

de la empresa. Este ambiente fue definido como una red de valores y prácticas que afectan las condiciones para el bienestar en el trabajo y el carácter de los trabajadores. En este sentido la investigación se redujo a los aspectos puramente internos de la empresa, de acuerdo con el modelo de Goodpaster (1989). Durante su desarrollo encontramos dos elementos que son dignos de ser tenidos en cuenta: 1. Que una indagación sobre ética en las empresas se enfrenta a una dificultad no prevista, pues, en general, los empresarios la rechazan. Este rechazo es producto de graves malentendidos sobre el concepto de ética, entendida como sermón, culpa, regaño y mala conciencia, debido a que la ética se confunde con lo legal, es subjetiva, relativa y pertenece al fuero interno y personal de cada uno. Tampoco resulta relevante para ellos la diferencia entre ética y moral. 2. Que el contexto exterior, excluido intencionalmente de la indagación, juega un papel fundamental en el ambiente moral.

Primera parte

Comentarios de empresarios e instrumentos de análisis

Una visión particular de los asuntos éticos

En esta parte incluimos los resultados de un grupo focal realizado con estudiantes del MBA de la Universidad Icesi, todos empresarios de la región, que aportaron sus observaciones y críticas a la propuesta de investigación. Sus comentarios, fruto de un ejercicio de reflexión, fueron motivados por la presentación del proyecto por parte del equipo investigador. Los asistentes consideran necesario analizar el trasfondo del problema de despedir empleados por consideraciones de rentabilidad, toda vez que ésta se liga a la permanencia de la organización.

Las preguntas formuladas sobre aspectos éticos generan, de entrada, rechazo, evitando lo que el ejercicio del grupo focal buscaba: abrir las puertas de las empresas a fin de poder realizar la investigación.

A continuación algunas de sus apreciaciones sobre el proyecto.

* Los empresarios hacen análisis costo-beneficio y no se van a enfrascar en el tema ético cuando deben tomar decisiones para buscar costos más bajos.

* La ética no juega en estas cuestiones porque se trata de decisiones que es necesario tomar con los parámetros y circunstancias de la organización.

* ¿Por qué hay que justificar ante los demás la desvinculación de empleados?

* Los temas de relevancia ética serían la evasión de impuestos, contratos fraudulentos en los cuales se esconde parte del pago, etc.

* La investigación pretende mostrar que despedir empleados no es tan fácil, que no basta pensar solo en el beneficio para la organización sin pensar en la gente.

* El estudio debe ser clandestino, es mejor no preguntar de frente.

* La investigación mira más las consecuencias de las decisiones para el empleado y no desde la perspectiva del empresario. Deberían considerarse ambos enfoques.

* La ética es una cuestión subjetiva, luego ¿por qué habría de no ser ético despedir a alguien?

* Lo ético es obrar y tener la conciencia tranquila.

* Faltar a la ética sería desvincular empleados sin pagar las prestaciones. Mientras se cumpla con la ley se obra bien porque lo ético depende de cada persona y de cada situación.

* ¿Por qué habría de no ser ético promover a un hijo o familiar para un cargo si lo que se gana es confianza?

* Es necesario definir el concepto de ética y luego decir qué se busca porque el empresario podría creer que se pondrá en una lista negra.

* Es difícil que los empleados digan abiertamente lo que piensan, por temor a la represalia. Es necesario manejar de forma anónima la información que se suministre.

* Los resultados de hacer la investigación en los niveles alto, medio o bajo serían distintos pero se podría abordar en cualquiera. Solo basta precisar mejor qué es lo que se persigue. Lo que sí cambia es la percepción de la gente según en el nivel en que se encuentre.

* Sobre el lenguaje, sería más digerible hablar de clima organizacional.

Instrumentos de análisis y recolección de información

Los siguientes son los instrumentos de recolección de información y de análisis para el desarrollo de la investigación, que posibilitaron la construcción de los casos de ética empresarial que se presentan en este trabajo.

Historia

* Cambios en la administración (variación del organigrama en los distintos momentos).

* Cambios en el mercado.

* Cambios tecnológicos (qué productos/servicios específicos producían y cómo fueron variando).

* Cambios en la ubicación física de las personas y las plantas.

Cambios en el tamaño

* ¿Cuánta gente quedó y con qué perfiles?

* Manejo de los retiros (cuál era el conducto regular, *Outsourcing*).

Valores de la organización

* ¿Cuáles son? (Innovación, servicio, estabilidad, formales e informales).

* ¿En qué se diferencian de los de otras compañías?

Documentos existentes

Énfasis en clima.

Identificación de personajes claves para entrevistar

- * ¿Quiénes participaron en las decisiones?
- * ¿Quiénes eran más cercanos a la persona en cuestión?

Caracterización personal y sociodemográfica de los entrevistados

- * Nombre, edad, profesión, universidad de la que egresó, estado civil, hobbies, deportes, asociaciones de las que forma parte.

Historia laboral

- * Año de inicio de labores, años de trabajo, cargos desempeñados y tiempo de duración de los mismos.
- * ¿Cuáles de los valores de la empresa le parecen más importantes?
- * ¿En qué periodo de su vida laboral se ha sentido mejor en la empresa (calidad de vida)?
- * ¿Cómo ha afectado su estado de ánimo el mayor o menor éxito económico de la empresa?

Vínculos con el caso concreto

- * Relación laboral y personal con la persona despedida o promovida.
- * ¿Cuándo se enteró de la decisión del despido o promoción de X?
- * ¿Quién se encargó de informarle sobre la decisión?
- * ¿Usted formaba parte de algún equipo de trabajo del cual X formara parte?
- * ¿Cómo reaccionó el equipo ante la promoción o despido de X?

-
- * ¿Cómo era el ambiente de trabajo al momento de conocerse la decisión?

- * ¿Con la salida o promoción de X usted percibió algún cambio en el ambiente de trabajo?

- * ¿La decisión afectó su rendimiento laboral o el del equipo de trabajo al que usted pertenecía en ese momento?

- * ¿Usted sintió que la forma en que se llevó a cabo la decisión era coherente con las políticas y valores tradicionalmente defendidos por la empresa?

- * ¿Cómo fue su desempeño las semanas siguientes a la salida o promoción de X?

- * ¿Se modificó de alguna manera la percepción que usted tenía de las personas que tomaron la decisión después de la misma?

- * ¿Usted o alguno de sus compañeros emitieron juicios sobre la decisión? ¿Qué tipo de juicios?

- * ¿Cómo define usted el bienestar en el trabajo?

- * ¿Qué dice el reglamento de trabajo sobre las causales de despido o promoción?

- * ¿Qué entiende por calidad de vida en el trabajo?

- * ¿Qué entiende por ambiente moral?

- * ¿Qué entiende por ética?

- * ¿Cómo se han desenvuelto las relaciones con sus compañeros de trabajo, antes y después de la decisión?