

Editorial

La sociedad en el sentido ético, es una sociedad en la cual todos los seres humanos que la integran reconocen, respetan y realizan mutuamente su dignidad humana. La dignidad depende de factores externos e internos. Sus factores externos son el reconocimiento, respeto y las condiciones concretas (culturales, materiales, económicas, políticas, entre otras). No obstante, desde lo interno se trata a lo interno de respetar y conservar la dignidad humana del acceso a un empleo sustentable o a un pedazo de tierra que se pueda cultivar.

Según Kliksberg (2005), una lucha política que otorgue una distribución más justa, ante todo, parte de lo que podría llamarse una política de dignidad. En tal sentido, la capacidad humana de verse aun en circunstancias adversas, como persona completa e integral y por tanto, el fortalecimiento de esta capacidad, expresado como dignidad humana, debe ser vista como un requerimiento mínimo y un criterio de juicio ético del proceso de desarrollo.

El abordaje de la vida puede actualmente ser realizado desde un horizonte (posibilidad-límite) que integra tres niveles principales: a) El nivel del conocimiento, caracterizado por el amplio manejo de información, el dominio de problemas y la construcción de opciones de acción fundadas en la eficacia. b) El nivel del saber, que incluye y reorienta el conocimiento, ahora desde la reflexión sobre sus bases y sus fines, la comprensión de los diferentes puntos de vista y la toma de decisiones, fundadas en la integración de los elementos en juego. c) La sabiduría, que se apoya en la visualización innovadora y en ella la acción creativa, fundadas en el equilibrio que emana de la autoridad moral para influir positivamente de modo no coercitivo.

Es asimismo necesario que tal abordaje de la vida se realice, simultáneamente, desde el nivel de una práctica responsable que valore lo urgente (Las condiciones de supervivencia), lo complejo (el respeto y aceptación de la diferencia y la atención al contexto) y lo importante (la construcción de una vida de calidad). El camino para ello puede incluir, entre sus etapas, la deliberación, contextualización, consensos y acuerdos mínimos operativos, actuación responsable y permanente apertura a nuevos elementos o situaciones. La integración de conocimientos, saber y sabiduría (para decidir y actuar), puede conducir a pensar el avance científico, desde la bioética, bajo las perspectivas de las prioridades y urgencias del ser humano.

Se trata de avanzar, desde el conocimiento, utilizando todo su potencial resolutorio y explicativo, desde el saber, profundizando su capacidad de comprensión, reflexión e integración, y desde la sabiduría, dando lugar a su fuerza de visualización y de equilibrio. Avanzar hacia la construcción, que siempre tendrá algo de recuperación pero también mucho de innovación, el sentido de la vida, que está siempre en la base de la ética.

Desde una perspectiva ética, el acercamiento a la vida supone no centrarse en la referencia a esencias-el ser del hombre, la esencia humana, no limitarse al apoyo de un logos teórico (una razón teórica), sino situarse principalmente en el ámbito de la frónesis (la sabiduría práctica, la prudencia) y de la praxis (acción humana, orientada por valores). Del conocimiento teórico al saber prudente (práctico) parece ser el camino para comprender y valorar la especificidad de los problemas morales relacionados con el cuidado de la vida. Ello permitiría incluir la particularidad de los casos y circunstancias, el carácter individual y concreto de los sujetos que están involucrados, en la perspectiva de valorar desde lo humano realmente existente, la conducta humana y la dignidad de la vida.

La postura ética de un individuo se ve afectada por la acción de los grupos con los cuales está asociado. En segundo lugar, los valores éticos organizacionales influyen en su capacidad de desempeñarse de manera congruente. La raíz de la cuestión, como ciertas responsabilidades individuales, deriva de la pertenencia de un individuo a la organización, y esas responsabilidades no existirían si tal individuo no perteneciera a ella.

Es necesario por tanto, recordar que las organizaciones se componen de personas, pero también en ellas existe un procedimiento aceptado, más o menos explícito a través del cual se toman decisiones, de suerte que el responsable de las decisiones tomadas no es cada uno de los miembros de la organización, sino la organización en su conjunto.

La estructura de la organización, pues, su forma, le dota de diversos rasgos, esenciales para considerarla como un agente ético-competitivo, tales rasgos forman parte de su cultura organizacional y la definen como organización humana.

Así cada sector de actividad, cada organización humana; cruzada por rasgos valorativos, a veces compartidos, a veces conflictivos, que aparecen en las conductas, actitudes, convicciones y sus creencias sobre ellas; vuelve a poner en evidencia el Ethos; en virtud que la ética proviene del griego Ethos, el cual fue empleado primeramente por el poeta Homero y entendida como lugar habilitado por hombres y animales; a partir de éste surgen múltiples interpretaciones sobre esta palabra. Posteriormente, la acepción más difundida acerca de este vocablo alude al carácter adquirido, temperamento o modo de ser; según el sentido etimológico es una teoría o un tratado de hábitos y costumbres.

De tal actuación marcada por los miembros de una organización, surge la idea de cómo la empresa es un tipo especial de organización humana. Su especificidad consiste en que organiza la acción, el trabajo humano, con vista a la creación de riqueza; siendo una organización humana, tal cual como lo plantea López (2003); a ella son aplicables las leyes genéricas que rigen en todas las organizaciones humanas y el modo más inmediato de analizar los elementos que han de estar presentes, en una decisión completa de sus objetivos, que consiste en analizar las relaciones entre las motivaciones humanas y los objetivos de la organización (Guédez, 2008:48).

Vista así, la estructura de la organización, le dota de diversos rasgos, esenciales para considerarla como un agente moral; tales rasgos forman parte de su cultura organizacional, entendiendo la cultura según García (1998), como una variable independiente o una metáfora de la organización en su conjunto.

Con ello abrimos la puerta sin temor a equivocarnos, que si hay un vocablo escuchado y escrito en el ámbito de la filosofía práctica, en el ámbito de la moral, religión, economía, política y el derecho, es la palabra “globalización”.

En definitiva, según Cortina (2011), las empresas que se conduzcan éticamente son las que terminarán siendo competitivas. Es decir, una empresa será competitiva cuando pueda generar beneficios suficientes para permanecer en el mercado a largo plazo, porque el interés principal de una empresa es fundamentalmente la durabilidad y no tanto la idea de negocio, de hacer dinero rápido aunque después haya que cerrar la empresa.

Las organizaciones que triunfan son en muy buena medida, aquellas generadoras internamente de un sentido de pertenencia entre sus miembros y, a la vez, una confianza en el público en virtud de sus necesidades ser satisfechas por una empresa que mira al futuro.

Por todo lo anterior, desde diversos puntos de vista, se muestra un avance significativo, máxime porque se convierte en una alternativa más para enriquecerse no sólo desde el punto de vista conceptual o teórico sino también desde la sensibilización humana hacia las distintas situaciones de nuestro contexto.

Sólo me resta agradecer a los autores ya referenciados por sus aportes, a los pares evaluadores que actuaron como árbitro de los artículos en esta ocasión, pero muy en especial al equipo de trabajo de la revista por permitir que este proyecto siga su marcha.

Cristina Seijo Suárez

Editora