

Bioética, empresa y administración

Carlos Hernán Pérez Gómez*

Recibido: septiembre de 2006 - Aprobado: octubre de 2006

RESUMEN

El ejercicio de la administración de empresas exige por parte de los profesionales de la disciplina obrar de conformidad con la responsabilidad social y ética ejecutiva.

En este sentido, en los nuevos tiempos, cobra especial importancia la bioética, entendida como la necesaria acción administrativa frente a la empresa que contribuya con la protección de la vida en todas sus manifestaciones; contribuyendo con la perdurabilidad de las especies y de las empresas mismas, mediante el óptimo manejo de las personas y los recursos económicos y técnicos.

Palabras clave: empresa, administrador, administrador de empresas, bioética, perdurabilidad.

ABSTRACT

The exercise of the Administration of Companies demands on the part of the professionals of the discipline to build in accordance with the social responsibility and the executive ethics.

In this sense, the new times, receive, special importance the bioetics understood like the necessary administrative action forehead to the company that contributes to the protection of the life in all its manifestations. Contributing to the last of the species and the same companies, by means of the optimal handling of the people and the economic and technical resources.

Key words: *Company, Administrator, Administrator of Companies, Bioetics, Perdurability.*

* Candidato a título de Doctor. Profesor investigador de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario. E-mail: chperez@urosario.edu.co.

BIOÉTICA, EMPRESA Y ADMINISTRACIÓN

Dentro de los conceptos que imperan en una economía capitalista se encuentran, de manera incluyente, los de empresa y administración.

El primero se refiere a toda actividad económica organizada para la producción, transformación, comercialización, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios; actividades que se realizan a través de uno o más establecimientos comerciales.

El segundo se refiere a la disciplina, ciencia, arte o técnica que debe ejercer un profesional para la conducción de las organizaciones empresariales, a fin de propender por la productividad, en el cumplimiento de las funciones propias de su objeto social.

Son entonces conceptos diferentes, pero que se pueden catalogar como siameses, ya que no se puede concebir el uno sin el otro y recíprocamente.

Pero qué es lo que debe hacer un gerente profesional en la organización empresarial, es lo que muchos saben pero pocos se dedican a materializar o formalizar a través de una teoría clara y precisa, para facilitar su entendimiento.

Muy sencillo, en primer lugar, un administrador, profesional o no, debe

entender el proceso de gestación o continuidad de una empresa en el sector empresarial que corresponde.

Para esto debe obtener un conjunto de personas, por una parte; por otra, insumos económicos y técnicos que contribuyan a soportar la actividad productiva de “satisfactores” de necesidades de una comunidad, cualquiera que ella sea.

Así mismo, debe entenderse que la bioética, entendida como, (...) toda actividad humana encaminada a proteger la vida en sus diversas manifestaciones, hace que un gerente profesional se encargue desde comienzos del proceso de las relaciones con los individuos y esto es desde cuando se dedica a vincular personas, y mediante la búsqueda y obtención de recursos económicos y técnicos, las realice con la responsabilidad gerencial que se requiere. Así mismo deberá obrar el directivo de conformidad con el proceso de manejo de talento humano en la empresa, incluyendo todas y cada una de las decisiones que conducen al crecimiento y desarrollo de las personas, hasta la salida de éstas de la empresa.

En efecto, deberá en el proceso de selección y enganche de personal, tanto a través del análisis de antecedentes como mediante las entrevistas de selección que éste lleva implícito, dedicarse a descubrir un capital humano consciente de la

bioética o, por encima de todo, comprometido con la protección de la vida en todas sus diversas manifestaciones, amén de las competencias y virtudes que de cada persona deberán descubrirse, según los perfiles individuales previamente definidos por el equipo humano encargado del proceso de selección enunciado atrás.

Ahora bien, en cuanto a los recursos financieros, desde antes de producirse el ingreso de los mismos a la empresa, como aportes sociales o inversiones de propietarios o público en general, ha de reconocerse que estos tienen una procedencia, y es aquí donde entra a cumplir su papel la bioética, por cuanto además de establecer la cantidad suficiente de dinero para poner en marcha la empresa o dar continuidad a la ya existente, debe un presidente, director, administrador, gerente, jefe, (...) tomar las medidas necesarias para establecer la procedencia de los dineros, ya que su calidad será fuente de decisiones que pueden reñir con la bioética; por ejemplo, si se trata de dineros provenientes de actividades ilícitas que lesionan, claro está, las manifestaciones de vida de la sociedad, llegando a comprometer la vida propia de los seres humanos.

Por otra parte, es necesario entender el proceso de obtención de recursos técnicos, junto con las características que también, por extensión del dinero, van inmersas en la tecnología dura o blanda, la cual en su obtención no

debe afectar de manera alguna los más mínimos actos o procesos que afecten la vida en todas sus manifestaciones.

Todo lo anterior exige que el responsable de la conducción de las empresas esté atento al proceso de selección de todos y cada uno de sus proveedores, para que mediante los insumos o productos obtenidos no se contribuya en manera alguna a deteriorar la vida (en sus diversas manifestaciones), mediante procesos de obtención y manejo de estos insumos o productos que ingresan a la cadena empresarial o productiva (dirían los profesionales de la economía), desde el momento mismo de su búsqueda y obtención.

Lo que anteriormente se expresa es apenas el inicio de una función que por responsabilidad gerencial indelegable debe asumir un administrador profesional, para no comprometer la estabilidad de la empresa, afectando su perdurabilidad y la calidad y estabilidad de su gestión, con la consecuente responsabilidad social que lleva implícita.

Realmente al proceso de búsqueda y obtención de recursos le sigue el manejo de los mismos en aras de buscar, mediante su administración, optimizar sus diversas combinaciones para el logro de la satisfacción de las necesidades de los grupos sociales.

Es aquí entonces donde, desde el punto de vista administrativo, entra a cumplir un papel protagónico la estructura empresarial, entendida como el proceso de distribuir el conjunto de personas e insumos económicos y técnicos (de carácter duro y blando) de la organización empresarial, a través de las formas que considere oportunas el director o administrador profesional, incluyendo claro está las disposiciones de carácter administrativo que se establecen dentro de las funciones o procesos administrativos de planeación, organización, dirección, coordinación y control, y las respectivas áreas que se diseñen o rediseñen para la búsqueda y logro del objeto social al cual se dedica la empresa. Valga de paso indicar que unas y otras determinarán la autoridad, la responsabilidad, el flujo de comunicaciones y el ámbito de control, mediante funciones asignadas a los cargos previamente definidos, con sus perfiles funciones y adscripciones a diversas áreas previamente establecidas por la administración, para el funcionamiento interno de la organización empresarial, atendiendo las condiciones de carácter legal, económico, político, social, empresarial, comercial y ambiental que imperan en el medio ambiente externo, donde la empresa cumple sus funciones o desarrolla las actividades tendientes a dar cumplimiento al objeto social para el cual fue creada.

Así vistos los hechos, es prudente entonces acudir a reconocer que la

ética se constituye en una de las fundamentales prácticas de la gerencia de los nuevos tiempos, como lo deja ver claramente Adela Cortina en la siguiente afirmación:

El directivo se ha convertido en uno de los personajes más significativos en la cultura del fin de siglo. No solo por la importancia de las decisiones que debe tomar o por la capacidad de gestión que debe demostrar. Su liderazgo ha trascendido las fronteras de la empresa. El suyo es ya un liderazgo de tipo social y por ello se espera de él una conducta ejemplar (...).

(...) El directivo se convierte así en un factor decisivo para que la empresa se convierta en un verdadero *espacio ético*. En él colaboran un grupo de personas que comparten su tiempo proponiéndose unas metas comunes y generando un *ethos* que les otorga una diferenciada identidad empresarial. Desde ahí podremos preguntarnos en qué medida ese grupo está cumpliendo con sus fines y respondiendo a las exigencias que la sociedad le plantea.¹

Pero y en este proceso administrativo, ¿qué papel cumple la bioética? Mucho tiene que ver; en lo que respecta a las personas, para quienes el gerente profesional ha de procurar fomentar de manera permanente y continua la salud física y mental, impidiendo actos o procesos que contribuyan a generar insatisfacción de

¹ Cortina, Adela. (1994). *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Ed. Trotta S.A., p. 95.

todos los individuos adscritos a la planta de personal, en el ejercicio de las funciones de sus cargos, fomentando que las condiciones de trabajo no afecten de manera alguna los riesgos profesionales que se puedan presentar, incentivando a las personas al trabajo con la ayuda a los logros personales y su crecimiento y desarrollo personal y profesional en la empresa, obrando de manera equitativa, sin fomentar divisiones que resquebrajen tanto la estabilidad emocional de las personas como la productividad de la organización, conceptos todos que de hecho deben ser incluyentes y no excluyentes.

Ahora bien, en cuanto a los recursos, debe dotarse al personal de los necesarios para realizar su trabajo, haciéndolo cada vez más sencillo o facilitando y contribuyendo con el cumplimiento de funciones que debe realizar toda persona, mediante acciones de cooperación y ayuda de los demás miembros del equipo con el cual debe contarse.

Una vez agotado el proceso de obtención del “satisfactor” de necesidades, debe entenderse que los bienes o servicios van hacia un grupo social determinado por la empresa, para el cual se debe obrar con la responsabilidad social que corresponde al gerente profesional, lo cual le exige las condiciones éticas que rigen la escala axiológica de la comunidad, sin descartar las exigencias del código de ética que rige en Co-

lombia para los administradores profesionales.

En este estado de hechos, debe entenderse que los productos deben obtenerse con condiciones que no afecten de manera alguna las posibilidades de supervivencia de las personas de la sociedad.

Así mismo, deben en el proceso de obtención de utilidades propender por el bienestar de la comunidad, de los inversionistas, de los accionistas (...) sin lesionar de ninguna forma los intereses de los competidores, de los proveedores, y del capital humano adscrito a la empresa misma.

Éste es entonces un problema económico, pero desde el punto de vista humano adquiere un carácter administrativo, ya que los directivos (y estos son siempre personas) son los encargados de conducir las organizaciones, y a través del ejercicio de sus funciones, de la toma de decisiones, deben entender la importancia que reviste el obrar dentro del proceso sin acatar las mínimas normas de bioética, en aras de obtener utilidades económicas que seguramente no serán en forma permanente, ante la escasez continua de recursos que seguramente va a afectar la perdurabilidad de la organización a su cargo.

Con todo lo anterior y para entender aún más el concepto de la bioética y su relación tanto con la administra-

ción como con la empresa, se deja al lector la siguiente cita, a la cual se acude para dejar muy claro entonces el alcance bioético a la luz de la propuesta del autor Hans Jonas, sobre el deber de acción del hombre cuando afirma, dando justificación a la acción bioética por parte del hombre de los nuevos tiempos, lo cual se debe hacer extensivo a los dirigentes de todo tipo de empresa (pública o privada) y de todo sector empresarial al cual pertenezca:

No obstante, es preciso admitir que la expansión poblacional de la especie humana no ha considerado la finitud de los recursos biológicos que requiere para su sustento. El mundo no es el lugar infinito que era pensado en otras épocas. Se trata de un planeta con recursos que se consideraron abundantes pero sobre los cuales no puede pensarse que sean ilimitados. El consumo de sus elementos biológicos y energéticos puede extinguirse de seguir en el ritmo de consumo que hemos llevado en el último siglo. De cara a las próximas generaciones emerge la responsabilidad de dejar un planeta agotado en sus recursos por un afán de crecimiento sin una conciencia del futuro.²

En vista de lo expuesto en los párrafos que anteceden, es entonces de carácter relevante incluir la bioética como elemento trascendental en el ejercicio de la toma de decisiones por

parte de los administradores de empresas de los nuevos tiempos, bien sea a través del diseño y puesta en marcha de organizaciones de los diversos sectores empresariales o mediante el ejercicio de las funciones gerenciales que le son propias, para el manejo de las instituciones que le han delegado para ejercer el poder y la autoridad con la responsabilidad ante las personas y estamentos relacionados con la empresa misma (proveedores, consumidores, competidores, gobierno, comunidad (...)).

No se continúa sin referirnos al término fundamental, la bioética, a la cual se refirió el documento anteriormente.

El término como quedó definido involucra, claro está, los conceptos tanto biológicos como éticos, lo cual necesariamente implica que toda relación del hombre con su entorno lleva implícita el término “ecología”, pero así mismo el de bioética.

En el primero de los casos, estaremos hablando de una ciencia encargada de la biología con la interdependencia de los sistemas biológicos donde vive el individuo, sin cuestionar la ética de la especie humana en sus relaciones y comportamientos frente al ecosistema.

El segundo, que es el tema que ha llevado a escribir este documento, se refiere fundamentalmente a todas y cada una de las disciplinas del co-

² Planteamiento de Hans Jonas, en su obra “Prinzip Verantwortung”. 1979. Op. Cit. Sarmiento, Pedro José. En. *Cuadernos de Bioética* No. 13 p. 2. <http://www.cuadernos.bioetica.org/ensciones13.htm>.

nocimiento que generan una reflexión más de avanzada que la misma ecología, profundizando de manera científica sobre el lugar del hombre en la naturaleza, y sobre todo sus acciones y responsabilidades frente a las especies vivientes de la misma, debiendo asumir una conducta dentro de la libertad con la cual se desenvuelve, pero de manera racional.

En efecto, se busca en estos términos reconocer los actos éticos del hombre frente al ecosistema donde tiene su morada, pero no frente a sí solamente, sino frente a los demás miembros de la comunidad, y no solo del presente sino del futuro, para propender siempre por la vida de hoy y de los nuevos tiempos.

En efecto, tal como lo señala el autor, la bioética está en las ciencias de todos los tiempos, incluyendo las de la complejidad, a las cuales se remiten hoy los autores e investigadores que se encuentran en la frontera del conocimiento:

(...) Desde este punto de vista, la bioética encuentra un lugar propio dentro de las ciencias de la vida y, más exactamente, de cara a los desarrollos de la ciencia de punta en el mundo y de las ciencias de la complejidad. En efecto, el fenómeno de máxima complejidad conocida son los sistemas vivos, la vida.³

Es importante señalar entonces que la bioética en principio fue ocupación de las disciplinas médicas y paramédicas, no es fácil por ahora encontrar temas sobre la bioética y su incidencia en la administración. Así se puede concluir del conjunto de textos y artículos consultados sobre la relación de la bioética con las demás disciplinas del conocimiento (donde debe incluirse también a la administración), aspecto que es de trascendental importancia como lo indica el autor Maldonado en la siguiente cita:

En el trabajo en bioética es indispensable *–conditio sine qua non–* saber mucho de ética y conocer mucho acerca de los desarrollos de punta en la investigación en ciencia; por ejemplo, acerca de genética, de biotecnología, de trasplantes y otros temas semejantes, pero también de biología, ecología, derecho, política y economía, filosofía, demografía y geografía política y humana, incluso de paleontología, biología evolutiva, caos y ciencias de la complejidad, por ejemplo. Dicho en un lenguaje más amplio y laxo, es indispensable un sólido y rico conocimiento sobre el desarrollo y las dinámicas de la cultura, como acerca del estado de la ciencia en el mundo. Precisamente por esto es propio de la bioética convocar, por así decirlo, y articular profesionales, teóricos e investigadores, provenientes de frentes diversos. Los profesionales son aquí aquellos que, dada su formación universitaria y su práctica cotidiana, se ocupan lateral, aunque constantemente, de la bioética. Los teóricos y los investigadores son aquellos que hacen del problema de la producción del conocimiento la principal razón de su vida cotidiana o de su ejercicio racional. La comunidad de in-

³ Maldonado Castañeda, Carlos Eduardo. (2005) *¿Qué es investigar en bioética?* Centro Editorial Universidad del Rosario. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario: Bogotá D.C., p. 27.

vestigadores en bioética en el país es aún marcadamente profesionalizante, compuesta en su mayoría por profesionales de la salud, y en un número menor de otras disciplinas científicas.⁴

Unas de las nuevas tendencias gerenciales que se vienen trabajando en los pregrados y posgrados de administración de empresas son la ecoeficiencia, el desarrollo sostenible y el ecodesarrollo, temas que si bien pueden tener significados diferentes sirven como orientadores de la gestión gerencial para ejercer la toma de decisiones con verdadera responsabilidad social y dentro de una ética ejecutiva que garantice y permita la movilidad de recursos, el diseño de procesos y la obtención de bienes o servicios, mediante acciones que contribuyan a proteger la vida en todas sus manifestaciones, contribuyendo a la protección de toda especie viviente. Esto inclusive se ve ya, afortunadamente, en algunas organizaciones, que a través de sus dirigentes contribuyen con la protección de la flora y la fauna en todas sus manifestaciones y pensando en el papel que cumplen en la naturaleza, a veces como estrategia de comercialización, lo que viene siendo usado con tal proceder, con muy buenos resultados ante las expectativas

de la sociedad, e inclusive se exige para realizar transacciones comerciales de carácter nacional e internacional, mediante certificaciones que garanticen o den seguridad de no destrucción de la flora o la fauna, y que sus actos (de directivos y empleados) dentro de la empresa, en el proceso de obtención de bienes o servicios, contribuyan al logro de los objetivos señalados. Pero por sobre todo debe entenderse que la contribución con la continuidad de las empresas (hoy se habla de perdurabilidad empresarial, como en efecto existe un grupo de investigación registrado en Colciencias en cabeza de la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, y que es elemento de trascendental importancia en la formación de administradores de los nuevos tiempos) está única y exclusivamente en la protección de los recursos naturales.

Una organización es un conjunto de personas que, en términos de Max Weber, se puede definir en tres grupos, dentro de los cuales se encuentran las organizaciones carismáticas, tradicionales y racionales legales. El primer grupo conformado por las organizaciones carismáticas se caracteriza por el carisma de sus directivos. El segundo grupo encuentra fundamento en las costumbres, hábitos, creencias, mitos y leyendas que comparten un grupo de personas. El tercer grupo, que comprende las organizaciones racionales legales, que también denominó el profesor Weber como burocráticas, se definen así por

⁴ Maldonado Castañeda, Carlos Eduardo. (1997). "Ética, decisión racional y teoría de la acción". En: *Problemas de ética aplicada. Fundamentos y estudio de casos*. Ed. Primera. Ediciones El Bosque. Universidad del Bosque: Bogotá D.C., p. 34.

contar con un conjunto de medios para lograr fines y acudir a las normas escritas para efectos de garantizar el ejercicio de la autoridad y el poder.

Sin embargo, una empresa es toda actividad económica organizada para la producción, comercialización o custodia de bienes o para la prestación de servicios. La actividad económica organizada se realiza a través de uno o más establecimientos comerciales. Esta definición queda así enunciada para todos los efectos de esta investigación, en virtud de lo indicado en el estatuto mercantil colombiano en su artículo 25 cuando dispone:

Se entenderá por empresa toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes, o para la prestación de servicios. Dicha actividad se realizará a través de uno o más establecimientos de comercio.⁵

De igual forma es conveniente entonces tomar como fuente la definición que Fayol hace sobre administración, cuando afirma en su clásica obra:

He adoptado, pues, la siguiente definición:
Administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar;
Prever es escrutar el porvenir y confeccionar el programa de acción;

Organizar es constituir el doble organismo, material y social, de la empresa;
Mandar es dirigir al personal;
Coordinar es ligar, unir y armonizar todos los actos y todos los esfuerzos;
Controlar es vigilar para que todo suceda conforme a las reglas establecidas y a las órdenes dadas.

Así comprendida, la *administración* no es ni un privilegio exclusivo, ni una carga personal del jefe o de los dirigentes de la empresa, es una función que se reparte, como las otras funciones esenciales, entre la cabeza y los miembros del cuerpo social.⁶

Esta definición así enunciada va a ser rechazada por el investigador Carlos Dávila, con el argumento que seguidamente se expone, en el sentido de aceptar que la misma es útil pero tautológica:

Sin duda existen una serie de definiciones sobre qué es la administración en los diversos textos sobre la materia. Pero –infortunadamente– ha habido poco interés en los libros convencionales por preguntarse qué es y qué significado tiene la administración, y consecuentemente qué significa la práctica administrativa (...).

Dentro de las nociones convencionales sobresale la elaborada por el ingeniero francés Henri Fayol, hacia la segunda década de este siglo [XX]. Para Fayol administrar es pla-

⁵ Useche López, Carlos Arturo. (1978). *Código de Comercio*. Concordado y Anotado. ED. Editorial Colombiana Ltda. Edicolda: Bogotá, p. 29 y 30.

⁶ Fayol, Henri. (1946). *Administración industrial y general*. ED. Argentina de Finanzas y Administración S.A.: Buenos Aires, p. 19.

near, dirigir, organizar, controlar y coordinar. Esta identificación de las *funciones* administrativas es útil. Pero puede decirse que es una definición algo tautológica: en cierta forma es como afirmar “administrar es administrar”, aunque hay que reconocer que Fayol diferencia administración de gerencia o gobierno de la empresa, siendo la última el “logro de los objetivos de la empresa”. Es decir, asegurar el cumplimiento de las operaciones que según él realiza una empresa (operaciones comerciales, productivas, financieras, de seguridad, administrativas, etc.)⁷

Valga del caso enunciar en relación con esta definición, que va a servir de fundamento para la definición de Administración de Empresas en los términos de la Ley 60 de 1981 y que une entonces tanto definiciones de Administración como de empresa, tal y como a renglón seguido se transcribe:

Ley 60 de 1981 “Por la cual se reconoce la Profesión de Administración de empresas y se dictan normas sobre su ejercicio en el país.

ARTÍCULO PRIMERO.- Entiéndase por administración de empresas la implementación de los elementos y procesos encaminados a planear, organizar, dirigir

y controlar toda actividad económica organizada para la producción, transformación, circulación, administración o custodia de bienes o para la prestación de servicios.⁸

Es bien interesante observar como el autor Dávila y la misma ley que rige la profesión de Administración de Empresas en Colombia, van a cambiar el término de mando por dirección, como quedo demostrado en las citas realizadas.

Pero en aras de entender la profesión y practicarla, debe acudir a la ley para su aplicación. Y esto es que, a pesar de la tautología que expone el autor, como quiera que la misma (si es que existe) quede en la ley, no le queda otra alternativa al profesional que subordinar las apreciaciones a la ley misma, porque, como dicen los abogados, “la ley es dura pero es la ley”, y adicionalmente, mientras no se manifieste lo contrario por medio de otra legislación, la ley vigente gozará de la presunción de legalidad.

De otro lado, estudiosos de la administración de los nuevos tiempos en donde los avances tecnológicos hacen que se reconozca y use el término de sistemas han coincidido en

⁷ Dávila Ladrón de Guevara, Carlos. (1991). “Ensayos sobre la educación de la administración en Colombia”. En: *Monografías*. No. 24, Universidad de los Andes, Facultad de Administración. Mayo de 1991.

⁸ Romero Ortiz, Luis Ernesto, Compilador. (1986). *La administración de empresas en Colombia –Normatividad vigente para su ejercicio profesional–*. Ed. Fondo de Publicaciones Empresariales: Bogotá, p. 13.

referirse a la organización, y en ella a la empresa, como un sistema.

Sistema que por definición debe entenderse como un conjunto de elementos interrelacionados entre sí, en función de un objetivo común, que se caracteriza entonces por ser abierto y gozar de la retroalimentación que permitiría al mismo la continuidad de su dinamismo.

La empresa entonces, vista como un sistema, debe entenderse que comprende un conjunto de acciones y procesos afectados por un conjunto de variables y normas que provienen del entorno.

Vistas así las cosas, se afirma que la empresa es un conjunto de personas e insumos económicos y técnicos que interactúan entre sí en función de un objetivo común. Para el efecto es prudente acudir al autor Litterer, quien sobre el particular apunta:

En este libro consideraremos un sistema como elementos que están interconectados y tienen una función específica (...) La función de un sistema puede emplearse para definir sus elementos y también para establecer el límite entre éste y otros sistemas (...) El considerar que los sistemas tienen un propósito, es decir, que son estructuras que producen un efecto o resultado, constituye una base muy útil para analizar los problemas de las organizaciones.⁹

⁹ Litterer, Joseph A. (1979). *Análisis de las organizaciones*. Ed. Limusa, México, pp. 39 y 40.

Todo sistema está integrado por un conjunto de entradas, procesos, salidas y retroalimentación.

En primer lugar, las entradas a la empresa se pueden clasificar como capital humano, y recursos económicos y técnicos. Éste es uno de los primeros procesos que va a caracterizar la empresa y que es fundamental para un empresario o administrador (directivo), quien va a entender que sus actividades de creación o conducción de empresas tendrá que ver con la productividad, razón por la cual ha de tener especial cuidado en esta fase, ya que de la cantidad, calidad y costo de estas entradas van a depender en gran medida las secuencias posteriores, como son los procesos y las salidas de la empresa.

En segundo lugar, los procesos no son más que las combinaciones de los insumos o entradas selectivas (de personas y recursos económicos y técnicos). Estos procesos deben ir siempre en búsqueda de la productividad, y esto es propender por lograr los mayores beneficios económicos a los menores costos. Los procesos son actividades de importancia mayúscula; para efectos de comprender la acción interna de los directivos, gerentes o administradores de empresas.

Puesto que la naturaleza de la administración es ser ante todo una práctica social que busca el buen funcionamiento de una organización, sus exigencias llevan el sello de la eficacia. Esta finalidad en las

empresas encarna en ciertos indicadores, generalmente cuantitativos y financieros (beneficios, rendimientos del capital invertido, penetración del mercado, productividad de mano de obra, etc.). Estas exigencias provienen, por supuesto, de aquellos que dirigen o son propietarios y más raramente de quienes son dirigidos (...).

De acuerdo con lo que hemos dicho, la administración aparece, primero y ante todo, como una práctica social que pone en juego personas en un marco organizado y cuya finalidad es, sobre todo, la eficacia económica. Por otra parte, también es una subdisciplina de las ciencias sociales; en lo que a ellas se refiere no buscan la eficacia, sino volver comprensibles las conductas humanas. La administración como práctica social y las ciencias humanas como disciplinas que estudian precisamente las prácticas sociales no pueden dejar de encontrarse.¹⁰

En tercer lugar, las salidas de la empresa u organización como sistema las integran los satisfactores de necesidades (productos o servicios), los impuestos, tasas y contribuciones, que se deben entender como la remuneración que la empresa debe sufragar ante el Estado como contraprestación por la permisividad de ejercer la actividad de libre empresa en el régimen o sistema económico respectivo. De igual forma, otra salida de la empresa la configuran las utilidades como remuneración

a los propietarios de la misma, sobre los aportes de capital realizados. Esta es tal vez la mayor o más importante razón que justifica el origen y desarrollo de las empresas, ya que es el fin fundamental de toda empresa, cual es el de generar utilidades a largo plazo.

Debe comprenderse aquí que las utilidades deben ser de carácter económico, ya que las utilidades de carácter social o utilidades sociales encuentran su fundamento en las utilidades económicas. Es decir, que las utilidades sociales se originan si se generan o logran utilidades económicas en el desarrollo del objeto social de las organizaciones.

En cuanto a la retroalimentación, debe tenerse en cuenta que va a cumplir un papel trascendental en torno a la perdurabilidad de las empresas. Realmente la retroalimentación como instrumento dinamizador de la acción empresarial se encuentra en la capitalización de las utilidades, concepto que se conoce en términos técnicos como utilidades retenidas.

La decisión de reinvertir estos rendimientos se da entonces ante la posibilidad de generar mayores utilidades en el desarrollo de las actividades propias del objeto social de las empresas. También las prestaciones sociales, así sea transitoriamente, van a constituirse en fuentes de capital y financiamiento de las empresas. Es decir, si el empresario en su razona-

¹⁰ Chanlat, Jean Francois. (2002). *Ciencias sociales y administración*. Ed. Fondo Editorial Universidad EAFIT: Medellín, pp. 33 y 34.

miento establece o concluye que la acción empresarial es rentable, no distribuirá las utilidades y por el contrario las reinvertirá en la empresa, lo cual contribuirá con la perdurabilidad de la misma.

Otros conceptos importantes que contribuyen al ejercicio de la retroalimentación lo constituyen las reservas y las prestaciones sociales. Las reservas no son más que utilidades retenidas o no distribuidas, y esto se entiende como los beneficios o rendimientos económicos financieros que no se distribuyen y que sí contribuyen de manera significativa en la continuidad y perdurabilidad de las empresas. Las reservas pueden ser o presentarse en una de las tres formas siguientes: reservas legales, estatutarias u ocasionales.

La reserva legal, como lo indica su nombre, está instituida por ley. En Colombia, la reserva legal se encuentra definida por el artículo 452 del Código de Comercio o Estatuto Mercantil, y se integra por el 10% de las utilidades líquidas. Es decir, una vez hecha la provisión para el pago de impuestos.

Este 10% tiene como fin prevenir una liquidación a la empresa y es el elemento que integra el patrimonio para contribuir con prevenir las causales de liquidación que se puedan presentar; es así como también contribuye con la función de perdurabilidad de las organizaciones empresariales,

mediante la protección de los acreedores. Esta reserva legal debe constituir al menos hasta el 50% del capital autorizado de la empresa.

Las reservas estatutarias se definen como apropiaciones que deciden los socios o accionistas de la empresa societaria, y deben constar en el contrato de sociedad. Se consideran obligatorias mientras no se modifiquen los estatutos de la empresa. Se encuentran normadas por el artículo 452 del Código de Comercio vigente.

Las reservas ocasionales se entienden como apropiaciones de las utilidades, que pueden determinar los asociados de la empresa, con una destinación especial y prevalecen en tanto no se modifique su destinación por disposición de los socios de la sociedad. Estas reservas se definen en el artículo 154 del Código de Comercio.

Otro factor que es fuente de capital de las empresas, lo constituye las prestaciones sociales, que si bien son a cargo de las empresas, se cancelan a los beneficiarios cuando se vencen los plazos. Es decir, pueden ser utilizadas como capital de la organización, en tanto no se venza el plazo de su cancelación en favor de los empleados de la misma.

Hasta aquí la definición y explicación de empresa como sistema parece encontrar claridad, pero hay algo importante que se debe tener en consideración para complemen-

tar el conocimiento de una empresa en términos de sistema, como es el reconocimiento del entorno.

- El entorno es el conjunto de normas y procedimientos que determina la sociedad en donde la empresa ejerce sus operaciones comerciales o industriales y se puede clasificar en términos económicos, políticos y sociales.
- Así clasificado el entorno, establece un conjunto de normas tácitas y expresas que deben interpretarse o analizarse por parte de un administrador, quien mediante el ejercicio de procesos de planeación, organización, dirección, (mando en términos de Henri Fayol) coordinación y control, y de la práctica de principios de administración, actúa frente a los entornos al igual que frente a los procesos de entradas, salidas y retroalimentación de las empresas.
- De aquí que se justifique entonces el ejercicio de la administración en las organizaciones empresariales, la cual incide tanto en los insumos de la empresa como en los procesos y salidas de la misma, sin dejar de lado la retroalimentación, teniendo en cuenta el medio ambiente externo, el cual exige de su análisis e interpretación para proceder el administrador a tomar las decisiones que considera van a beneficiar la organización y todas las demás instituciones o personas que guardan relación con

ella, no solo dentro sino fuera de la empresa misma.

- La administración así vista va a afectar todo tipo de organización, de todo sector industrial, incluyendo las organizaciones “sin ánimo de lucro”. Ya connotados autores se han referido al tema cuando así lo reconocen, tal como se puede concluir de la siguiente cita textual:

Después de la Segunda Guerra Mundial, empezamos a ver que administración no es sólo la administración *de negocios*. Pertenece a todo esfuerzo humano que reúna en una organización personas de diversos conocimientos y habilidades. Tiene que aplicarse a todas las instituciones del tercer sector, tales como hospitales, universidades, iglesias, sociedades de arte y agencias de servicio social, que desde la Segunda Guerra Mundial han crecido en los Estados Unidos más rápidamente que los negocios o el gobierno. Pues, aunque la necesidad de manejar voluntarios o conseguir fondos diferencie a los gerentes sin ánimo de lucro de sus colegas que están en los negocios, muchas otras de sus demás responsabilidades son iguales: –entre ellas– definir la estrategia y las metas adecuadas, desarrollar al personal, medir el rendimiento y comercializar los servicios de la organización. *En todo el mundo la administración es hoy la nueva función social.* (...)

La administración es, pues, lo que la tradición llamaba un arte liberal –“liberal” porque trata de lo fundamental del conocimiento de sí mismo, la sabiduría, el liderazgo; “arte” porque es práctica y aplicación. Los administradores se valen de todos los conocimientos de las huma-

nidades y las ciencias sociales –psicología y filosofía, economía e historia, ciencias físicas y ética. Pero tienen que enfocar estos conocimientos hacia la eficiencia y los resultados: curar a un paciente enfermo, enseñar a un estudiante, construir un puente, diseñar y vender un programa de computador fácil de manejar.

Por estas razones, administración será cada vez más la disciplina y la práctica por medio de la cual las “humanidades” volverán a adquirir reconocimiento, a producir impacto y a tener actualidad.¹¹

No es menos importante reconocer, de otro lado, que en Colombia la libertad de empresa se puede ejercer, pero con responsabilidad ante la sociedad como claramente quedó establecido en la Constitución Política, en su artículo 333, cuando sobre la empresa ha hecho claridad meridiana el legislativo en los términos siguientes:

La actividad económica y la iniciativa privada son libres dentro de los límites del bien común.

Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos, que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones.

El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la nación.¹²

Teniendo en consideración los argumentos anteriormente planteados, se está en condiciones de empezar a entender las acciones del administrador de empresas en Colombia:

La administración está sumergida en sus propias rutinas diarias, en su propia cotidianidad, en el quehacer y gestión dentro de la empresa. Y esto parece romper nuestros esquemas: partimos hacia arriba desde la base fundamental económica de la sociedad, para (pasando por la estructura socioeconómica y la estructura clasista) poder comprender la cotidianidad como un nivel o aspecto derivado de la dinámica social, y ahora nos estrellamos ante la situación paradójica de que la cotidianidad de la administración es capaz de organizar, dirigir, controlar, etc., las infraestructurales fuerzas productivas, apareciéndonos a menudo ella como la instancia decisiva en tal nivel, a

¹¹ Drucker, Peter F. (1989). *Las nuevas realidades*. Ed. Norma, p. 217.

¹² Constitución Política de Colombia de 1991. Ed. Ediciones de Colombia; Bogotá. 1991, p. 91.

través de la cabeza y planes de los administradores.

Así, empero, suceden las cosas en la realidad viendo el asunto dialécticamente.

El movimiento y avance de las fuerzas productivas es determinante a largo plazo, como lo son las interrelaciones económicas estructurales, pero la cotidianidad administrativa inserta en la realidad que maneja puede transformarla si conoce las leyes objetivas que la rigen. Es decir, que la cotidianidad administrativa es capaz de revertirse sobre las fuerzas productivas, dinamizarlas, orientarlas hacia más fructuosos desarrollos y mejores alternativas, al mismo tiempo que el modo de producción y la formación social dentro de la cual se desenvuelve la fundamenta y condiciona mediatamente.¹³

Es entonces la administración de empresas una profesión como lo expresa el autor en los términos siguientes:

Según el diccionario, profesión es “una vocación que se profesa por haber adquirido conocimiento especializado que se aprovecha para instruir, guiar y aconsejar a otros”. Es obvio pues que administrar es una actividad profesional.

Se requiere tiempo para adquirir el conocimiento especializado y la habilidad en aplicarlo, necesarios a quien intente ser un director o administrador competente. Muy pronto la simple aplicación del sentido común y la inteligencia no bastarán

para conocer y comprender íntegramente las necesidades administrativas de una empresa o de parte de ella. Los conocimientos administrativos serán necesarios y a la vez cómo aplicarlos en determinadas circunstancias.

Se advertirá también que el conocimiento especializado y la habilidad requerida para administrar se aprovechan para “instruir, guiar y aconsejar” a otros. Administrar implica el mejoramiento de cada empleado, de tal manera que pueda llenar con éxito los requisitos para ocupar la más alta posición que su capacidad le permita.

La rapidez para responder a las necesidades de la humanidad ha caracterizado a todas las profesiones en la historia del hombre. Un director gerente, en su sentido más amplio y moderno, acepta este reto y se apresta a desempeñar el papel que le corresponde ante esas necesidades.¹⁴

O como lo enunciara el autor Werner Sombart:

El problema de la adaptación técnica de los trabajadores a las necesidades del capitalismo no queda agotado por la penetración del espíritu capitalista en la mentalidad obrera. El trabajador debe poder ejecutar el trabajo que le corresponde realizar, en un sentido estrictamente técnico. Y de aquí resultan nuevas dificultades de carácter mucho más amplio.

Estas dificultades eran especialmente grandes cuando se trataba de trabajo de gran valor y, por tanto, de trabajadores cultivados, de los que se llamaron

¹³ Gómez Padilla, Julio. (1976). *De la economía a la administración*. Ed. B. Costa Amic: México, D.F., pp. 266, 267.

¹⁴ Terry, George R. (1966). *Principios de administración*. Ed. Compañía Editorial. Continental S.A. Ed. Primera, pp. 30 y 31.

trabajadores “calificados”. Ya he indicado detalladamente las dificultades que esta falta de obreros calificados ocasionó al capitalismo en los primeros tiempos; (...) vimos entonces que los empresarios, para resolver el problema, iban a buscar ellos mismos la mano de obra, y este procedimiento continuó siendo empleado hasta tiempos bien avanzados de la época del apogeo capitalista. Pero con la expansión del capitalismo este procedimiento fue cada vez menos aplicable.¹⁵

Douglas Mc Gregor, uno de los más importantes autores clásicos, establece o propone que la profesión de la administración es entonces un hecho, cuando en una de sus obras afirma:

Al progreso de toda profesión acompaña la capacidad de predecir y controlar; así ocurre también con la administración de empresas. Una de las tareas principales del administrador es organizar el esfuerzo humano para servir a los objetivos económicos de la empresa. Toda decisión de la gerencia tiene consecuencias que se traducen en el comportamiento humano. El buen administrador depende, en grado considerable por cierto, de su capacidad de predecir y controlar la conducta de los hombres a su cargo.

Comparto con algunos de mis colegas la idea de que las ciencias sociales podrían contribuir más eficazmente al progreso de la administración respecto de los aspectos humanos de la empresa. El lento avance experimentado se debe, natural-

mente, a muchos motivos. Algunos se refieren al estado de las ciencias sociales: no han pasado todavía de su adolescencia en comparación con las ciencias físicas, sus conclusiones son parciales y esporádicas, carecen de precisión, muchos problemas críticos están discutiéndose todavía. Sin embargo, estas son cuestiones relativas nada más. Con solo establecer una comparación entre la situación actual y la de hace treinta años bastará para reconocer que se han realizado grandes progresos. Las ciencias sociales constituyen hoy un rico caudal para la administración de empresas, aunque no hayan llegado aún a su plena madurez.¹⁶

Por todo lo señalado anteriormente, a manera de conclusión se puede afirmar que las empresas trabajan por, con y para las personas, a través del capital humano con el que se cuenta en el desarrollo del objeto social. En efecto, como los administradores (empresarios o directivos de las empresas) deben ejecutar acciones encaminadas al manejo del factor humano, es necesario propender por procesos de selección, enganche, promoción, crecimiento, desarrollo y despido del personal, que no afecten la salud física o mental de las personas que contribuyen, con el ejercicio de las funciones asignadas a sus cargos, para el desarrollo del objeto social de las empresas.

Pero el acto gerencial, por ser humano y afectar a las personas a tra-

¹⁵ Sombart, Werner. (1946). *El apogeo del capitalismo*. Vol. I. Ed. Fondo de Cultura Económica. Reimp. 1ª. 1984, p. 451.

¹⁶ Mc Gregor, Douglas. (1969). *El aspecto humano de las empresas*. Ed. Diana: México D.F., pp. 16 y 17.

vés del proceso de toma de decisiones, debe incluir no sólo los hombres (y mujeres) del interior de la empresa. En efecto, algunas decisiones afectan a los del entorno de las empresas, dentro de los cuales se pueden mencionar, entre otros, el Estado, los accionistas, los proveedores, los consumidores, los inversionistas, los competidores y la sociedad en general, motivo por el cual debe entenderse que la responsabilidad va a llevar implícito el concepto de garantizar el bienestar de la sociedad. Y aquí la bioética cumple un papel preponderante al exigir de la gestión empresarial decisiones que deban garantizar la vida en todas sus manifestaciones, lo cual exige sin duda alguna tomar decisiones de manera permanente y continua frente a insumos biodegradables, procesos de producción biodegradables y satisfactores de necesidades biodegradables. En este estado de la cuestión, debe entenderse que la responsabilidad gerencial cobra especial importancia frente a la protección y garantía de la vida en todas sus manifestaciones, dentro de las relaciones comerciales no solo de carácter nacional sino internacional.

Finalmente, y por si no entiende el administrador la importancia de la bioética, otros directivos de otras empresas que pueden ser sus consumidores (distribuidores inclusive nacionales y extranjeros) sí lo comprenden, y reclamarán los productos biodegradables, los cuales se deben

lograr a través de las empresas a quienes se les va a exigir los sellos respectivos (sellos verdes por ejemplo), que hacen o exigen a las empresas proveedoras tales requerimientos, lo que da pie para afirmar que las empresas del futuro, si quieren garantizar su perdurabilidad, deben administrarse con criterios de expectativas sociales, que además de cumplir con las disposiciones comerciales o mercantiles en materia legal se vean obligadas a utilizarlas como estrategias competitivas, y así se podrán mantener en el sector industrial, en el desarrollo de las actividades propias del objeto social al cual se dirigen los esfuerzos de los hombres y mujeres de las empresas.

Por último y ahora sí finalmente, se debe destacar la importancia que se debe dar a la bioética en las empresas, ya que tal ciencia es importante para el ejercicio de las actividades propias de su objeto social, para lo cual debería incluirse dentro de los programas de capacitación organizacional un plan de formación sobre la materia a todos los integrantes de las plantas de personal, y ejecutarse de manera permanente en las instituciones, empezando por los directivos. Esta formación debe extenderse también a los programas de formación profesional o de posgrados en administración que ofrecen las universidades o instituciones de educación superior, como asignatura –al menos electiva– del plan de estudios que se materializa a través del currículo.

BIBLIOGRAFÍA

- Bayardo, Rubens. Spadafora, Ana María. *Derechos culturales y derechos de propiedad intelectual. Un campo de negociación conflictivo*. www.cuadernos.bioetica.org/doctrina3.htm.
- Chanlat, Jean Francois. (2002). *Ciencias sociales y administración*. Ed. Fondo Editorial Universidad EAFIT: Medellín.
- Constitución Política de Colombia de 1991. (1991). Ed. Ediciones de Colombia: Bogotá, p. 91.
- Cortina, Adela. (1994), *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Ed. Trotta S.A., p. 95.
- Dávila Ladrón de Guevara, Carlos. "Ensayos sobre la educación de la administración en Colombia". *Monografías* No. 24, Universidad de Los Andes, Facultad de Administración. Mayo de 1991.
- Drucker, Peter F. (1989). *Las nuevas realidades*. Ed. Norma.
- Gómez Padilla, Julio. (1976). *De la economía a la administración*. Ed. B. Costa Amic: México, D.F.
- Fayol, Henri. (1946). *Administración industrial y general*. Ed. Argentina de Finanzas y Administración S.A.: Buenos Aires.
- Litterer Joseph A. (1979). *Análisis de las organizaciones*. Ed. Limusa: México.
- Maldonado Castañeda, Carlos Eduardo. (2005) *¿Qué es investigar en bioética?* Ed. Centro Editorial Universidad del Rosario. Universidad Colegio Mayor de la Universidad del Rosario: Bogotá D.C.
- Maldonado Castañeda, Carlos Eduardo. (1997). "Ética, decisión racional y teoría de la acción". En: *Problemas de Ética Aplicada Fundamentos y Estudio de Casos*. Ed. Primera. Ediciones El Bosque. Universidad del Bosque: Bogotá D.C.
- Mc Gregor, Douglas. (1969). *El aspecto humano de las empresas*. Ed. Diana: México D.F.
- Nirimberk de Chiesa, Patricia. *La administración sustentable de la biodiversidad*. www.cuadernos.bioetica.org/ensciones4.htm.
- Romero Ortiz, Luis Ernesto, Compilador. (1986). *La administración de empresas en Colombia –Normatividad vigente para su ejercicio profesional–*. Ed. Fondo de Publicaciones Empresariales: Bogotá, p. 13.
- Sarmiento, Pedro José. *Bioética y medio ambiente: introducción a la problemática. Bioético ambiental y sus perspectivas*. www.cuadernos.bioetica.org/essciones13.htm.
- Sombart, Werner. (1946). *El apogeo del capitalismo*. Vol. I. Ed. Fondo de Cultura Económica. Reimp. 1ª. 1984, p. 451.
- Useche López, Carlos Arturo. (1978). *Código de Comercio Concordado y Anotado*. Ed. Editorial Colombiana Ltda. Edicolda: Bogotá, pp. 29 y 30.
- Terry, George R. (1966). *Principios de administración*. Ed. Compañía Editorial Continental S.A. Ed. Primera, pp. 30 y 31 &