

Evolución de Estándares de Programas, Percepciones y Trasgresiones Éticas de Organizaciones de Chile y EE.UU. en el Período 2004-2010

Evolution of Standard of Programs, Perceptions and Ethical Trasgresiones of Organizations of Chile and United States in the Period 2004-2010

Miguel A. Bustamante U.¹, Juan Guillermo Valdés S.², Patricia Villarreal N.²

¹ Doctor. Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Ingeniería Comercial, 2 Norte 685, 3465548 Talca, Chile, e mail: mabu@utalca.cl, ²Ingeniero Comercial, Universidad de Talca.

Resumen. Este trabajo determina la evolución de programas de conducta ética, percepciones de las prácticas éticas de ejecutivos, supervisores y empleados, así como la constatación de presiones para transgredir normas éticas en las organizaciones chilenas con relación a las observadas en las organizaciones en EE.UU. entre los años 2004 y 2010. El instrumento de indagación utilizado fue un cuestionario (NBS, 2003) autorizado para su uso. La cobertura de la muestra abarcó cinco regiones de Chile que representan el 64,2% de la población. El muestreo fue del tipo estratificado - aporportional y el tamaño de la muestra se determinó con un 95% de confianza, un error estocástico de 4,3% alcanzando los 254 elementos muestrales. En conclusión las organizaciones chilenas se ubican por debajo de sus pares norteamericanas en varios de los aspectos éticos analizados. En EE.UU. existe mayor presencia de programas éticos dentro de las organizaciones, además en Chile existen mayores presiones a transgredir las normas éticas que en EE.UU. Se observa un mayor número de malas prácticas en Chile que las percibidas en EE.UU.; sin embargo, las denuncias que hacen los empleados chilenos son menores a las de sus pares norteamericanos.

Palabras clave: Programas éticos, percepciones éticas en las organizaciones, trasgresión a la ética en las organizaciones.

Abstract. This work determines the evolution of programs of ethical behavior, perceptions of the ethical practices of executives, supervisors and employees as well as the verification of pressures to transgress ethical norms in the Chilean organizations with relationship to those observed in the organizations in United States among the years 2004 and 2010. The used inquiry instruments were a questionnaire (NBS, 2003) authorized for their use. The covering of the sample embraced five regions of Chile that represent the population's 64.15%. The sampling was of the stratified type - aporportional and the size of the sample was determined with 95% of trust a stochastic error of 4.34% reaching the 254 elements you show them. In conclusion the Chilean organizations are located below their North American couples in several of the analyzed ethical aspects. In United States bigger presence of ethical programs exists inside the organizations, also in Chile bigger pressures exist to transgress the ethical norms that in United States. See observes a bigger number of bad practical in Chile that those perceived in United States, however the accusations that make the Chilean employees are smaller to those of their North American couples.

Keywords: You program ethical, ethical perceptions in the organizations, transgression to the ethics in the organizations.

INTRODUCCIÓN

La negativa percepción de los inversionistas producto de los escándalos observados en Enron, WorldCom, Adelphi y Global Crossing, por mencionar algunos, ha cambiado la relevancia de múltiples temas de negocios que los académicos e investigadores encuentran interesantes. Algunos han cobrado relevancia por las aplicaciones así como por la variedad efectos diversos y por los actores involucrados. De hecho la AACSB (The Association to Advance Collegiate of Business) exige cursos de ética dentro de la malla curricular tendientes a abordar las múltiples aplicaciones, matizaciones y perfiles que adopta la ética de negocios.

Chile no escapa a esa realidad global, recientemente casos como las investigaciones judiciales en algunas reparticiones públicas, a decir: Chile Deportes, Inverlink, Rendiciones de Cuentas al Servicio Electoral (SERVEL), entre otras, ponen de manifiesto que algo está pasando en las organizaciones. Además, se han generado nuevos espacios de análisis, investigación académica y de formación de los profesionales de negocios que se expresan en el rediseño e incorporación en las mallas curriculares de estos temas, como los que han propiciado las asociadas a un Consorcio de Universidades en Chile.

Es menester en consecuencia que las normas y prácticas éticas dentro de las organizaciones y en la vida diaria sean asuntos que incumban a todos los miembros de la sociedad, influyan en la economía de un país y en las expectativas futuras de éste. De hecho, en palabras de Rinnoy Kan (2004), director de uno de los grupos financieros más importantes de Holanda, *“Sin valores sólidos estamos coqueteando con el desastre. Con valores sólidos, podemos enfrentar a los mercados internacionales”*.

Además, dado el momento en que se encuentran las organizaciones chilenas que traspasan las fronteras, interactúan en los distintos mercados y sociedades y se hacen cada vez más globales, es preciso reconocer la importancia del llamado pensamiento estratégico que ofrece a lo menos dos importantes etapas como son la resolución de problemas y la planificación de la implementación de los asuntos éticos (Keniche Ohmae, 1988), es válido entonces indagar y comparar las prácticas y percepciones éticas de los trabajadores en sus propias organizaciones con relación a las que ocurren en otras realidades de suyo relevantes como las factibles de observar en países del primer mundo.

Es por estas razones que parece razonable buscar algunas respuestas a preguntas tales como: ¿Hasta qué punto los empleados consideran que están siendo tratados por sus gerentes, supervisores y colegas con respeto, dignidad y honestidad? y, entre otras, ¿cómo impactan en nuestras vidas, en la productividad de las corporaciones, agencias gubernamentales y organizaciones sin fines de lucro el respeto a las leyes y normas éticas? Sobre la base de dichas respuestas, es previsible disponer de los antecedentes suficientes como para lograr comprender el escenario que enfrentan las organizaciones a partir de la comparación del comportamiento ético observado en las organizaciones de países de culturas diferentes, considerando en ello las percepciones que directivos, trabajadores y mandos intermedios tienen de la realidad de organizaciones localizadas, en este caso, en Chile y en EE.UU.

MARCO CONCEPTUAL

En general se entiende la ética como una disciplina de la filosofía; que se ocupa de lo que debe

hacerse, no de lo que prácticamente hacemos. Es una disciplina que estudia la conducta humana desde un punto de vista normativo. También se dice que se ocupa del estudio de la *acción humana*, denominada justicia de los hombres, sobre la base de decisiones adoptadas "*tras el velo de la ignorancia*" (Rawls, 1971) y en los diversos contextos de interacción de las personas. También se indica que "*lo más característico de los principios morales o éticos no consiste en constituir una barrera para los negocios, evitar que algunos males, sino que se orientan a conseguir las mejores actuaciones posibles*" (Melé, 1995).

Desde una perspectiva amplia fundamental, existe un orden moral objetivo, y una ley natural que dispone sistemáticamente los elementos de la naturaleza con anterioridad a la inserción del hombre en el mundo (Widow, 1984) en un proceso de integración social que conlleva el sentido de la justicia como equidad, (Marlasca, 1997) requiere de la igualdad en la asignación de derechos y deberes básicos y sostiene que las desigualdades sociales y económicas son justas sólo si de ellas resultan beneficios compensatorios para cada uno, en particular para los menos dotados de talentos naturales (Widow, 1984).

Cobra así sentido el punto de vista de la visión empresarial contemporánea sobre cuya base se indica que la ética "*es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional;...A diferencia de los saberes preferentemente teóricos, contemplativos, a los que no importa en principio orientar la acción, la ética es esencialmente un saber para actuar de un modo racional*" (Cortina, 2000). Complementariamente, como en la mayor parte de los asuntos de la ética, a menudo tiende a centrarse en los principios que fundamentan los actos, en los propios actos

y sus consecuencias (Etxeberria, 2000) que pueden estar relacionados con el hacer social y evidentemente también con el quehacer empresarial (Gelinier, 1976), además se señala que, "*La ética económica se refiere, o bien a todo el campo en general de las relaciones sobre economía y ética, o bien específicamente a la reflexión ética sobre los sistemas económicos, en la que tienen actualmente un especial interés las reflexiones sobre la ética del capitalismo*" (Cortina, 2000).

En una perspectiva organizacional, se plantea que la ética empresarial o de los negocios, se centra principalmente en la concepción de "*la empresa como una organización económica y como una institución social*" (Ramos Pérez-Torreblanca, 2004); es decir, como un tipo de organización que desarrolla una peculiar actividad, definida por su "*lógica de sentido*" que resume y aprehende (Luhmann, 1971) la proporción de las preocupaciones sociales de las cuales decide hacerse cargo y en la que resulta fundamental la función directiva.

Actuar con ética en los negocios implica adoptar una visión de largo plazo de la empresa (Gelinier, 1997) en una perspectiva compatible con los objetivos comunitarios reconociendo que el crecimiento y el desarrollo de la sociedad es una función que demanda el quehacer colectivo, además, es preciso que este tipo de conductas cuenta con el respaldo, aceptación y elogio sociales (Marlasca, 1997).

Este proceso conlleva la disposición de un saber hacer, implica combinar nociones éticas, de desarrollo social, de apoyo a la comunidad, de solidaridad y de proyección estratégica de las organizaciones, entre otras (Teixido, et al., 2002). Además, desde una perspectiva integradora, los subsistemas de la empresa no se comportan de un modo aislado, sino que mantienen interrelaciones complejas entre sí y con otros sistemas del entorno (Habermas, 1988). Es

por ello que surge la necesidad de conocer la ética de la gestión más allá de lo emergente e indagar las conductas de responsabilidad social al interior de las organizaciones formalmente estructuradas (Teixido et al., 2001).

En síntesis es posible afirmar que *“...esta responsabilidad lleva, por tanto, a la actuación conciente y comprometida de mejora continua, medida y consistente, que permite a la empresa ser más competitiva no a costa de, sino respetando y promoviendo el desarrollo pleno de las personas, de las comunidades en que opera y del entorno, atendiendo las expectativas de todos sus participantes: inversionistas, colaboradores, directivos, proveedores, clientes, gobierno, organizaciones sociales y comunidad...”* (Centro Mexicano para la Filantropía, 2005). Del mismo modo, es preciso considerar en esta indagación la interacción de dos grupos de interés clave, a decir, los trabajadores y la comunidad (Bestratén, 2004), sin desmerecer los demás integrantes de los otros grupos de interés.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Esta investigación compara la existencia de programas de conducta ética, percepciones de las prácticas éticas de ejecutivos, supervisores y empleados así como la constatación de presiones para transgredir normas éticas en las organizaciones chilenas con relación a las observadas en las organizaciones en EE.UU.

El instrumento de recolección de datos se obtuvo de la traducción y adaptación de un cuestionario utilizado por la National Business Ethics Survey 2003, presentado por la *Ethics Resource Center de Washington DC* NBES (2003), el cual fue probado en una muestra piloto alcanzando un Alfa de Crombach de 0,7151 cifra aceptable para este tipo de estudios.

La población estuvo compuesta por los empleados de las organizaciones localizadas en la Región de Valparaíso, Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Región del Maule y Región del Bio-Bio, además de la Región Metropolitana, representando el 64,2% de la población de Chile.

El método de encuesta consideró el plano de cada ciudad y el número de entrevistados por estrato. Se accedió a un máximo de tres encuestados por hogar, hasta conseguir el número de entrevistados por estrato y por ciudad. Se definió como criterio de reemplazo al hogar inmediato contiguo dentro de la misma calle o de la siguiente.

El muestreo fue del tipo estratificado –aproporcional y la muestra se calculó con un 95% de nivel de confianza (significación $\alpha=5\%$), un error estocástico del 4,3% y varianza máxima; alcanzando a 510 elementos en la muestra, considerando organizaciones públicas y privadas con y sin fines de lucro. Se definieron estratos socioeconómicos por localización, cuyo detalle muestra que un 6% pertenece al estrato ABC1, 18% al C2, 31% al C3 y 45% al estrato D en una escala decreciente de ingresos. Por otra parte, la muestra desglosada por regiones evidencia que un 14% pertenece a la Región de Valparaíso, 54% a la Región Metropolitana, 7% a la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, 8% a la Región del Maule y 17% a la Región del Bio-Bio.

El trabajo de campo se realizó en las semanas comprendidas entre el 2 de agosto y el 3 de septiembre de 2004 y, entre los días 10 y 20 de agosto de 2010. Fue realizado por seis entrevistadores, que fueron capacitados a fin de obtener información válida y confiable.

Los elementos muestrales fueron definidos como personas mayores de 18 años, actualmente empleados, que trabajan a lo menos 20 horas a la

semana para un empleador cuya nómina es igual o superior a 10 personas.

RESULTADOS

La presentación de los hallazgos se realiza considerando en primer lugar, la existencia de programas de conductas éticas en Chile y EE.UU., seguidamente, las percepciones respecto de las prácticas éticas de ejecutivos, supervisores y empleados en organizaciones de Chile y EE.UU. y finalmente, la constatación de presiones para que las personas tiendan a transgredir normas éticas en ambos países y, conforme a ello, identificar las malas conductas, sus reportes y las consecuencias de informarlas.

Comparación de Programas de Conductas Éticas entre Chile y EE.UU.

La existencia de programas éticos en las organizaciones, ya sea de manuales sobre ética, instancias de denuncias anónimas y capacitación sobre el tema, son algunos de los temas más destacados luego de las indagaciones iniciales de esta investigación.

Respecto de si las organizaciones disponen de alguna norma escrita de conductas éticas en

los negocios, por ejemplo un código o manual de ética, una declaración de políticas de ética o pautas de conductas para los negocios que proporcionen una guía para el trabajo, se puede apreciar que en el caso norteamericano la presencia es mayor, con un 73% versus el 52% de Chile (**Tabla 1**). En cuanto a disponer de medios para reportar anónimamente las conductas inapropiadas, sin proveer información que pudiera identificar al informante, se puede observar una diferencia aún mayor que la anterior, a favor de EE.UU., siendo en Chile solamente 25% versus un 62% el país del norte. Ahora si se observa cómo está el tema de la capacitación, se ve que en Chile solamente el 21% de las organizaciones provee a sus empleados de capacitación sobre estándares de conducta ética, aspecto que en EE.UU. alcanza al 54%.

Estas cifras ponen manifiesto las deficiencias que presentan las organizaciones chilenas en comparación con sus pares norteamericanos. Con relación a manuales, código y políticas éticas las empresas norteamericanas superan a las chilenas en un 21%, respecto de los medios de comunicación de conductas inapropiadas las organizaciones chilenas son superadas en un 37% y con relación a la capacitación se encuentran un 33% por debajo de las empresas norteamericanas.

Tabla 1. Medios de difusión temas éticos y prácticas éticas en los niveles organizacionales (%)

	Disposición de manuales de conducta ética	Disposición de mecanismos de denuncia anónima	Capacitación sobre ética	Prácticas éticas de los ejecutivos	Prácticas éticas de los supervisores	Prácticas éticas de los compañeros
EE.UU. 2003	73	62	54	88	86	64
Chile 2004	52	25	21	74	61	58
Chile 2010	59	36	53	64	58	31

Existencia de Prácticas Éticas de los Empleados de las Organizaciones de Chile y EE.UU.

Con respecto a si los altos ejecutivos en general, muestran o dan buenos ejemplos de conducta ética en el trabajo, se observa que el 74% de los chilenos manifestó estar “de acuerdo o muy de acuerdo”, en tanto que en el caso de EE.UU. esta cifra llegó al 88% (**Tabla 1**). Con respecto a si confían en que sus supervisores cumplirán sus promesas y compromisos, en el caso de EE.UU. esta confianza indica que el 86% está “de acuerdo o muy de acuerdo”, en tanto que en el caso chileno la cifra llega sólo a 61%. Por otra parte, frente a la afirmación de si *“Mis compañeros de trabajo muestran respeto por los empleados que consiguen buenos resultados aún cuando ellos usan prácticas éticamente cuestionables”*, la mayoría de los trabajadores se manifestaron contrarios a tales conductas, de hecho, un 58% de los empleados chilenos se inclinó *“en desacuerdo”* o *“muy en desacuerdo”*, lo que puede ser interpretado como una buena señal, a pesar que en EE.UU. esta cifra llegó a un 64%.

En general, la percepción de los empleados en Chile es superada en un 14% por la percepción de sus similares de EE.UU. al apreciar que sus

ejecutivos, supervisores y compañeros muestren o den buenos ejemplos de conducta ética en el trabajo. Del mismo modo, respecto de si los supervisores cumplen las promesas y compromisos, la frecuencia es superior en un 25% entre los trabajadores norte americanos por encima de los chilenos. Por último, con una frecuencia más cercana de alrededor de 60% los empleados chilenos y norte americanos se expresaron respecto del respeto evidenciado por quienes logran resultados mediante prácticas cuestionables.

Constatación de Presiones, Malas Conductas, Reportes y Consecuencias de Informarlas

La presión a transgredir las normas éticas son más evidentes en Chile, llegando a un 29%, en cambio en EE.UU. el porcentaje es solamente un 10%. (**Tabla 2**). Pero el hecho que los empleados puedan reconocer que se han sentido presionados a violar las normas éticas no significa necesariamente que ellos hayan cedido a tales presiones, sin embargo, tal presión a las normas éticas puede ser una temprana señal de advertencia a fin de enfrentar con antelación y eficacia eventuales, sustanciales o extendidos desafíos éticos.

Tabla 2. Presiones, ocurrencias y denuncias de asuntos éticos (%)

	Presión a transgredir normas éticas	Ocurrencia de malas conductas éticas	Denuncia de malas prácticas
EE.UU. 2003	10	22	65
Chile 2004	29	47	36
Chile 2010	21	40	50

Por otra parte, un 47% de los empleados chilenos respondió que han observado malas conductas en su organización y sólo un 22% manifiesta que sí han observado este tipo de malas conductas durante el último año en EE.UU. (**Tabla 3**). En tanto que

se revela que sólo un 36% de los entrevistados en Chile denunciaron o informaron conductas que violen la ley o las normas de conducta éticas de su organización, cifra que en el caso norteamericano alcanzó un 65%.

Tabla 3. Prácticas y aplicaciones de responsabilidades por asuntos éticos (%)

	Práctica de la honestidad	Práctica del respeto	Aplicación de responsabilidades de los ejecutivos	Aplicación de responsabilidades de los empleados no ejecutivos	Nivel de satisfacción
EE.UU. 2003	85	78	84	86	89
Chile 2004	58	63	71	90	66
Chile 2010	58	64	71	77	68

En cuanto a la práctica de la honestidad, resultó ser más frecuente en EE.UU. con un 85%, versus el 58% de Chile. Ahora si se observa lo que se refiere a la práctica del respeto, la diferencia resulta menor, pero aún así existe, llegando en Chile a 63%, y en EE.UU. a 78%.

Con relación a si los ejecutivos son responsabilizados si son atrapados violando las normas éticas de la organización, en el caso chileno un 71% se manifestó afirmativamente, en cambio en caso norteamericano esta cifra alcanzó a un 84%. Por otra parte, la mayoría de los empleados en Chile dice que los empleados no-ejecutivos son responsabilizados si son atrapados violando las normas éticas de la organización, de hecho el 90% así lo manifestó, versus el 84% de los empleados norteamericanos que confirma igual conducta. Finalmente, considerando la totalidad de los temas analizados, el 66% de los empleados chilenos se sienten satisfechos con la organización en la que trabajan en tanto que en el caso norteamericano esta cifra llega al 89%.

Respecto de por qué motivos los empleados se atrevieron a denunciar las malas conductas

observadas, en el caso chileno la principal causa fue *“Yo pensé que era lo correcto de hacer”*, alternativa elegida por un 53% de los encuestados, seguido por *“Yo sentí que podría contar con el apoyo de mi supervisor o gerente”* con un 50%, en cambio en el caso de EE.UU. la primera fue *“Yo pensé que era lo correcto de hacer”* que fue elegida por un 99%, y luego *“Yo sentí que podría contar con el apoyo de mis compañeros”* con un 76%, lo que demuestra las diferencias que motivan a ambos grupos a denunciar dichos comportamientos.

Con relación a por qué no se denuncian las malas prácticas, las razones más comunes en Chile son *“Yo temí una represalia o venganza de mis compañeros”* con un 39%, seguida por *“Yo no supe a quien informar”* elegida por un 38% de los empleados. Luego en el caso norteamericano se ubica en primer lugar *“Yo no creí que se tomaría una acción correctiva”* con un 77%. Lo siguen *“Yo no confié que mi informe mantendría la confidencialidad”* con un 57% de los empleados (**Tabla 4**).

Tabla 4. Razones para denunciar o no denunciar malas conductas (%)

Razones para denunciar malas conductas	EE.UU. 2003	Chile 2004	Chile 2010	Razones para no denunciar malas conductas	EE.UU. 2003	Chile 2004	Chile 2010
Yo pensé que era lo correcto de hacer	99	53	54	Yo temí la represalia o venganza de mis compañeros	30	39	27
Yo sentí que podría contar con el apoyo de mi supervisor o gerente	68	50	22	Yo no supe a quien informar	16	39	33
Yo creí que se tomaría una acción	74	22	43	Yo no creí que se tomaría una acción correctiva	70	28	42
Yo sentí que podría contar con el apoyo de mis compañeros	76	15	21	Yo temí la represalia o venganza de mi supervisor o gerente	41	22	30
Yo creí que mi informe se mantendría confidencialmente	71	14	19	Yo no confié que mi informe se mantendría confidencialmente	57	14	37

En cuanto a la afirmación “Si informo mis preocupaciones éticas, seré visto como una persona conflictiva por los gerentes” casi el 42% de los empleados chilenos se manifestó de acuerdo, mientras que en EE.UU. esta cifra sólo alcanzó el 22%. Respecto de que tan de acuerdo están

los empleados con la afirmación “Si informo mis preocupaciones éticas, seré visto como un soplón o delator por mis compañeros de trabajo”, más del 56% de los empleados chilenos dijo estar de acuerdo con la afirmación, y tan sólo un 24% de los norteamericanos confirmó dicha apreciación (**Tabla 5**).

Tabla 5. Tipos de malas conductas observadas (%)

Descripción de mala conducta	EE.UU. 2003	Chile 2004	Chile 2010
Informes erróneos o registros falsos de horas trabajadas	20	33	31
Comportamiento abusivo o intimidante hacia los empleados	21	30	28
Discriminación en base a la raza, genero, edad o alguna otra categoría	13	28	23
Negar información necesaria para los empleados, clientes, vendedores	18	23	21
Robar, hurtar o fraudes relacionados	12	23	19
Acoso sexual	11	22	5
Mentir a los empleados, clientes, vendedores o publico	19	21	22
Dar o aceptar sobornos, comisiones o regalos inapropiados	4	15	14
Falsificar informes financieros	5	8	7

Avanzando un poco más en el análisis, respecto ¿de qué tipo de malas conductas se trata? se tiende a aclarar el panorama si se observan las diferencias que existen entre ambos países. Los tipos más comunes en Chile son informes erróneos o registros falsos de horas trabajadas con un 32,7%, comportamiento abusivo o intimidante hacia los empleados con un 29,8%, y discriminación en base a raza, género, edad o alguna otra categoría con 27,9% (**Tabla 5**). En tanto que en el caso norteamericano resultaron con alta frecuencia el comportamiento abusivo o intimidante hacia los empleados 21%, luego informes erróneos o registros falsos de horas trabajadas con un 20% y mentir a los empleados, clientes, vendedores o público con un 19%.

CONCLUSIONES

Las deficiencias que presentan las organizaciones chilenas respecto de sus pares de EE.UU. implicó que la Securities and Exchange Commission (SEC) haya dispuesto que todas las empresas extranjeras que cotizan en bolsas norteamericanas deban incorporar en sus respectivas páginas en Internet información sobre programas éticos y exponerlos en el informe financiero 20F.

Se hizo evidente que en EE.UU. las empresas evidencian la existencia de manuales, código y políticas éticas superando a las chilenas. Algo similar ocurre respecto de la comunicación de conductas inapropiadas y la capacitación que ubica a las empresa norteamericanas en alrededor de un 30% por encima de las chilenas.

Con relación a los buenos ejemplos de conducta ética en el trabajo, la percepción de los norteamericanos es superior a la percepción chilena, así también ocurre con el cumplimiento de promesas y compromisos que es ubicada un 25% por encima de la percepción chilena. Dato que puede

ser preocupante si se considera la importancia de la confianza en los supervisores y ejecutivos para el cumplimiento de objetivos en función de llevar a cabo políticas de comportamiento ético. Finalmente, alrededor del 60% de las percepciones en ambos países confirman el respeto frente a quienes logran resultados transgrediendo normas. Aunque la presión a transgredir normas es más alta en Chile que en EE.UU., no significa necesariamente que los trabajadores chilenos accedan a dichas presiones.

La observación de malas conductas en la organización resultó ser el doble en Chile al tiempo que se revela que la frecuencia de denuncia o información de las mismas alcanza sólo a la mitad de la evidenciada en EE.UU., respectivamente.

La práctica de la honestidad resultó un 47% más frecuente en EE.UU. que en Chile y la práctica del respeto con una frecuencia superior de un 24%.

Con relación a la frecuencia con que son atrapados quienes violan las normas, en Chile ésta es inferior en un 9% respecto del caso norteamericano. Sin embargo la frecuencia con que los empleados no ejecutivos son responsabilizados es superior en un 7% respecto del caso norteamericano, lo que se evidencia en que la frecuencia de satisfacción de los trabajadores es un 26% inferior en Chile que en EE.UU.

La primera motivación para denunciar malas conductas tanto en Chile (53%) como en EE.UU. (99%) fue *“pensar que era lo correcto”* en tanto que la segunda opción en el caso chileno (50%) fue *“sentí que podría contar con el apoyo de mi supervisor o gerente”* en tanto que en EE.UU. (76%) fue *“sentí que podría contar con el apoyo de mis compañeros”* demostrando una significativa diferencia en el argumento de la motivación.

Las razones más comunes en Chile para no denunciar malas prácticas fueron “*temí una represalia o venganza de mis compañeros*” (39%) seguida por “*no supe a quien informar*” (38%) de los en tanto que en EE.UU. fue “*no creí que se tomaría una acción correctiva*” (77%) y “*no confié que mi informe mantendría la confidencialidad*” (57%).

Por otra parte, la percepción de “*ser visto como una persona conflictiva por los gerentes*” impediría las denuncias entre los empleados chilenos (42%) duplicando la frecuencia observada en EE.UU. (22%). Algo similar ocurre “*ser visto como un soplón o delator por mis compañeros de trabajo*”, respecto de lo cual la percepción de los empleados chilenos (56%) duplica a los norteamericanos (24%).

Con relación al tipo de malas conductas, los tipos más comunes en Chile fueron informes erróneos o registros falsos de horas trabajadas (32,7%), comportamiento abusivo o intimidante hacia los empleados (29,8%), y discriminación en base a raza, género, edad (27,9%), en tanto que en el caso norteamericano el comportamiento abusivo o intimidante hacia los empleados (21%), luego informes erróneos o registros falsos de horas trabajadas (20%) y por último mentir a los empleados, clientes, vendedores o público (19%).

En síntesis, se puede afirmar que en Chile las percepciones de los empleados son sustancialmente más negativas que sus pares norteamericanos respecto de los comportamientos transgresores, buenos ejemplos, factibilidad de denuncia, frecuencia de detención e incluso motivos para denunciar o no denunciar las malas conductas éticas en las organizaciones, evidenciando tal vez, la distancia cultural que al respecto se observan entre los trabajadores de estas dos naciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BESTRATÉN B., PUJOL M., SENOVILLA L., 2004. Responsabilidad social de las empresas, tipos de responsabilidades y plan de actuación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, España. 2004, disponible en http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_644.htm, leído el 31 de mayo de 2005.
- CENTRO MEXICANO PARA LA FILANTROPÍA, 2005. Curso de Introducción a la RSE para docentes universitarios, disponible en <http://www.cemefi.org>, leído el 11 de abril de 2005.
- CORTINA A., 2000. Ética de la empresa, Ed. Trotta, Quinta Edición, Madrid 152.
- ETXEBERRIA X., 2000. Ética de la diferencia, Segunda Edición, Editorial Deusto, Bilbao, España 299.
- GELINIER O., 1976. Estrategia social de la empresa, Editions Hommes et Techniques, Asociación para el Progreso de la Dirección, Madrid 335.
- GELINIER O., 1997. Ética de los negocios, Ed. Limusa - Noriega Editores, México 187.
- HABERMAS J., 1996. La Lógica de las ciencias sociales, Editorial Tecnos S.A., Tercera Edición. Primera Edición en 1988, Madrid 506.
- KENICHE O., 1988. La mente del estratega: El triunfo de los japoneses en el mundo de los negocios, Editorial McGraw-Hill Santafé de Bogotá, Colombia 16. Identifica dentro del llamado pensamiento estratégico dos importantes etapas globales, la resolución de problemas y la planificación de la implementación 202.
- LUHMANN N., 1971. Observaciones de la modernidad: racionalidad y contingencia en la sociedad moderna, Editorial Paidós, Barcelona, España 203.
- MARLASCA A., 1997. Introducción a la ética, EUNED, Editorial Universidad Estatal a Distancia, San José, Costa Rica 168.

- MELÉ D., 1995. Dimensión ética de la estrategia empresarial. Boletín AECA 35.
- RAMOSE., 2004. Modelodegestión: Responsabilidad Social Empresarial. Proyecto FONDEF (USEC) General Holley 186 B• Providencia• Santiago
- RAWLS J., 1971. A theory of justice, Harvard University Press, Cambridge, Mass., E.E.U.U. 1971, Fondo de Cultura Económica 13, 650.
- REVISTA CAPITAL, 2004. n° 132 de mayo de 2004.
- RINNOY K., 2004. Revista Capital, edición número 132.
- TEIXIDO S., CHAVARRI R., CASTRO A., 2002. Responsabilidad Social Empresarial en Chile: Perspectivas para una matriz de análisis, 28.
- TEIXIDO S., CHAVARRI R., CASTRO A., 2001. Responsabilidad social empresarial: innovación y desafíos, III Encuentro ISTR-LAC Perspectiva latinoamericana sobre el tercer sector, Buenos Aires, Argentina, 28.
- VIAL LARRAIN J., 1992. Breve tratado de filosofía moral, Santiago de Chile.
- WIDOW J., 1984. El hombre animal político. Editorial Universitaria, Santiago, Chile 338. Capítulos 4 y 5 se refieren al Hombre de la Sociedad, deberes y Orden Natural 39-61.