

Historial Editorial

Recepción: 04-11-13

Revisión: 23-01-14

Aceptación: 13-05-14

**La importancia del déficit ético en el
desarrollo de la PyME**

Jorge Loza López

Facultad de Contaduría y Administración. UAEMex
lozajorge42@gmail.com

Laura Leticia Laurent Martínez

Facultad de Contaduría y Administración. UAEMex
llaurent2001@yahoo.com

Enrique Laurent Martínez

Facultad de Contaduría y Administración. UAEMex
elaurentm@hotmail.com

LA IMPORTANCIA DEL DÉFICIT ÉTICO EN EL DESARROLLO DE LA PYME

THE IMPORTANCE OF ETHICAL DEFICIT IN SME DEVELOPMENT

Resumen

La falta de productividad de muchas pequeñas empresas se explica, la mayoría de las veces, por causas administrativas o técnicas, entre las que se mencionan la ausencia de una cultura empresarial, la falta de análisis estratégico, una mala previsión financiera, problemas de comunicación, incompetencia personal, el atraso tecnológico en sus procesos, la casi nula delegación de responsabilidades por parte de los dueños, la falta de previsión en el endeudamiento y la ausencia de controles (Fundación para el Desarrollo Sostenible [Fundes], 2008)¹. Sin embargo, detrás de todas las causas mencionadas existe un elemento más profundo, común, en mayor o menor medida, a cada una de ellas. Se trata de cierto grado de déficit ético que envuelve a todos los factores mencionados. Los problemas de comunicación conllevan deficiencias éticas; los controles se necesitan, entre otras cosas, para evitar desfalcos; lo cual es un problema de ética. Incluso, la falta de análisis estratégico tiene sus raíces en la falta de profesionalidad, que es una forma de corrupción. El presente trabajo es parte de una investigación más amplia que estudia las deficiencias éticas de las PyME en México. En este caso se particulariza el estudio de la adaptabilidad humana a las condiciones de corrupción que afectan a las organizaciones en nuestro país.

Palabras clave: Ética, PyME, Adaptabilidad.

ABSTRACT

The lack of productivity of many small businesses can be explained most of the times, for technical or administrative reasons, including the lack of an entrepreneurial culture, lack of strategic analysis, poor financial forecasting, communication problems, staff incompetence, technological backwardness, almost no delegation of responsibility by the owners, the lack of foresight on the extent of debt and the absence of controls. (Fundación para el Desarrollo Sostenible [Fundes],

¹ El 43% de las PyME fracasa por errores administrativos, el 24% muere por tropiezos financieros, el 24% por problemas fiscales, 16% por obstáculos relacionados con las ventas y cobranza, el 4% por asuntos relacionados con la producción y el 3% por conflictos con los insumos.

2008)². However, behind all the reasons mentioned there is a deeper, common shared element by each of them. It is a degree of ethical deficit that affects all the above factors. Communication problems involve ethical shortcomings; controls are needed, among other things, to avoid embezzlements. Even the lack of strategic analysis is rooted in the lack of professionalism, which is a form of corruption. But external influences, such as discretion in law enforcement, late payments to suppliers or customers, missed deadlines, among others. This work is part of a larger research that studies the ethical deficiencies of SMEs in Mexico. In this case, the study of human adaptability to the conditions of corruption that affect organizations in our country is presented.

Keywords: Ethics, SMEs, Adaptability

Introducción.

Se parte de la premisa de que México es uno de los países con mayor déficit ético del mundo. Las condiciones de inseguridad social, el crimen organizado, la impunidad de las instancias gubernamentales, las fortunas inconmensurables de unos cuantos, la desigualdad social, la pobreza gravísima de la mitad de la población, la deficiencia educativa y muchas otras adversidades tienen su origen en una prevalencia de la cultura de la soberbia, la avaricia y el poder sobre la responsabilidad social, la honorabilidad y la actitud cívica madura (Kernberg, 1987).

En este contexto cabe preguntarse: ¿En qué grado y cómo la gente y las organizaciones se adaptan a la corrupción? ¿En qué grado la gente y las organizaciones se oponen a la corrupción? ¿En qué grado la gente y las organizaciones se vuelven corruptas? En este trabajo se estudia y trata de responderse a la primera pregunta, es decir, en qué grado y cómo las personas y las organizaciones tienden a adaptarse a las condiciones de corrupción que enfrentan para lograr sobrevivir, e incluso, obtener ventajas del ejercicio social de la inmoralidad.

¹ 43% of SMEs fails due to administrative errors, 24% die because of financial setbacks, 24% for fiscal problems, 16% because of obstacles related to sales and collection, 4% for production issues and 3% due to conflict with inputs.

Fundamentos Teóricos

La investigación sobre la adaptabilidad individual y organizacional a las carencias éticas se basa en las aportaciones teórico y prácticas de Erich Fromm³(1992) en particular, y de algunos seguidores de la ética humanista y ecologista como Kliksberg (2002) y Capra (2004), quienes aportan reflexiones sobre las paradojas de la actuación del género humano, tendiente al respeto por la vida, pero también a la explotación de la naturaleza y de los semejantes sólo en función de metas económicas. Este contraste está relacionado con la influencia social y la prevalencia de valores que han definido motivaciones y formas de entender la vida en diferentes épocas y civilizaciones hasta llegar al siglo XXI, cuando las premisas culturales marcan un punto crucial para la sustentabilidad del futuro.

El análisis metodológico de la investigación se lleva a cabo tomando como base las siguientes aportaciones teóricas de la adaptabilidad humana y las orientaciones del carácter social e individual (los defectos socialmente modelados).

A continuación se presenta una síntesis conceptual de la adaptabilidad humana y cuadros sinópticos o conceptos de los demás aspectos, en el entendido que en este trabajo sólo se presenta la investigación de campo y el análisis estadístico del primer rubro. Esperamos seguir contando con este foro para presentar los avances de los demás aspectos del proyecto.

La Adaptabilidad humana

Los conceptos de carácter social y adaptación dinámica han permitido analizar uno de los aspectos más difíciles de la dinámica social el de las relaciones entre los fenómenos estructurales y los psicosociales⁴ (Fromm, 1992).

Uno de los problemas centrales de nuestro tiempo es el sentido que asume la adaptación frente a los cambios estructurales. Uno de los rasgos más característicos de la escena contemporánea ha sido la irracionalidad de tales adaptaciones.

³ Erich Fromm fue sociólogo, psicoanalista y filósofo estudioso de la ética humanista. Vivió en México donde llevó a cabo algunos proyectos relacionados con el estudio de la psicología del mexicano y la preparación de un grupo de psicoanalistas. Su obra y sus aportaciones están siendo muy reconocidas actualmente.

⁴ Un número cada vez mayor de sociólogos reconoce la contribución que él hizo en *El Miedo a la Libertad* para entender la atracción psíquica del fascismo, una comprensión relevante actualizada de los eventos de Rusia en contra de los países que se han independizado de ella. Comienza a apreciarse su más valioso y original legado: la comprensión del carácter humano en relación con la sociedad. (Foro Fromm, 2009).

Desde el punto de vista de la ética y, si se quiere, desde los valores humanos, la persona considerada normal en razón de su buena adaptación, de su eficiencia social, es a menudo menos sana que la neurótica. Si la sociedad no es en sí misma sana, entonces ser normal es adquirir un “defecto estampado culturalmente,” es, de hecho, estar enfermo. El neurótico que no se adapta puede estar más sano que aquel que se adapta (Fromm, 2003: 143).

En el sentido dinámico de la psicología analítica se denomina carácter a la forma específica impresa a la energía humana por la adaptación dinámica de las necesidades de los hombres a los modos de existencia peculiares de una sociedad determinada (Fromm, 1992).

Fromm resalta la paradoja de las características estadísticas del carácter normal que aumentan (no dificultan) la adaptación personal a la sociedad, lo que disminuye (no agrava) el conflicto interno, pero que constriñen la capacidad para pensar críticamente, para experimentar y expresar solidaridad con miembros de grupos externos, y para desarrollar y mantener el amor y las relaciones íntimas con otros. Él llamó a esto “defectos de los patrones sociales”. La normalidad estadística o la congruencia cultural a menudo minimizan los conflictos internos e interpersonales, pero también pueden inhibir el desarrollo completo del hombre, cuyas metas están articuladas en el gran espíritu y las tradiciones filosóficas de Oriente y de Occidente (Burston, 1996).

La adaptabilidad es concomitante al carácter. Las exigencias de adaptación son dictadas, en gran medida, por el carácter social y respondidas por el carácter individual. Si éste es semejante al carácter social entonces el grado de adaptación será muy amplio sin que haya un gran esfuerzo para lograrlo, e incluso puede ser una fuente de satisfacción y un acicate motivador para promover la adaptación de otras personas. Lo bueno o lo malo de esos afanes depende del grado de salud social que prevalezca y del grado de libertad que se pierda por adaptarse a los preceptos sociales. Los emprendedores, desde esta perspectiva, pueden considerarse como adaptadores sociales.

La adaptación social como salud mental tiene algunos elementos típicos irracionales. Por ejemplo, creemos que nuestra familia, nuestro negocio, nuestra nación o nuestra raza son normales, mientras que la forma de vida de los demás no es normal. Endogamia social y cultural que produce intolerancia. Por otra parte, quien no se ha adaptado puede creer lo contrario, también irracionalmente, considerando que la gente y las instituciones de otros lugares son mejores, aunque no las conozca.

El carácter

El proceso social, al determinar el modo de vida del individuo, esto es, su relación con los otros y con el trabajo, moldea la estructura del carácter; de ésta se derivan nuevas ideologías –filosóficas, religiosas o políticas– que son capaces a su vez de influir sobre aquella estructura y, de este modo, acentuarla, satisfacerla y estabilizarla. Los rasgos de carácter que se van constituyendo llegan a ser también factores importantes del desarrollo económico e influyen así en el proceso social (Capra 2002).

Debemos distinguir del carácter social, el carácter individual, en el cual una persona se diferencia de otras dentro de la misma cultura. Estas diferencias se deben en parte a las diferencias en la personalidad de los padres y a las diferencias psíquicas y materiales del ambiente social específico en el cual se desarrolla el niño. (Fromm, 2003: 74).

Valores contrastantes

Como parte de la investigación, a través de los cuestionarios se ha tratado de evaluar la preponderancia de pares de valores conceptualmente opuestos: femenino, masculino; contractivo, expansivo; sensible, exigente; conservador agresivo; intuitivo, racional; sintetizante, analítico (Capra, 2002).

Objetivo de la Investigación.

Estudiar las formas de adaptación de las organizaciones y las personas a las condiciones internas y externas de déficit ético que padece la actividad socio-económica del país y que afecta en mayor o menor medida a las PyME⁵.

Supuestos del trabajo

Los supuestos que se mencionan a continuación podrían transformarse en hipótesis en proyectos de investigación dedicados al análisis estadístico de las variables involucradas. Este es un primer acercamiento que pretende avalar la pertinencia y la conveniencia de abordar la problemática de

⁵ Las PyME tienen dimensiones con ciertos límites ocupacionales y financieros prefijados por los países o regiones. Las PyME son agentes con lógicas, culturas, intereses y un espíritu emprendedor específicos. En México una organización se considera pequeña si no rebasa los 50 empleados y es mediana si la cantidad de empleados es menor a 250. (Subsecretaría de la pequeña y mediana empresa, 2002).

las PyME, desde la perspectiva de la ética. Existe una relación negativa entre el grado de corrupción y el monto de las transacciones comerciales a largo plazo.

Si se substituyeran las variables económicas por variables éticas que se utilizan para analizar las condiciones económicas de giros empresariales de las PyME, en un país o una región, se percibiría la existencia de un paralelismo entre los factores económicos negativos y los factores éticos negativos. (Bañón-Gómis, et al., 2011)

Sólo un cambio de los fundamentos de la educación en todos los niveles propiciará un cambio en la formación caracterológica de los grupos de influencia en la economía, condición necesaria para modificar el contexto ético del emprendedurismo generador de PyME.

Tal vez una ventaja importante de la desconfianza es que no se ha logrado depauperar toda la riqueza natural de muchas regiones latinoamericanas. La combinación de un crecimiento respetuoso del ambiente y un decrecimiento de la enajenación comercial pudiera ser el proceder adecuado de una nueva forma de entender y fundar PyME.

Metodología

Con base en el marco teórico indicado arriba y tomando como modelo metodológico algunas perspectivas éticas de reconocimiento generalizado, se procedió a elaborar el instrumento que aportara información sobre las formas de adaptación que siguen las personas dentro de las organizaciones laborales. El cuestionario consta de dos partes. La primera contiene preguntas que deben interpretarse cualitativamente tomando como modelo la propuesta de Erich Fromm para estudiar los aspectos sociopsicológicos que influyen en la ética laboral, por lo que no se parte de supuestos hipotéticos, ya que éstos se van construyendo conforme se analiza la información, aunque se toma como referencia para su análisis los universales éticos que son aceptados como vigentes por la mayoría de los países civilizados y que han sido resumidos por Savater (2002).

En la segunda parte se formulan preguntas relacionadas con algunas de las principales funciones clásicas de la administración, esto es, personal, mercadotecnia, producción y responsabilidad legal y social. En análisis de este apartado nos permitirá tener una visión de las implicaciones de la ética desde el punto de vista de la administración.

Finalmente, las dos partes del cuestionario se conjuntan sintéticamente a través de las aportaciones de Fromm (1992) y Capra (2002) sobre los valores que distinguen tanto a las personas como a los grupos sociales que éstas conforman. En última instancia, las formas en cómo se actúa frente a los problemas morales de las empresas y otras organizaciones se fundamentan en el carácter de sus trabajadores.

Cuestionario sobre las condiciones éticas de las organizaciones

Instrucciones

El presente cuestionario consta de dos apartados. En el primero se presentan casos tomados de la realidad en los que usted imaginariamente participa. La segunda parte consta de algunas preguntas relacionadas con su trabajo. Trate de ser sincero en sus respuestas, ya que la veracidad de sus actitudes nos permitirá contribuir a diagnosticar la situación ética de las organizaciones del país. Para sus respuestas de la primera parte utilice el reverso de las hojas e indique el número de pregunta. Gracias por su participación.

Primera parte

(1).- Usted fabrica productos para el entretenimiento familiar. Su distribución puede ser a través de empresas formalmente constituidas o mediante vendedores informales. En el primer caso usted sabe que las ventas tienen que registrarse de tal manera que afectan el monto de los impuestos que usted debe pagar al SAT. En el segundo caso puede omitir el registro formal de las ventas, lo que le permitiría evadir al fisco con muy poco riesgo de ser descubierto. Usted sabe que gran parte de los impuestos no son aplicados para los servicios públicos ni para mejorar las condiciones sociales, sino para el enriquecimiento de los funcionarios y para mantenerse en el poder. ¿Qué haría usted? Argumente.

(2).-En los últimos meses ha habido hurtos de mercancía en su pequeño comercio. Sospecha de tres de sus empleados, pero no cuenta con pruebas concluyentes para culpar a alguien. Los tres se desempeñan eficientemente en su trabajo ¿Qué haría usted? Argumente.

(3).- Usted es empleado de una oficina de gobierno y por las funciones que desempeña sabe del manejo inescrupuloso del presupuesto que ejerce su dependencia. Cuenta con documentación

probatoria de los manejos ilícitos de los recursos, pero sabe que se arriesga a represalias graves si denuncia los hechos. ¿Qué haría usted? Argumente.

(4).-Se ha quedado sin trabajo y dada su edad considera que ya no le sería fácil conseguir otro empleo. Desea emprender un negocio pequeño, pero sus ahorros son insuficientes para llevarlo a cabo, por lo cual requiere de un socio. Un amigo de la familia y un hermano de su esposa están dispuestos a asociarse con usted. ¿A quién escogería? Argumente.

(5).- ¿Qué tan satisfecho está con la carrera que estudió? ¿Le ha encontrado sentido a su vida o le gustaría modificarla? ¿Para usted cuál es el peor de los vicios? Argumente.

Segunda parte

¿Cómo considera los grados de *honorabilidad y justicia* en las diferentes funciones administrativas de la organización donde labora?

(a) ¿En la evaluación del desempeño?

excelentes buenos malos pésimos sin elementos para opinar

(b) ¿En la política de sueldos?

excelentes buenos malos pésimos sin elementos para opinar

(c) ¿En el cumplimiento de los convenios con proveedores, clientes y usuarios?

excelentes buenos malos pésimos sin elementos para opinar

(d) ¿En la calidad de los productos o servicios?

excelentes buenos malos pésimos sin elementos para opinar

(e) ¿En las oportunidades de ascenso?

excelentes buenos malos pésimos sin elementos para opinar

(f) ¿En la responsabilidad social y ecológica?

excelentes buenos malos pésimos sin elementos para opinar

(g) ¿En los asuntos legales y fiscales?

excelentes buenos malos pésimos sin elementos para opinar

(h) ¿En el trato que personalmente usted ha recibido?

excelentes buenos malos pésimos sin elementos para opinar

Los incisos **a, b, e, h**, están referidos a la función de persona; los incisos **c, d**; a la función de mercadotecnia; el inciso **f** a la función social; el inciso **g**, a la función legal ; el inciso **i** se refiere a la permanencia en el trabajo y el inciso **j** a las causas de tal permanencia.

Reflexiones sobre la información obtenida

Es importante mencionar que la primera parte de los cuestionamientos, que corresponde a preguntas de criterio no fue contestada abiertamente. Hubo varios alumnos que indicaron que no podían ser sinceros en sus respuestas ya que revelarían aspectos de actitud personal con respecto a la ética nacional. Que estaban de acuerdo en que las preguntas despertaban la consciencia moral y por eso agradecían que se formularan, pero que preferían guardarse sus respuestas. Por eso mantuvimos esa parte en el presente trabajo. Suponemos que la reacción en reuniones académicas es similar a los estudiantes. Con mucha frecuencia la investigación ética enfrenta este tipo de problemas. La gente se guarda para sí misma su propio grado de integridad humana.

Sin embargo, la lectura de algunos textos invita a la reflexión sobre las repercusiones de ciertas disyuntivas morales, entre las que destacamos las siguientes:

- *¿Se justifica el incumplimiento de las normas cuando éstas no son respetadas por las autoridades?*
- *¿La idiosincrasia del mexicano tiende a dificultar las relaciones laborales entre familiares?*
- *¿Aceptamos un grado mayor de falta de honradez cómo un mal siempre presente?*
- *¿La satisfacción laboral en México con relación a la vocación y la profesión es menor que en los países más desarrollados? ¿La gente trabaja en lo que quiere?*

La conjunción de los cuestionamientos arriba formulados nos invita a considerar que no se ha ponderado con atingencia la repercusión del déficit moral en los problemas socio políticos y económicos del país. Se habla de lo necesario de la inversión, la investigación tecnológica, la educación superior, la infraestructura, las comunicaciones y otros aspectos tradicionalmente tomados en cuenta cuando se trata de superar rezagos, pero este y otros trabajos nos llevan a concluir que la problemática moral está inmersa en todo y su discusión dialéctica sea la condición más importante en el desarrollo sustentable de cualquier comunidad humana (Salerno, 2011). ¿Qué sería de nuestro país si todos fuéramos honrados cabalmente, tanto en el trabajo como en los bienes y las opciones de desarrollo éticamente?

Los cuestionarios proyectivos y de criterio no se analizan estadísticamente, sino cualitativamente, con base en la discusión académica, experiencia y la intuición. En esta primera fase de la investigación se aplicó el cuestionario de manera piloto a 32 estudiantes de las maestrías en

administración y finanzas de la Facultad de Contaduría y Administración de la UAEMéx. La mayoría de estos estudiantes (80%) labora en empresas privadas o en instituciones educativas y, según la mayoría de los criterios de clasificación, puede considerarse que el 60% de ellas son pequeñas o medianas organizaciones, en su mayoría empresas de origen familiar. Debido a tal circunstancia, el trabajo es referido preferentemente a las PyME.

Las respuestas se presentan en la **tabla 1** y se grafican con cifras absolutas y relativas en la sección de **gráficas** del apéndice.

Para efectos comparativos se procesaron los datos para obtener los índices de correlación de Pearson, el de Kendall's-taub y el de Spearman rho. (véase la matriz de correlaciones en el apéndice se tablas y gráficas) Pero ya que las distribuciones de frecuencias no se acerca a la normalidad, tal como se advierte en las gráficas, al ser las variables nominales, puede considerarse cierto orden en los valores y no se han establecido hipótesis referentes a algún parámetro en sí, sino que éstas serán construidas conforme se avance en la investigación, se considera que los estadísticos más confiables son los no paramétricos (Kendall y Spearman).

En un análisis genérico puede observarse en las gráficas de pastel que pocas opiniones fueron de excelencia (2.8 %) y en cambio abundó la respuesta "sin elementos para opinar" (23%). Ninguno de los encuestados indicó como excelente la *evaluación del desempeño*; la moda es 2, que significa *malo*.

Destacan los índices de correlación entre la evaluación del desempeño y las oportunidades de ascenso (.756) y la política de sueldos y la evaluación del desempeño (.605) en Kendall's taub. Nótese que entre el trato personal y las oportunidades de ascenso sólo alcanza .468. Los resultados con Spearman son semejantes aunque un poco más elevados

En un primer acercamiento al análisis de los índices (tabla 2) se puede apreciar que entre las oportunidades de ascenso y la evaluación del desempeño se encuentran los valores más altos, con una confiabilidad del 99%. Esto era de esperarse; sin embargo, su relación con el trato personal cayó por debajo del .500, lo que hace pensar que las relaciones humanas cotidianas poco corresponden a las políticas formales sobre el personal de las organizaciones. La significación asintótica (.000) en el cruce de las variables de las oportunidades de ascenso, la evaluación del

desempeño y la política de sueldos corroboran las relaciones. Los resultados con Sperman son semejantes, aunque un poco más elevados.

En la mayoría de las respuestas a la primera pregunta prevalece una posición mixta, es decir, sólo una parte del porcentaje de operaciones se ajusta a la normatividad y otra parte se realiza en una especie de economía informal. Si sólo una fracción de lo que se paga en impuestos se aplica a favor de la comunidad, en reciprocidad, sólo una parte de lo que se debe pagar se manifiesta.

El segundo planteamiento careció casi por completo de relacionamiento con los universales éticos. Hubo propuestas para asegurarse de quienes eran los verdaderos culpables de los hurtos, pero sólo cuatro de ellas indicaron algo sobre el reconocimiento, la reciprocidad, la compasión o la conservación.

En la tercera pregunta sólo dos personas afirmaron que denunciarían los hechos a pesar de las represalias que pudieran afrontar, todas las demás manifestaron su necesidad de conservar su trabajo y de evitarse conflictos. Hubo quienes manifestaron que si no estaban involucrados directamente con los ilícitos preferían callarse. Otros indicaron que tratarían de encontrar un nuevo empleo para evadir problemas de complicidad. La coherencia entre la ética personal y la actitud ante un caso de ilegalidad estuvo ausente en casi todas las respuestas.

Las respuestas a la cuarta pregunta reflejan la falta de confianza hacia los familiares. Parece ser que el mexicano confía más en un amigo que en un pariente. Muchos argumentos señalaban que es más fácil desprenderse de un amigo que de un familiar en el caso de que la sociedad no funcionara. Otros más indicaron que preferirían pedir un préstamo a la necesidad de tener algún socio. En este caso todos los universales éticos fueron suprimidos. Ni reconocimiento, ni reciprocidad, ni conservación, ni potenciación, ni coherencia, ni excelencia.

La última pregunta reveló la casi unanimidad de la insatisfacción vital de las personas cuestionadas. Quizá esto se deba a su grado de estudios que les permite una mayor conciencia y exigencia de lo que debe ser el trabajo satisfactorio. Con respecto al vicio más detestable hubo diversas opiniones entre las que destacan los señalamientos de la deshonestidad, el autoritarismo, la mentira y el alcoholismo o la drogadicción. Las respuestas a este par de preguntas son contradictorias, en alguna medida, a las primeras dos preguntas.

En las organizaciones mexicanas actuales era de esperarse que la mayor frecuencia correspondiera a la carencia de elementos para opinar. Las políticas de transparencia no han llegado a los niveles de los convenios para comprar o vender. Por otra parte, parece que existe una mayor preocupación por quedar mejor con los clientes y proveedores que con los empleados y trabajadores. (Santamaría, 2012)

La opinión sobre la calidad de los productos fue muy variable. La frecuencia de las respuestas sin elementos para opinar hace suponer que los empleados desconocen en cierta medida la calidad de lo que producen.

Nadie opinó que las oportunidades de ascenso eran excelentes. Aproximadamente tres cuartas partes de las opiniones fueron negativas en este rubro.

El rubro normativo requiere mayor cantidad de datos, sobre todo para determinar las causas de una posible evasión fiscal y el incumplimiento de otro tipo de normas. Suponemos que las dificultades económicas, la falta de una reforma fiscal a fondo y la costumbre de evadir al fisco se encuentran entre las causas principales de esta situación.

La moda de la Responsabilidad Social y ecológica es sin elementos para opinar, lo cual revela la carencia de programas al respecto o bien la falta de comunicación de los mandos superiores hacia los inferiores.

Los resultados del trato personal fueron sorprendentes en cuanto a su escasa correspondencia con la evaluación del desempeño y las políticas de sueldos. Parece ser que las relaciones informales prevalecen sobre las formales en cuanto a su influencia en las demás variables objeto de estudio. El amiguismo, el compadrazgo y las complicidades pudieran ser más efectivas que el buen desempeño para el logro de desarrollo personal en una organización (Dresser, 2006). Este es un grave problema ético.

La investigación documental arroja posturas y resultados en el mismo sentido. La sociedad y el territorio de la nación mexicana han padecido históricamente irresponsabilidad social e institucional que se ha traducido en depauperación, pobreza e inequidad, entre muchos otros males (Dresser, 2006). En un estudio realizado por el Banco Mundial (“La crisis financiera podría sumir en la pobreza a otros 53 millones de personas”, 2009) se afirma que en la última década el

patrón de cambios en la pobreza ha seguido de cerca el ciclo macroeconómico y el ritmo asociado del mercado de trabajo. Las propuestas éticas transnacionales son una aspiración distante de convertirse en fática (Ferrer-Lues, 2011). La crisis de 1994-1995 constituyó un enorme revés. La pobreza, a partir de aquel entonces, se ha ido incrementando año con año. El autoempleo y el subempleo siguen siendo una característica fundamental de la pobreza. (Cisneros, 2004).

Duele decirlo, pero datos cualitativos y muchos datos “duros” cuantitativos nos califican como uno de los países más corruptos del mundo (Antaki, 2004; Vallejo: 2008) y esta circunstancia obliga a la gente, en general, a adaptarse en cierto grado a la inmoralidad prevaleciente en la diaria operación de nuestras organizaciones, ya se trate de escuelas, ayuntamientos, pequeños comercios, empresas familiares o grandes corporaciones.

Si bien existen empresas cuya responsabilidad social es ejemplar (García Echevarría, 1982), lo cierto es que desde siempre hasta la actualidad esto no ha sido lo ordinario. Desde el Código de Hammurabi hasta la última emisión de The Wall Street Journal, la historia muestra que las inquietudes acerca de las prácticas comerciales rapaces, engañosas e injustas son comunes (Frederick, 2001). Algunas veces parece que la realidad tiende a empeorar. Hay evidencias del abuso del poder corporativo en la imposición de reglas y operaciones que sacrifican la RS cuando se trata de altos rangos de ganancias financieras. El caso del lavado de dinero del Banco HSBC o la corrupción de Wall Mart son casos lamentables que sirven de ejemplo inmoral a las PyME, en donde también puede haber implicaciones de diversas instancias gubernamentales, nacionales y extranjeras. La RS y la ética en general pierden terreno, si bien se hace evidente una mayor necesidad para comprometerse con el ambiente y el humanismo, aunque se pierda en adaptabilidad social (Baños-Gómis, et al. 2011).

Conclusiones

Lo más destacable de la estadística descriptiva es la opinión poco favorable que los encuestados tienen con respecto al grado de honorabilidad y de justicia en la administración de las funciones organizacionales. Prevalcieron las opiniones negativas en la generalidad de las preguntas.

Se reconocen las dificultades para realizar investigación organizacional directa, ya que es escasa la disposición para abordar la realidad ética por parte de los responsables. Sin embargo, el acercamiento que se logró a través de los estudiantes que trabajan en ellas permite vislumbrar que

las limitantes éticas conforman un factor no desdeñable cuando se pretende arrojar luz sobre las causas de la baja productividad (técnica y humanista) de las PyME.

Desde la perspectiva de Capra (2002), al reflexionar sobre las respuestas de los cuestionarios, se advierte que las organizaciones prefieren lo racional a lo intuitivo, la competencia a la cooperación, la explotación de los recursos naturales a la conservación y así sucesivamente. Esta preferencia ha conducido a un profundo desequilibrio cultural que afecta la vida cotidiana, un desequilibrio entre el pensamiento y el sentimiento, entre los valores y el comportamiento real, entre los empleados y las organizaciones.

Este trabajo y las referencias recogidas con base en la experiencia de quienes contestaron los cuestionarios y los documentos estudiados, avalan la conclusión de que los problemas éticos en países como México influyen de manera significativa en las dificultades que enfrentan las PyME, y que la adaptación individual y grupal a tal situación es un fenómeno manifiesto.

Referencias documentales.

Antaki, Ikram (1997). *El Banquete de Platón. Grandes temas*, Joaquín Mortiz, S. A. de C. V.

Antaki, Ikram (2004). *El manual del ciudadano contemporáneo*, 3a. Reimp., Ariel, México.

Bañón-Gómis, Alexis, Guillén-Parra, Manuel y Ramos-López, Nataly (2011). La Empresa Ética y Responsable, *Universia Business Review* (30)

Burston, D. (1996). "Erich Fromm: el profeta olvidado", Cortina, Estado Unidos de Norteamérica.

Cisneros, Jorge. (2004). La pobreza en México: Una evaluación de las condiciones, tendencias y estrategias del gobierno México: Banco Mundial

Capra, Fritjof. (2002). *El Punto Crucial*. Editorial Troquel. Buenos Aires.

Dresser, Denise (2006). *México. Lo que todo ciudadano (no) quisiera saber de su patria*. México: Aguilar, S. A. de Ediciones.

Ferrer-Lues, Marcela (2011). ¿Ética de la investigación internacional como ética cívica transnacional? Análisis de las posibilidades de aplicación de la propuesta de Adela Cortina *Revista Latinoamericana de Bioética* 11(1).

Frederick, Robert. (2001). *La ética en los negocios*. México: Oxford University Press

Fromm, Erich (1992). *Lo inconsciente social*, Paidós, Barcelona.

Fromm, Erich (2003). *Ética y Psicoanálisis (El hombre para sí mismo)*, 21a. Reimp. Fondo de Cultura Económica, México.

García Echevarría, Santiago. (1982) *Responsabilidad social y balance social de la empresa*. México: Fundación MAPFRE, México

Kernberg, Otto F. (1987). *Trastornos Graves de la Personalidad*, El Manual Moderno, S. A. de C. V. México.

Kliksberg, Bernardo (2004). *Más ética, más desarrollo*, Editorial Temas, Buenos Aires.

Peter, Laurence J. (1994). *El Principio de Peter*, Plaza & Janes, Barcelona.

Salerno, Gustavo (2011) Ética y dialéctica o ética dialéctica Revista: *Andamios. Revista de Investigación Social* 8(15)

Santamaría Plascencia, Ana Laura (2012) La responsividad ética. *EN-CLAVES del pensamiento*, año VI, núm. 12, julio-diciembre 2012, pp. 193-198.

Savater, Fernando (2000). *Ética para Amador*, Ariel, México.

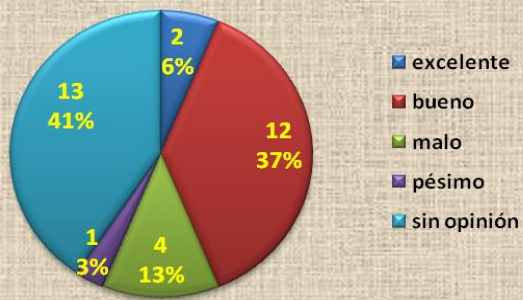
Savater, Fernando (2002). *Ética como amor propio*, Grijalbo, México.

Subsecretaría de la pequeña y mediana empresa (2002). *Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa*, Artículo 3º.

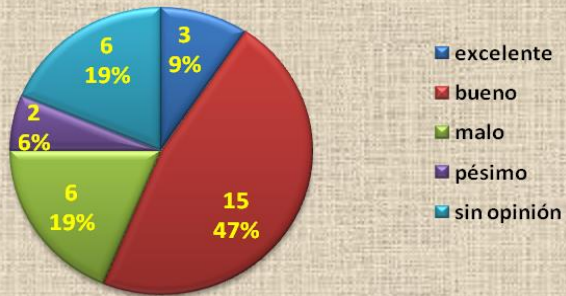
Gráficas sobre la opinión de aspectos éticos en las organizaciones.



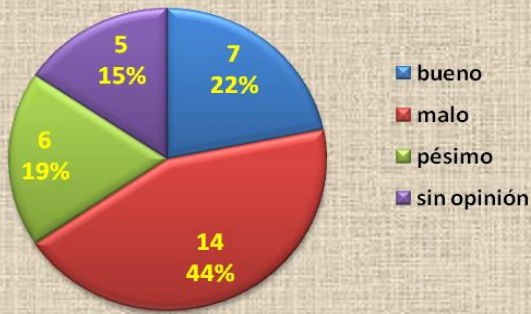
cumplimiento de los convenios



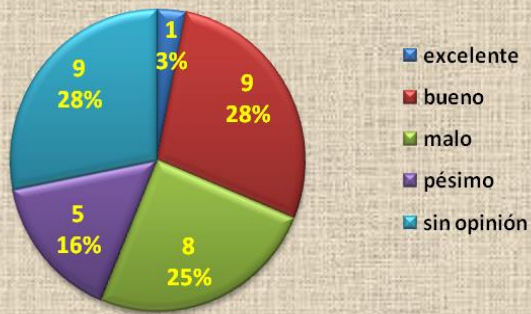
calidad de productos o servicios



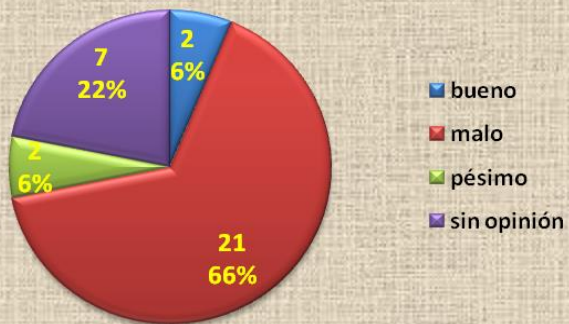
oportunidades de ascenso



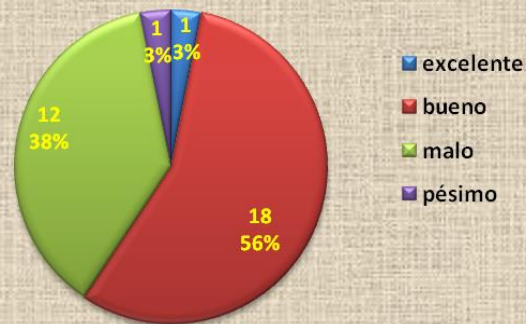
responsabilidad social y ecológica



asuntos legales y fiscales



trato personal



Matriz de Correlaciones

		encuesta do	Evaluación del desempeño	política de sueldos	clientes y proveedores	calidad de productos	oportunidades de ascenso	Responsabilidad social	Legalidad y fisco	Trato personal
encuestado	Pearson	1.000	-.226	-.149	-.083	-.078	-.167	.002	.068	-.045
	Sig. (1-	.	.099	.200	.320	.331	.173	.495	.352	.400
evaluación desempeño	Pearson	-.226	1.000	.662(**)	.269	.261	.803(**)	.361(*)	.330(*)	.438(**)
	Sig. (1-	.099	.	.000	.062	.068	.000	.018	.028	.005
política de sueldos	Pearson	-.149	.662(**)	1.000	.573(**)	.287	.600(**)	.439(**)	.279	.403(**)
	Sig. (1-	.200	.000	.	.000	.050	.000	.005	.055	.009
clientes y proveedores	Pearson	-.083	.269	.573(**)	1.000	.458(**)	.227	.125	.223	.291(*)
	Sig. (1-	.320	.062	.000	.	.003	.099	.241	.102	.047
calidad de los productos	Pearson	-.078	.261	.287	.458(**)	1.000	.150	-.054	.556(**)	.390(*)
	Sig. (1-	.331	.068	.050	.003	.	.199	.381	.000	.011
oportunidades de ascenso	Pearson	-.167	.803(**)	.600(**)	.227	.150	1.000	.332(*)	.128	.483(**)
	Sig. (1-	.173	.000	.000	.099	.199	.	.027	.236	.002
responsabilidad social	Pearson	.002	.361(*)	.439(**)	.125	-.054	.332(*)	1.000	-.035	.286
	Sig. (1-	.495	.018	.005	.241	.381	.027	.	.421	.050
legalidad y fisco	Pearson	.068	.330(*)	.279	.223	.556(**)	.128	-.035	1.000	.251
	Sig. (1-	.352	.028	.055	.102	.000	.236	.421	.	.076
trato personal	Pearson	-.045	.438(**)	.403(**)	.291(*)	.390(*)	.483(**)	.286	.251	1.000
	Sig. (1-	.400	.005	.009	.047	.011	.002	.050	.076	.
	Sig. (1-	.208	.497	.242	.098	.254	.349	.157	.110	.160