

RENOVACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

Asamblea General Ordinaria de Socios

El pasado 7 de junio, en el marco de la *IX Conferencia anual de Ética, Economía y Dirección*, se celebró la Asamblea General Ordinaria en la sede de la Universidad de Deusto. Aparte de los puntos tradicionales en estos actos –aprobación de las cuentas anuales y del presupuesto, informe del Presidente, memoria del curso anterior, etc.–, lo más destacado de esta Asamblea fue la renovación de la Junta Directiva.

De acuerdo con los Estatutos, debían cesar en sus puestos el Vicepresidente, **Josep M. Lozano**; el Secretario General, **Antonio Argandoña**, y los Vocales **Fernando Velasco**, **Joaquín Garralda** y **José Ángel Ceballos**. Los cuatro primeros cumplían ya su mandato máximo – ocho años-, y el último había manifestado su deseo de dedicarse más intensamente a sus compromisos profesionales, de modo que no se presentó a la reelección.

En la carta de convocatoria de la Asamblea se anunció la apertura del periodo de presentación de candidaturas. Se presentaron en debida forma las de **Josep Miralles Massanés**, profesor de ESADE; **Joan Fontrodona Felip**, profesor de IESE;

Carlos M^a Moreno Pérez, profesor de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación Blanquerna, de la Universidad Ramón Llull; **Alberto Urtiaga de Vivar Frontelo**, de Forética, y **Angel Toña Güenaga**, de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales – La Comercial, de la Universidad de Deusto. Y la Asamblea aceptó por unanimidad las cinco candidaturas.

La nueva Junta Directiva de Ética, Economía y Dirección queda, pues, constituida así:

Presidente: **José Luis Fernández Fernández**

Vicepresidente: **Josep Miralles Massanés**

Secretario: **Joan Fontrodona Felip**

Tesorero: **Jesús Conill Sancho**

Vocales: **Carlos Cortés Beltrán**,

Carlos M^a Moreno Pérez,

Alberto Urtiaga de Vivar Frontelo,

Angel Toña Güenaga.

Desde las páginas de *Noticias*, la nueva Junta se pone a disposición de todos los socios y hace votos para un eficaz desarrollo de *Ética, Economía y Dirección* en los próximos años. Y agradece también la colaboración de

los miembros salientes. **Josep M. Lozano** y **Antonio Argandoña** formaron parte del equipo que decidió poner en marcha la Asociación mientras tomaban el *lunch* en el Regent's College de Londres, durante la *IV Conferencia anual de la European Business Ethics Network (EBEN)*, en septiembre de 1991. **Fernando Velasco** y **Joaquín**

Garralda entraron en la primera Junta, constituida pocos meses después y refrendada en la Asamblea de 1993. Y **José Angel Ceballos** ha ayudado muy positivamente a las tareas de la Junta en los últimos cuatro años, como co-editor de Noticias.

LA IX CONFERENCIA ANUAL SE CELEBRÓ EN BILBAO

La Universidad de Deusto fue la sede de la *IX Conferencia anual de Ética, Economía y Dirección*, cuyo tema fue "Liderazgo, ética y dirección de personas en el siglo XXI", Bajo la eficaz dirección de la Decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, **Susana Rodríguez**, y con la colaboración de **Lorena Pérez** y del resto del equipo de La Comercial, un centenar de socios e invitados nos reunimos en Bilbao los días 7 y 8 de junio de 2001, disfrutando de la hospitalidad vasca.

El programa de la conferencia, incluía tres conferencias destacadas y dos mesas redondas, además de una sesión de presentación de comunicaciones y de la Asamblea de la Asociación. La inauguración corrió a cargo del **R.**

P. José M^a Abrego, S. J., Rector de la Universidad de Deusto, quien empezó renovando el compromiso de esa Universidad con la ética. Recordó la crisis en que esta disciplina se encuentra en los últimos años, que interpretó como un reto a desarrollar una ética basada en las preguntas sobre la realidad concreta. En el mismo acto de inauguración de la Conferencia, **José Luis Fernández**, Presidente de Ética, Economía y Dirección, agradeció a la Universidad de Deusto, a la Decana de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y a todo su equipo el esfuerzo y la ilusión con que organizaron todos los detalles de la Conferencia.

La empresa, un proyecto para compartir

La Conferencia inaugural corrió a cargo de **José Antonio Garrido**, Vicepresidente de Iberdrola, S. A., Presidente de Bilbao Matrópoli-30 y, durante muchos años, Presidente del Consejo Social de la Universidad de Deusto, quien disertó sobre "La empresa, un proyecto para compartir". Empezó centrandose su intervención en la importancia del conocimiento en la era del conocimiento, para subrayar que la persona es el centro de ese conocimiento, y que la educación, la ciencia y la tecnología no podían separarse de la economía. Compartir –siguió diciendo– no es consensuar. Es hacer un proyecto entre muchos, para que sirva de referencia en la empresa.

La empresa debe crear riqueza, pero siempre presidida por una visión y unos valores que incluyen la honradez, la participación, la justicia, la profesionalidad, la solidaridad y otros muchos. Comentó con más detalle algunos de esos valores, como la justicia, alrededor de la igualdad de oportunidades afirmando las diferencias, y la solidaridad, para no dejar a ninguna persona fuera del proyecto. En el curso de su conferencia, **José Antonio Garrido** mostró que el juego misión-valores-principios culturales es clave en la empresa, que es posible, y que

es capaz de arrastrar a las personas. Otras formas de liderazgo, como el líder-fichaje o el líder-*stock options*, son –dijo– falsos liderazgos, porque carecen de un proyecto compartido, lo que lleva a caer en el pragmatismo reduccionista del negocio fácil, del desprecio de la investigación o del tratamiento de las personas como *commodities*. Creer fanáticamente en el pragmatismo, dijo, es poco pragmático, porque lleva a la perfección en los medios sin reparar en la confusión en los fines.

En la última parte de su conferencia se preguntó por la naturaleza del cambio radical que la dirección de las empresas éticas necesita hoy. Y se fijó en varios aspectos: la persona vinculada a valores, la globalización, que crea un sentido de red, de interdependencia –lo importante no es no depender de nadie, sino elegir de quién quiero depender–, el pensamiento a largo plazo –valorando la ciencia y la investigación, asumiendo el riesgo y apreciando objetivamente el fracaso– y, sobre todo, la responsabilidad de formar a los nuevos trabajadores del conocimiento, una tarea que el alto directivo no puede delegar.

¿Cómo deben ser los líderes del siglo XXI?

La mesa redonda de la mañana del jueves 7 de junio contó con la participación de **Antonio Cancelo**, Presidente del Consejo General de Mondragón Corporación Cooperativa; **Alejandro Echevarría**, Consejero Adjunto a la Presidencia del Grupo Correo y Presidente de Telecinco; **Juan Carlos Cubeiro**, Director de Hay Group, y **Sabin Azúa**, Socio-Director de KPMG Consulting, todos ellos moderados eficazmente por **Enrique Portocarrero**, Director del Círculo de Empresarios Vascos. La pregunta que debían contestar en sus intervenciones era: ¿Cómo deben ser los líderes del siglo XXI?

En su presentación de la mesa redonda, **Enrique Portocarrero** rindió un homenaje a las empresas que saben renovar cada día su liderazgo ético. Seguidamente, **Antonio Cancelo** glosó las tareas de los líderes futuros, empezando con la necesaria redefinición del proyecto empresarial –del proyecto de cada empresa en cada momento-, la explicitación de los valores del proyecto, que son lo que lo hace singular –todo lo demás se puede copiar, dijo- y el papel capital de las personas.

Puso énfasis en la estabilidad y durabilidad de las personas –cómo captar y retener a los mejores- y en la utilización de toda la materia gris de la organización, lo que exige –afirmó- creer en las personas, porque hay otros que saben más que el líder, y este tiene que reconocerlo; porque ellos no hacen sombra al directivo, cuando este les hace crecer, y porque el éxito es del proyecto, no de las personas.

Señaló también el reto de asumir la producción propia de pensamiento –para saber moverse, dijo, entre montañas de información-, la necesidad de crear credibilidad –lo que exige coherencia y honradez-, la gestión de la imagen de la empresa ante la sociedad, en un diálogo permanente con el entorno, y la capacidad de innovación del líder. Las preguntas de ayer –dijo- servirán mañana. Hay que aprender de todo, hay que disfrutar aprendiendo, e inocular ese virus a todos en la organización. El ejercicio del liderazgo –acabó diciendo- será una tarea apasionante.

Alejandro Echevarría inició su intervención recordando los cambios en el ámbito de los negocios en los últimos años. Hasta 1986, lo que había eran negocios locales en entornos distintos de países vecinos. Quince años después, el entorno es mundial, las condiciones son muy parecidas en todos los países, y la gestión ha tenido que profesionalizarse en un grado que antes no parecía necesario.

Subrayó la presencia de líderes auténticos en muchas empresas españolas, como una realidad incuestionable. Destacó tres cualidades de esos líderes: su capacidad de convencer, su capacidad de movilizar –creando metas exigentes para toda la organización- y su capacidad de crear valores que definan a la empresa –

valores declarados y vividos con coherencia. Acabó recordando los caracteres de su empresa, el Grupo Correo, que trata de compaginar rentabilidad con independencia. Se hace camino al andar, acabó diciendo, y esa es la tarea del equipo de líderes que las empresas necesitan.

Juan Carlos Cubeiro utilizó profusamente los resultados de encuestas recientes para contestar a la pregunta de si los directivos deben ser líderes. Sólo el 25% del valor en bolsa de las grandes empresas del Eurostoxx se explica por su valor contable, afirmó, y empresas como Inditex, Indra o Irizar valen más de diez veces su valor en libros. Su conclusión fue que el talento mueve al capital. Siguió diciendo que el 70% de las rotaciones de personal se deben a una mala relación con el jefe directo, y que el clima de la organización repercute en un 30 ó 40% del resultado (y el 70% del clima lo genera el jefe directo).

Es, pues, inevitable, que el directivo sea líder. Pero, ¿cómo son los líderes de hoy? Tienen olfato –afirmó-, no sólo información; saben escuchar; tienen buen trato e incluso buen gusto. El liderazgo está en los ojos de los colaboradores. ¿Y qué esperan esos colaboradores? En cuarto lugar, que el directivo sea inspirador; en tercer lugar, que sea visionario; segundo, que sea competente, y, sobre todo, que sea honesto, es decir, que haya una correspondencia perfecta entre lo que piensa y lo que dice (el 64% de los profesionales de las empresas norteamericanas no creen lo que su jefe les dice).

Seguidamente, señaló los siete rasgos del líder que se derivan de esas encuestas: 1) saber gestionar su vida como un proyecto personal (tienen motor propio); 2) transmitir serenidad y confianza; 3) adaptarse a un blanco móvil; 4) generar iniciativas múltiples; 5) valorar (extraordinariamente) a las personas; 6) convertir los valores profesionales en valores personales, y 7) atraer desde el carisma de su propia personalidad.

En cuanto a las pautas de comportamiento del líder –lo que necesitan sus colaboradores- señaló su función de desarrollo (son *coaches* o capacitadores), su implicación (estilo orientativo), su participación y su armonía (estilo afiliativo). Acabó recogiendo algunos resultados de encuestas españolas sobre los caracteres del jefe: el 57% son coercitivos, el 52%, imitativos; el 35%, afiliativos; el 32%, participativos; el 28%, capacitadores y el 24%, orientativos. Acabó afirmando que la ética es la única manera de liderar, la más rentable y la más inteligente.

Sabin Azúa empezó afirmando que el liderazgo no puede concentrarse en una persona: no es posible que se den en ella todos los rasgos del verdadero líder. Este debe compaginar voluntades, capacidades, creencias y valores en torno a un proyecto compartido. Debe tener

capacidad de soñar en un proyecto distinto, a largo plazo, innovador, capaz de desarrollar las capacidades de los individuos. Debe tener capacidad de navegar, de encontrar rutas nuevas en entornos cambiantes. Debe generar proyectos compartidos, vertebrados con el entorno y comprometidos socialmente en el desarrollo de ese entorno.

Subrayó también el compromiso personal del líder con el futuro, lo que excluye la figura del directivo que cambia con frecuencia de empresa. Detrás de la cuenta de resultados debe haber un capital intelectual capaz de generar beneficios a largo plazo, no sólo para periodos de dos o tres años. Debe –dijo también– aprender a respetar la diversidad: no debe tener subordinados clónicos, sino diferentes entre sí y con él. Debe, pues, tener capacidad de dirigir a distancia, respetando las idiosincrasias locales. Y debe fomentar la cooperación y la participación, la capacidad de sus subordinados para desarrollarse, aprender y aportar en los proyectos compartidos.

En el diálogo que siguió a la mesa redonda afloraron numerosas ideas interesantes. **Carlos Cortés** criticó la excesiva movilidad de los directivos, como muestra de carencia de elementos esenciales, como visión a largo plazo e identificación con su equipo. **Alejandro Echevarría** señaló que la política de reducción de plantilla era una muestra de la falta de capacidad de adaptación de los directivos. **Sabin Azúa** subrayó la necesidad de dar sentido a las personas en la organización y de la pervivencia de un grupo homogéneo central. **Juan Carlos Cubeiro** afirmó que hacen falta diez años para llegar a mostrar la maestría

en una actividad directiva. **Alejandro Echevarría** subrayó el papel de la honestidad: el directivo nunca tiene que ceder en sus valores a las peticiones de sus colaboradores, por razones de una supuesta democracia en la organización. **Juan Carlos Cubeiro** puso de manifiesto que la democracia en la empresa es una cuestión de cultura.

Antonio Cancelo señaló tres rasgos que faltan frecuentemente en las organizaciones: la fe en las personas, la proyección estratégica del negocio (qué queremos que sea la empresa) y el cambio en los baremos de referencia: las empresas, dijo, pueden dar mucho más de lo que están dando. **Sabin Azúa** se preguntó por cómo desarrollar la creatividad, y señaló la necesidad de aceptar la realidad como es (y tratar de cambiarla), de dejar que los subordinados se equivoquen y de vincular las personas a sus propias sugerencias. **Domènec Melé** planteó que la ética es algo más que honestidad y, por tanto, que conviene ahondar en la ética en la empresa como algo orientado hacia la calidad de las personas. **Juan Carlos Cubeiro** señaló la falta de ética que se ha manifestado en muchas empresas en el siglo que ha acabado, lo que obliga, a menudo, a empezar desde cero. **Adolfo Herrera** señaló que la cuenta de resultado aprieta a las empresas. **Sabin Azúa** apuntó la necesidad de una gestión dual en las empresas: de futuro y de presente, al mismo tiempo. Y **Antonio Cancelo** puso énfasis en que, si no se actúa de esa manera, la cuenta de resultados no podrá ser positiva.

La ética en un mundo globalizado

José Antonio Marina, profesor y escritor, impartió la conferencia invitada en la sesión de la tarde del jueves 7 de junio, sobre “La ética en un mundo globalizado”. Previamente, se había repartido a todos los asistentes su último libro, escrito con María de la Válgoma y titulado “La lucha por la dignidad. Teoría de la felicidad política” (Barcelona: Anagrama, 2000). **Marina** empezó haciendo notar que la inteligencia humana ha resultado muy creativa a la hora de poner en marcha iniciativas de orden social e institucional y sistemas de valores. Pero, ¿es la ética contraria a la creación? Su propuesta fue claramente favorable a la consideración de sistemas normativos (éticos y morales) en la inteligencia creadora.

Se preguntó luego por el escepticismo ético que parece imperar hoy, cuando se dice que no se puede elaborar una ética científica, como consecuencia del pensamiento postmodernista, que reduce la verdad al resultado de los sistemas de poder, y del relativismo cultural de lo “políticamente correcto”. Para el conferenciante, es posible encontrar una buena fundamentación para los sistemas morales. Y es esta

una cuestión de vida o muerte: no hay soluciones intermedias entre la ley de la selva y los sistemas éticos.

En cuanto al debate sobre si la ética debe ser de mínimos o de máximos, la primera es imprescindible en la sociedad (esa es la función, en definitiva, de los códigos de circulación, o de las deontologías aplicadas a las profesiones). Pero la ética de mínimos no tiene solución cuando hay “gorrones” o “viajeros sin billete”, que se aprovechan de las normas para su ventaja personal. Por eso hace falta una ética amplia, de máximos, que es, en definitiva, una manera distinta de vivir.

Entrando ya en el tema de su conferencia, **José Antonio Marina** explicó que, si se toma como único objetivo de la empresa la maximización del beneficio, la empresa se margina voluntariamente del proyecto de elaboración de un mundo más humano. Discutió luego los fenómenos de la globalización (de mercados, de localización y producción y de fuentes de financiación) y de la nueva economía, una economía veloz, ubicua, flexible, que forma parte de aquel mundo globalizado.

Y entró luego en las conclusiones de ese análisis. Expuso, por ejemplo, en el ámbito de las empresas, la distinción entre dos clases laborales: la alta (con contratos blindados) y la baja (con contratos basura, intercambiables). Esto tiene un paralelismo en el plano de los países: los ricos, de un lado, y los pobres, fuera del sistema. Y dentro de cada país, entre los incluidos y los excluidos. Y señaló el contenido ideológico que hay en proposiciones como la de que se trata de una cuestión económica, no política, o la de que el Estado no puede aplicar la legislación social en un mundo globalizado. La desaparición del Estado, afirmó, es un problema ético. Discutió luego las dos versiones de la libertad: como no ingerencia, y como capacitación para el ejercicio de las libertades. Se trata, dijo, de opciones éticas. Ya en el terreno de las recomendaciones, propugnó la universalización de los derechos y los sistemas

Dirección de personas en una economía globalizada

Las sesiones del segundo día de la conferencia, el viernes 8 de junio, tuvieron como título genérico “Ética y dirección de personas en el siglo XXI”. Empezaron con una mesa redonda sobre “Dirección de personas en una economía globalizada”, moderada por **Tomás Calleja**, Director General de Desarrollo Corporativo de Iberdrola, e integrada por **Miguel Fernández de Pinedo**, Presidente de PricewaterhouseCoopers, **Alberto Esteban**, Presidente del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco y Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales - La Comercial, de la Universidad de Deusto, **Josep M^a Lozano**, Profesor de Ética Empresarial en ESADE, y **Dionisio Aranzadi**, Profesor de Ética Empresarial y Liderazgo de la Universidad de Deusto.

Tomás Calleja, en su presentación de la mesa redonda, hizo notar la actualidad del tema: las personas, afirmó, tienen la responsabilidad de dirigirse a sí mismas: no quieren ser dirigidas, sino lideradas. **Miguel Fernández de Pinedo** desarrolló el tema de la gestión del talento, decisivo para las empresas en un mundo globalizado, cuyas claves son la información (hay situaciones que quizás han existido siempre, pero ahora somos conscientes de ellas), la necesidad de nuevos mercados (el traslado de la capacidad de producir y generar riqueza a nuevos países aumenta las posibilidades de estos y los convierte en nuevos mercados), y un componente cultural (la imposición de modelos de unos países a otros).

El reto de la gestión de personas, señaló, es el respeto a la variedad (una riqueza cultural irrenunciable), al tiempo que se integran los procesos económicos. La dirección de personas deviene así la capacidad de captar, motivar y retener equipos de profesionales de ámbitos culturales diferentes. Para el futuro, las claves de esa dirección serán, en su opinión, los intangibles

jurídicos, y una ley fiscal mínima que asegure la recaudación suficiente para el cumplimiento de los fines del Estado. Por eso, afirmó, hace falta una ética máxima. Y eso se puede y se debe hacer ahora, porque tenemos capacidad para resolver los problemas endémicos de la humanidad: el hambre, las enfermedades contagiosas, etc.

¿Es realista esta propuesta? **José A. Marina** enunció aquí la “ley del progreso moral de la humanidad”: cuando se liberan de la miseria, la ignorancia, el miedo, el dogmatismo y el odio, todas las sociedades evolucionan hacia un mismo modelo ético, basado en el reconocimiento de los derechos subjetivos de los individuos (previos a la ley), la igualdad y el uso de la razón para resolver los conflictos. Y es un progreso inductivo, porque todas las sociedades acaban teniendo los mismos problemas éticos.

(ligados al servicio, la creatividad o la innovación) y la gestión del capital intelectual, que debe ser la responsabilidad del primer ejecutivo de las empresas. Y abundó en los roles del CEO: el impulso del desarrollo profesional y humano de su equipo, el empuje de la participación en el conocimiento, y la participación en la creación de valor. Acabó enunciando los nuevos parámetros de la gestión de personas: los principios (humanismo, integración, calidad y servicio al cliente, competitividad, comunicación, creatividad,...) y el nuevo papel de la gestión de personas, un papel que calificó de estratégico.

Alberto Esteban hizo notar al comienzo de su intervención que la labor de conseguir la cooperación del personal en la consecución de los objetivos de la empresa se veía condicionada por los cambios en el entorno y en el sistema de valores de la sociedad. Ello exige un proceso continuo de revisión y adaptación: de ahí la necesidad de flexibilidad en la organización, flexibilidad que depende de las capacidades y actitudes de las personas.

Señaló luego el componente educativo del trabajo: debe proporcionar conocimiento e información, pero debe buscar, sobre todo, la formación integral de las personas. Puso énfasis en la necesidad de aprender para estar en condiciones de recibir los nuevos conocimientos. Y no sólo para recibirlos, sino para generarlos.

Todo ello exige, en la opinión del ponente, integrar la gestión de personas en un sistema de gestión más amplio, que sea aceptable para ellas, porque sea humanizador, es decir, porque permita el desarrollo integral de las personas. Los agentes deben ser tenidos en cuenta: tienen el derecho a participar. Hay, pues, que descubrir las razones profundas de las actitudes de

los empleados, que se legitima por la libre adhesión de las personas al proyecto empresarial. Y aquí surge la función de liderazgo del directivo.

Alberto Esteban señaló luego el compromiso entre la empresa y la persona. Las relaciones laborales han sido, hasta ahora, relaciones de poder; en adelante, deben ser relaciones profesionales basadas en un compromiso moral, no contractual, entre iguales. Esto obligará a reformular el papel del sindicato, que debe ser factor de estabilidad socio-económica, cuidar el reparto equitativo de la riqueza, evitar las situaciones de desprotección social, e integrarse en un compromiso de libertad y progreso.

Finalmente, el ponente revisó las funciones tradicionales de la gestión de personas: la selección e incorporación, que debe atender a factores como el potencial de desarrollo, el talante para el trabajo en equipo y la asunción de riesgos; la clasificación, en función no de destrezas, sino de competencias generales; el desarrollo profesional, cuidando la capacitación general de las personas; la compensación, personal y en grupo, y la información y comunicación: informar sobre el proyecto de empresa y los valores en que se basa.

Hace sesenta o setenta años, nadie hablaba de marketing, comenzó diciendo **Josep María Lozano**. Hoy no tendría sentido hablar de empresa sin referirse a esa función. Hace treinta o cuarenta años nadie hablaba de calidad: hoy es también imprescindible. Pues bien, no podremos concebir la empresa en el siglo veintiuno si no es capaz de asumir sus responsabilidades éticas, sociales y medioambientales.

¿Recursos humanos o personas con recursos?, se preguntó el ponente. No es una cuestión de palabras, sino de opciones: qué modelo de personas queremos. Porque en la sociedad del conocimiento debemos centrarnos no en esos conocimientos, sino en el desarrollo de las personas que los generarán. El futuro pide que seamos capaces de integrar lo que en el pasado no hemos sido capaces de integrar: lo profesional y lo personal, lo económico y lo ético.

Se hizo luego algunas preguntas sobre la globalización. Primero, sobre el qué: es un hecho, es irreversible, y no tiene sentido oponerse a él. El cómo: cuál es el marco en que se desenvuelven esos hechos. El por qué: su legitimación. ¿Es deseable? ¿Es lo mejor? El riesgo del mundo globalizado es la persona sin atributos, sin arraigo. Pero esto debe ser matizado, porque somos multiculturales. Antes, nos arraigábamos en una cultura dada; ahora, nuestro arraigo debe proveer sus propias raíces.

Los modelos de empresa, continuó diciendo **Josep M. Lozano** expresan modelos de persona. No hay proyecto de empresa sin un proyecto de persona. El

discurso humanista no tiene sentido cuando se hace desde fuera de la empresa. Por eso hemos de aprender a desarrollar las cualidades humanas de las personas en la empresa, darles marcos de referencia creíbles. La flexibilidad puede ser necesaria, pero puede generar personas que carezcan de una historia con sentido. El reto del futuro, acabó diciendo, es el desarrollo del carácter, en un contexto de cambio continuo.

La última intervención en la mesa redonda corrió a cargo de **Dionisio Aranzadi**, que empezó haciendo notar que la empresa está asumiendo lo que la ética predicó en el pasado. Señaló el cambio copernicano que se ha operado en la ética empresarial, sobre todo a partir de 1987: un cambio que ha llevado a la conclusión de que la ética no es incompatible con los negocios.

En la segunda parte de su intervención, el ponente señaló que el líder tiene que ser ético: si la gente debe confiar en él, se le deben pedir todas las virtudes.

En cuanto a la dirección de personas, **Dionisio Aranzadi** hizo notar que no es sino un desarrollo de lo que la Doctrina Social de la Iglesia había sostenido desde antiguo, con temas como el del salario justo o el derecho a la iniciativa personal. Hoy hemos descubierto –dijo– que la persona es el activo más importante de la empresa, como ya hizo notar en su día McGregor con su “teoría Y”. La implicación de las personas en la marcha de la empresa ya había sido defendida por Pío XI en 1931, cuando recomendaba suavizar el contrato de trabajo con el contrato de sociedad. Y hoy se ve esa implicación como una clara ventaja competitiva de las empresas que la practican. Pero para ello hace falta que se den algunas condiciones: información, conocimiento y formación, poder para actuar y para decidir, participación en la gestión y recompensa acorde con los resultados.

Finalmente, se declaró optimista en cuanto al futuro de la globalización. Los líderes empresariales serán, cada vez más, líderes sociales y políticos.

En el turno de preguntas, **Tomás Calleja** señaló la distancia entre lo que somos y lo que deseáramos ser. Esto nos convierte más en profetas que en protagonistas del cambio. Al líder corresponde reducir los niveles de esquizofrenia en su empresa. **Josep M. Lozano** señaló que los principios en que se basa el modelo actual no tienen sentido: las preguntas clave hay que hacerlas desde dentro de la empresa. **Dionisio Aranzadi** recordó el principio de justicia, que debe presidir las relaciones recíprocas en la empresa. Ante una pregunta de **Adolfo Herrera**, **Alberto Esteban** volvió a recordar que los sindicatos están necesitando una profunda transformación.

Ética empresarial: algo más que un valor

La conferencia de clausura de la jornada del viernes 8 de junio fue pronunciada por **Juan Soto**, Presidente de Hewlett-Packard, que ya había participado en pasadas conferencias de *Ética, Economía y Dirección*. El título de su intervención fue “Ética empresarial: algo más que un valor”. Empezó recordando los grandes avances de los últimos siglos y los cambios en las ideas que los han ido haciendo posibles: el aumento en el nivel de vida, la primacía de la acción (“hago, luego existo”), la liberación de lo humano, el paso del predominio de la metafísica al predominio de las ciencias naturales y, finalmente, de las ciencias del hombre, y la transición del poder absoluto a la democracia.

En el ámbito de la empresa hemos visto el triunfo de la empresa jerárquica, basada en el control, la división de procesos y la simplificación. Pero ahora necesitamos un nuevo modelo. Los mercados de masas exigen diferenciación: la empresa ha de distinguirse en aquello que los clientes valoran. Los sistemas de organización y dirección están cambiando. Se requiere otra distribución de la autoridad: hay cada vez más personas que pueden saber más y deben hacer más; esto implica romper la jerarquía burocratizada y vertical. No se debe transferir la responsabilidad a los niveles superiores, sino que hay que buscar el problema donde está. Y hay que abrir las bases de información a todos los miembros de la empresa: en cada nivel, la información necesaria, con el poder necesario para que puedan actuar autónomamente.

El hombre deviene así el centro de la sociedad soberana, y el conocimiento se convierte en el protagonista de la generación de valor. Las nuevas tecnologías de la información están despojando a las empresas de viejos condicionantes, sobre todo de los de índole geográfica.

En ese contexto, afirmó **Juan Soto**, la ética del directivo es clave para la supervivencia de la empresa, ante los ataques, que siempre se producirán, de las ideologías que le son contrarias. La libertad se convierte en herramienta imprescindible para dirigir la propia vida. Una sociedad de hombres libres no tiene necesidad de un proyecto común –dijo-, fuera del de

hacerse cargo responsablemente de su libertad.

Seguidamente, el conferenciante revisó las funciones del directivo en los tres ámbitos de servicio a los accionistas, a los empleados y a los clientes. Respecto de los accionistas, les ha de proporcionar un buen retorno a su inversión, que premie el esfuerzo del ahorrador y ofrezca alternativas al ejercicio de la libertad del inversor. Y recordó cuestiones como la retención de beneficios, que hacen la empresa más grande, pero no necesariamente más eficaz, lo que puede actuar en perjuicio del accionista; y la necesidad de dar información a los accionistas, actuales y potenciales.

Acerca de los deberes para con los empleados, **Juan Soto** recordó que la empresa es una unión de fuerzas para hacer algo en común, lo que supone encontrar intereses comunes, compartir prosperidad y adversidad, participar en los beneficios,... Esto le llevó a discutir el tema de la estabilidad en el empleo, que es un objetivo importante para los trabajadores, y que exige que los directivos se adelanten al cambio, para estar siempre en condiciones de mantener el empleo. Por parte de los empleados, exige flexibilidad y cooperación ante los retos con los que se enfrenta la empresa. La estabilidad del empleo puede ser una opción legítima de la empresa, manifestó, pero para ello hace falta que el mercado lo valore y premie adecuadamente.

Finalmente, respecto de los clientes, recordó que se les debe dejar optar libremente entre proveedores diversos, lo que excluye aquellos pagos que pueden coartar la libertad de los clientes. En las relaciones entre proveedores y clientes, la ética debe ocupar un lugar importante: no basta la ley positiva. Por eso las empresas deben ofrecer sus compromisos éticos, por ejemplo en forma de códigos. **Juan Soto** acabó animando a los directivos a asumir su responsabilidad social y ética: deben ser éticos y parecerlo, para convertirse en referentes morales para sus conciudadanos.

Las comunicaciones

Por la tarde del jueves 7 de junio, se celebraron seis sesiones paralelas, en las que se presentaron los siguientes papeles:

Itziar Elexpuru Albizuri y **Concepción Yániz Álvarez de Eulate**, Universidad de Deusto, Instituto de Ciencias de la Educación: “*Valores y organizaciones*”.

Javier Aranzadi del Cerro, Universidad Autónoma de Madrid, “*Empresarialidad, creatividad y ética*”.

Antonio Argandoña, IESE, Universidad de Navarra: “*La financiación de los partidos políticos y la corrupción en las empresas*”.

Luis Armengou Marsans y **Oliver Cuellar Márquez**, Universitat Politècnica de Catalunya, Departamento de Organización de Empresas: “*El perfil ético del líder humanista en el área de la seguridad y condiciones de salud en el trabajo*”.

Arantza Echaniz Barrondo, Universidad de Deusto, campus de San Sebastián, Facultad de Humanidades: “*¿Debe ser ético el líder?*”.

Julio Fernández-Sanguino Fernández, Banco de España: “*La ética y los controles en las empresas*”.

Adolfo-Miguel Herrera Wehbe y Lourdes Gállego Arasco, Dr. Herrera W. Laboratorios y Medicina, S. A., Zaragoza, “*Libertad de expresión, prensa y ética*”.

Alberto López Caballero y José Luis Fernández Fernández, Universidad Pontificia Comillas, ICADE: “*Javier Gorosquieta: Aproximación a su ética empresarial desde el análisis de su tesis sobre el beneficio económico*”.

Ginés Santiago Marco Perles, Universidad de Valencia, Departamento de Filosofía del Derecho, Moral y Política: “*Claves que favorezcan la potenciación de un liderazgo ético en las organizaciones del tercer sector*”.

Domènec Melé, IESE, Universidad de Navarra: “*Tres versiones rivales de la ética empresarial*”.

Carlos María Moreno Pérez, Universitat Ramon Llull, Facultad de Psicología y Ciencias

de la Educación: “*El liderazgo ético fundamentado en virtudes*”.

Angel Ribes, Universidad de Valencia: “*Modelo antropológico para humanizar las organizaciones*”.

Sergio Sanmartín, Economistas sin Fronteras: “*Instrumentos financieros éticos y socialmente responsables. Metodología de evaluación del comportamiento de las empresas españolas*”.

Alberto Urtiaga de Vivar y Germán Granda, Forética: “*La implantación del sistema de gestión ética (SGE) de Forética como instrumento de liderazgo en las empresas*”.

Mamen Valor, Universidad San Pablo - CEU, Departamento de Empresa, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales: “*Responsabilidad social de la empresa, marketing de relaciones y política de recursos humanos: el gasto social de la empresa*”.

Los papeles presentados, junto con algunas de las presentaciones en las mesas redondas de la Conferencia, serán publicadas en el anuario *Papeles de Ética, Economía y Dirección* del año 2001.

EBEN-ESPAÑA EN LA EBEN RESEARCH CONFERENCE 2001 (KONSTANZ, ALEMANIA)

La *EBEN Research Conference 2001*, “Standards and Audits for Ethics Management Systems” tuvo lugar en Konstanz (Alemania) los días 18 y 19 de mayo de 2001.

Varios socios de Ética, Economía y Dirección estuvieron presentes en la reunión. **Alberto Urtiaga**, **Pedro Francés** y Germán Granda presentaron una ponencia sobre “The Ethical Management System of Forética: Norms, Implementation and Audit”. **Alejo**

Sison presentó un paper sobre “Measuring Moral Capital”. **Bryan Husted**, con Carlos Serrano, “Corporate Governance in Mexico”. **Antonio Argandoña**, “Corruption and the Financing of Political Parties: The Business Point of View”. Y **Domènec Melé**, “Developing a Corporate Values Statement: A Case Study”.

14ª CONFERENCIA ANUAL DE EBEN Valencia, 12-14 de septiembre de 2001

La *European Business Ethics Network* y **Fundación ETNOR** organizan la 14ª Conferencia anual de EBEN en Valencia, los días 12 al 14 de septiembre de 2001. Los socios de Ética, Economía y Dirección, por serlo también de EBEN, están cordialmente invitados a esta reunión anual de la ética de la empresa en Europa. El programa incluye conferencias de Amrtya Sen, Justo Villafañe, Ignacio Ramonet, Gerd Schulte-Hillen, Juan José Nieto y Manuel Castells, una variedad de talleres,

sesiones paralelas de presentación de comunicaciones, la Asamblea anual de EBEN y otras actividades.

Información e inscripciones en www.eben.org y www.etnor.org. La secretaría de la Conferencia es factoria@bemamet.es

Los días 11 y 12 de septiembre tendrá lugar un Taller de trabajo para alumnos de doctorado en ética de la empresa.

PUBLICACIONES DE LOS SOCIOS

Libros y capítulos de libros

Camacho, Ildelfonso “Ética de la distribución de recursos”, en *Salud en el año 2000 ¿En qué sociedad?* - Actas de las VIII Jornadas Nacionales y IV Internacionales (Sevilla, 27 y 28 de octubre de 2000). Sevilla: Foro de Bioética San Juan de Dios, 2000.

Centro de Estudios Persona, Empresa y Sociedad (**Josep M. Lozano**, dir.), *Observatorio de los fondos de inversión éticos, ecológicos y solidarios en España*, Barcelona: ESADE, 2001.

Cortina, Adela, “Valores morales y comportamiento social”, en F. García de Cortázar, coord., *El siglo XX: Mirando hacia atrás para ver hacia delante*. Madrid: Fundación para el Análisis de los Estudios Sociales, 2001. Fernández Aguado, J., J. M. Aguilar, **José Luis Fernández**, **Joan Fontrodona** y P. Gómez-Acebo, *La ética en los negocios*. Barcelona: Ariel, 2001.

Domingo García Marzá, “La ética empresarial como factor reputacional”, en J. Villafañe, dir., *El estado de la publicidad y el corporate en España. La reputación corporativa. Informe Anual 2000*. Madrid: Pirámide, 2000

León Gómez-Rivas, “Rerum Novarum (15 de mayo de 1891)”, en J. M. López Carrillo, dir., *Comentario de textos. Historia del mundo contemporáneo*. Madrid: Prensa Joven, 2001.

C. Naval, **Alfredo Rodríguez**, A. Bernal, A. Sampedro y M. Rodríguez, *Nuevos horizontes en la educación*. Pamplona: EUNSA, 2001.

C. Naval, **Alfredo Rodríguez**, A. Bernal, S. Lara, M. Rodríguez y A. Sampedro, *Imaginar futuros compartidos. Una propuesta de orientación profesional hacia la universidad*. Pamplona: Eunsa, 2001.

Polaino, A., A. Sobrino y **Alfredo Rodríguez**, eds., *Adopción. Aspectos psicopedagógicos y marco jurídico*. Barcelona: Ariel, 2001.

Sison, Alejo, *Saber vender saber. La propiedad intelectual y el comercio en la era digital*. Bilbao: Deusto, 2001.

Artículos en revistas, prensa y otras publicaciones

Argandoña, Antonio, “Directivos con valores, empresas con valores”, *Working Paper IESE* n° 01/1, marzo 2001.

Argandoña, Antonio, “La nueva economía y el crecimiento económico”, *Documento de Investigación* n° 437, IESE, mayo 2001.

Argandoña, Antonio, “Por si acaso, diga la verdad”, *El País Catalunya*, 5 de marzo de 2001.

Argandoña, Antonio, “Una buena razón para no ser corrupto”, *El País Catalunya*, 20 de marzo de 2001.

Argandoña, Antonio, “Viejas reglas para la nueva economía”, *El País Catalunya*, 16 de abril de 2001.

Argandoña, Antonio, “Un vistazo a la inmigración”, *El País Catalunya*, 14 de mayo de 2001.

Argandoña, Antonio, “Globalización y desigualdad”, *El País Catalunya*, 14 de junio de 2001.

Argandoña, Antonio, “La otra crítica de la globalización”, *El País Catalunya*, 26 de junio de 2001.

Camacho, Ildelfonso, “Beneficios y desigualdades de la mundialización. Una reflexión desde la Doctrina Social de la Iglesia”, *Corintios XIII*, 96, octubre-diciembre 2000.

Cortina, Adela, “Ciudadanía económica cosmopolita”, *El País*, 5 de junio 2001.

Domingo Moratalla, Agustín, “Claves éticas del liderazgo empresarial. Líderes de negociete y líderes de empresa”, *Las Provincias*, 19 de junio de 2001.

Melé, Doménec, “Loyalty in Business: Subversive Doctrine or Real Need?”, *Business Ethics Quarterly*, 11, 2001.

Rego, Armenio, “O papel explicativo da congruência ética para os comportamentos de cidadania organizacional”, *Psychologica* (“Repensar as organizações”), 27, 2001.

Rego, Armenio, “Comportamientos de ciudadanía organizacional – Uma abordagem aos seus antecedentes e consequências”, *Comportamento Organizacional e Gestão*, 6(2), 2000.

Termes, Rafael, “El hombre naturalmente libre y maximizador”, *ABC*, 10 de marzo de 2001.

Termes Rafael, “El pensamiento utópico”, *Expansión*, 28 de mayo de 2001.

Urutiaga de Vivar, Alberto, “La calidad como modelo para la gestión ética”, *Calidad (Revista de la Asociación Española para la Calidad)*, septiembre 2000.

Urutiaga de Vivar, Alberto, “Valores en la empresa: Modelo para la gestión ética”, *Forum Calidad*, 116, noviembre 2000.

Urutiaga de Vivar, Alberto, “Gestión ética: Un nuevo estilo de armonización”, *Forum Calidad*, 118, enero/febrero 2001.

Urutiaga de Vivar, Alberto, “El coste de la dirección por valores éticos”, *Forum Calidad*, 121, mayo 2001.

Urutiaga de Vivar, Alberto, “Una propuesta de modelo ético para los directivos”, *Visión*, 9, mayo 2001.

ACTIVIDADES RECIENTES DE LOS SOCIOS

Antonio Argandoña pronunció las siguientes conferencias:

“Hi ha un paper per a l'ètica a l'empresa?”, Societat Catalana d'Economia, *XX Ple anual*, Barcelona, 15 de marzo de 2001.

“Problemática general de la relación entre la ética y la economía”, en la *Jornada Ética, Economía y Empresa*, Universidad San Pablo-CEU, Madrid, 24 de abril de 2001.

Cena-coloquio de los Junior de la Asociación Española de Directivos, “¿Es necesario ser ético en la empresa?”, Barcelona, 25 de abril de 2001.

“La ética en la empresa ante las nuevas tecnologías”, *Convención Profesional de Compradores 2001*, organizada por AERCE, Madrid, 16 de mayo de 2001.

Seminario “Liberalism and Catholicism (with reference to the German Kulturkampf)”, organizado por el Liberty Fund, Puerto Pollença, Mallorca, 24 a 27 de mayo de 2001.

Jean Belda impartió las siguientes conferencias:

“El salario emocional en la práctica”, Jornada Gestión Integral del Talento en la Empresa, APD, Madrid, 1 de marzo de 2001.

“Managing People: The New Leadership”, The Conference Board, Barcelona, 31 de mayo de 2001.

Título: Managing People: The New Leadership

“Un nuevo reto para los cazatalentos: de directivo a coach”, AEEF, Madrid, 6 de junio de 2001.

Idefonso Camacho pronunció las siguientes conferencias y cursos:

“Introducción a la ética de la empresa”, sesión inicial de un seminario sobre ética empresarial, Centro Pedro Arrupe, Sevilla, 17 de febrero de 2001.

“Neoliberalismo y pensamiento social cristiano”, curso organizado por la Cátedra Cardenal E. Ruffini y la Facultad de Teología de la Universidad Pontificia, Salamanca, 20-23 de febrero de 2001.

“El compromiso ciudadano ante problemas globales: redes de solidaridad internacional”, conferencia en las Jornadas sobre “Globalización, pobreza y redes de solidaridad internacional”, organizadas por el Centro Arrupe e Intermón Oxfam, Madrid, 4 de marzo de 2001.

Mesa redonda sobre “Liderazgo juvenil empresarial hispanomarroquí: controles éticos”, dentro del “I Seminario hispano-marroquí sobre Ética y Liderazgo Juvenil”, organizado por el Centro UNESCO de Andalucía, Granada, 4 de abril de 2001.

“Globalização: realidades e mitos”, ponencia en el I Simpósio Teológico Internacional da Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 10 de mayo de 2001.

“Ética en la empresa: ¿moda o anacronismo?”, conferencia en el Acto de Clausura del “Curso de Especialización en Dirección y Gestión Bancaria” para directivos de La Caixa en Andalucía, Granada, 22 de junio de 2001.

Agustín Domingo Moratalla impartió el módulo “Ética de los negocios” en el III Curso de Dirección y Gerencia empresarial de residencias para mayores, Salamanca, 3-4 de mayo de 2001.

Impartió los seminarios “Ética de la empresa y ética de las profesiones”, ITAM, México, 28-30 de mayo de 2001, y “Modelos de ética económica en la ética contemporánea”, Instituto P. F. Bono - INTEC, Santo Domingo, República Dominicana, 11-15 de junio de 2001.

Asimismo, dio una conferencia sobre “La ética de la empresa como ética aplicada”, Facultad de Filosofía y Humanidades – UASD, Santo Domingo, 21 de junio de 2001.

Forética llevó a cabo las siguientes actividades:

“Evaluación de la Gestión Ética de la Empresa. Aspectos medioambientales”, en la Asociación de Químicos de Madrid, el 8 de marzo de 2001.

“Sistema de la Gestión Ética en las organizaciones”, en el II Congreso Galego da Calidade, Santiago de Compostela, 2 de abril de 2001.

“Gestión Ética en la Empresa”, en la Jornada de Promoción de la Gestión Ética, Universidad Politécnica de Valladolid, 31 de mayo de 2001.

“El Sistema de Gestión Ética, SGE, de FORETICA”, en la Jornada de Promoción de la Gestión Ética, Fundación Navarra para la Calidad, 6 de junio de 2001.

Acto de convocatoria del I Premio MSD para la investigación en el campo de la gestión ética, Cámara de Comercio de Madrid, 12 de junio de 2001.

La **Fundación ÉTNOR** celebró las últimas sesiones de su Seminario Permanente sobre “Ética de la empresa en la sociedad de la información y de las comunicaciones”, el 8 de mayo (a cargo de J. A. Noguera), y el 12 de junio (con intervenciones de **Adela Cortina** y **Emilio Tortosa**).

José-Juan Franch participó en el V Seminario Social AEDOS sobre “Inmigración y desarrollo humano”, Madrid, 26 de mayo de 2001.

Jesús de Garay participó en el III Seminario de Antropología de AEDOS, en Madrid, el 7 de julio de 2001, moderando una mesa redonda sobre “Sentimientos y comportamientos comunicativos”.

José Antonio García-Durán dio una conferencia sobre “Ideas económicas en la construcción de Europa”, en el C. M. Larraona, Pamplona, 5 de abril de 2001.

Domingo García Marzá, “Ethical company”, Conference on Ethics, Values and Conflict Values, Iserlohn, 18 y 19 de Mayo de 2001.

Domingo García Marzá y **Elsa González Esteban**, de la Universitat Jaume I de Castellón, participan en el proyecto de investigación “Leonardo I”, “Ethics, Values and Value Conflicts. Educación Profesional para Altos Ejecutivos”, con el Institut für Kirche und Gesellschaft, de Iserlohn, y la Stockholm School of Economics, de Estocolmo.

León Gómez Rivas intervino en una mesa redonda sobre “Raíces cristianas de Europa: la herencia española”, en el V Seminario de Historia de AEDOS, Madrid, el 30 de junio de 2001.

Elsa González Esteban, “Stakeholder approach”, Conference on Ethics, Values and Conflict Values, Iserlohn, 18 y 19 de Mayo de 2001.

Los días 4 a 6 de julio de 2001 se celebró en el IESE el *XI Simposio Internacional “Ética, Empresa y Sociedad”*, dedicado a “Retos éticos en la era de la globalización”. **Domènec Melé** fue el organizador del Simposio, en el que participaron **Antonio Argandoña**, moderando una sesión plenaria y un workshop y presentando una comunicación sobre “Business Ethics in the New Economy”, **Domènec Melé**, con una conferencia sobre “Un marco humanista para la empresa del siglo XXI”, **José Luis Lizcano**, que presentó un paper sobre “Concepción antropológica y globalización del comportamiento social de la empresa”, **Carlos M. Moreno**, que presentó una comunicación sobre “La concepción del hombre en la Encíclica Centesimus annus” y moderó una sesión de papeles, **Félix Lozano**, sobre “La responsabilidad de las organizaciones cívicas en la globalización: Legitimidad y poder” (con A. Boni), **Alejo Sison**, que moderó una sesión paralela, **Alberto Urriaga de Vivar**, con una comunicación sobre “Identificación de áreas de formación para el Sistema de Gestión Ética (SGE) de Forética”, y **Lluís M. Armengou**, que presentó una comunicación sobre “La globalización de las relaciones económicas: las implicaciones en el mundo empresarial”.

También en el IESE tuvo lugar, el 4 de julio de 2001, el *VII Encuentro Internacional sobre Docencia de Ética Empresarial, Económica y Profesional*, dirigido por **Domènec Melé**. **Alejo Sison** pronunció una conferencia sobre “La propiedad intelectual en la nueva economía: Su fundamentación antropológica y ética”. **Domènec Melé** llevó a cabo dos presentaciones sobre “Ética de la publicidad de impacto” y “Poder y responsabilidad”. **Lluís M. Armengou** presentó “Ética empresarial en el programa doctoral de la Universidad Politécnica de Catalunya”. Y **Angel Ribes** envió una comunicación sobre “Un modelo

antropológico para humanizar organizaciones y personas”.

Josep M. Lozano moderó una mesa redonda sobre “Estado actual de la investigación ética de las empresas en España”, Barcelona, 18 de junio de 2001.

Armenio Rego presentó las siguientes comunicaciones en congresos:

“Justice climates and organizational citizenship behaviors – the importance of contextual justice”, y “Development and validation of an instrument for measuring justice perceptions of university teachers” (con C. C. Cardoso), en el *10th European Congress on Work and Organizational Psychology*, Praha, May 16-19, 2001.

“Professores universitários afetivamente empenhados nas suas instituições - o “amor à

camisola” radicado no sentido de justiça”, *XI Encontro da Associação de Universidades de Língua Portuguesa*, Viseu, 26-27 de abril de 2001.

Alfredo Rodríguez presentó una comunicación sobre “Reflexiones en torno a la innovación y toma de decisiones” (con J. M. López de Pedro), en el Congreso de SASE, Amsterdam, junio de 2001.

Agradecemos que mantengáis informada a la Redacción de Noticias de vuestra participación en conferencias y congresos, viajes y otras actividades.

ACTIVIDADES FUTURAS

IV Congreso Lationamericano de Ética, Negocios y Economía, “La ética en la gestión pública y privada. Fortalezas y debilidades”, Buenos Aires, 26-27 de julio de 2001. Intervenciones de **Josep M. Lozano** y **B. Husted**.

Society for Business Ethics Annual Meeting, 2-5 de agosto de 2001, Washington. Información: lhartman@wppost.depaul.edu.

Encuentro sobre “Ética y conducta en el mercado de valores”, *Cursos de Verano de El Escorial*, 3-5 de septiembre. Organizado por **J. L. Fernández**.

“Work as key to the social question”, Roma, 12-15 de septiembre de 2001. Participan, entre otros, **J. Aranzadi**, **D. Melé** y **A. Rodríguez**.

4th International Business and Economics Conference, St. Norbert College, DE Pere, Wisconsin, 5-6 de octubre de 2001. Información: www.sncibec.org

XII Congreso de Valores de Empresa, Barcelona, 17-18 de octubre de 2001. Dentro del Congreso, tendrá lugar el *I Simposio de Gestión Ética*, organizado por **Forética**, con intervenciones

de **D. Melé**, **J. M. Lozano** y otros. Información: valor@valor-lider.net

3^a Conferencia internacional *Triple Bottom Line Investing 2001*, Rotterdam, 18-19 de octubre de 2001. Información: www.tbli.org.

“Bridges Over Troubled Waters”, Social Venture Network Europe Conference 2001, 20-23 de septiembre, De Haan, Bélgica. Información en www.svneurope.com.

SAI Annual Strategic Conference, Amsterdam, 23-24 de octubre de 2001. Información: www.sa-intl.org

Los interesados en obtener información adicional sobre estas actividades pueden solicitarla al editor de Noticias de Ética, Economía y Dirección.

Ética, Economía y Dirección. Asociación Española de Ética de la Economía y de las Organizaciones (EBEN-España)

Presidente: Prof. José L. Fernández. ICADE – Universidad Pontificia Comillas. Alberto Aguilera 23, 28015 Madrid. Tel. 915 422 800 – Fax. 915 596 569.

Editor de Noticias: Prof. Antonio Argandoña. IESE – Universidad de Navarra. Av. Pearson 21, 08034 Barcelona. Tel. 932 534 200 – Fax. 932 534 343. argandona@iese.edu

Depósito Legal: B. 1.011-1996

ISSN: 1135-4836