

# Introducción al Modelo Ético de Santo Tomás de Aquino para la Gestión de Empresas Sostenibles

## (Introduction to the Ethical Model of Saint Thomas Aquinas for the Management of Sustainable Companies)

Abreu, Jose Luis

**Resumen.** El artículo "Introducción al Modelo Ético de Santo Tomás de Aquino para la Gestión de Empresas Sostenibles" propone un enfoque integral dividido en tres fases. En la Fase 1, se destacan las Virtudes Cardinales como las bases del modelo ético, resaltando la importancia de la prudencia, la justicia, la fortaleza y la templanza. La Fase 2 explora la interconexión de la Razón Práctica, el Bien Común y la Gestión Sostenible, resaltando la necesidad de decisiones fundamentadas, orientadas al bienestar general y considerando el impacto social y ambiental. La Fase 3 aborda El Fin Último, identificando la Felicidad como objetivo superior para las empresas, promoviendo el bien común y el desarrollo integral de las personas. En conjunto, este modelo ético de Santo Tomás de Aquino proporciona una guía sólida para líderes empresariales comprometidos con la sostenibilidad y la ética.

**Palabras Claves.** Santo Tomás de Aquino, Ética empresarial, Gestión sostenible, Virtudes cardinales, Bien común.

**Abstract.** The article "Introduction to the Ethical Model of Saint Thomas Aquinas for the Management of Sustainable Companies" proposes a comprehensive approach divided into three phases. In Phase 1, the Cardinal Virtues are highlighted as the bases of the ethical model, highlighting the importance of prudence, justice, fortitude and temperance. Phase 2 explores the interconnection of Practical Reason, the Common Good and Sustainable Management, highlighting the need for informed decisions, aimed at general well-being and considering social and environmental impact. Phase 3 addresses The Ultimate End, identifying Happiness as a superior objective for companies, promoting the common good and the comprehensive development of people. Taken together, this ethical model of Saint Thomas Aquinas provides solid guidance for business leaders committed to sustainability and ethics.

**Keywords.** Saint Thomas Aquinas, Business ethics, Sustainable management, Cardinal virtues, Common good.

---

### Introducción

En el actual panorama empresarial, la búsqueda de modelos éticos que guíen la gestión de empresas hacia la sostenibilidad se ha vuelto una prioridad ineludible. En este contexto, la filosofía ética de Santo Tomás de Aquino emerge como una fuente valiosa de principios fundamentales que trascienden el tiempo y encuentran aplicación práctica en la administración empresarial contemporánea.

Este artículo ofrece una exploración detallada del modelo ético de Santo Tomás de Aquino, centrándose en tres fases esenciales para su implementación en la gestión de empresas

sostenibles. En la Fase 1, se analizarán las bases del modelo, destacando las Virtudes Cardinales que proporcionan los cimientos morales sobre los cuales se edifica una ética empresarial sólida. La Fase 2 se adentrará en la Estructura de la Acción, examinando la interrelación entre la Razón Práctica, el Bien Común y la Gestión Sostenible como elementos cruciales para la toma de decisiones éticas en el ámbito empresarial. Finalmente, la Fase 3 explorará el Fin Último según Santo Tomás de Aquino: la Felicidad, y cómo este concepto se traduce en la búsqueda de la sostenibilidad y el impacto positivo en el entorno social y medioambiental.

A lo largo de estas fases, se revelarán los principios éticos que pueden servir como guía para líderes empresariales comprometidos con la creación de organizaciones responsables y sostenibles. La síntesis de la sabiduría tomista con las demandas contemporáneas de la gestión empresarial ética ofrece una perspectiva única y valiosa que invita a la reflexión y la acción en pos de un desarrollo sostenible y equitativo.

---

### **Fase 1. Las Bases del Modelo. Las Virtudes Cardinales.**

El modelo ético de Santo Tomás de Aquino para la gestión de empresas sostenibles tiene una perspectiva de gestión basada en las virtudes cardinales. Chen (2012) llevó a cabo una interesante investigación para proporcionar una visión integrada de la sostenibilidad y el liderazgo en sostenibilidad. En un enfoque multidisciplinario, propone que las virtudes cardinales de Aquino deben ser los fundamentos esenciales de la ética y la moral para la sostenibilidad.

Desde una perspectiva organizacional, Cameron, Bright y Caza (2004) resumieron la visión de las perspectivas de numerosos académicos sobre la virtud. La virtud está asociada con lo que los individuos y las organizaciones aspiran a ser cuando están en su mejor momento. Los estados de virtud son únicamente humanos y representan condiciones de florecimiento, ennoblecimiento y vitalidad (Lipman-Blumen & Leavitt, 1999). La virtud se ha definido en relación con el propósito significativo de la vida (Becker, 1992; Overholster, 1999), el ennoblecimiento de los seres humanos (Eisenberg, 1990), el florecimiento personal (Nussbaum, 1994; Weiner, 1993) y aquello que conduce a la salud y a la felicidad, con significado trascendente y resiliencia en el sufrimiento (Myers, 2000a, 2000b; Ryff & Singer, 1998). Produce "músculo

moral", fuerza de voluntad o resistencia frente a los desafíos (Baumeister & Exline, 1999, 2000; Emmons, 1999; Seligman, 1999). A nivel agregado, la virtud se ha asociado con organizaciones, comunidades y culturas. Según el economista Adam Smith (1790/1976) y el sociólogo Simmel (1950), es la base sobre la que florecen todas las sociedades y economías porque la virtud es sinónimo de la internalización de reglas morales que producen armonía social (Baumeister & Exline, 1999). La virtud en las sociedades proporciona los elementos integrales de buena ciudadanía (White, 1980), reciprocidad (Simmel, 1950) y estabilidad (Smith, 1790/1976) necesarios para asegurar la longevidad de la sociedad (Chen, 2012).

El Modelo Ético de Santo Tomás de Aquino para la gestión de empresas sostenibles se basa en la propuesta de Tomás de Aquino de cuatro virtudes cardinales primarias: justicia, fortaleza, templanza y prudencia. Según Tomás de Aquino, la justicia, la primera virtud cardinal, implica dar a cada persona y a los demás seres vivos lo que merecen (por ejemplo, los derechos humanos básicos y lo que necesitan para vivir una vida plena). Aristóteles también prestó gran atención a la virtud de la justicia y habló de dos tipos de justicia: la justicia general que se ocupa principalmente de las leyes y la justicia particular que se ocupa de la equidad. Tanto Aristóteles como Tomás de Aquino comprendieron el significado moral del mundo creado y aconsejaron a los humanos que consideraran sus deberes hacia él. En el contexto de la sostenibilidad y el liderazgo en sostenibilidad, necesitamos la virtud de la justicia para ayudarnos a abordar el tema cada vez más complejo y desafiante de nuestro tiempo. La virtud de la justicia nos exige responder de manera genuina y reflexiva: (1) actuar con justicia; (2) fomentar relaciones justas entre las personas y el planeta Tierra; (3) considerar la extinción global de especies en peligro de extinción, así como los cientos de millones de personas que carecen de los recursos ambientales necesarios para vivir una vida digna; y (4) fomentar el tipo de carácter que se preocupa por la justicia y la equidad en el mundo (Chen, 2012).

La segunda virtud cardinal es la fortaleza, también conocida como coraje o valentía. En situaciones desafiantes, el miedo puede dominar y reemplazar la razón, disuadiéndonos de hacer lo correcto. La fortaleza es trabajar con miedo para hacer lo correcto: perseverar frente a la adversidad. La información contenida en los informes científicos sobre el estado del mundo puede ser aterradora, como el calentamiento global, y puede generar un estado de parálisis. La virtud de la fortaleza nos permite superar nuestros sentimientos negativos y enfocarnos en qué tipo de persona queremos ser, qué tipo de carácter nos ayudará a cumplir con nuestros

compromisos. El valor puede darnos la perseverancia para luchar por la justicia, incluso en momentos de desánimo. Los individuos valientes actúan con prudencia y "permanecen inamovibles en medio de los peligros". La fortaleza engendra "la cualidad de la mente y el espíritu que permite enfrentar los desafíos éticos con firmeza y confianza, sin vacilar ni retroceder" (Kidder, 2005) (citado en Chen, 2012).

La tercera virtud, la templanza, se refiere a la idea de la moderación y la capacidad de controlar las propias emociones. Aristóteles (2005) compara a una persona que carece de templanza con un niño malcriado que no conoce límites. Una persona templada evita lo que Tomás de Aquino llamó "pasión concupiscible", que se define como un apego extremo al placer y una aversión extrema al dolor (Knight, 2006). La sociedad de consumo actual entra en conflicto con esta virtud. Por ejemplo, Estados Unidos tiene el mayor consumo per cápita del mundo, y personas de todo el mundo han utilizado recursos naturales como bosques, pesquerías y ecosistemas de manera insostenible para apoyar el estilo de vida occidental. Muchos procesos industriales empleados para crear bienes de consumo generan grandes cantidades de productos químicos tóxicos, que tienen más probabilidades de dañar a las comunidades desfavorecidas que a las ricas. La virtud de la templanza es una ética muy deseable que puede utilizarse para moderar el consumismo. Una forma relativamente sencilla de expresar solidaridad con aquellos que sufren la injusticia ambiental puede ser reducir el consumo, especialmente de materiales que requieren el uso de químicos tóxicos para su producción. La templanza es un antídoto contra la codicia (Chen, 2012).

La última virtud es la prudencia y, a menudo, se asocia con el conocimiento, la perspicacia y la sabiduría práctica. Aristóteles utiliza la palabra "phronesis", que describe la capacidad de encontrar el equilibrio entre dos extremos y tomar decisiones adecuadas, minimizando el daño y maximizando el bien. Además, afirma que encontrar el punto óptimo moral es una habilidad que requiere aprendizaje y conocimiento. Muchos consideran la prudencia como la madre de todas las virtudes, ya que tiene una "capacidad directiva respecto de las demás virtudes. Ilumina el camino y mide el terreno para su ejercicio", dirigiendo a las personas en la dirección correcta (Delaney, 1911). Sin prudencia, la práctica de la fortaleza puede transformarse en temeridad, la templanza en fanatismo y la justicia en debilidad. La virtud de la prudencia nos invita a considerar hacer juicios sabios en las complejas compensaciones en el mundo de la sostenibilidad. Este es un hábito crítico para aquellos que buscan un mundo más sostenible. Según el Informe

Brundtland, “sostenibilidad significa satisfacer las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades” (Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo, 1987). Siempre requiere un equilibrio entre las necesidades que compiten y, por lo tanto, tomar decisiones sabias. Esto sugiere que debemos tomar medidas de precaución ahora y asumir la responsabilidad de la protección del medio ambiente a lo largo del tiempo, en lugar de dejar los problemas a las generaciones futuras. La Oración de la Serenidad, atribuida a San Francisco de Asís, capta el espíritu de la prudencia (Chen, 2012):

"Dios concédeme la serenidad para aceptar las cosas que no puedo cambiar, el valor para cambiar las cosas que sí puedo cambiar y la sabiduría para reconocer la diferencia."

En resumen, la prudencia es la principal virtud que busca encontrar un equilibrio entre los extremos y tomar decisiones adecuadas. La templanza y la fortaleza protegen a la prudencia de amenazas internas y externas y buscan hacer de una persona buena, mientras que la justicia se enfoca en hacer de una buena persona un buen ciudadano. Sachs (2011) llama a restaurar las virtudes básicas para la prosperidad nacional. Además, la ética de la virtud de Santo Tomás de Aquino brinda orientación moral y sustenta los cimientos para la sostenibilidad (Chen, 2012). Ver figura 1 al final del capítulo.

## **Fase 2. La Estructura de la Acción. Razón Práctica, Bien Común y Gestión Sostenible**

Grassl (2010) sugiere que normalmente no se considera a Santo Tomás de Aquino como un teórico de la gestión. De hecho, nunca escribió sobre ello explícitamente. La literatura sobre ética empresarial ha prestado recientemente cierta atención a la ética de la virtud de Tomás de Aquino, con o sin su marco en la teología moral. En ocasiones se han hecho sugerencias sobre cómo aplicar su pensamiento a los negocios entendidos de manera más amplia (Argandoña, 2009). La literatura, que ahora es considerable sobre la aplicación del pensamiento aristotélico a los negocios, incluyendo los modelos de gestión "fronética", a veces se extiende a Tomás de Aquino. Pero la mayoría de las interpretaciones se han ocupado de las opiniones de Tomás de Aquino sobre la economía y no de su teoría de la acción. Es esto último, y particularmente su énfasis en la razón práctica, lo que permite reconstruir un modelo de gestión sustentable, si se está

dispuesto a extraerlo de un vasto razonamiento teológico basado en la metafísica aristotélica (Grassl, 2010).

Las virtudes éticas e intelectuales no son independientes entre sí. Las virtudes intelectuales como el conocimiento y la razón práctica (RP), o sabiduría práctica, nos ayudan a saber lo que es bueno y admirable, y las virtudes éticas como el coraje nos ayudan a hacer buenas y admirables obras. Por otra parte, la persona prudente sabe cómo ejercer la virtud ética porque la conducta moral implica una elección bien meditada. Así, las dos categorías están entrelazadas (Grassl, 2010).

La teoría ética de Tomás de Aquino se basó en el modelo aristotélico, y destacó la importancia de la razón práctica como la virtud intelectual central. La razón práctica es la habilidad aprendida para realizar juicios correctos, acompañados de una prescripción racional, en situaciones particulares para determinar los mejores medios para alcanzar un buen fin. Tomás de Aquino la tradujo simplemente como "prudencia" (*prudencia*) y la definió como "razón correcta en el trato con las acciones" (*recta ratio agibilium* - ST I-II, q.57, aa.3-4). La prudencia era considerada la "madre" de todas las demás virtudes intelectuales y éticas, ya que permitía que las demás virtudes llevaran a un individuo no solo a la acción, sino a la acción correcta (Pieper, 1966; Grassl, 2010).

La teoría de la acción de Aristóteles, según Grassl (2010), es totalmente teleológica: todo agente actúa con un fin a la vista. La razón práctica es entonces la facultad de tomar decisiones correctas hacia este fin; pero al hacerlo, también debe comprender y deliberar sobre el fin. Tomás de Aquino vio que la razón práctica comprende varias operaciones, ya que las acciones físicas concretas son guiadas directamente por esta facultad. Pero básicamente vio actuar dos operaciones en el ejercicio de la prudencia o la razón práctica: "es propio del sabio ordenar y juzgar" (*sapientis sit ordinare et iudicare*) (ST I, q.1, a.6). La primera comprende la búsqueda, ordenación y comparación de opciones, y la segunda la elección entre ellas. Es interesante que la teoría de la acción individual de Tomás de Aquino vea la toma de decisiones como un proceso cíclico. Se trata de una secuencia de pasos en tres etapas y el ejercicio de la razón práctica en todas ellas en el marco del bien común y la sostenibilidad.

Las tres etapas de fines, medios y ejecución se pueden comparar con el proceso típico de tres etapas en los modelos de gestión: la formulación de la estrategia de alto nivel es seguida por decisiones tácticas a nivel de unidades de negocios y, finalmente, por decisiones operativas sobre

la ejecución. La gestión de este proceso consiste en una sucesión de decisiones, que a su vez son los aspectos internos y externos de las acciones. Las acciones humanas (actus hominis) son voluntarias e involucran tanto el intelecto como la voluntad. Dentro de cada etapa de la toma de decisiones gerenciales, las decisiones intelectuales y los actos de voluntad se alternan; en términos más familiares, los juicios deben ir acompañados de motivación para lograr la implementación (Grassl, 2010).

Lo sorprendente del modelo de acción de Tomás de Aquino para Grassl (2010) es que se basa tanto en supuestos cognitivos como conativos: nada es autoejecutable sin un acto cognitivo intermedio ni sin la voluntad, y se turnan para regir momentos sucesivos en el proceso. La función de la razón práctica no se limita ni se concentra en ningún paso del proceso. Los pasos tampoco deben ser vistos como una estricta secuencia temporal, sino lógica y psicológicamente; son momentos necesarios de toma de decisiones para que el proceso avance hacia los fines elegidos. La razón práctica integra todo el proceso y lo lleva a la acción (Westberg, 1994). En la etapa inicial, cuando termina la deliberación, las decisiones están sujetas a pruebas; cuantas más virtudes éticas formen la voluntad, más influirán en esta etapa para reducir los costos de decisión. La etapa estratégica no está guiada, en la distinción de Max Weber, por la racionalidad instrumental sino por la racionalidad valorativa. Una vez que se han encontrado buenos fines y se conocen como tales, y se ha formulado una estrategia general, la razón práctica se vuelve más un motor de medios hacia estos fines. El disfrute del éxito es parte de la acción, y la emoción que esto engendra es entonces un resultado de la acción más que su motivador. La emoción juega un papel en la gestión, pero no se debe permitir que domine la toma de decisiones (Grassl, 2010).

En el modelo de Tomás de Aquino, es más necesario ordenar los medios hacia un fin que elegir el mejor despliegue de estos medios. Y, sin embargo, en este modelo se presta una atención especial a la ejecución, a diferencia de la tradición del pensamiento gerencial, en la que solo Peter Drucker enfatizó que la estrategia operativa también es gestión por objetivos. El pensamiento contemporáneo reconoce que la ejecución también se basa en una misión (Sull y Spinosa, 2007; Grassl, 2010).

## **El Bien Común para la Sostenibilidad**

La idea de una situación humana globalmente compartida y la necesidad de una respuesta cooperativa internacional e intersectorial son fundamentales en las explicaciones modernas del desarrollo sostenible. En este sentido, los marcos de desarrollo sostenible elaborados durante las últimas tres décadas han establecido una gama de bienes humanos considerados básicos para el bienestar y la satisfacción de las necesidades comunes de todos los seres humanos. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU son el último marco de este tipo y tienen como objetivo "no dejar a nadie atrás" (Naciones Unidas, 2015, citado en Christie, Gunton y Hejnowicz, 2019).

Desde una perspectiva de economía política, Christie, Gunton y Hejnowicz (2019) explican que los bienes considerados básicos para el bienestar y la satisfacción de las necesidades comunes de todos los seres humanos van desde los clásicos "bienes públicos" hasta los "recursos de uso común". Los bienes públicos clásicos se definen como aquellos abiertos a muchos o a todos (con baja posibilidad de exclusión) y capaces de ser consumidos sin detrimento del disfrute de otros (con baja rivalidad). Por otro lado, los recursos de uso común, como las pesquerías oceánicas, presentan desafíos muy complejos de gobernanza y distribución, ya que están constituidos por una baja exclusión y (potencialmente) competencia de suma cero y degradación del bien por el consumo (alta rivalidad) (Ostrom, 1990).

Es importante destacar que muchos de los bienes incluidos en las cuentas del desarrollo insostenible y los futuros sostenibles deseados son precondicionales, lo que significa que son fundamentales para cualquier forma de florecimiento humano. Las políticas relativas a estas variedades de bienes no pueden separarse de las cuestiones de valor y normas, y existen bienes públicos normativos de los que nadie debería ser excluido (O'Neill, 2007).

La naturaleza misma de estos "bienes" significa que muchos de los desafíos globales, regionales y locales del desarrollo insostenible son problemas de acción colectiva, tales como disputas por el uso de la tierra, pérdida de hábitats y destrucción de la vida silvestre (Ostrom, 1990). Los problemas de acción colectiva persisten y pueden volverse intratables porque a los actores les interesa mantener su comportamiento insostenible a corto plazo. El cambio depende, por tanto, de un replanteamiento de aquellos valores sociales e individuales que sustentan y justifican intereses y prácticas. Si esto no sucede a través de la coerción de varios tipos (Hardin 1968),

entonces una masa crítica de actores debe aceptar cooperar, si es necesario, a través de una reorientación y traducción mutua de sistemas éticos, valores, ideas, lenguaje, metáforas, imaginarios y prácticas que expresen lo que les importa en sus relaciones sociales (Sayer, 2011). Dichos cambios también son necesarios para generar y mantener relaciones de confianza a lo largo del tiempo (Stern y Baird, 2015). (Christie; Gunton y Hejnowicz, 2019).

Las transiciones hacia la sostenibilidad requieren caminos de desarrollo nuevos y radicales que no dependan únicamente de las innovaciones sociotécnicas en infraestructura y tecnologías de la información, sino que también adopten, alienten y apoyen la acción colectiva y los movimientos sociales que fomenten revisiones fundamentales en los sistemas de valores y comportamientos (Sachs, 2015). Por ejemplo, la escala del cambio de consumo requerido para la mitigación adecuada del cambio climático y para vivir dentro de los límites planetarios, según lo estimado en modelos recientes (O'Neill et al., 2018), es tal que resulta inconcebible sin cambios normativos importantes para apoyar el cambio transformador en los sistemas de producción y consumo y para motivar el cambio de estilo de vida colectivo e individual. Tales cambios de valores son realmente difíciles de lograr, y se justifica trabajar dentro de los sistemas de valores establecidos en lugar de intentar cambiarlos (Manfredo et al., 2017). Sin embargo, también está claro que los cambios importantes en los marcos éticos pueden ocurrir y ocurren en escalas de tiempo relativamente cortas y que la historia de los movimientos sociales es instructiva para las transiciones hacia la sostenibilidad (Ives y Fischer, 2017). Aprovechar los recursos de las tradiciones éticas y los valores sociales relacionados para generar cambios en las normas y prácticas se considera esencial para las transiciones hacia la sostenibilidad (Curren y Metzger, 2017; Ives y Fischer, 2017; Peeters et al., 2015; Voegt-Kleschin et al., 2015). (Christie, Gunton y Hejnowicz, 2019).

Por lo tanto, Christie, Gunton y Hejnowicz (2019) sostienen que el núcleo del desarrollo sostenible es la promoción de un conjunto de "valores sociales" que protejan y mejoren la prosperidad y el bienestar individual y social cuando se apliquen a los ámbitos de toma de decisiones (Bolis et al. 2017) y se reflejen en los comportamientos cotidianos. A la luz de estas consideraciones, el bien común para la sostenibilidad puede verse como un marco global de valores compartidos y sociales, tales como (Bolis et al. 2017): "respeto por el entorno natural"; "equidad e igualdad"; "ética, justicia y moralidad"; "altruismo y sentido de comunidad"; "consideración de todos los seres vivos"; y "valor económico como medio y no como fin". Esta

perspectiva reconoce la realidad de los valores plurales y la "sociabilidad" de muchos bienes comunes. Estas consideraciones implican la necesidad de que cualquier marco ético común de cooperación para la sostenibilidad esté en sintonía con las diferencias locales y sea capaz de traducirse, como un conjunto compartido mutuamente reconocible de valores, en muchas tradiciones y contextos culturales (Cooper et al. 2016; Gunton et al. 2017; Hejnowicz y Hartley, 2018). Para permitir esto, parece esencial construir valores sociales compartidos que ofrezcan un sentido de "gran narrativa" que conecte las preocupaciones personales con comunidades más amplias de interés y causa común, y apoye una ética de cooperación y cuidado por el futuro (Adams 2016; Evans 2017; Freyfogle 2017; Smith 2017).

La idea del bien común que surge de estas consideraciones y de los principales marcos científicos y políticos para el desarrollo sostenible no es una visión única de una buena sociedad o una forma particular de florecimiento humano. Más bien, es un conjunto de condiciones previas sociales y ecológicas compartidas, reconocidas para el bienestar y el logro de concepciones sociales y personales particulares de una buena vida. La idea del bien común para la sostenibilidad también está relacionada con la generación de cooperación a múltiples escalas entre diversos intereses para asegurar los bienes condicionales necesarios para prosperar (Naciones Unidas, 2015). (Christie, Gunton y Hejnowicz, 2019).

Si existe una evaluación razonable de lo que requiere el desarrollo sostenible a través de una ética de apoyo, entonces surge la pregunta de si nuestros marcos éticos dominantes son adecuados para motivar y apoyar los cambios necesarios. Al plantear esta pregunta, se pone en claro relieve la antropología y los supuestos éticos del imaginario político y socioeconómico dominante en Occidente desde Brundtland, es decir, el neoliberalismo (Crouch, 2011). La economía neoliberal y sus marcos políticos asociados han sido ampliamente criticados, especialmente desde la crisis financiera de 2007-2008, por sus fallas antropológicas y éticas, ya que se basan en explicaciones "economicistas" reduccionistas de las motivaciones y de la racionalidad humanas (Hodgson, 2013; O'Neill, 2017) (Christie, Gunton y Hejnowicz, 2019).

Ya sea que los enfoques neoliberales de la economía y las políticas puedan revitalizarse y mejorarse o no, parece claro que se requiere un marco de valores sociales más rico y más fuerte para ayudar a superar los problemas de acción colectiva del desarrollo insostenible (Christie, Gunton y Hejnowicz, 2019). Consulta la figura 1 al final de este capítulo.

### Fase 3. El Fin Último. La Felicidad

Tomás de Aquino considera la felicidad como el fin último de la vida humana. En las siguientes preguntas se examina qué objetos debemos poseer para ser felices (p. 2), mediante qué acciones podemos alcanzar este objetivo (p. 3), qué elementos pertenecen a la felicidad (p. 4) y si podemos alcanzar la felicidad en esta vida (p. 5) (Elders, 1984).

La felicidad es un fin que la gente desea alcanzar. El fin es aquello por lo cual o en vista de lo cual se actúa. Es el punto de partida de las acciones volitivas del ser humano y de toda actividad en la naturaleza. Cada acción está destinada a alcanzar o realizar algún bien, y una acción que no esté dirigida a un fin no tendría ningún contenido y ni siquiera podría existir. Tomás de Aquino formula el axioma de que el fin es lo primero que el agente busca alcanzar. En todos sus actos, la voluntad humana tiene un objeto, como por ejemplo algo bueno (artículo 1) (Elders, 1984).

Santo Tomás explica que las acciones humanas dependen de la voluntad, cuyo objeto es el bien. Por lo tanto, nuestras acciones están destinadas a alcanzar o realizar el bien, y de este modo, todos los actos humanos se constituyen como tales al estar ordenados a un fin. A veces, una persona busca alcanzar un primer fin que, a su vez, está subordinado a un fin posterior. El fin que se persigue directamente determina la naturaleza de una acción, como construir una casa o montar un negocio. Sin embargo, su valor moral depende también de lo que se quiera conseguir finalmente, como ganarse la vida o ayudar a los demás. Esto explica por qué una misma acción puede tener una cualidad moral variable (artículo 3). (Elders, 1984).

Después de establecer lo anterior, Tomás de Aquino explica que tiene que haber un fin último de todas nuestras acciones, porque si no lo hubiera, nuestros actos nunca llegarían a término y no llegaríamos al reposo. Esta conclusión es importante y merece una cuidadosa consideración. A primera vista, parece que uno puede tener más de un fin último en la vida. Las personas pueden hacer del cuidado de su propia salud su objetivo, pero al mismo tiempo quieren tener una casa cómoda o disfrutar del mayor entretenimiento posible. Sin embargo, Aristóteles, seguido por Tomás de Aquino, argumenta que en cualquier objetivo que persigamos y en cualquier cosa que hagamos, queremos la felicidad. Otros fines, como los mencionados, contribuyen a ella, mientras que la felicidad misma nunca se busca en aras de otra cosa (Elders, 1984).

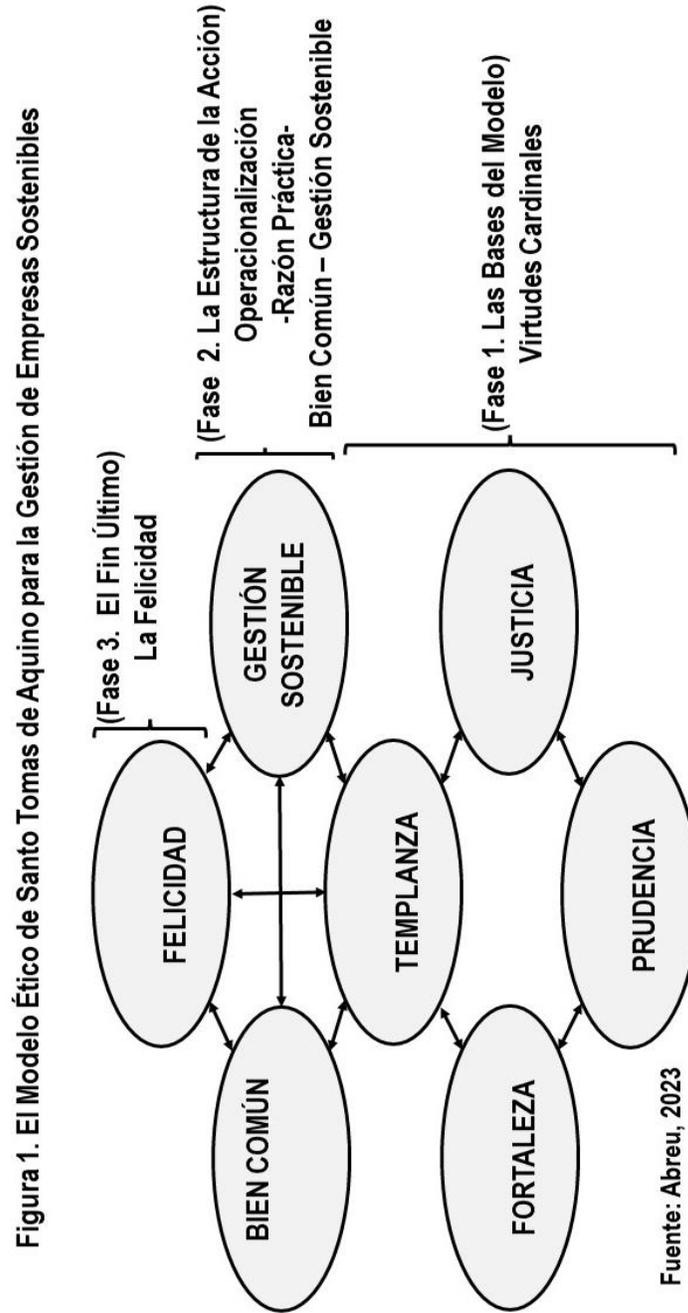
Por "el fin último" entendemos el fin que subyace a todos los actos humanos y los coloca en la clase de las cosas deseables. Dado que cada clase de seres tiene un primer principio y el fin último es tal primer principio, todos nuestros actos solo pueden tener un último fin. Las dificultades que algunos comentaristas encuentran con esta doctrina parecen deberse a que no ven lo que tienen en común fines tales como llevar una vida cómoda o cumplir con el deber. Además, a menudo un fin está subordinado a otro y es continuo con él (artículo 5) (Elders, 1984).

La felicidad en el lugar de trabajo se ha convertido en un tema de interés en el mundo laboral actual, ya que la retención de los empleados y su satisfacción son las principales preocupaciones de las organizaciones en la actualidad. La felicidad en el lugar de trabajo se refiere a un estado en el que los empleados se sienten cómodos, seguros y protegidos. Muchos empleadores están dispuestos a gastar dinero para contratar entrenadores y consultores de vida que puedan realizar sesiones sobre ejercicios de creación de equipos, juegos, capacitación práctica e intercambio de experiencias para mantener a sus empleados felices y entusiastas en el trabajo. Lyubomirsky et al. (2005) afirmaron que los empleados felices pueden llevar una vida exitosa. Oswald et al (2009), Freeman (1977), Boehm & Lyubomirsky (2008) y Amabile & Kramer (2011) concluyeron en sus estudios que a través de la felicidad en el lugar de trabajo los empleados pueden alcanzar la satisfacción laboral, la automotivación y la reducción de la rotación de empleados (Gangwani; Alhalawany y Sheikh, 2020).

Hay muchas investigaciones previas que respaldan el hecho de que los empleados felices son más productivos (Judge et al., 2001; Cropanzano y Wright, 2001; Zelenski, Murphy y Jenkins, 2008), creativos (Amabile et al., 2005; Rego et al., 2010), estables y exhiben un mejor comportamiento ciudadano (Rego et al., 2010; Rego et al., 2012). Además, son capaces de cumplir con los objetivos de la organización. Boehm y Lyubomirsky (2008) y Judge y Hurst (2008) afirmaron que la felicidad en el lugar de trabajo conduce a la prosperidad de los negocios. Los empleados felices se desempeñan mejor, ganan más dinero, se adaptan bien a los cambios en el lugar de trabajo, tienen una mejor comprensión de sus roles y responsabilidades y muestran una participación activa en las sesiones del equipo (Gangwani, Alhalawany y Sheikh, 2020).

Organizaciones con empleados felices logran mejores relaciones interpersonales al ganar su respeto y confianza. La felicidad en el lugar de trabajo también fortalece los valores filosóficos corporativos. Felicidad en el trabajo mejora la conectividad social, reduce la rotación, aumenta

el rendimiento, la rentabilidad y la armonía entre los empleados (Pawar, 2008; Liu & Robertson, 2011). Enfocarse en lograr la felicidad en el lugar de trabajo para empleados puede ayudar a alcanzar metas de la organización y servir mejor a los clientes (Gangwani et al., 2020). Ver figura 1.



## Conclusiones

La exploración detallada del modelo ético de Santo Tomás de Aquino para la gestión de empresas sostenibles ha revelado una riqueza de principios fundamentales que pueden guiar a las organizaciones hacia prácticas más éticas y sostenibles. A través de las tres fases de implementación, se han identificado elementos esenciales que pueden transformar la manera en que las empresas abordan sus responsabilidades éticas y ambientales.

En la Fase 1, al analizar Las Virtudes Cardinales como las bases del modelo, se destaca la importancia de cultivar la prudencia, la justicia, la fortaleza y la templanza en la toma de decisiones empresariales. Estas virtudes proporcionan una sólida base ética que orienta las acciones hacia el bien común y la justicia social.

La Fase 2, al explorar la Razón Práctica, el Bien Común y la Gestión Sostenible como componentes interconectados, resalta la necesidad de una toma de decisiones informada por la razón y enfocada en el bienestar general. La gestión sostenible emerge como un elemento clave, en el que las empresas no solo buscan beneficios económicos, sino que también consideran el impacto social y ambiental de sus acciones.

En la Fase 3, al abordar El Fin Último, La Felicidad según Santo Tomás de Aquino, se establece un objetivo superior para las empresas: la búsqueda de la felicidad a través de la promoción del bien común y el desarrollo integral de las personas. Este enfoque trascendental recalca la importancia de una visión a largo plazo y la integración de valores éticos en la cultura empresarial.

---

## Referencias

- Adams, M. (2016). *Ecological Crisis, Sustainability and the Psychosocial Subject: Beyond Behaviour Change*. Palgrave Macmillan, London.
- Amabile, T., & Kramer, S. (2011). *Do Happier People Work Harder?*. SR.7.
- Argandoña, A. (2009). *The Common Good of the Company and the Theory of Organization (Working Paper 777)*. IESE Business School, Barcelona.

- Basil Chen. 2012. Moral and Ethical Foundations for Sustainability: A Multidisciplinary Approach. *Journal of Global Citizenship & Equity Education*, Vol 2, No 2 (2012)
- Boehm, J., & Lyubomirsky, S. (2008). Does Happiness Promote Career Success?. *Journal of Career Assessment*, 16, 101-116.
- Bolis, I., Moroika, S. N., & Sznclwar, L. I. (2017). Are we making decisions in a sustainable way? A comprehensive literature review about rationalities for sustainable development. *Journal of Cleaner Production*, 145, 310-322.
- Cooper, N., Brady, E., Bryce, R., & Steen, H. (2016). Aesthetic and spiritual values of ecosystems: recognising the ontological and axiological plurality of cultural ecosystem "services". *Ecosystem Services*, 21, 218-229.
- Cropanzano, R., & Wright, T. A. (2001). When a "Happy" Worker Is Really a "Productive" Worker: A Review and Further Refinement of the Happy-Productive Worker Thesis. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53, 182-199.
- Crouch, C. (2011). *The Strange Non-Death of Neo-liberalism*. Polity Press, Cambridge.
- Curren, R., & Metzger, E. (2017). *Living well now and in the future: why sustainability matters*. MIT Press, Cambridge.
- Elders, L and Hedwig, K. 1984. *The Ethics of St. Thomas Aquinas*, Citta del Vaticano. 1984, 9-49.
- Evans, A. (2017). *The Myth Gap*. Eden Project Books, London.
- Freeman, R. B. (1978). Job Satisfaction As An Economic Variable. *American Economic Review*, 68(2), 135-141.
- Freyfogle, E. (2017). *A Good That Transcends: How US Culture Undermines Environmental Reform*. University of Chicago Press, Chicago.
- Grassl, W. (2010), "Aquinas on management and its development", *Journal of Management Development*, Vol. 29 No. 7/8, pp. 706-715. <https://doi.org/10.1108/02621711011059149>
- Gunton, R., van Kooten, G. C., & Nelson, H. W. (2017). Beyond ecosystem services: valuing the invaluable. *Trends in Ecology & Evolution*, 32(4), 249-257.
- Hejnowicz, A. P., & Hartley, S. (2018). *New directions: a public goods approach to agricultural policy post-Brexit*. CECAN, Guildford; YESI, York.
- Hodgson, G. (2013). *From Pleasure Machines to Moral Communities: An Evolutionary Economics Without Homo Economicus*. University of Chicago Press, Chicago.

Ian Christie; Richard M. Gunton and Adam P. Hejnowicz. 2019. Sustainability and the common good: Catholic Social Teaching and 'Integral Ecology' as contributions to a framework of social values for sustainability transitions. *Sustainability Science* (2019) 14:1343–1354

Ives, C. D., & Fischer, J. (2017). The self-sabotage of conservation: reply to Manfredo et al.: conservation and value change. *Conservation Biology*, 31(6), 1483-1485.

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.

Liu, C., & Robertson, P. (2011). Spirituality in the Workplace: Theory and Measurement. *Journal of Management Inquiry*, 20, 35-50.

Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111.

Manfredo, M. J., Carter, N. H., Hall, T. E., & Zanooco, C. (2017). Why social values cannot be changed for the sake of conservation. *Conservation Biology*, 31(4), 772-780.

O'Neill, J. (2007). *Markets, deliberation and the environment*. Routledge, London.

O'Neill, D. W., Fanning, A. L., Lamb, W. F., & Steinberger, J. K. (2018). A good life for all within planetary boundaries. *Nature Sustainability*, 1, 88-95.

O'Neill, J. (2017). *Life Beyond Capital*. Paper in CUSP essay series on the ethics of sustainable prosperity. Centre for Understanding of Sustainable Prosperity, University of Surrey, Guildford.

Ostrom, E. (1990). *Governing the commons*. Cambridge University Press, Cambridge.

Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2009). Happiness and productivity. *IZA Discussion Papers*, No. 4645, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.

Pawar, B. (2008). Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. *Leadership & Organization Development Journal*, 29, 544-567.

Peeters, W., Dirix, J., & Sterckx, S. (2015). The capabilities approach and environmental sustainability: the case for functioning constraints. *Environmental Values*, 24(3), 367-389.

Pieper, J. (1966). *The Four Cardinal Virtues: Prudence, Justice, Fortitude, Temperance*. (R. Winston & C. Winston, Trans.). Notre Dame University Press, Notre Dame, IN

Rego, A., & Pina e Cunha, M. (2012). They Need to be Different, They Feel Happier in Authentizotic Climates. *Journal of Happiness Studies*, 13, 701-727.

Rego, A., Ribeiro, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of Organizational Virtuousness and Happiness as Predictors of Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235.

Sachs, J. D. (2015). *The age of sustainable development*. Columbia University Press, New York.

Sanjeevni Gangwani; Rania Maher Alhalawany and Shanoo Sheikh. 2020. Determinants of Employee Workplace Happiness in Hospitality Sector in Riyadh. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Volume 14, Issue 12, 2020.

Sayer, A. (2011). *Why things matter to people: social science, values and ethical life*. Cambridge University Press, Cambridge.

Smith, S. (2017). Modelling "the Expanding Circle" of Cooperation towards a Sustainable Future. *European Journal of Sustainable Development*, 6(4).

Stern, M. J., & Baird, T. (2015). Trust ecology and the resilience of natural resource management institutions. *Ecology and Society*, 20(2), 14.

Sull, D. N., & Spinosa, C. (2007). Promise-Based Management. *The Essence of Execution*. *Harvard Business Review*, 85(4), 78-86.

United Nations. (2015). *Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development*. United Nations, New York.

Voegt-Kleschin, L., Baatz, C., & Ott, K. (2015). Ethics and sustainable consumption. In L. Reisch & J. Thørgerson (Eds.), *Handbook of research on sustainable consumption* (pp. 43-57). Edward Elgar, Cheltenham.

Westberg, D. (1994). *Right Practical Reason: Aristotle, Action, and Prudence in Aquinas*. Oxford University Press, Oxford.

Zelenski, J. M., Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9, 521-537

---

**Autor:**

Dr. José Luis Abreu Quintero

Professor-Investigador

[spentamexico@gmail.com](mailto:spentamexico@gmail.com)