría de los casos, a que los valores éticos, alcanzara de manera limitada a los trabajadores y contribuyera más a la reproducción y acumulación del capital.

Como una posición intermedia a las dos anteriores, surgió la conceptualización del "Comportamiento

Administrativo”, impulsada por H. Simon entre otros, como una respuesta también, a la imposibilidad real de la aplicación del concepto de “racionalidad”. El Comportamiento Administrativo (CA) formuló su propuesta, argumentando la falta de la construcción de una teoría para la administración con bases más científicas que permitieran la observación del comportamiento humano, elaborar enunciados o hipótesis que se pudieran sujetar a comprobación empírica. Así se dio paso a promover, la importancia de la toma de decisiones para la administración, resaltando el concepto de “racionalidad limitada” en que el comportamiento administrativo y las decisiones buscan alcanzar resultados “satisfacientes” en vez de “maximizantes”, correspondiendo de mejor manera a las situaciones más reales de las organizaciones. Aunque el movimiento de (CA) representó un gran avance con respecto a los dos esfuerzos anteriores, también científicos a su manera, en lo que respecta a los valores éticos del bien, no representó ningún cambio sustantivo, salvo el atenuar las aspiraciones maximizantes y sustituirlas por la obtención de resultados satisfactorios.

A estos tres movimientos surgidos en la construcción de la administración, han seguido diversos esfuerzos científicos y técnicos que han contribuido significativamente, como los de la sociología con su impulso a los (EO), los de la economía impulsando la consideración de las decisiones económicas y financieras y los de las ingenierías con la generación de las ciencias y tecnologías de la información y la comunicación, entre otros.

Sin embargo la mayoría de todos esos esfuerzos influidos primordialmente por el modo de hacer ciencia

estuvieron separados del cuestionamiento de la RSO, de la ética y del desarrollo sustentable. Es cierto que ha habido avances, los trabajadores han mejorado, pero la mayoría de ellos ahora se enfrentan al desempleo, la corrupción, la marginación y la desigualdad marcan a la humanidad y la biosfera se ha puesto en caminos críticos de extinción.

La RSO es un tema importante a considerar en la función administrativa, ya que una empresa no solamente es responsable de producir bienes o servicios de calidad que satisfagan las necesidades y deseos de los clientes o de maximizar su rendimiento económico, sino también tiene responsabilidades con la sociedad en donde se encuentra con sus propios trabajadores.

Para Henri Savall “la responsabilidad social es una auténtica hipótesis de trabajo que apunta a consolidar la capacidad de supervivencia y de desarrollo económico sustentable de la empresa (nivel micro), del sector de actividad y de la cuenca de empleo (nivel meso) o de la nación (nivel macro), dentro del espacio socioeconómico, delimitado por los principios de la eficacia, eficiencia, ontología y de ética” (SAVALL, 2003: 3).

La Comisión Europea define a la responsabilidad social como la integración voluntaria, por parte de las empresas y de las organizaciones, por las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (*stakeholder*).

La RSO implica el compromiso de que las organizaciones se ocupen de su papel en la sociedad de manera responsable y sostenible. Ese compromiso puede incluir una serie de principios voluntarios, más allá de las exigencias legales estipuladas, con los que se busca que la

empresa tenga una repercusión positiva en las sociedades donde desarrolla sus actividades. La RSO es la relación global de la organización con todas las partes a las que atañen sus actividades. A través de prácticas eficaces de relaciones con sus interlocutores (*stakeholder*).

Con la RSO, las organizaciones alcanzarán un equilibrio entre los imperativos económicos, medioambientales y sociales, responderán a las expectativas, reclamos e influencias de las partes implicadas y sostendrán el valor de los accionistas.

Por lo tanto la administración de cualquier organización debe estar consciente que tiene una responsabilidad social y que debe cumplir satisfactoriamente con objetivos económicos y sociales tanto externos como internos. El objetivo económico externo es producir bienes y servicios de calidad que satisfagan necesidades de la sociedad y el interno es generar el máximo valor agregado y distribuirlo equitativamente entre sus integrantes.

En cuanto a los objetivos sociales, el externo es contribuir al desarrollo integral de la sociedad a la que sirve y el interno es contribuir al pleno desarrollo de sus integrantes, propiciando tanto su bienestar como su desarrollo humano. Los objetivos económicos y sociales están inseparablemente unidos, por lo que la empresa debe buscar integrarlos armónicamente a su quehacer. Así asegurará su existencia, aumentará su productividad y permitirá el desarrollo humano de sus integrantes.

Lo anterior nos conduce a definir el concepto de Responsabilidad Social Sustentable (RSS). Henri Savall la define como "El nivel de responsabilidad compatible con la capacidad de autofinanciamiento de una organización

frente de su viabilidad, de su autonomía, y por lo tanto su razón de ser" (Savall, 2003: 4). El concepto anterior se debe enriquecer con la *generación de comportamientos éticos* de los factores de la organización, porque la falta de ésta genera desconfianza y repercute en el desempeño de las organizaciones.

Si bien es cierto que el papel fundamental de la empresa privada sigue siendo el de contribuir a la generación de riqueza de un país, pero también puede y debe participar en el desarrollo integral del país donde opera y de esta manera cumplir con su responsabilidad social.

La empresa social y ambientalmente responsable es la que se preocupa del bienestar de quienes trabajan en ella, desde el punto de vista de salud, seguridad e higiene, educación, remuneración justa, procesos de selección adecuado, respeto al ambiente, reducción de impactos negativos, ahorro de energía, uso de tecnologías limpias. Se preocupa en general por el bien común. Propicia el desarrollo de valores éticos que guían la conducta empresarial y la relación con su entorno; siempre con transparencia, honestidad y pertinencia. Establece fines estratégicos para mejorar y/o cambiar la imagen de la empresa, aumentar su competitividad, adaptar la administración a nuevos contextos que permita la mejora continua del desempeño ambiental y social.

Actualmente la Organización internacional para la Normalización, ISO, ha decidido emprender el desarrollo de una Norma Internacional que provea una guía para la Responsabilidad Social (RS). La guía ha sido publicada a comienzos del 2009, como ISO 26000, y es de uso voluntario, no incluye requisitos, y de esta manera, no es

una norma certificable. Para su desarrollo, existen diversas opiniones sobre cuál es el enfoque adecuado, desde una legislación muy estricta en un extremo, hasta una total libertad en el otro. Para ello, se está tratando de encontrar un punto medio que promueve el respeto y la responsabilidad basándose para su desarrollo en documentos de referencia conocidos pero sin limitar la creatividad y el desarrollo. En este sentido, en este trabajo pretendemos fomentar el compromiso voluntario con la Responsabilidad Social.

Es evidente una relación positiva entre crecimiento económico y calidad institucional. Al respecto Douglas North, premio Nobel de economía dice que las “instituciones se definen de manera amplia e incluyen todas las normas que gobiernan las acciones de los seres humanos” (D. North, 1990: 87). Son tres las variables más utilizadas para medir la calidad de las instituciones (H, Edison, 2003:36):

- 1) La calidad de la gobernabilidad, incluidos grados de corrupción, derechos políticos y barreras a las regulaciones, como falta de transparencia y rendición de cuentas, violencia e inestabilidad política y estado de derecho.
- 2) El grado en el que se otorgan protección a los derechos de propiedad y la aplicación efectiva de las leyes.
- 3) Los límites a los políticos (tanto institucionales como con impuestos a la élite política)

Debe haber una fuerte correlación entre políticas eficientes entre y calidad de las instituciones, pues la formulación y sustento de estas políticas requiere de instituciones sólidas. Los efectos de las políticas en el desarrollo se reflejan previamente en la calidad y la fuerza

de las instituciones. Las instituciones fuertes se logran mediante reformas a las que no muestran eficiencia y son de baja calidad; sin embargo el principal problema para implantar una reforma institucional es el poder de ciertos grupos de interés o potenciales perdedores, que se opondrían a los cambios y la evolución en las instituciones. El primer paso hacia un desarrollo sostenido es el reconocimiento de la importancia de construir instituciones adecuadas y fuertes que influyan en el mayor crecimiento, atracción de capitales y calidad de vida.

Un primer punto para desarrollar la responsabilidad social y el desarrollo sustentable acompañado por la construcción de instituciones fuertes es establecer un objetivo general claro. Una propuesta podría ser la elaboración, con una visión integral y una estrategia a largo plazo de políticas públicas para el desarrollo sustentable y la responsabilidad social.

Los objetivos sociales, económicos y ambientales, que implican una mayor cohesión no están en conflicto, son complementarios. No debe existir contradicción entre las mejoras al ambiente, la responsabilidad social y la búsqueda de una mayor eficiencia, productividad y la reducción de desigualdades individuales.

Ni el capital público ni el privado solos serían suficientes para completar una agenda de desarrollo integral; pero sin mejoras a la productividad no hay crecimiento y sin éste no se generan mayores recursos. Por lo tanto es necesario desarrollar un proyecto integral que considere:

- 1) La determinación de un marco regulatorio con objetivos comunes.
- 2) Crear una cultura de responsabilidad social y de

sustentabilidad; esto es educar a la gente y a las empresas para que aprendan a tomar decisiones encaminadas a los cumplimiento de los objetivos propuestos y a fomentar la participación ciudadana.

- 3) Invertir en educación, ciencia y tecnología, incluida la ambiental a largo plazo.

II. La ética como base de la RSO

La ética debe ser considerada por la administración como la base fundamental de las decisiones y actividades que se realicen, pues ésta le permitirá a la administración cumplir con su RSO de forma adecuada ya que una empresa que se sustenta en valores éticos será capaz de alcanzar sus objetivos económicos y sociales de forma eficaz y eficiente. De esta manera, contribuir significativamente a disminuir y/o eliminar los abusos hacia sus trabajadores proporcionándoles mejores condiciones físicas de trabajo, oportunidades de desarrollo y crecimiento de sus habilidades y competencias, seguridad para lograr sus objetivos personales, mejorar la calidad de vida de la sociedad mediante la producción de bienes y servicios y la creación de empleos de calidad. Para que una organización alcance los objetivos antes mencionados es necesario que cuente con una administración con integridad ética, crear una cultura organizacional proba, modificar, o cambiar esa cultura para dotarla de esos valores. Hay dos elementos, entre otros, que pueden ser la llave del cambio en las organizaciones: la educación o capacitación y el liderazgo

En materia de educación o capacitación, se podría incorporar, en primer lugar, el estudio de la Ética como disciplina en la formación de los administradores. Cosa

que, según Orellana, se da en muy pocas universidades, aunque en muchos casos se incluye de manera marginal en alguna otra asignatura. En segundo lugar, los valores morales y la Ética deberían integrarse como práctica cotidiana en todos los cursos que se dicten. Y en tercero, se deben preparar Códigos de Ética de la Administración en documentos que funcionen como verdaderos manuales operativos para actuar, desarrollando el valor de denunciar lo corrupto y no aceptarlo con indiferencia. La penetración de los valores éticos en la administración no debe entenderse como una labor de catequización, pues no se trata de ganar adeptos para una nueva religión, sino de divulgar los valores aceptados socialmente con la intención de que se arraigue en la cultura organizacional. Dos preocupaciones centrales deben ser de gran consideración en torno a un Código de Ética, por una parte el que se transforme en una declaración programática y una bandera reivindicativa de los derechos del administrador y por otra que se convierta en un mero ritualismo carente de contenido, aceptando las formas, pero ejerciendo costumbres que al margen del código ético puedan ser fuentes de corrupción. En este sentido, el Código de Ética no resuelve la corrupción en las organizaciones, pero junto con el control contable y jurídico, el control de gestión y una política de personal sana, puede construir una herramienta eficaz contra un mal que puede amenazar hasta la existencia misma de la organización.

El establecimiento del Código de Ética, sin constituir un cuerpo normativo de carácter legal, por lo menos inicialmente, deberá ser un instrumento que lleve a observar los actos de la administración desde una perspectiva diferente, contribuyendo a contrarrestar la corrupción, la

cual es fácil detener cuando comienza a corroer a la organización, pero que también es parte de la cultura, cuando esa corrupción se entiende como normal o imposible de evitar. Alguna de las partes deberá romper el círculo perverso que forma la cadena triangular Estado-Empresa-Mafia (Orellana, 2002:19).

En cuanto a liderazgo es imprescindible que el líder de la organización considere que tanto la ética como la RSO, son elementos que generan innovación, transparencia, eficiencia y rentabilidad, confianza, reputación y legitimidad, que conllevan a una mayor competitividad de las organizaciones y al desarrollo sostenible. El fomentar valores éticos dentro de la empresa permite que los integrantes de la misma, actúen de forma honesta y transparente, evitando de esta manera la práctica de la corrupción.

La corrupción, en la actualidad, parece ser una forma de comportamiento común de las personas en el ambiente político, pues el tema plaga la mayoría de los medios de comunicación, tanto impresos como electrónicos en todo el mundo. Pero ¿qué hay de las personas que se desempeñan en la administración, tanto pública como privada? ¿Se manifiesta solamente en los políticos? O ¿también se manifiesta en los administradores o en quienes aun sin disponer de un título universitario de licenciatura en administración se desempeñan en esos cargos? Sin duda alguna es fácil relacionar la corrupción en la administración pública, porque de una u otra manera hemos padecido en carne propia sus consecuencias. Pero ¿se dará de la misma manera en el sector privado? La falta de conocimiento, real o fingido, sobre la importancia de la consideración ética en nuestro actuar cotidiano, por una parte, y las

posibles repercusiones de actos y procesos de corrupción, por la otra, han propiciado que se llegue a ver la corrupción como algo natural, normal, aunque a través de ellos se ponga en peligro nuestro ser, existencia humana y de la naturaleza.

Es por ello que el estudio de la administración de las organizaciones, tanto desde el nivel individual como el grupal, debe coadyuvar en la difusión del conocimiento del concepto de la ética y del actuar con la consideración ética de las consecuencias, que permitan combatir la práctica de los actos y procesos de corrupción en todas sus posibles manifestaciones.

La complejidad del tema corrupción, debe considerarse como un primer acercamiento para explorar su relación con los conceptos de ética, RSE, desarrollo sustentable y administración, con la finalidad de encuadrarlos en diferentes niveles pragmáticos: desde el nivel del sistema general llamado sociedad, pasando por las organizaciones, hasta llegar al nivel que reviste mayor trascendencia para nosotros como docentes e investigadores; la formación del administrador. La corrupción en términos generales, en nuestra cultura occidental Aristóteles (Fis., V. 1, 225 a 17), la definición como un cambio que va de alguna cosa al no ser de ella, de aquí que la corrupción involucre descomposición, alteración, putrefacción, seducción, cohecho, arreglo, soborno, como algo dado o prometido para inducir el hacer algo con vistas a corromper el comportamiento de una persona, especialmente en su funcionamiento, para hacer algo ilegal o malo, algo tortuoso, sin escrúpulos, fraudulento, vicioso o abusivo, una mala costumbre.

La corrupción, como acto, estado o proceso de

corromper, de ser corrupto, conllevando el cambio del ser al no ser, forma parte, por tanto, de la consideración ética del bien y del mal, relacionándose con el involucramiento de la deshonestidad, como la falta de verdad, falta de confianza, sin integridad, torcido, sin base en carácter, depravado, pervertido, malévolo, decadente, pútrido, actuando por mercenarios motivos sin consideración de honor, derecho o justicia.

Así, los errores de comisión, omisión y los cambios que producen desviaciones entre lo deseado y lo que ocurre pueden encontrarse entrelazados estrechamente con posibilidades de corrupción, de ahí la relevancia en indagar su posible causalidad. Sin embargo, la corrupción conlleva más profundamente:

1. La comisión de una violación de deberes u obligaciones, los cuales pueden o no estar legalmente o reglamentariamente especificados;
2. El interés de algún agente al cual la corrupción sirve o beneficia y por lo que los intereses de otros son afectados; y
3. Quien induce la corrupción y quien la lleva a cabo son partes del mismo fenómeno,

Lo que *puede* ser considerado como corrupción, puede variar de cultura a cultura, dependiendo de la opinión pública, pero lo que *debe* ser considerado corrupto no debe variar de esa manera, ya que cualquier acto que obstruye el desarrollo individual, grupal, organizacional o social, a pesar de cómo la gente lo perciba, debe estar considerado como algo posiblemente corrupto.

En materia de administración pública, Heidenhammer hace notar que “las definiciones de corrupción tienden a referirse a uno de tres dominios

principales: un dominio jurídico (la corrupción como una infracción por parte de un servidor público); un dominio de mercado (la corrupción como un tipo de decisión económica tomada por un servidor público) y un dominio político (la corrupción como la subversión del interés público por intereses particulares). Evidentemente, estos dominios no se excluyen entre sí. Se podría decir que la especificación de lo que queremos decir cuando hablamos de corrupción ha dependido del enfoque disciplinario del analista y que se han tenido definiciones un tanto distintas cuando estas provienen de las ciencias políticas, del derecho o de la economía, lo mismo que también varían las definiciones cuando provienen de una tradición weberiana, que cuando salen de una teoría de opción racional o del marxismo” (Lomitz, 2000:11).

Por otra parte, la multiplicación de definiciones y de precisiones técnicas acerca de lo que es la corrupción no ha impedido que la mayor parte de los estudiosos usen la palabra corrupción de un modo general para referirse al uso de una función pública para obtener beneficios particulares, generalmente transgrediendo las leyes.

Por su parte, Patricio Orellana propone que: “la corrupción administrativa es un proceso perverso realizado por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, que consiste en apropiar o desviarse indebidamente recursos asignados directa o indirectamente a la atención de los usuarios y puede asumir, además, las formas veladas de la ineficiencia deliberada o no deliberada y de actos conforme a las normas que implican el mismo efecto de desviar recursos de su destino legítimo” (Orellana, 2002: 2). En este caso es importante aclarar que las deficiencias a que se refiere son aquellas que implican incumplimiento de

deberes u olvido de los principios fundamentales de la Administración. Aclara además que desde esta perspectiva, el sujeto de la corrupción no es otro que el jefe, porque es el que tiene el poder, que en este caso es la facultad de desviar los recursos de un fin social a un fin individual. En este sentido, quien toma la decisión del acto corrupto es el que tiene el poder; el usuario puede ser un corrupto que ofrezca succulentas mordidas, pero la decisión siempre será del jefe.

La causa fundamental de la corrupción administrativa es la debilidad o ausencia de los valores éticos en los seres humanos. Sin embargo existen otras causas que no son fáciles de encontrar, diversos factores individuales, grupales, organizacionales y sociales son coproductores de este fenómeno multicausal, por lo tanto es necesario empeñar esfuerzos de indagación para determinarlos, si es que se quiere contribuir al verdadero progreso y desarrollo individual, grupal, organizacional y social y no continuar sólo considerando que la corrupción es un esfuerzo para sobreponer obstrucciones impuestas por las condiciones sociales al desarrollo de todos, es necesario promover el dejar de percibir que la corrupción hace posible las cosas de manera más eficientes y eficaces, ya que a la larga esto impide también un desarrollo más armonioso de todos.

III. Responsabilidad social rumbo al desarrollo sustentable

La definición de desarrollo sustentable más conocidas es: satisfacer las necesidades de la generación actual sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras

(Comisión Nacional del Medio Ambiente y Desarrollo, 1987). Aunque es un concepto simple ha sido de implantar, sobre todo por su falta de universalidad.

La experiencia muestra que en el mundo moderno la conservación del medio ambiente está sujeta a graves riesgos, tanto en países desarrollados como en desarrollo. Dos razones han contribuido a ello: la primera es que hay muchos problemas ambientales que los mercados libres no pueden resolver. La segunda, que aquellos problemas ambientales que pueden solucionar en buena medida los mercados no lo son, en virtud de que alguna autoridad gubernamental impide o no fomenta el funcionamiento apropiado de los mismos. Es por eso que los factores que comúnmente se señala que afecta más el medio ambiente son: indefinición o falta de derechos de propiedad; interferencia gubernamental en el sistema de precios; existencia de bienes públicos; presencia de externalidades, problemas institucionales y de regulación. Entonces las instituciones son débiles o se carece de ellas, las reglas que permiten resolver o aminorar los problemas mencionados no están presentes, son inadecuadas, no se cumplen por falta de valores ético-morales, por falta de responsabilidad social y corrupción.

Conclusiones

La Administración se ha ubicado en las universidades en el campo de las ciencias sociales y humanas, su orientación ha sido más tecnócrata, dominando las metodologías cuantitativas de corte positivista con horizonte temporal de corto plazo, y no ha podido incorporar los elementos teórico-metodológicos necesarios para que los directivos

puedan conducir a las organizaciones rumbo a la responsabilidad social durable. Hasta ahora los gobiernos se han ocupado por garantizar la estabilidad en el mundo de las finanzas y no por implementar políticas sociales como una condición prioritaria.

En la práctica administrativa actual, orientada primordialmente hacia la maximización de las ganancias, utilidades o retornos, en general, hacia la consecución de objetivos netamente económico-monetaristas, existe la posibilidad de que se haya generado una especie de avaricia financiera en donde se han llegado a confundir, o distorsionar, conceptos básicos esenciales de la administración tales como: ética, RSO y desarrollo sustentable versus corrupción

El desconocimiento de la importancia del concepto de la ética en todo el actuar humano individual y social, nuestras sociedades y nuestras organizaciones, día con día, cada vez más parecen verse y estar involucradas en actos y procesos que pueden clasificarse como *patológicos*, actos y procesos de corrupción, cuya extensión hacen suponer que se puede estar alcanzando niveles endémicos y epidémicos que ponen en peligro la existencia y sobrevivencia natural en lo individual, lo organizacional y lo social. Actos y procesos de corrupción que no sólo ponen en riesgo a la humanidad, sino también, ponen en riesgo a nuestro propio planeta Tierra y la relación de éste con el Universo. Promover remover las obstrucciones al desarrollo es tratar de prevenir y curar la patología de la corrupción.

El profesional de la administración se encuentra sometido a fuertes presiones. Por ejemplo, al tomar decisiones y acciones en una organización para tratar de resolver problemas, corre un grave riesgo: si las decisiones

y acciones no están bien tomadas y llevadas a cabo correctamente, pueden no solucionar el problema y por el contrario, producir otro estado maligno que puede obstaculizar el desarrollo sano y armónico de la Organización y en casos extremos llevarla hasta la extinción.

El profesional de la administración se ve presionado por los resultados, en su afán por conseguir la eficacia y la eficiencia se ve influenciado por la competencia, con una ideología utilitarista generalizada, en donde pareciera ser que el fin único de la organización es el de velar por los intereses de los empresarios o inversionistas: "las utilidades". Esta situación lo ha orillado a desarrollar habilidades para evadir la ley, bajo el precepto de: "lo que no está prohibido, está permitido". Tal es la situación, que parece fácil entender por qué podemos observar en la actualidad los esquemas de corrupción que se han generalizado, como un cáncer silencioso que corroe las entrañas de las organizaciones y de la sociedad.

En muy pocas instituciones de educación superior en México se estudia la Ética Administrativa; la RSO y desarrollo sustentable de las organizaciones, prácticamente no se considera importante. Pareciera ser que en la práctica administrativa no hay tiempo para pensar en trivialidades; los códigos de ética de la administración actual se ocupan más de aspectos como la piratería y la camaradería, que de otros aspectos que resultan ser esenciales para un sano desarrollo de dicha actividad. Además de que en la realidad existe una gran cantidad de personas que desempeñan funciones administrativas sin disponer de los conocimientos básicos necesarios; ni del aspecto jurídico, ni de aspectos técnicos, mucho menos de aspectos básicos de la Ética,

RSE y desarrollo sustentable como disciplinas.

De lo anterior se debe destacar la importancia de la formación metodológica del administrador para que, dada una cierta circunstancia, él pueda escoger el método más apropiado para detectar y enfrentar las causas que originan la patología y no sólo volverse experto en la aplicación de ciertas técnicas, procedimientos, o herramientas sólo por estar de moda. Otro factor importante, que debe ser considerado en la formación del profesional de la administración, es la adopción de un enfoque sistémico que le permita acercarse a cada situación, considerándola como un sistema, para entender de manera más precisa la situación, su circunstancia y el contexto en que se da.

Se debe favorecer intertemporalidad de las instituciones, que deben ser estables en el tiempo, pero también tener la flexibilidad que les permita adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno económico, social y ambiental.

Si las organizaciones gubernamentales o instituciones no pueden hacerse de credibilidad suficiente, sus políticas serán inútiles. Las instituciones en este marco, deben obedecer reglas transparentes antes que seguir la

discreción para crear y aplicar las políticas. Cada gobierno debe evaluar su estrategia óptima para alcanzar un desarrollo con Responsabilidad Social y sustentable, ya que no hay una receta única, es decir, deben adaptarse las posibilidades con las prioridades sociales, económicas y ecológicas. Las políticas públicas tienen que incluir políticas de aspectos económicos, sociales y ambientales, pero además establecer controles sociales si es necesario, pero sobre todo, crear los mecanismos que puedan generar o regenerar la confianza para desarrollar una cultura de confianza sin ingenuidad.

En síntesis, aunque los mercados proveen incentivos que favorecen la asignación eficiente de los recursos, sus capacidades resultan insuficientes para garantizar un desarrollo sustentable, ya sea por muchos problemas de diferente índole, pero sobre todo por falta de responsabilidad social, falta de ética y corrupción se encuentran fuera de su alcance, o bien porque no se les permite operar con libertad, todo lo anterior repercute en el quehacer de las estrategias y comportamientos de las organizaciones y por lo tanto, son las mejores prácticas administrativas.

Bibliografía

- ABBAGNANO Incola, (1996), Diccionario de Filosofía, 13ª. Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México.
- ACKOFF, R.L. (1949), *On A Science of Ethics, Philosophy and Phenomenological Research*, Vol. IX.
- ACKOFF, R.L. (1962), *Scientific Method-Optimizing Applied Research Decisions*. Wiley, N.Y.
- Anderson J.W. (1989), *Corporate Social Responsibility: Guidelines for Top Managment*. Ney York; Quorum Books.
- CEMEFI, (2001), *Responsabilidad Social Empresarial*. Boletín Informativo. Año 2. No 7. Centroamericano para la Filantropía, A.C., México.
- CHURCHMAN, C.W., (1961), *Prediction and Optimal Decision-Philosophical Issues of a Science of Values*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J.
- CHURCHMAN, C.W., (1968), *Challenge to Reason*, Mc Graw Hill, N.Y.
- CHURCHMAN, C.W., (1971), *The Design of Inquiry Systems*, Basic Books, N.Y.
- CHURCHMAN, C.W. (1979) *The Systems Approach and Its Enemies*, Basic Books, N.Y.
- CORIAT B.,(1982), *EL Taller y el Cronómetro-Ensayo sobre el teylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Siglo XXI Eds, México.
- COMISIÓN DE LAS NACIONES EUROPEAS: (2001), *Libro Verde fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas*.
- Comisión Nacional del Medio Ambiente y Desarrollo, (1987), *Our Common Future*, Oxford University Press, New York.
- Edison H. *Testing the links*, (2003), FMI, Finance and development, vol.40, núm2.
- GUILLESPIE R. (1976), *Manufacturing Knowledge*, Cambridge U. Press, Cambridge, Mass.
- LOMITZ, Claudio. (2000), *Vicios públicos, Virtudes privadas; la Corrupción en México* CIESAS, México.
- MAYO E.,(1933), *The Human Problems of an Industrial Civilization*, Macmillan, N.Y.
- MITROFF I.I.,(1988), *Business Not as Usual-Rethinking Our Individual, Corporate, and Industrial Strategies for Global Competition*, Jossey-Bass, San Francisco.
- MITROFF I.I., R.O. Mason, and C.M. Pearson, (1994), *Frame Breack-Radical Redesign of American*

Business, Jossey-Bass, San Francisco.

- MITROFF I.I., (1998), Smart Thinking for Crazy Times-The Art of Solving the Right Problems, Berret-Koehler, San Francisco.

- NELSON D. (1974), Scientific Management, Systematic Management and Labor 1880-1915, Business History Review, Vol. XLVIII, No. 4.

- North Douglas, (1990), Institutions, Institutional Change Economic Performance, Cambridge University Press, Cambridge.

- RODIL, Florencio. (2005) El Lado Oscuro de la FE. Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa. IX Coloquio de Administración, México.

- ROTH W. (2000), The Roots and Future of Management Theory-A Systems Perspective, St. Lucie Press, N.Y.

- SAVALL, Henri, (2003), "Modelo de Gestión Socio-Económica y Responsabilidad Social de la Empresa". Publicado en CD Memorias del 1er Congreso Internacional de Análisis organizacional: los Dilemas de la Modernización, Homenaje a Jaques Girin, Iztapalapa, México.

- SIMON, H.A., (1945), Administrative Behavior-A Study of Decision-Making Processes in Administration Organization, The Free Press, N.Y.

- TAYLOR, F., (1911), The Principles of Scientific Management, Harper and Bros., N.Y.

- VICKERS G., (1970), Freedom in a Rocking Boat- Changing Values in an Unstable Society, Penguin Books, Harmondsworth, England.

- Pequeño Larousse Ilustrado, (1977), Ediciones Larousse, Paris.

- The Random House Dictionary of the English Language, (1967), N.Y.

Bibliografía electrónica

- HEIDENHEIMER, Arnold J. TOPOGRAFÍA DE LA CORRUPCIÓN; INVESTIGACIONES EN UNA PERSPECTIVA COMPARATIVA. Pub. electrónica: www.unesco.org/issj/rics149/heidenheimer149.htm

- ORELLANA, Patricio. en Revista Probidad diciembre 2001 – enero 2002. Revista electrónica: www.probidad.org/revista/017/007.html.