



Perversión de valores

Palabras clave: Crisis de valores.

Key words: Business Ethic.

Resumen:

Definir y catalogar antivalores a nivel empresarial es tan difícil como definir y catalogar los valores.

Abstract

Defining and cataloging what goes against our values is as hard as defining and cataloging the values themselves.

Los valores, a nivel organizacional, están de moda y se publicitan mediante formulaciones con componentes que parezcan atractivos, pero como hay valores positivos y negativos, resulta engañoso, sobre todo cuando lo negativo se nos presenta como positivo: el concepto "bien" no significa lo mismo para todos. Definir y catalogar antivalores es tan difícil como hacerlo con los valores.

Actualmente, con cierta frecuencia, aparece el tema de los valores y me asalta la idea de que se están manejando determinados antivalores/contravalores como si fueran verdaderos valores: la mentira, astutamente mane-

jada, se convierte en habilidad, presumiendo ser más inteligente el engañador que el engañado; la hipocresía se viste de simpatía; las normas/códigos tapan decisiones perniciosas. En suma se puede hacer el bien y el mal, o lo contrario, pues todo es relativo, "depende de": relativismo a ultranza.

Casi un proceso aleatorio como la "la transformación del panadero": la masa de bien y mal se estira (para homogeneizar) y se pliega (para manejar). Casi una Teoría del Caos.

Si es difícil acordar una definición de valor, resulta aún más complicado aceptar la de antivalor/contravalor/disvalor.



César Castaño

Doctor Ingeniero del ICAI

Desde hace ya tiempo se ha hablado de una "clasificación de valores dominantes y valores ascendentes, según determinados parámetros, en la cultura de la empresa desde una perspectiva humanista de la nueva sensibilidad"¹. La emergencia de una ética profesional, basada en valores, lleva a pensar que la nueva sensibilidad empieza a moverse tras la virtud.

Ambigüedad axiológica

El Profesor A. Argandoña ha publicado un artículo que anima a un debate sobre valores con algunas tesis que resultan de gran interés¹. Así dice:

En la "Tesis 1: Todos los hombres y mujeres llevan a cabo valoraciones".

"Y valorar es crear o atribuir valores".

Nos podemos preguntar: ¿Y las intenciones, no influyen en la valoración?

En la "Tesis 2: Los valores motivan y definen las decisiones de las personas 'desde dentro' de ellas mismas".

"Los valores se parecen a las virtudes. Algunos valores tienen un contenido más social o político que ético y, por tanto, no pueden identificarse directamente con las virtudes... Los valores tienen un sentido más ligero, menos arraigado y, probablemente más mudable que las virtudes, aunque, a la larga, si uno se esfuerza por vivir siempre de acuerdo con la sin-

ceridad como valor acabará viviendo la sinceridad como virtud (quizás sin saberlo)".

Se podría preguntar: ¿Y por qué no al revés? Si uno vive la virtud se reflejará en valor.

En la "Tesis 7: La ambigüedad de la palabra valor puede ser una ventaja a la hora de iniciar un debate sobre los valores".

"Porque si, como decían los escolásticos, 'donde no hay distinción hay confusión', empezar con conceptos explícitamente confusos no puede ser una vía adecuada para un diálogo fructífero".

Se podría preguntar: ¿Y la confusión no lleva a una aleatoriedad provechosa para algunos?

Para cortar con la cita y las tesis interesadas, señaladas anteriormente, me parece apropiado recurrir a la Tesis 14 que confirma las dificultades planteadas actualmente con el tema: "Las contradicciones en los valores no pueden ser permanentes".

Por ello nada mejor que la exégesis de la misma: "Al menos si se trata de valores que definen la trayectoria de las personas o de las sociedades, en definitiva, 'o se vive como se piensa, o se acaba pensando como se vive', aunque el proceso de ajuste puede ser muy largo, la capacidad de las personas para actuar en situaciones de ambigüedad axiológica puede ser muy

alta, aunque con costes no despreciables".

Esta cuestión de los costes sobrevenidos por la ausencia de valores personales o de sociedades, desde el ya manido de Enron al más reciente de Merrill Lynch, aparecen como escándalos públicos y seguirán mientras haya aleatoriedad en los valores o ambigüedad axiológica. A lo peor estos costes obligan más que la pérdida de reputación y hay que cambiar la estrategia.

Antivalores empresariales

La cuestión planteada está en cómo afecta este relativismo a la empresa como organización. Si simplificamos mucho la Dirección/Gestión considerando que esté sustentada en dos columnas principales, Personas y Estrategia, podemos analizar cómo algunos antivalores están presentes, o apareciendo en la evolución o desarrollo de las mismas.

Actualmente en las escuelas de negocio se utiliza el nombre de *Dirección de Personas en las Organizaciones* como compendio de las materias que están relacionadas con lo que anteriormente se designaba como Relaciones Laborales, Relaciones Industriales, Recursos Humanos, Capital Humano...

Es evidente que el tema de valores está presente fundamentalmente en el comportamiento humano, en la organización, en donde encaja la llamada ética empresarial por las actuaciones personales y de grupo. Por eso no hay que perder la oportunidad de discernir valores y antivalores y hacer frente al relativismo axiológico que contamina tan severamente: cuando un antivalor es asumido por una persona o por un grupo contamina a toda la organización como sistema. Es peor la presencia del antivalor que la carencia de valor.

El concepto estratégico integral se aplica actualmente a la mayoría de las funciones empresariales.

Como hoy en día Personas y Estrategia están más íntimamente unidas, las dos columnas citadas pueden hacer que



⁽¹⁾ Llano A. "La nueva sensibilidad". Ed. Espasa Universidad.



todo el friso de la Dirección/Gestión se
desequibre y se venga abajo.

Incluso en el llamado “Código de gobierno para la empresa sostenible” representado arquitectónicamente, figuran como columna los valores².

Algunos antivaleores están apareciendo como valores generales directivos en deformaciones de políticas empresariales, torpemente enmascaradas mediante normas adaptativas:

- Legalismo: “todo lo legal es ético”,
- Minimalismo: “cumplimiento mínimo de códigos y guías”,
- Utilitarismo: “evaluación tendenciosa de una decisión”,
- Economicismo: “mejor resultado económico”,
- Desarrollismo: “principios de empresa sostenible”,
- Reputacionismo: “cosmética del concepto social corporativo”.

Y como antivalores particulares
personales en deformaciones de
comportamiento humano individuales
relacionadas con la honestidad, lealtad,
solidaridad...

Uno de los antivalores más extendido, y muy ocultado, es el auto-engaño con el que se pierde la perspectiva con respecto a la honestidad de los propios actos o decisiones, obviando

todas aquellas visiones o datos que pudieran alterar nuestra decisión.

Pienso que es muy difícil conseguir que una ética vital (vida personal) pueda influir en una ética empresarial (contexto organizacional), pero quizás habría que empezar por aclarar que no sólo hay normas sino también virtudes y vicios que se reflejan en valores y antivalores.

Es posible que esté mejorando algo la llamada sensibilidad ética de la empresa, tal como dicen algunas estadísticas³, pero la conciencia ética personal a nivel directivo es escasa, poco formada y obligada por la necesidad de cumplimientos normativistas: los Informes de Responsabilidad Social Corporativa rivalizan en publicidad de fortalezas, aunque entre líneas y cuadros se adviertan serias debilidades.

Repensar la empresa

La palabra repensar está de moda, pero sencillamente valdría con reflexionar.

Hoy día se está repensando todo. También habría que repensar la empresa, aunque cuando se repiensa algo en la empresa es casi siempre para cambiarlo. Así está ocurriendo con el tema de la célebre inteligencia emocional⁴. Ahora se habla de la inteligencia

ejecutiva⁵: “ejecutivo brillante ante el resto de los miembros de su equipo, con talento para transformar las ideas en beneficios adquiridos mediante el aprendizaje”. No basta el conocimiento: para aplicarlo hábilmente se necesita la inteligencia. En resumen, se dice que “lo más importante no es dejar de medir el conocimiento, sino empezar a valorar la inteligencia”.

Las consultoras ya venden nuevas ideas: "nada menos que una revolución en la manera de identificar a las estrellas entre los empleados de nivel superior". Todo ello con evaluaciones por medio de instrumentos de inteligencia ejecutiva y procedimientos que diferencien la inteligencia y los conocimientos; con el cuestionamiento de las Entrevistas sobre la Conducta Pasada (ECP)

No lo sé, pero parece evidente que no solamente hay que avanzar con las nuevas tecnologías, sino en la calidad de las personas como razón vital. En esa calidad están también los valores con su complejidad de discernimiento y aplicación. Ortega y Gasset ya decía que “la razón vital nos enseña a apreciar la vida por sí misma y los valores que le son característicos”. Aunque tengan tanta complejidad de discernimiento y aplicación. Lo peor es pervertirlos. ■

(2) Argandoña A. "Algunas Tesis para un debate sobre los valores" IESE.

(3) "Código de gobierno de la empresa sostenible".

(4) Goleman D, "Inteligencia Emocional.

(5) Menkes J. "Inteligencia Ejecutiva. Ed. Urano.