

Globethics Repository



Bioética y empresa [Bioethics and company]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository. More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Duran García, Jaime;Posada Velásquez, Fabio
Publisher	Universidad El Bosque
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-07-14 12:03:49
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/215486

BIOÉTICA Y EMPRESA

Jaime Durán García
Fabio Posada Velásquez

1. INTRODUCCIÓN

Luego de una excelente oportunidad de participar en la Especialización de Bioética y observar el papel que pue de esta, la Bioética, aportar a las diferentes disciplinas y a los espacios de interacción humana, surge la inmensa necesidad de iniciar una aplicación desde referentes que vinculen más elementos de la vida cotidiana del ser humano y para este caso lo es la empresa como su sitio de trabajo. Por tanto, en este trabajo se presenta una propuesta contrastando las experiencias y la vivencia laboral en un espacio de alta cooperación y formación para el trabajo y la calidad de vida que de allí se deriva. Resulta interesante desde esta premisa justificar la relación Ética-Empresa, desde una dimensión más amplia como es el caso de la Bioética y la Empresa, máximo cuando hoy se respira en el ambiente actual de la vida política colombiana, una incertidumbre que requiere de tenacidad en principios y valores, los cuales para esta mirada se fortalecen con el principio de justicia. Parece que cada día nos acercamos más a un momento de verdad, donde los colombianos como seres humanos interesados en la felicidad comienzan a interpretar que es a partir de una ética para la vida donde se inicia el sentido fundamental para la paz.

A partir de un ejercicio de reflexiones e interpretaciones, se pretende vincular temas que relacionan la Bioética y la Empresa en una acción propositiva hacia

la responsabilidad que de esta tensión se deriva. Corresponde a la Bioética comenzar a integrar elementos que vinculen el nuevo papel de la empresa como organización que aprende y enseña al nuevo hombre, evaluando además, qué es vital observar el impacto social de la empresa en el marco del nuevo rol del hombre individualizado, en contraste con el hombre socializado; es decir, el hombre que trabaja en ambientes unipersonales o aislados, frente al hombre que comparte y construye cada día un proyecto de vida a partir de un espacio laboral. Hoy cuando se comienzan a tomar aproximaciones en torno a las acciones en Ciencia y Tecnología, desde ambientes unipersonales, algunas áreas a veces liberadas de esa acción grupal y reflexiva de empresa, se pierden de la dimensión que somete a juicios las acciones diarias del ser humano y la inserción que hoy se ha dado a la relación humana con la naturaleza; por consiguiente la propuesta considera que es importante darle vida a la Ética.

Las Empresas generadoras de ambientes unipersonales y aislados pueden estar desarrollando habilidades técnicas, descuidando en sus empleados experiencias morales e inteligencia emocional, las cuales fortalecen la calidad humana, posibilitando el cambio en las actitudes básicas ante la vida.

Como resultado se puede estar obstaculizando el éxito de la empresa, el éxito de los equipos de trabajo y el éxito de cada individuo, por lo tanto la bioética tiene necesariamente la responsabilidad de actuar por las implicaciones humanas que de allí se desprenden.

Los fundamentos expuestos sobre Empresa y Bioética, permiten evidenciar condiciones que interpretan racionalmente aspectos sobre calidad de vida en el trabajo, y de allí que se tomen referentes desde la ética y la moral, intentando construir un código que de cuenta del impacto que la globalización y el afán que la productividad pueda tener sobre el ser humano.

Las conexiones Empresa y Bioética, parten de elementos constituyentes de futuro como son los actores y los escenarios y con ellos la validez ética e intelectual de un saber, en el cual se muestra el sentido fundante de la calidad de vida como consecuencia de las decisiones de ambientes individuales y grupales.

Permite lo anterior generar la posibilidad de adelantar una reflexión sobre la función de la tarea del trabajo en el desarrollo del hombre y su calidad de vida, así como su relación frente a la naturaleza.

Si bien es cierto, una de las propuestas de la bioética como nueva disciplina es la de combinar el conocimiento biológico con los valores humanos, la empresa hoy genera ambientes biocibernéticos abiertos a una interevaluación, donde del espíritu de la lógica difusa rompe paradigmas como son los de entender si existe una ciencia supeditada a una filosofía, o una filosofía supeditada a una ciencia.

Cuando en la empresa se habla de capital humano, no se puede estar ausente de valores y es responsabilidad de ella, la empresa, intervenir efectivamente para desarrollar un conocimiento que fortalezca la preservación de una salud mental en el hombre que es sometido a trabajar en ambientes individualizados por un afán eminentemente productivo.

Los grandes administradores de empresas han entendido que es a partir de la filosofía como se logran interpretar las tensiones del mundo a partir de una reflexión real y holística que conlleve a generar comprensiones y explicaciones sin reducciones, pero que permitan construir acciones presentes a partir de imágenes guías.

El tema de calidad de vida y calidad de vida en el trabajo o en la empresa, toman parte esencial de la ética y especialmente en la vida del ser humano, de forma que las reflexiones que aquí se suscitan permiten interpretar el comportamiento humano que se puede generar, si la empresa entiende que más allá del recurso humano se puede pensar en un capital humano que llegará a ser productivo, pero que necesita de espacios más interdependientes, menos aislados, para desarrollar una reflexión más libre y espontánea para la convivencia y la cooperación entre los seres humanos asegurando que preserve una relación de supervisión y respeto entre los grupos de personas que forman la empresa.

La hipótesis de estas reflexiones, objeto de una permanente discusión, se fundamentan en establecer pautas que garanticen una armonía laboral, sin tener que aislar a sus protagonistas, los empleados, de los ambientes sociales, pues de seguro se llegan a distraer algunas acciones éticas. Además que es en ambientes compartidos donde se permite a los trabajadores identificar permanentemente que es a partir de una relación biosocial y psicológica, como se construye y se identifica un avance en procura de una calidad de vida.

En estas reflexiones, no se interpretan especificaciones individuales del trabajo como fuente de productividad y “riqueza”, sino del elemento de calidad de vida en el trabajo bajo la óptica de un derecho y unos principios que se inspiran desde acciones y principios como son: la justicia, la autonomía y la beneficencia.

A pesar del apoyo desde la ética como propuesta y como interpretación, se puede observar que la bioética forma parte de una propuesta más amplia, pues nos llena de argumentos para exponer un problema fundamental de la calidad de vida en ambientes laborales diferentes, abordando los problemas y presentando las alternativas desde un marco bioético.

El efecto de captar un presente y comprender las implicaciones permite idealizar un estado o imagen guía, por lo que se acude al término de escenarios. Abriéndonos espacios desde donde se pueda develar una acción recíproca entre Empresa y Bioética, las cuales en el plano de la anticipación para la acción pertenecen a una dimensión de futuro. La probabilidad de trabajo con calidad humana para una sociedad del ocio, puede obtener un basamento en procesos éticos y psicológicos antes que acciones derivadas de tareas, dicha probabilidad atiende y funda una realidad y no necesariamente una utopía por cuanto brota de una realidad humana construida.

2. PRIMERA REFLEXIÓN:

BIOÉTICA Y EMPRESA (EL NUEVO ESCENARIO)

Nos guste o no, la mezcla de economía, ciencia y tecnología significa: que cada vez, más personas pasarán más y más tiempo en el espacio virtual, fuera de la vista de los demás y, probablemente fuera de todo contacto. Por ello, puede ser evidente que más personas se encuentren ajenas a la realidad humana, obviando las formas de producción e intervención que sobre ellas, las personas, se está realizando.

Corresponde por tanto hoy a los responsables de la empresa como escenario, iniciar un estudio del comportamiento humano que se crea desde ambientes más individuales, los cuales empiezan a replantear hechos éticos a la luz de los valores y principios morales. Hoy la Bioética puede considerarse como un área prospectiva de alto impacto que encuentra en diferentes escenarios su punto de acción y para el caso particular de este trabajo, la Empresa, se toma como el nuevo escenario.

Ante el establecimiento de puestos de trabajo individuales cada vez más alejados de los sitios de trabajo colectivo se puede pensar que, desde la empresa, la capacidad de interacción sobre la vida, que hoy tiene un papel preponderante se diluye, toda vez que desde allí se generan unos espacios que exceden los límites de la ética tradicional, en el marco de la relación con los otros, tocando así algunos de los niveles de la Bioética por las posturas de tipo personal utilitarista, lo cual ha venido involucrando a una creciente variedad de profesionales.

Si bien, en recientes décadas se han adherido actuaciones en defensa de la vida humana y la dignidad, como lo consignado en la Declaración de los Derechos del Hombre y la Constitución Nacional, hoy la empresa no solo debe tomar en cuenta el derecho al trabajo como fuente de ingreso para sobrellevar una integridad física y un apoyo a la familia, sino que debe constituirse como

un pilar de construcción y desarrollo a la escala de necesidades básicas del ser humano, en su papel de ente transformador y transformado en la cultura.

Desde los principios asumidos como fundamentales a la Bioética se puede considerar que a la Empresa y sus dirigentes compete con mayor razón validar grandes principios como la autonomía y la justicia. Sin embargo, la beneficencia debe presentarse desde la única dimensión de apoyo al trabajador, para someterlo al menor aislamiento posible.

2.1 Qué significa el nuevo escenario

Hablar de escenarios es dar una mirada hacia el futuro, donde a partir de una descripción se puede valorar un camino alternativo hacia delante, para entender mejor a partir de hoy lo que puede suceder; en nuestro caso específico en el rol del ser humano frente a la tecnología y las actividades que de allí se derivan.

La valoración de este tema desde la bioética es válida y útil porque evita que los hechos nos tomen por sorpresa, en cambio sí nos den bases para que desde una mirada ética podamos evaluar las estrategias que deben sustentarse evitando una automatización del ser humano.

Hablar de escenarios permite recibir ventajas como no quedarse en debates que ya se desarrollaron, en cambio se busca la construcción de alternativas, analizando lo que puede pasar sin generar compromisos o ataduras, lo que permite en esta interpretación analizar ideas en un ambiente más libre y creativo.

De paso, el aporte con el presente trabajo es lograr que las empresas Colombianas tomen más conciencia sobre la posibilidad de modificar sustancialmente el rumbo de las mismas, y reconozcan en sus planes la capacitación y desarrollo humano, que la bioética ofrece apoyo en acciones y decisiones para quienes son responsables de un gran compromiso con la gente.

No es posible que una empresa sea exitosa sin que haya éxito a nivel personal, es decir, sin contar que la gente sí tiene que comprometerse sentimental, emocional, psíquico y socialmente y sentir que puede beneficiarse con ello.

En el principio de autonomía se pueden sustentar acciones teniendo en cuenta los valores de libertad y respeto a la persona humana. El sistema de referencia moral (ontológico) presenta al hombre como persona, y en tanto tal tiene dignidad y no precio.

2.2. Interpretación

BIOÉTICA Y CALIDAD HUMANA, CAMINO HACIA LA COMPETITIVIDAD CON ÉTICA

Con las nuevas tecnologías que la ciencia pone a la disposición de los seres humanos y la consolidación de la Bioética como la nueva alternativa, el hombre de comienzos de este siglo reevaluará el concepto de calidad en la empresa dándole una connotación práctica que busca llevar los niveles de efectividad en el desarrollo humano. Efectividad, porque conjuga la eficacia en la construcción de resultados y la eficiencia en cuanto al manejo de procesos que favorecen el desarrollo de las personas en todo momento.

La revolución industrial, las teorías administrativas y las más reconocidas estrategias de desarrollo económico que caracterizaron al mundo en el siglo XX, tuvieron en la calidad humana una de sus principales deficiencias, pues a pesar de algunos esfuerzos dirigidos al reconocimiento del ser humano, nunca se tuvo en cuenta la reconocida aseveración, según la cual, la persona humana era la razón de cualquier organización empresarial, y por lo tanto, era tomada como un simple slogan. Hoy en el amanecer de un nuevo siglo, y bajo las nuevas condiciones propiciadas desde la Bioética, el ser humano adquiere vigencia en un contexto amplio y por ello se convierte en pilar fundamental para cualquier proceso de gestión en el ámbito empresarial.

En Colombia, las empresas han sido obligadas a elevar la competitividad para poder incursionar o sostenerse en los mercados internacionales y por lo tanto ya reconocen que es a través de la calidad humana, como alcanzarán esta meta, por tanto le corresponde a la Bioética garantizar un apoyo a esta meta mediante indicadores axiológicos que evidencien valores y beneficios morales derivados de ella.

Cuando se habla de niveles de moralidad, llegamos a espacios donde se evidencia la Ética de máximos y la Ética de mínimos. Desde la primera, Ética de Máximos, se propone alcanzar la felicidad en término de realización laboral de sus trabajadores y es aquí donde a partir del trabajo derivado de la empresa cada trabajador encuentra un sentido a la vida, sin entrar en el campo de lo religioso; algunos éticos centrados en el impacto del nuevo milenio son de máximos y por consiguiente generan una esperanza sobre cómo ser feliz.

Además, si intentáramos analizarlo desde el principio de justicia, la empresa presenta los inconvenientes de ubicación espacial en el cual se comienza a aislar al ser humano de ambientes laborales con el fin de aumentar la productividad, lo anterior solo está mostrando como se discrimina a los hombres de la vida social al no tratarlos con igual consideración y respeto, lo cual indica que se está cometiendo una injusticia. La premisa de tipo ético expone: en tanto que personas, todos los hombres son iguales y merecen igual consideración y respeto.

Para la segunda, Etica de Mínimos, ella se concentra en una experiencia más centrada en una ética cívica que busca establecer pautas para armonizar las diversas búsquedas de la felicidad en cualquier sociedad, pero especialmente con la realización de un trabajo proyectado por la empresa, en donde se dimensiona la capacidad del ser humano y su reconocimiento.

En esta última dimensión la Empresa debe contribuir no solo proponiendo formas, sino ofreciendo un conjunto de requisitos mínimos que cada persona debe respetar para lograr buscar su felicidad sin hacerle daño a los demás. Es

especialmente válida esta consideración cuando el hombre en su afán de producción puede generar ambientes y acciones que grupalmente y bajo una óptica económica se pueden volver hostiles para la humanidad.

Se ha comentado desde la Bioética, hoy cuando se concibe a la Empresa como una organización viva e inteligente, que no podríamos pedir a la Empresa un comportamiento de Ética de Máximos, le corresponde entonces a otros espacios culturales y experimentales convencernos que desarrollando determinadas acciones nuestra vida cambiará positivamente. Más bien es la Ética de Mínimos.

3. SEGUNDA REFLEXIÓN

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SATISFACCIÓN

Algunas investigaciones en cuanto a la calidad de vida en el trabajo consideran la satisfacción como variable dependiente, debido no solo a las realizaciones profesionales sino al ambiente grupal. De acuerdo con Seashore¹, en virtud de la misma de la naturaleza dinámica del problema, la satisfacción en el trabajo se debe tratar como causa y no únicamente como consecuencia de la calidad de vida en el trabajo. En esta propuesta se está de acuerdo con que la serie de acontecimientos de la calidad de vida en el trabajo deriva más o menos satisfacción a partir de un comportamiento funcional o disfuncional. La satisfacción en el trabajo en la empresa como indicador de calidad puede asimilarse a una actitud que se consideraría como base de ciertos comportamientos individuales, entonces el nivel de autonomía en el trabajo se convertiría en un elemento primordial de la satisfacción. Sin embargo esta premisa es diferente a la de tener un trabajo aislado.

1 Seashore, S.E., "Defining and Measuring the Quality of Working Life" en the quality of working life, The Free Press, Londres, 1975, pag. 106.

Actitud y satisfacción

Si la satisfacción en el trabajo como consecuencia de una autonomía y realización grupal, se aprecia como una actitud, es esencial tener en cuenta los elementos constitutivos propios de las actitudes. Así pues, el elemento dinamizador que las caracteriza nos mueve a pensar que la satisfacción en el trabajo puede sufrir alteraciones en el tiempo, en virtud de los factores personales, o de las influencias que provienen del medio, por lo cual un ambiente aislado no favorece las condiciones del manejo ético de un individuo, por cuanto se pierde la dimensión social.

La satisfacción en el trabajo como actitud sería, por lo tanto, una función de la personalidad del individuo, de sus características sociodemográficas y de la situación objetiva en la que se encuentra. La satisfacción sería consecuencia, además, del resultado de la comparación que el individuo puede hacer entre sus previsiones, sus compañeros y la realidad en que se encuentra.

Los estudios de Porter y Lawler² han permitido comprobar que existe una relación significativa entre una posición de autoridad y las actitudes en el trabajo. Los estudios de Tannenbaum et al³ han demostrado de manera más específica que las oportunidades de ascenso en el trabajo, la edad, las características físicas del trabajo, al igual que la influencia esperada, eran buenos indicadores de la satisfacción en el trabajo; en tanto que el salario y la posición de autoridad formaban parte de las variables no significativas. Todo indica que la relación social y moral dentro de la empresa, con el marco ético, también tiene su impacto. Aquí debemos señalar que el salario es, sin duda, una causa importante de la “satisfacción en lo que se refiere al salario”, elemento notable de un todo extenso que constituye la “satisfacción en el trabajo”.

2 Porter, L.W., E.E., “Properties of Organization Structure in Relation to job Attitudes and Job Behavior”, *Psychological Bulletin*, 1965, pags. 23-51.

3 Tannenbaum et al., *Hierarchy in Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco, 1974

En tanto que el estudio de Tannenbaum et al, se llevó a cabo dentro de organizaciones específicas, Ebeling, King y Rogers⁴ realizaron sus investigaciones a partir de datos nacionales y obtuvieron resultados distintos. Según ellos parece que la posición dentro de la organización está relacionada con la satisfacción, independientemente de la edad, del nivel profesional y del ingreso. Estos dos últimos estudios parecen sugerir que el análisis de una muestra nacional puede producir resultados diferentes a los de encuestas realizadas con empresas específicas. Desde esta dimensión vemos que el aislamiento de los sitios de trabajo para una función altamente productiva puede generar incrementos económicos y sociales, pero una insatisfacción de relación laboral con implicación familiar.

Es aquí desde donde la Bioética entra a manifestar que la relación humana se muestra desde un principio permanentemente de colaboración

Si la insatisfacción derivada de un aislamiento refleja claramente una calidad de vida en el trabajo, lamentable la satisfacción no necesariamente representa un criterio de excelencia de aquélla. Según Dolan y Arsenault, " los trabajos recientes permiten distinguir con claridad el efecto del grado de satisfacción, que no es sistemático, de aquél del grado de insatisfacción. Este último se relaciona de manera simultánea con el rendimiento del trabajador, el grado de ausentismo, la proporción de rotación del personal, así como con la frecuencia de los accidentes"⁵. Sin embargo, es aceptable creer que conforme al fenómeno de la disonancia cognoscitiva, el individuo se adapta y se acostumbra a la larga a malas condiciones de trabajo y, de alguna manera, termina por considerarlas satisfactorias.

4 Ebeling, J., King, M, y Rogers, M., "Hierarchical Positions in the Work Organization and Job Satisfaction", Findings in National Survey Dta,

5 Doland, S Y Arsenault, A., Stress,Sante et rendement au travail, Ecole des relations industrielles, Montreal, 1980.

3.2. Nivel de autonomía

Algunos autores pretenden que el trabajador siente más satisfacción si dispone de una mayor autonomía. Sin embargo, por ente autónomo se entiende al individuo capaz de deliberar sobre sus objetivos personales y actuar bajo la dirección de esa liberación. Sin embargo no todos los individuos desean más autonomía, algunos prefieren una situación de dependencia. Los resultados de las investigaciones de Abdel-Halim⁶ parecen indicar que mientras un subalterno tienda o no incline más al igualitarismo, existirá un mayor grado de relación entre el igualamiento del poder y las medidas de satisfacción. Así los esfuerzos organizacionales en la empresa con miras a adoptar un enfoque de gestión más democrático pueden parecer adecuados para algunos individuos, y no necesariamente para otros.

Numerosos factores pueden explicar este fenómeno a través del carácter de las relaciones familiares que el individuo ha vivido en su infancia, la educación recibida y su experiencia en las relaciones con algunas figuras de autoridad. Creemos que es debido a que no ha recibido el aprendizaje adecuado el que no aspire a una determinada autonomía. Una formación pertinente, e inclusive un desacondicionamiento, con frecuencia son necesarios para la liberación del individuo.

3.3. SEGUNDA INTERPRETACIÓN

REACCIONES FRENTE A LA INSATISFACCIÓN

Las reacciones del individuo frente a la insatisfacción del manejo de individualismo y manejo de puestos de trabajo satélite son similares a las propuestas por Selye⁷ frente al estrés, ya sea la lucha, la evasión o la adaptación. Así, la

6 Abdel-Halim.A.A., "Interaction Effect of Power Equalization and Subordinate Personality on Job Satisfaction and Performance", *Human Relations*, vol.32, núm 6, 1979.

7 Selye, H., *Stress sans détresse*, Les Editions La Presse, Montreal, 1974, págs. 53-74

reacción de lucha puede manifestarse en forma de una petición de queja, o incluso de una huelga, y la evasión puede ser temporal (ausentismo) situación que podría manejarse en ambientes individuales o permanente (renuncia). La tercera alternativa, la adaptación, es más compleja y se refiere a alguna forma de coexistencia con las fuerzas presentes en una situación dada. Es aquí desde donde entendemos la bioética en su mayor expresión.

Seashore⁸ ha descrito para tal efecto un modelo de disposición (*accomodative patterns*) aparte de la personalidad, la cual es bastante estable. Dicho modelo sirve para describir las diferencias y las similitudes que se deducen de los acontecimientos normales y periódicos de la vida, modificaciones que a su vez alterarán las necesidades, validando la necesidad de espacios menos individuales. Así pues, un trabajo que no es objetivamente interesante, y que sólo se efectúa como una etapa en la carrera del individuo, se puede considerar más interesante de lo que en realidad es, en virtud de la seguridad de su potencial futuro. Es el caso del experto contable o del residente en medicina. Sucede lo mismo con un empleo que implica retos al principio de la carrera, los cuales disminuyen a medida que el individuo adquiere experiencia y un mayor control de las incertidumbres.

La meta del individuo es sentirse satisfecho y la insatisfacción únicamente es un estado transitorio que se debe modificar en beneficio de la satisfacción. El individuo que no se siente satisfecho con su trabajo se cambiará o modificará la estimación del mismo; este espacio es válido cuando se goza de ambientes más sociales que unipersonales, lo cual deriva en las siguientes acciones:

- a. Modificando el entorno del trabajo. Dicho resultado se puede lograr con la ayuda de una promoción por ejemplo;
- b. Reduciendo sus objetivos. De esta manera la nueva realidad va de acuerdo con la evaluación que el individuo hará al respecto posteriormente;

8 Seashore, S.E., op.cit., 1975

- c. Por medio de una distorsión cognoscitiva. De esta manera el trabajador puede modificar la percepción que tiene de sí mismo o de la situación;
- d. Por medio de la sumisión, que consiste en aceptar la situación tal cual es, conservando siempre su amor propio echándole la culpa ya sea al prójimo o a la situación;
- e. Por medio de la agresión. Se trata de actos dirigidos hacia sí mismos (mutilación) o hacia otros (sabotaje);
- f. Por medio de la retirada. El trabajador puede modificar su escala de valores o valerse de un mecanismo de compensaciones como el que se describe más adelante.

Si el individuo se puede adaptar a diversas situaciones comprendidas en la insatisfacción de un trabajo aislado, las medidas de satisfacción generadas en ambientes grupales, sirven más para determinar la capacidad de adaptación del ser humano que la satisfacción propiamente dicha. Parece ser que para lograr una descripción realista de la satisfacción en el trabajo es necesario estudiarla en un contexto mucho más extenso; es decir, una relación con la satisfacción frente a la vida en general. Desde esta óptica la Bioética puede ofrecer una alternativa prudente.

SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO FRENTE A LA VIDA EN GENERAL

Como primera premisa encontramos que si el individuo se siente insatisfecho en su vida privada, con frecuencia encontrará una compensación en su trabajo. Por el contrario, si se siente insatisfecho con su trabajo, encontrará compensaciones en el hogar a través de sus pasatiempos preferidos, actividades sociales, etc. Como se mencionó antes, la satisfacción que el individuo siente frente a la vida en general tiene repercusiones en la satisfacción que experimenta en su trabajo y viceversa.

Después de las investigaciones con 1041 entrevistados, Near, Rice y Hunt⁹ llegaron a la conclusión de que la satisfacción frente a la vida debería conside-

9 Near, I.N., Rice, R.W. y Hunt, R.G., "Work and Extrawork Correlates of Life and Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, vol. 1, núm. 2, 1978, págs 248-264.

rarse como un concepto muy general del que la satisfacción en el trabajo sólo sería un subconjunto. Según esta perspectiva, las variables relacionadas con el trabajo tienen poca influencia sobre el concepto más general que es la satisfacción frente a la vida, y se encuentran íntimamente ligadas a la actividad de la Bioética frente al trabajo. Sus investigaciones han demostrado que las variables relacionadas con el trabajo estaban asociadas notablemente con la satisfacción en él, aunque no así con las medidas de satisfacción frente a la vida.

Los distintos elementos constitutivos de la satisfacción laboral frente a la vida se muestran en la figura 1, en la cual el círculo más grande representa la satisfacción global frente a la vida. Es interesante notar que el espacio reservado para la satisfacción en el trabajo representa una parte mínima de la satisfacción frente a la vida y que las determinantes primarias se consideran como las más fuertes y directas de un elemento constitutivo dado de la satisfacción frente a la vida.

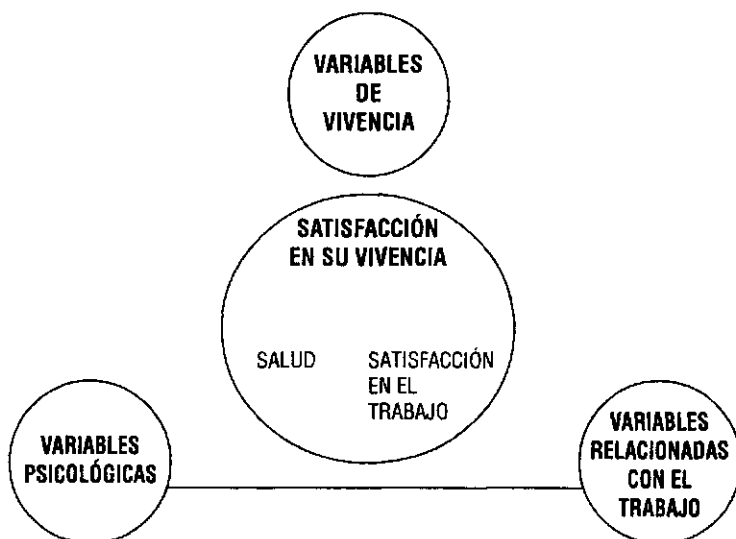
Dicho modelo de satisfacción frente a la vida está un poco simplificado y omite algunas variables importantes de la vida tales como el tiempo libre, las actividades sociales, la familia y la vida en una comunidad determinada.

De una manera contradictoria en cierta forma, y según un documento publicado por Johnson y sus colaboradores, bajo la autoridad del ministerio de trabajo del gobierno de Canadá¹⁰ la calidad de vida en el trabajo considera que una empresa es una microsociedad y que la calidad de vida que las personas experimentan en su trabajo se refleja notablemente en toda su vida".

En lo que a este trabajo concierne, podemos afirmar intuitivamente y desde la propuesta en Bioética que el entorno interno de trabajo ha de ser coherente con el medio externo. Así pues, es necesario preguntarse ¿el medio de trabajo debe ser similar o complementario al entorno social y familiar?

10 Johnston, C.P., Alexander, M. Y Robin, J. "Qualité de Vie au Travail: L'idée et son Application". Travail Canada, septembre, 19a79, pág .2 .

Figura 1. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DE LA SATISFACCION FRENTE A LA VIDA



Tomado de Near, Rice y Hunt. "Work and extrawork correlates of life and job satisfaction. Vol 1 No.2 1978".

DETERMINANTES DE NIVEL PRIMARIO

———— DETERMINANTES DE NIVEL SECUNDARIO

4. TERCERA REFLEXIÓN

CRITERIOS DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO RELACIONADOS CON LA TAREA

Los criterios de calidad de vida en el trabajo relacionados con la Bioética pueden variar de una empresa a otra y de una cultura a otra. Así pues, las empresas en donde las tareas son poco complejas y las actividades fácilmente programables, son más susceptibles de tener problemas, en cuanto al cumplimiento de valores, enriquecimiento de tareas, que aquellas en donde las activida-

des son más complejas. Además, los fundamentos que sirven para establecer los criterios de Bioética deben reflejar los valores y las aspiraciones presentes y futuras de los trabajadores.

De acuerdo con Cherns¹¹ los axiomas y valores que describen los parámetros organizacionales son los siguientes:

- La autonomía es preferible a la dependencia
- Un nivel elevado de destreza es mejor que un nivel bajo
- El aprendizaje es deseable
- Un nivel de implicación en el trabajo es bueno en tanto que el trabajo en sí y la situación en el trabajo ofrezcan posibilidades de desarrollo y realización de sí mismo.

A la luz del análisis que se efectuó de la bibliografía, para vincular Empresa y Bioética se propone una clasificación de los criterios formada por cinco categorías conceptuales entre las que se encuentran la autonomía, los factores físicos, el aprovechamiento del potencial, la identidad y la retroalimentación. Estos criterios son los que en realidad se encuentran con más frecuencia y hacen relación a la Beneficencia con el empleado.

Para la vinculación de Bioética y Empresa desde una dimensión de trabajo en ambientes unipersonales, se retoma el concepto de ética y trabajo en cuatro dimensiones que permiten entender que cada trabajador es titular de derechos y deberes.

Para comenzar a verificar el lugar de la bioética podemos ubicar cuatro dimensiones que enlazan las condiciones humanas con la Empresa.

11 Cherns, A., "Perspectives on the quality of working life, *journal of occupational psychology*, 1975."

4.1. Dimensión Antropológica

Si analizamos al ser humano en su aspecto biológico, entenderemos su dimensión corporal e intelectual, podemos concluir que el hombre está “diseñado” para trabajar. En efecto, su inteligencia le permite analizar y distinguir fines y medios. Tiene dos manos maravillosamente diseñadas para manipular la materia, para trabajar. Tiene igualmente dos miembros inferiores aptos para desplazarse de un lugar a otro. El cuerpo humano está dotado de juegos de palancas que le permiten levantar pesos, transportarlos, aplicar su fuerza física en distintas direcciones y grados de intensidad; aplicar sus sentidos a ver, oír, palpar, oler, probar. Igualmente posee una imaginación creadora capaz de idear nuevas formas de hacer las cosas y una memoria capaz de acumular los conocimientos y las experiencias adquiridas. El lenguaje articulado y el poder de escribir y transmitir mensajes utilizando varios códigos, permiten al hombre enviar órdenes a otros o comunicar conocimientos.

4.2. Dimensión Social

El trabajo humano participa de la naturaleza social del hombre, aquí toma forma de alta relación. Es contribución al bien común, es medio de comunicación con otros hombres y es ocasión de convivencia, marcada claramente por la ética. El trabajo de cada uno, es decir, su puesto de trabajo, es un nudo de relaciones de convivencia humana. Cada trabajador tiene relaciones de dependencia laboral respecto a sus jefes, relaciones de compañerismo y solidaridad con sus compañeros de trabajo, situados en niveles similares; eventualmente puede ser titular de relaciones de autoridad con otros trabajadores subordinados; potencialmente mantiene relaciones con clientes y usuarios, proveedores, competidores o personas que ejercen autoridad estatal, eclesiástica, militar, gremial, cívica, etc.

Por lo tanto, todo trabajo humano tiene una dimensión social en la cual el trabajador se puede perfeccionar mediante las virtudes de la convivencia humana

como cooperación, solidaridad, justicia, caridad, misericordia, amistad, urbanidad, patriotismo, civismo, etc.

Si se aísla el trabajador en dimensiones unipersonales con el propósito de mejorar su productividad, este esquema ético se diluye por cuanto la actuación toma forma aislada con criterio personal e individual.

4.3. Dimensión Cultural

Todo trabajo es ocasión de convivencia para que quien lo realiza, sea consumidor de bienes y servicios o los produzca. Desde ese punto de vista todo trabajo humano es parte de la cultura social, es decir, el conjunto de valores, ideas, instituciones, formas de expresión de sentimientos y pensamientos de un grupo humano. Cada trabajo es una unidad dentro de la malla de las relaciones que constituyen la cultura humana y vincula la bioética con el trabajo de transformación.

Además, muchos trabajos en el campo de las artes, las letras, del pensamiento de la educación y de los medios de comunicación, son esencialmente un trabajo cultural. Pensadores, poetas, pintores, artistas, educadores, periodistas, intelectuales e investigadores son, en esencia, trabajadores de la cultura y así su trabajo es fuente de enriquecimiento de cultura humana. En otro orden de ideas, cualquier trabajador puede contribuir con innovaciones y mejoras a los procesos y métodos de trabajo que pueden ser aprovechados por sus colegas en sus lugares de trabajo o en otros. La mayoría de las innovaciones tecnológicas son realizadas por personas que trabajan y que se planean mejores fórmulas para hacer un trabajo más eficaz y productivo.

4.4. Dimensión Ética

Lo primero son las virtudes laborales que dan calidad: laboriosidad, orden, honradez, eficiencia, creatividad, solidaridad, etc.

Cada trabajador en razón del oficio o cargo que desempeña es titular de derechos y deberes específicamente en función de su trabajo y relacionados con él. La relación **Bioética y Empresa** se refiere a los derechos humanos fundamentales más que a los derechos políticos, o civiles. Además se refiere a los derechos y deberes laborales relacionados con los anteriores, especificados en razón de las peculiaridades de cada labor. Teniendo en cuenta que no son iguales los derechos y deberes del empleador que los del empleado, ni los del trabajador intelectual que los del trabajador manual, tenemos que mirar que en todos ellos hay una dimensión ética importante conformada no sólo por la dignidad del trabajo humano, sino por los principios de justicia, beneficencia y autonomía. La dimensión ética de trabajo se constituye, pues, por la dignidad de todo trabajo honesto, por una parte, y por ser el trabajo humano fuente de derechos respecto de otros y fuente de obligaciones hacia otros. El conocimiento de los derechos del trabajo y del trabajador ha tenido un extraordinario desarrollo en los dos últimos siglos; pero no se ha desarrollado igualmente un conocimiento de los deberes.

En el mundo hay muchas declaraciones de derechos y pocas declaraciones de deberes. Este caso es claro para Colombia. Es necesario dar igual importancia a los deberes que a los derechos. Los deberes de una persona corresponden a los derechos de otras personas. Por tanto las actividades que persigan una mejora productiva o expansión, deben velar por el bien común, ubicando principios universales como los de justicia frente a principios particulares como beneficencia y autonomía.

Igualmente cabe afirmar que el problema del mundo actual ya no es la elaboración de un derecho del trabajo, sino la elaboración teórica y práctica de un derecho al trabajo, en virtud del cual los responsables de la dirección de cada comunidad humana deberán buscar las formas de organización de la sociedad y de la economía adecuadas para garantizar un trabajo digno y justamente remunerado y en las condiciones que favorezcan un desarrollo a todas las personas capaces de trabajar y con la posibilidad de hacerlo.

4.5. Tercera interpretación

PRINCIPIOS OPERATIVOS DE LA BIOÉTICA EN LA EMPRESA HACIA UNA ÉTICA ORGANIZACIONAL

A partir de la reflexión derivada de las dimensiones que enlazan las condiciones humanas con su actividad productiva, se pueden proponer principios operativos que vinculen la calidad de vida y el trabajo desde la premisa Empresa y Bioética.

En los comentarios anteriores se debe superar una ética como una cuestión de escrúpulos o como un asunto confidencial entre las personas y sus conciencias y recomendar una acción de vida. Este perfil cataloga las acciones humanas como un incidente aislado y la idea de que la empresa acepte la responsabilidad por una falla de cualquiera de sus empleados nunca pasa por sus mentes (de los dirigentes), a pesar que los ubique en ambientes individualizados, se piensa que la ética, después de todo, nada tiene que ver con dirigir una organización.

Sin embargo, la ética tiene mucho que ver con las personas y su rol dentro de la empresa, y debe ser de conocimiento para sus dirigentes, mediando la ética de mínimos y justificando la ética de máximos. Sólo en raras ocasiones la debilidad de carácter de una persona refleja la mala administración de una compañía. Es más típico, en cambio, que la práctica de negocios o en el modelo de trabajo poco ético involucre la cooperación tácita si no explícita de otros, y refleje valores, actitudes, creencias, lenguaje y patrones de comportamiento que definen la cultura de una organización. A partir de lo anterior, se considera que la Bioética, entonces, es un tema tan individual como colectivo de cada organización. Las Empresas que fallan en asumir y proporcionar un liderazgo apropiado en ambientes individualizados e instituir una conducta ética, comparten responsabilidades con quienes conciben, ejecutan y deliberadamente sacan provecho de las actuaciones indebidas de la corporación, ya sea por error u omisión debido a los ambientes aislados que se propician.

La Empresa en cabeza de un Gerente debe dar forma a la ética de su organización y crear un clima que fortalezca las relaciones y la reputación de las que depende su compañía. Los empresarios que ignoran la ética corren el riesgo de una dependencia personal y corporativa en un mundo en el que las normas y disposiciones legales son cada vez más severas y exigen una interpretación más amplia, la cual puede ser desarrollada desde la Bioética. De igual manera, privan a sus organizaciones de los beneficios de ampararse bajo disposiciones legales por las cuales se juzga a las empresas sindicadas o acusadas de algún delito, derivado de una situación aislada pero avalada por la empresa en el marco de la competitividad.

Movidas por una perspectiva indulgente, varias empresas se están apresurando a implementar programas éticos basados en el cumplimiento de ciertas normas pero alejadas del beneficio humano. Por ello se requiere que hoy sean diseñados en la propuesta por un consejo o comité de Bioética, cuyo objetivo es prevenir, detectar y evaluar la violación de las reglas y formas de trabajo. Pero ética organizacional en el marco de la Bioética empresarial, significa más que evitar prácticas ilegales y entregar a los empleados un manual de reglas; ello será una conducta ejemplar, las organizaciones necesitan acciones que vayan más allá de anunciar o imponer sanciones legales.

La Bioética basada en la integridad combina su preocupación por cumplir con la ley, con el énfasis en la responsabilidad empresarial por el comportamiento ético. Al integrar diversas actividades en las operaciones diarias, se ayuda a prevenir daños morales mientras se implantan poderosos impulsos humanos para establecer un pensamiento y una actuación dentro de la cooperación. Es entonces cuando el marco de trabajo ético deja de ser una fuerza dominante dentro de la cual las organizaciones deben operar, para convertirse en carácter gobernante en una organización.

5. CUARTA REFLEXIÓN

ÉTICA Y CULTURA DE CALIDAD EN LA EMPRESA

Además de ser una ciencia normativa de la conducta humana desde el punto de vista del bien moral, la ética es también la ciencia de las virtudes humanas y de la perfección integral. Para serlo, fundamenta derechos y deberes, hábitos honestos y actitudes positivas como alegría y optimismo y, también, ideales nobles y altruistas que inspiren esfuerzo y perseverancia como, por ejemplo, servir a los demás sin querer servirnos de ellos. Principio fundamentado en la Teoría de la Cooperación

Desde la Bioética entendemos nuestro trabajo como la oportunidad que cada uno tiene de participar en la recta ordenación de la sociedad y el medio para contribuir al progreso y elevación de nuestro país, así se estará actuando en una dimensión ética del trabajo. Crear esa “cultura” del trabajo en cada organización en el marco de una relación humana es útil para que cada quien descubra nuevas y positivas dimensiones del trabajo. Ello constituye un factor indispensable dentro de un programa de calidad total, bajo la óptica del bioeticista. Nada menos que buscar en ambientes no individuales la calidad del trabajador y conservación de su trabajo en contextos de relación grupal.

¿Y cómo lograrlo ? desde la presente propuesta con el marco de la bioética y entre los medios para lograr una cultura de calidad total que incluye una ética del trabajo podemos emplear :

- a. Elaboración de un plan de acciones de mejoramiento humano de la empresa u organización donde existan principios avalados desde un contexto amplio apoyados por los principios de la Bioética. Debe ser síntesis de la filosofía de la empresa: su misión, su visión, sus fines, sus medios, etc. La adoptan los directores y empresarios después de solicitar propuestas a los grupos que forman la empresa.

- b. Un código ético que debe incluir el Plan de Acción y las normas para orientar a quienes trabajan en la empresa o con ella. Se deben consagrar derechos y deberes de dueños, accionistas, directores, trabajadores, clientes, distribuidores y proveedores y aprobarse por los directores después de consultar a diversos grupos.
- c. Conviene tener manuales para las diversas clases de personas con información útil: historia de la organización, plan de acción, código ético, estímulos, reglamentos, etc.
- d. No olvidar que es a partir de la buena comunicación y especialmente la inducción a cualquiera que empiece a trabajar, con ayudas visuales e impresas, con énfasis en la cultura de la organización: es útil un video, proyectárselo a cada nuevo trabajador responsable del proceso de inducción.
- e. Reuniones frecuentes de todos o de una parte de los trabajadores en las cuales uno de los directores o un conferencista invitado desarrolle un tema relacionado con la ética laboral o la cultura de la empresa, por ejemplo, cada una de las virtudes laborales sin las cuales es imposible ser buen trabajador (puntualidad, responsabilidad, honradez, espíritu de servicio, laboriosidad, creatividad, orden y lealtad).
- f. Que cada empleado tenga un ejemplar del código ético de la empresa para que pueda repasarlo, cumplirlo y ejercer su derecho de pedir que se cumpla.
- g. Que los grupos de mejoramiento continuo (o círculos de calidad) comités éticos, autorregulación y otros canales de participación en la vida de la empresa tengan también la función de informar a los directores sobre aquellas situaciones, actos o procesos contrarios a la ética o al Plan de Desarrollo de la institución y que dichas denuncias sean investigadas y resueltas.
- h. Tener un programa de capacitación y perfeccionamiento que eleve la formación de cada uno y se represente en una mayor autoestima logrando vincular la Bioética como forma de vida laboral.

- i. Un programa de evaluación del trabajo con un sistema de premios y distinciones honoríficas y económicas, objeto de la competitividad en el marco de acciones con seres humanos.
- j. Ver si el sistema de remuneración podría incluir bonificaciones extralegales (distintas del salario) que vinculen el esfuerzo e interés del trabajador reflejado en resultados evaluables para contribuir al buen rendimiento de la empresa en que trabaja.

5.1. Cuarta interpretación

PRIMERAS RECOMENDACIONES

- a. Como se puede observar a partir de las recomendaciones anteriores, el contexto de la Bioética permite evidenciar algunas tendencias donde para ejercer autoridad empresarial es necesario tener autoridad moral. Esto se tiene cuando actuamos de acuerdo con principios y valores reconocidos como tales en nuestro entorno social. En el caso específico de una fundamentación en principios, la justicia, la autonomía y la beneficencia.
- b. La ética como la ciencia de las virtudes humanas o hábitos positivos permite en contextos grupales la educación de la voluntad, sin la cual no hay desarrollo humano pleno.
- c. No es posible lograr la calidad total o excelencia empresarial si no logramos crear una mística por la empresa y una ética del trabajo, por lo anterior los ambientes altamente individualizados no favorecen el espíritu de la colectividad.
- d. La inserción de la ética del trabajo bajo la dimensión de la Bioética y la mística por la organización se logra a través de la inducción del personal nuevo, la capacitación permanente (formación), la motivación, la evaluación

de conductas laborales y resultados, los estímulos o incentivos honoríficos y económicos y con base en el anterior factor, la competencia interna entre secciones o grupos.

6. QUINTA REFLEXIÓN

¿ EXISTE UNA ÉTICA UTILITARISTA PARA LA EMPRESA?

¿ Puede hablarse de la Bioética?

La ética es, desde cierto punto de vista, la ciencia del bien y del mal, la ciencia de la perfección natural del hombre desde la óptica del bien moral.

En la dinámica actual de la Empresa, sus dirigentes deben recordar aspectos del sentido común, por ello se puede recordar qué es la ética y si es una ciencia o si es una mera especulación apoyada en principios. Por utilitarismo entendemos la doctrina que considera correcto lo que proporciona la mayor felicidad general apoyado en una teoría teológica de la Ética. Se puede definir como el Ética Utilitarista el conjunto de conocimientos verdaderos y sistemáticos sobre el obrar del hombre, como ser racional y libre, a la luz de la razón y desde el punto de vista del bien. Desde la dimensión de organización, el hombre se conjuga con el sentido dinámico de la empresa y crece como ser vivo con ella. Por ello cabe el sentido de la Bioética.

Bentham¹² pedía interpretar al dirigente empresarial como un dinamizador del trabajador en el espíritu de ayudar a interpretar qué motivo puede tener un hombre para tomar en cuenta la felicidad de los demás. La ética se ocupa, por tanto, de los actos racionales y libres y de los criterios de distinción entre el bien y el mal. Surge una responsabilidad que en espacios de trabajo individualizados no es evidente. Bentham marca dos objetivos: Asegurar la máxima

12 Bentham, J., Principales of Morals and Legislation. 1996.

felicidad de un individuo y garantizar al mismo tiempo la máxima felicidad colectiva.

La ética es, desde cierto punto de vista, la ciencia humana del bien y del mal. Toda persona moral, por ser racional y libre, está dotada de conciencia moral con la cual se puede entender que toda acción deliberada y libremente consentida que vulnere los derechos de los demás es inmoral (por ejemplo la vida, la familia, la paz pública, la seguridad, la convivencia, la honra, los bienes, la salud, la privacidad, la libertad, etc.). Todos elementos objeto de un estudio por parte de la bioética. De igual manera, toda acción propia –una omisión– que implique incumplimiento grave de un deber, es inmoral y por ello condenable. Por ejemplo, las obligaciones de justicia con otras personas: cónyuge, hijos, padres, trabajadores, empleadores, clientes o deberes para con los demás, las autoridades y la conservación de la propia vida, etc. Este principio es expresado ampliamente como principio de justicia cuyos procedimientos aseguran situaciones equitativas como bienestar colectivo.

Como la ética estudia entre sus temas la noción de bien y ésta es la perfección conveniente para que un ser pueda cumplir sus fines, se sigue entonces que la ética es la ciencia de la perfección natural de las personas, o dicho de otra forma, la ciencia del pleno desarrollo del hombre, en cuanto tal, es decir, en el recto uso de la inteligencia y de la voluntad, mediante el desarrollo de hábitos positivos o virtudes de la inteligencia, como la prudencia y el amor a la verdad; y virtudes de la voluntad, como la laboriosidad, la constancia, la responsabilidad, la lealtad, la justicia, etc. Hay quienes piensan que la ética desde el principio de utilidad se puede entender como aquel principio que aprueba o desaprueba las acciones de cualquier tipo que sean, conforme a la tendencia que parezcan aumentar o disminuir la felicidad. Lo anterior supera el criterio que es sólo una disciplina de deberes. La ética también se ocupa de los derechos, de los ideales humanos, las virtudes intelectuales, las de la voluntad y de las normas o pautas para el obrar honesto. La ética es, pues, la ciencia de la perfección natural del hombre, desde la óptica del bien moral.

La Bioética es ciencia en el doble sentido de la palabra.

1. Es ciencia en sentido amplio, es decir, un conjunto de conocimientos ciertos y sistemáticos. El primero que sistematizó la ética como ciencia filosófica fue Aristóteles hace 24 siglos y la dejó en sus tres tratados: (Ética a Nicómaco, Ética a Eudemo y Ética Magna, en los cuales se organiza el saber sobre el obrar honesto y las virtudes humanas fundamentales).
2. Es ciencia en sentido estricto, porque la validez de sus tesis, normas y valores se constituyeron mediante la razón, con base en la observación del comportamiento humano y la naturaleza del hombre. Además se puede verificar su validez mediante la experiencia propia o la de las comunidades humanas, observando cuáles son los efectos y consecuencias de la conducta honesta o ética y cuáles son los resultados que produce la violación de las leyes o normas de la ética. Las estadísticas de diversos delitos y el conocimiento de casos dolorosos derivados de la violación de las normas éticas: homicidios, secuestros, tráfico de sustancias que afectan la salud, robo, extorsión, destrucción de bienes de uso público, terrorismo, son ejemplos de los resultados de la violación de las normas éticas. Por el contrario: el cumplimiento de los deberes propios y el ejercicio responsable de los derechos produce como resultado la paz, la justicia, la confianza y el respeto mutuo. Por ello se puede entender la Bioética como fundamentos de principios.

Cuando el positivismo lógico estaba de moda (en nuestro medio algunos prefieren seguir a la penúltima moda), se afirmaba que sólo era ciencia digna de una cátedra universitaria aquella que podría probar sus tesis a través de la experiencia. La ética pasa la prueba y hoy la Bioética se consolida.

La pretensión del positivismo de que solo es científicamente verdadero lo que se puede demostrar por la experiencia, es una afirmación que no se puede demostrar por la experiencia; por eso ha sido derrotado en los predios de la lógica, la filosofía de las ciencias, la epistemología y la gnoseología.

Desde la bioética y sus Comités, se considera que al ser el hombre el único ser que se interroga sobre el bien y el mal de sus actos, existe un espacio para

la ética entre las ciencias humanas normativas. La psicología estudia el comportamiento del hombre y su interpretación, pero no tiene por objeto formular normas morales.

Una ética para la empresa, además de contenidos válidos para los seres humanos, que constituyen la ética general, se ocupa también de precisar derechos y deberes de los grupos que forman la organización (accionistas, directores, empleados, clientes, proveedores, distribuidores, acreedores, vecinos, comunidad local, regional, nacional e internacional, autoridades estatales, competidores, gremio, etc). La Bioética también debe incorporar en sus acciones el plan de desarrollo empresarial, normas de convivencia, de tutela de los derechos y deberes. En un Plan de Desarrollo se deben incluir aquellos valores que deban regular las relaciones internas y externas. Por todo lo dicho es legítimo hablar de una Bioética empresarial como una ética especial que se refiera a valores y principios de la empresa, derechos y deberes de los que la conforman y las normas que deben regir las relaciones entre los diversos grupos de personas.

6.1. Quinta reflexión

VIRTUDES BASICAS DE UN DIRECTIVO EN EL MARCO DE LA BIOÉTICA

Las cuatro virtudes fundamentales para un directivo de cualquier organización en el marco de la Bioética son: La prudencia para decidir y ejecutar; la justicia para obrar en beneficio de no discriminar a los hombres de la vida social y tratarlos con igual consideración y respeto; la fortaleza para persistir en el esfuerzo y luchar por los objetivos y la moderación o templanza para actuar tanto en lo objetivo como en lo externo y poder tener autoridad moral ante los demás.

En Bioética se puede interpretar cada una de estas virtudes fundamentales que también son necesarias para cualquier persona que desee perfeccionarse

como ser humano. La Ética es la ciencia de la plena realización de la persona humana entonces no existiría sin la educación de las virtudes y de la voluntad. Hoy en esta interpretación vamos a hacer una breve descripción de cada una:

La prudencia es el hábito de valorar los actos proyectados o las alternativas a escoger, desde el punto de vista de su eticidad u honestidad y también de su viabilidad y pertenencia.

Este hábito que radica en la razón práctica se forma por el ejercicio de acciones propias de esta virtud. De lo dicho se desprende que hacen parte de la virtud de la prudencia todos aquellos juicios que hacemos sobre cuál objeto escoger (estrategia) y cuáles medios emplear (táctica), respetando los principios fundamentales de justicia, autonomía y beneficencia.

La justicia como virtud en el marco de los principios de la bioética es el hábito de reconocer a cada uno lo suyo, lo que le corresponde según sus derechos, sus aportes o sus méritos. Esta virtud regula las relaciones de una persona natural o jurídica con sus integrantes (justicia distributiva) o con sus relacionados por vínculos de prestaciones y contraprestaciones, o con las autoridades (justicia legal) o con el bien común (justicia social). Además pertenece al nivel uno de los principios y se ha caracterizado como principios universales o de bien común.

La fortaleza en el marco de la autonomía, es el hábito adquirido que nos ayuda a soportar factores adversos, persistir en el empeño, acometer proyectos difíciles pero realistas y honestos y perseverar en los buenos propósitos y en la práctica de las virtudes. Este hábito radica en la voluntad y es esencial para la educación de la misma.

Finalmente, la virtud de la moderación en el marco de la Beneficencia es el hábito de usar recta y prudentemente nuestros sentidos e instintos y de los bienes propios y ajenos. Esta virtud incluye la moderación en el comer, el beber, el descansar, el trabajar, el acumular bienes, en el hablar, en el divertirse, incluso en el disfrute de bienes honestos y lícitos.

7. SEXTA REFLEXION

ÉTICA Y EMPRESA

La Bioética se fundamenta en:

1. La naturaleza del hombre como ser racional, con conciencia moral (capaz de distinguir el bien y el mal, el derecho y el deber, la ley moral): ser social o ser-con-los-otros, respecto de los cuales cada quien tiene derechos y deberes de naturaleza ética; ser libre (autónomo), capaz de elegir entre varias alternativas incluyendo opciones antiéticas, aunque en el caso de elegir, éstas violan la ley moral que encuentra grabada en su conciencia.
2. Se fundamenta también en la existencia de la ley natural o ley moral natural que nos ordena como mandato principal obrar el bien y evitar el mal, y cuya unidad y generalidad en todos los pueblos y épocas se pone de presente en códigos y leyes que prohíben ciertas conductas, castigan la violación de ciertas normas para fundamentar y tutelar derechos y deberes de las personas individuales y colectivas. Tal unidad o uniformidad en las leyes de los pueblos desde el Código de Hammurabi, con una antigüedad probable de 2.500 años, hasta los códigos penales que prohíben ciertos actos con el carácter de delitos o las constituciones políticas escritas en nuestros días, con su contenido de derechos humanos o naturales que son la expresión de la dignidad de la persona humana.
3. El supremo fundamento de la ética.

Voltaire afirmó que era necesario que existiera otra vida donde la justicia se restablezca porque en la vida presente la justicia era muy imperfecta.

Es muy difícil pretender un orden ético objetivo que fundamente la convivencia pacífica y el progreso moral de los pueblos y no se admite la y de la vida en sus diversos escalones hasta llegar al hombre. Hoy la ciencia sumi-

nistra pruebas racionales y objetivas que permiten entender la Bioética como forma alternativa de vinculación de una ética para la vida en un escenario laboral.

7.1. Sexta interpretación

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: LA HORA DE LA SOCIEDAD CIVIL

Cuando estamos descubriendo que los derechos sociales y culturales de las personas son un listón del principio de justicia, por debajo del cual se puede caer y cuando nos damos cuenta que políticamente no pueden ser satisfechos y protegidos, porque nuestro mundo político no está preparado para ello, es el momento en que las empresas si quieren tomar en serio a todos los afectados como interlocutores válidos, no van a tener más remedio que asumir también sus responsabilidades en la protección de los derechos económicos, sociales y culturales de todos los individuos.

Porque, si están implantadas en la sociedad, donde a todos se les dice que se tienen como interlocutores válidos, y en esa sociedad los ciudadanos no son tenidos como tales y la necesidad o parte de la necesidad para poder ser tenidos por tales puede ser resuelta por las empresas, habrá que tratarlos como interlocutores, no instrumentalizarlos, quiere decir que hay que asumir su cuota de responsabilidad, cuota que hoy en día los Estados no pueden llevar por sí solos. Parece que es la hora de la sociedad civil y esta era una de las cuestiones por las que se está. En La sociedad civil somos los actores en escenarios válidos, los ciudadanos somos los actores de hecho. Por eso, respetar como interlocutores válidos querría decir llegar a incorporar al proceso dialógico, también desde la empresa, a todos a quienes en este momento no son tenidos como interlocutores válidos en el escenario de la empresa.

Lo que dice la ética dialógica es que todo ser humano no es un interlocutor potencial por eso hay dirigentes de empresa y trabajadores, pero

desgraciadamente hay un abismo entre los interlocutores potenciales y los interlocutores reales. A la hora de la toma de decisiones en cualquier ámbito que se vaya a considerar, los interlocutores o proponentes de esta discusión como que no tienen nada que ver con los afectados, todos los afectados son interlocutores potenciales pero a la hora de la verdad solamente se llama a dialogar a unos interlocutores que son los que toman sus decisiones sin tener en cuenta al resto. Aquí cabe nuevamente el cuidado frente a los compromisos de un trabajo individual o trabajo grupal. La tarea sería, tanto a nivel político como de sociedad civil, ir haciendo que los interlocutores potenciales se conviertan en interlocutores reales. Esto quiere decir también que es necesario elevar el nivel material, elevar el nivel cultural porque si no, no hay interlocución posible.

Y qué mejor momento para que pasemos ahora de lo potencial a lo real y empecemos entre los especialistas en Bioética los procesos dialógicos.

LA EXPERIENCIA Y EL MITO DEL HOMBRE NUEVO

El sueño totalitario por excelencia de nuestro siglo, que todavía de vez en cuando se sigue repitiendo más o menos con un tono religioso como algo positivo, es el mito del hombre nuevo, del hombre que no tiene memoria ni voluntad, ni todas las reservas aparentemente viciosas propias de la experiencia y la tradición acumuladas que hacen que las personas no sean fácilmente manejables. El mito del hombre nuevo en el terreno laboral bajo la óptica de la Bioética busca guiar a personas que no tienen ningún tipo de experiencia, como los jóvenes graduados que no tienen enormes exigencias económicas porque apenas están comenzando y que no presentan mayores resistencias a la autoridad porque después de todo no han conocido otras cosas y creen que todo lo que se les impone debe ser así porque siempre ha sido así; no conocen otras situaciones ni otras formas de administración ni de ejercicios de autoridad. Por eso, identifican las bondades de participar en ambientes laborales grupales, sobre ambientes laborales individuales.

La decadencia del concepto de experiencia como rutina, el miedo a la experiencia como reto diario y permanente, el deseo de que las personas que tienen experiencia en lugar de ser vistas como personas positivas, como gente valiosa, sean vistas como individuos con resabios que deben ser aislados, de los cuales es necesario liberarse cuanto antes porque son fuente de problemas, es una de las características más peligrosas de la industria y de la sociedad moderna. Quien aporta nuevas ideas es visto como rival de su Jefe Inmediato, por eso se le ubica en ambientes aislados “y altamente productivos”.

Pero ¿Cómo podría evitarse en el terreno de la empresa la decadencia del concepto de experiencia y participación? De manera indirecta, esta pregunta nos lleva a ocuparnos de la deontología de la empresa. Pero antes puede plantearse una posible respuesta: el sueño, el diseño imaginario para evitar dicha decadencia, es aunar a la perspectiva de la institución una perspectiva que efectivamente puede ser taylorista, funcional y atenta a las nuevas tecnologías, la dimensión de la persona, que es donde se encuentran la experiencia, la memoria enriquecida, la iniciativa y la creatividad, entre otras características. Por supuesto, esta propuesta ya es una primera aproximación a los principios deontológicos de la empresa, en cuyo aporte la Bioética tiene un claro fundamento, a aquellos funcionamientos que se le pueden exigir a una empresa para que exista un auténtico respeto laboral entre sus trabajadores.

Entre dichos principios fundamentales de la Bioética se encuentra la comunicación, es decir, la capacidad esencialmente humana de escuchar, respetar y fomentar que los demás hablan, de cambiar opiniones con ellos. La autoridad es otro principio deontológico que puede pedírsele a las empresas. La palabra autoridad proviene del latín *auctoritas*; es decir, de lo que estimula o ayuda a crecer. En este sentido, la autoridad que tiene un padre sobre su hijo no es simplemente su vocación de mando ni su capacidad de dar órdenes, sino su aptitud para facilitar y potenciar su desarrollo. Lo mismo puede decirse de los directivos de una empresa: su autoridad es la capacidad que tienen de despertar, aumentar y de hacer crecer lo que existe en el trabajador.

También se encuentra la motivación, pero no la motivación que se limita a alentar la supervivencia del empleado, a estimularlo con el garrote y la zanahoria, con la amenaza de la destitución de un mercado muy abierto repleto de personas que están dispuestas a ocupar su cargo con o sin experiencias, ni con el aliciente de elevados salarios. La motivación como principio deontológico se refiere a la sensación de utilidad del empleado en un ambiente grupal y el modelo ético que se deriva de sentir la dimensión creativa en su trabajo y de saber que está aportando algo, que está formando parte de una empresa no solamente en el sentido económico sino también en el sentido social y de formación de comunidad. Es aquí donde un ambiente grupal, prima sobre un ambiente individual. Para la empresa, entonces, la motivación debe propender a la formación de comunidad más que a la potenciación económica de su grupo. Dos casos prácticos de este principio motivacional son las empresas japonesas y alemanas, en las cuales se hace gran énfasis en los aspectos comunitarios de la empresa y en la idea de motivar a los trabajadores con una sensación de obra común, de proyecto compartido y de lealtad a las personas o a las ideas. Cabe destacar que ya de por sí la capacidad de formar sociedad es un principio deontológico que hoy comúnmente llamamos responsabilidad social.

El hecho de aislar para “Mejorar la concentración e incrementar la productividad” sería razonable, sin embargo se considera que naturalmente es bueno crear bienes, pero es aún mejor colaborar en la creación de comunidad, en la creación de una sociedad armónica. En otras palabras, la responsabilidad social de una empresa significa que ésta asuma de manera decidida una posición a favor de la educación en ética y vida, al lado de la lucha no ya contra los hechos puntuales que muestran el doloroso rostro de la miseria y de la pobreza, sino también contra sus causas, contra las estructuras que de alguna manera reproducen eternamente los mecanismos de la pobreza. La asunción de esta posición no significa que la empresa renuncie a sus beneficios o a la potenciación y creación de espacios económicos. Simplemente es aceptar que si en una sociedad el conjunto de sus empresas y la calidad de vida en sus trabajadores no se une en torno a la responsabilidad social, en el corto plazo la situación podrá ser favorable, pero a largo plazo sería ignorar la catástrofe que se avecina

cuando la mayoría de la sociedad se debate diariamente en condiciones extremadamente difíciles de subsistencia o en su defecto la labor productiva se deriva de una acción individual, donde la labor de enseñanza solidaria por parte del grupo desaparece.

Los principios que se han mencionado y que relacionan la Bioética son lo que podríamos llamar la deontología hacia el interior y hacia el exterior de la empresa. Son estas deontologías en un espacio amplio de la Bioética las que permiten que la empresa esté del lado de la armonía en la sociedad, evitando acentuar el desgarramiento propio de la entropía social, producto del interés individual. Una empresa con responsabilidad social está a favor de contrarrestar los aspectos negativos que propenden por el caos y a favor de volver a atar los lazos sueltos y de potenciar todas aquellas tendencias positivas en la sociedad que no han sido apoyadas lo suficiente.

8. SÉPTIMA REFLEXIÓN

EL CONSECUENCIALISMO

Si el mundo productivo actual busca olvidarse de la función social de la empresa y aborda al ser humano a trabajar en ambientes aislados, cómo se pueden medir las consecuencias de un trabajo unipersonal y ¿Hasta qué punto las buenas ideas y las buenas intenciones pueden tener buenas consecuencias? Esta es una de las preguntas centrales que toda empresa para atender cuando inicia cualquier proyecto debe hacerse y surge como una pregunta válida para un Comité de Bioética. De hecho, existe una doctrina de reflexión moral que se llama el consecuencialismo, dedicada a estudiar las consecuencias de las ideas y acciones aparentemente buenas. Por ejemplo: uno de los casos más estudiados por esta doctrina es la política de protección a favor de la madre soltera negra del presidente Johnson en los Estados Unidos. En principio, la idea es excelente y está orientada por una intención magnífica: es lo que a primera vista podríamos llamar algo positivo. Sin embargo, con el tiempo y si los sociólogos no mienten

esta idea positiva produjo consecuencias indeseadas; para conservar sus ayudas, las mujeres negras rehusaban el matrimonio y preferían mantener su condición de madres solteras; algunos hombres especialmente laboriosos y combativos se dedicaron a vivir a costa de los subsidios de las mujeres, sin tejer verdaderos lazos familiares. En suma, una medida tendiente a generar bienestar terminó deteriorando aún más la estructura familiar de las negritudes en contextos laborales aislados, con las consabidas consecuencias de incremento de los niveles de delincuencia y de disminución de su capacidad de defensa grupal, contraria a la protección y promoción de sus propios derechos, cosa que sí hacen los vietnamitas, chinos, coreanos y hasta hispanos en los Estados Unidos.

Entonces, el consecuencialismo nos dice que las buenas ideas siempre deben ser contrastadas con las acciones que generan para corregirse o complementarse, de tal manera que lo que había empezado con buena intención no se convierta en un problema más grave del que se quería resolver.

La Bioética aplicada a la empresa no se limita a tratar los principios generales o fundamentales desde una óptica moralista. Esta parte dimensiona la ética general o fundamental. La Bioética que interpreta a la empresa genera una ética profesional, sin embargo, al entender la empresa como una organización viva que se desarrolla, que crece e interactúa, retomamos el espacio de lo vital, de la vida y de la bioética. En el contexto de una ética profesional entendemos reflexión sistemática sobre las normas morales que regulan el comportamiento en la actividad profesional, en ambientes grupales e individuales, pero hoy a partir del modelo de empresa dinámica, es ella y sus directivos los que actúan frente a un grupo de seres humanos. Cuando se entiende la ética desde el trabajador y su calidad de vida se crea un código moral de la profesión, evitando que las profesiones se conviertan en un mecanismo de status, prestigio social y poder económico, pero desde la empresa en el contexto de comportamiento se genera un fundamento que invoca los principios de justicia y autonomía para el logro de unos resultados organizacionales, personales, familiares y sociales.

En esta práctica social la Bioética en la empresa puede garantizar en sus empleados varios aspectos positivos, los cuales pueden ser considerados en Comités, como son:

La conciencia de la responsabilidad social que tiene la organización y sus profesionales frente al servicio desarrollado y lo cual es producto de una intermotivación.

El compromiso público de observar las normas morales que la organización juzga necesarias para el logro de un ejercicio profesional y productivo irreprochable.

El sentido de solidaridad entre todos los miembros de la organización con el fin de evitar perjudicarse unos a otros.

Frente a lo anterior, encontramos aspectos negativos que ensombrecen las buenas intenciones y desde donde la bioética debe aparecer en acción, como es la de tolerar un número mayor de ambientes individuales.

Las posiciones de privilegio y superioridad que van generando convivencia de impunidad en la justicia y de autonomía moral en la organización y la persona frente a la sociedad.

Bioética y Empresa, el nuevo escenario, busca concientizar a gerentes y empresarios sobre la gran responsabilidad que hoy se deriva de su proyecto y gestión, por cuanto hay un momento crítico del modelo administrativo que viene concentrándose en el talento humano como factor de dinamización y cambio. Sin embargo se observa que cada vez más empleados son alejados de sus actividades laborales en los sitios de trabajo, lo cual deriva en una actuación menos colaborativa con otros seres humanos.

Si la empresa busca el bienestar de sus colaboradores generando un ambiente de relaciones interpersonales, trabajo en equipo, respeto hacia los demás, la

Bioética como mediadora de la relación con el otro y con la organización debe generar más pautas para la sana convivencia, en un espacio de alta colaboración y cooperación.

Hoy lo preocupante es que un número alto de trabajadores, han sido desplazados a sitios de trabajo en sus hogares, con el propósito de magnificar la producción que se desprende de un manejo de horario más libre pero más responsable, situación que afecta la relación familia como eje de una sociedad. La empresa aparentemente se beneficia, pero la familia se deteriora, toda vez en casa los horarios de trabajos son más amplios, máxime cuando esa empresa virtual no tiene tiempo ni espacio, por lo cual hay que hacer un seguimiento minucioso el cual obstaculiza una relación familiar y humana. El trabajo en equipo pierde su dimensión al exigir una gran especialización en las cosas técnicas.

Durante mucho tiempo y como producto de un nuevo estilo gerencial, se habló de talento humano y de los grandes paradigmas que se develaron alrededor de este modelo, donde la familia fue uno de los factores más importantes en la motivación y compromiso laboral, lo cual repercutía favorablemente en el emponderamiento de los empleados hacia sus empresas. Hoy en cambio, se busca afanosamente espacios más individuales, jornadas autodirigidas para desarrollar indicadores de alta calidad.

La gran preocupación de la Bioética es encontrar la creación de puestos de trabajo individuales de un grupo de profesionales aislados quienes a pesar de ofrecer servicios profesionales que aseguren a los dueños de la empresa ingresos económicos elevados y poder, no generan un espacio de beneficencia en el aspecto personal.

Si bien es cierto, la productividad es un valor humano y social, desde la bioética se puede interpretar esta sencilla razón en término que los bienes proporcionados por la naturaleza para la supervivencia de la especie humana son limitados y resultan cada día más escasos. El hombre quiere sobrevivir y

quiere hacerlo en comunidad por lo que se une a otros seres humanos en un afán por producir los bienes necesarios como alimentos, vestidos, vivienda, medicamentos, instrumentos, etc. El simple cultivo del campo para proveer los elementos más elementales ya es producción, desde ahí hasta la sofisticación en tecnología abre el espacio para que el hombre se ubique frente a una empresa ofreciendo sus capacidades, posibilidades técnicas y destrezas para generar bienes y productos en beneficio de la sociedad. En esta dimensión si el hombre es facultado para generar bienestar a una sociedad, no se le debe ubicar en el aislamiento.

La creatividad para la empresa no está ligada a proceso de individualidad, sino que se genera en términos de suplir necesidades evidenciales en un contexto comunitario.

En estos tiempos el capital y la economía han llegado a fetichizarse en nuestra sociedad y por ende es la empresa creando una nueva religión, por ello debe retomarse la bioética como defensora de la justicia social para evitar que la empresa y sus empleados protagonistas se dobleguen ante las necesidades impuestas sin justificación real, por ello genera una cuota de alto sacrificio más que profesional humano.

8.1. SÉPTIMA INTERPRETACIÓN

DEL RECURSO AL TALENTO HUMANO: “LA NUEVA MISIÓN DE LA BIOÉTICA”

Los mejores resultados del mejoramiento continuo se alcanzan cuando nos preocupamos del desarrollo personal de cada trabajador. En general se habla del recurso humano, y se dice que es el activo más valioso y realmente se le trata como un recurso que se puede mover de un sitio a otro, que se puede manejar a voluntad; en algunas empresas tristemente se le convierte en un recurso físico más que cumple una función determinada dentro de un proceso productivo.

Al contrario, el desarrollo personal significa que se está utilizando el talento humano, o sea, su creatividad, inteligencia, capacidad de aporte en la solución de los problemas, capacidad de decisión; en otras palabras, se les hace partícipes en el manejo del proceso y se les faculta (empowerment) para que aporten todo el potencial de inteligencia que poseen, pero que en la mayoría de las ocasiones es desaprovechado.

MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

El compromiso de la gente con la empresa se genera a partir de las acciones de esta última. Este compromiso significa: “comprometerse con otros en pro de la misión de la empresa”. No es un compromiso individual sino de todos, requiere que la empresa difunda su misión de modo que todos la entiendan, la compartan y genere acciones para hacerla realidad.

Obtener avances firmes en estos puntos requiere que la empresa se guíe por unos valores que tengan en cuenta a los clientes internos y externos; también exige relaciones laborales armoniosas y confianza mutua basadas en el respeto y la colaboración. Esto permitirá que los empleados participen en la solución de problemas y facilitará la comunicación de doble vía facilitando la acción en ambientes menos individualizados.

Un punto importante para mantener motivado a un empleado es el trato justo y el reconocimiento de su trabajo. En este punto se cometen muchos errores; cuando el empleado cae en una equivocación, la reacción del jefe es llamarle la atención, sancionarlo o despedirlo, pero cuando hace bien su trabajo se le dice: “para eso se le paga”, y se olvida que la naturaleza del ser humano exige reconocimiento por sus actividades, no solo de tipo económico sino de tipo personal por la comunidad, independientemente de la relación laboral. Otro punto sería el no enviarlo a sitios de trabajo aislados ajenos a la interactividad humana, de lo cual se derivan los principios éticos. Cada empresa debería concertar con sus empleados la mejor forma de ofrecer estímulos y

reconocimientos por el trabajo bien hecho. Edward Deming dejó a los japoneses una útil herramienta que permite avanzar en firme hacia un mejoramiento continuo aplicado tanto a los procesos como a las relaciones con los empleados; se trata del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).

En uno de los cuadrantes aparecen la planificación de las mejoras determinando los objetivos, metas y estrategias. Éstas llevan implícitos los valores y las normas que se derivan en un espacio ético. Para hacer realidad estas mejoras ya planeadas es necesario capacitar y educar a la gente que las va a aplicar y luego sí ponerlas en práctica.

Con una visión desde la Bioética las mejoras deben ser observadas cuidadosamente; la verificación de las mejoras se hace a través de controles visuales que el marco de lo ético y lo moral permitan medir el grado de mejora obtenido y contrastado con otros empleados quienes autoregulan el proceso y generan nuevos indicadores, no solo productivos sino emocionales.

El final de este ciclo se da cuando se hacen ajustes o se asegura la mejora estableciendo estándares para continuar, en forma constante, con la aplicación del ciclo. Por ello, no se puede manejar en ambientes individuales.

Para finalizar, basta recordar que el mejoramiento continuo con una motivación de vida y calidad en el trabajo, es un modo de vida que impulsa a mejorar hoy lo hecho ayer. Si se trabaja primero en el “mejoramiento continuo del talento humano”, será posible observar saltos positivos hacia la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

9. CONCLUSIONES

A manera de conclusión, los dilemas de la empresa frente a la responsabilidad dentro del marco de la Bioética, exige iniciar un proceso sobre la condición humana como horizonte para una condición de vida derivada de un trabajo digno.

Ser humano con calidad de vida en el trabajo es revisar en el marco de la autonomía dos vectores: Competencia (especialidad, destrezas, Know How) y autenticidad (identidad, carácter, actitud). Cuando las empresas y las personas se estancan, tienden a aplicar con más fuerza sus competencias, la resolución de esta paradoja exige algo así como una transformación evolutiva de quiénes somos, cómo nos comportamos, cómo pensamos y lo que valoramos en un ambiente de relación biológica con la naturaleza.

Experiencias que se pueden derivar de la responsabilidad de la bioética en la empresa sería generar un alto grado de comunicación con el propósito de alcanzar resultados significativos que transformen y generen una construcción de puentes para el logro del bienestar humano en el contexto del respeto a la autonomía y la justicia enmarcado en pensamiento bioético.

El nuevo escenario para una sociedad multicultural donde la gente sea el activo más importante, establece un vínculo entre relación de utilidades y valores humanos desde nuevos frentes que establecen puentes de la bioética y la empresa.

La calidad de vida en el trabajo generará una nueva economía como forma de nuestro desafío existencial que se aleja de las polaridades.

Para la empresa se define una visión lo que genera acciones innovadoras en contextos de futuro con más contacto en la estructura de la conciencia humana y el potencial creativo frente a la naturaleza y en protección como garantía de supervivencia. Además se debe interpretar la variable realidad como espacio contrario a la visión, el hombre vive en una realidad luchando cuerpo a cuerpo con situaciones que se generan en la empresa, obstaculizando una visión.

Para la Bioética se apoyan acciones en la ética por lo que se requieren valores humanos básicos de integridad, amor y significado. Esta dimensión representa el nivel más alto del desarrollo no regido por el miedo o el placer sino por los principios. El valor como fuente insustituible de la voluntad implica la capacidad de hacer que las cosas sucedan.

El valor incluye la defensa (capacidad de tomar posición) como la responsabilidad personal y la confiabilidad.

La fusión Bioética y Empresa, asume una responsabilidad de hacer que los seres humanos como trabajadores implementen estrategias de calidad de vida, para no optar por lo que la sociedad y el azar hacen de las personas, sino porque somos nosotros los que escogemos y elegimos acciones más comprometidas con la vida y su futuro como producto de la voluntad.