

**diàlegs**  
Ètica aplicada a empreses  
i organitzacions



## Sesión de clausura del II Ciclo de Ética aplicada a empresas y organizaciones

*"Hace falta medir el  
impacto, no basta con  
buenas intenciones"*  
Begoña Román

### **Coordinación académica**

Dra. Begoña Román, profesora de Filosofía de la *UB*

### **Secretaría técnica y conducción de los talleres**

Anna Bolaños y José Antonio Lavado, coordinadores del Grupo Estable Responsabilidad Social y Sostenibilidad de la *Fundació Factor Humà*

### **Diálogo**

Lluís Bassat, publicista y fundador de la agencia *Bassat & Asociados*  
Domingo García-Marzá, catedrático de Ética de la Universitat *Jaume I*

28 de junio de 2016

## Sumario

<b><i>El evento en un minuto</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Presentación</i></b> .....	<b>3</b>
<b><i>Conferencia</i></b> .....	<b>4</b>
<b><i>Diálogo</i></b> .....	<b>6</b>

## El evento en un minuto

En un contexto complejo, de cambios vertiginosos, la sociedad del conocimiento debe ser también la sociedad del conocimiento ético, de una ética caracterizada por la actitud reflexiva. El II Ciclo de diálogos "Ética aplicada a empresas y organizaciones" ha reflexionado durante tres talleres en la aplicación práctica de conceptos éticos en las organizaciones. En el evento de hoy se presentan los resultados del trabajo de veintidós organizaciones pioneras, de la mano de Begoña Román, especialista en ética aplicada. En su conferencia de clausura, la doctora Román apuesta por organizaciones plurales donde se discuta la complejidad y donde se reconozcan las aportaciones. Un enriquecedor diálogo entre el empresario y creativo Lluís Bassat y el filósofo Domingo García-Marzá explora los matices prácticos y conceptuales de la ética aplicada a las organizaciones.

## Presentación

Josep Ollé, Director del *Palau Macaya de la Obra Social "la Caixa"*, da la bienvenida a los participantes y señala que la jornada de hoy es un final de etapa, pero no de proyecto. Con la crisis económica ha pasado al primer plano la cuestión de la ética, en cuanto a la toma de decisiones. El objetivo del *Palau Macaya* es impulsar proyectos y lanzar ideas y retos que puedan transformar la realidad. Cuando Anna Fornés propuso un proyecto en torno a cómo diseminar el concepto de la necesidad de actitudes éticas en las organizaciones, enseguida vimos que encajaba de lleno con la misión del *Palau Macaya*: ayudar a mejorar la sociedad con el intercambio de ideas, y así ser útiles socialmente. Se correspondía con nuestros valores de compromiso social y de generación de herramientas, instrumentos y recursos. Estamos muy satisfechos con el desarrollo del ciclo y con el hecho de que a partir de la reflexión podamos generar materiales en forma de documentos y vídeos.

Juliana Vilert, vicepresidenta de la *Fundació Factor Humà*: estamos de enhorabuena porque los dos años del ciclo han sido un éxito. Hemos podido trabajar con 22 organizaciones una aproximación innovadora de la mano de Begoña Román, a quien agradecemos el trabajo realizado, así como agradecemos a Anna Bolaños y a José Antonio Lavado su labor en la materialización de las reflexiones y la conducción técnica de las sesiones. En esta sesión de clausura repasaremos el trabajo realizado en estos dos años y, tras la intervención de Begoña Román, tendremos ocasión de asistir a un diálogo entre dos personalidades que seguro será inspirador de acciones que nos permitirán impulsar la ética en las organizaciones.

Anna Fornés, directora de la *Fundació Factor Humà*: agradece la buena acogida de la idea por parte de la Obra Social "la Caixa". Destaca la labor realizada por la secretaria técnica, así como el compromiso de las

organizaciones pioneras que han participado en el ciclo. La Fundació tiene una fuerte voluntad de salir fuera, de ser influyente y de tener impacto en la sociedad, y el trabajo realizado es una aportación de valor en este sentido.

Anna Bolaños y José Antonio Lavado, coordinadores del *Grupo Estable Responsabilidad Social y Sostenibilidad de la Fundació Factor Humà*, introducen un breve vídeo-resumen de los dos años del proyecto. A continuación presentan algunos datos relevantes sobre los mecanismos que emplean las organizaciones participantes:

- Más de la mitad de organizaciones cuenta con mecanismos para formalizar su compromiso con la ética: código ético, política de RSE, los valores, la adhesión al Global Compact, etc.
- Más del 60% disponen de un comité donde se gestiona la ética, habitualmente integrado en el comité de RSE.
- El 25% realiza acciones de sensibilización y de formación en ética.
- El 20% conoce la percepción/opinión de la plantilla sobre la aplicación de la ética en la organización.
- El 70% no dispone de un cuadro de mando para realizar el seguimiento del comportamiento ético de la organización. El 30% tiene indicadores en RSE.

Después hablan del objetivo de profundización que ha tenido el ciclo de este año, y de la voluntad de obtener unas herramientas que puedan compartirse más allá de los participantes. Este "producto" se ha plasmado en forma de relatorías, grabaciones en vídeo de las ponencias y una **parrilla de acciones e indicadores para la gestión ética**, materiales que pueden ser consultados por quien quiera, tanto en la web de la *Obra Social "la Caixa"* como de la *Fundació Factor Humà*:

Documentación Palau Macaya 2º año (vídeo-resumen; 3 relatorías; documento indicadores: <http://agenda.obrasocial.lacaixa.es/es/-/etica-aplicada-a-las-empresas-y-organizaciones?centros=palau-macaya>

Documentación Ciclo Diálogos web Fundació Factor Humà: <http://factorhuma.org/es/participa/dialogos>

Apuntan que el III Ciclo seguramente tendremos un formato de *benchmarking*, de compartir experiencias y dar difusión a las buenas prácticas.

## Conferencia

### Dra. Begoña Román

Begoña Román da las gracias por la confianza a lo largo del ciclo y comienza hablando del contexto. Es el contexto de una sociedad en crisis desde 2008,

una sociedad que quiere ser del conocimiento, pero que lo será también del conocimiento ético. Es un contexto vertiginosamente complejo, que no debe abandonar el proyecto ilustrado. De dicha velocidad de los cambios habla el libro *La aceleración* del filósofo alemán Hartmut Rosa. La obsesión por la "eficientitis" lleva a una impaciencia que no es coherente con la pausa que requiere el conocimiento. Apuntaré algunos criterios a tener en cuenta para mejorar las organizaciones.

Es una sociedad **moralmente plural**, no compartimos ideas sobre lo bueno y lo malo, no compartimos supuestos y eso hace más compleja la toma de decisiones. Max Weber ya hablaba de una ética de la responsabilidad. Etimológicamente *Responsabilidad* es rendimiento público de cuentas, el núcleo de la cuestión es el hecho de tener cuidado. *Economía* etimológicamente son "las normas de la casa" y *Ecología*, "el equilibrio de la casa"

Debemos gestionar la **complejidad y el riesgo**. La noción de riesgo incluye la posibilidad de recibir un daño y la necesidad de poner medidas preventivas. Hay más ética, más allá de las morales. Las morales se quedan obsoletas, la ética se caracteriza por un nivel de reflexión (¿por qué tengo que hacer?), Es una argumentación, un tira y afloja de dar razones. Es pues una herramienta reflexiva que, más allá de dar normas, crea y abandona morales. Hay que distinguir **cuatro éticas**:

**Ética cívica**: la del mundo, la aldea global, basada en unos mínimos de dignidad y justicia. Las organizaciones también tienen su ética, una **ética de las organizaciones** que es diferente de la **ética profesional** (que suele exponerse en los códigos deontológicos y en los colegios profesionales). Por último encontramos la **ética personal**, que pertenece a la esfera de la intimidad.

Las organizaciones también tienen ideología, hay una manera de hacer de las organizaciones, como se ve en el símil de la orquesta sinfónica que emplea Drucker (las personas que en ella tocan deben adaptarse a la partitura y al repertorio). Es una ética que no acaba de tener visibilidad, y está conformada por lo que habitualmente hace la organización (hábitos y costumbres). Hay que explicitar la pregunta "¿Qué esperamos de nuestra gente?", comunicar que no podemos hacer nada sin ellos. Cuando las personas hacen cosas sin convicción, la calidad se resiente. Hay que poner cerebro en el servicio, ponerle afecto, convicción. Falla algo cuando no hay vínculos que generen confianza. No hemos sabido contagiar la ética en las organizaciones, a menudo todavía entendemos las organizaciones como una lucha de contrarios, no como una casa compartida; seguimos todavía el esquema clásico de intercambio de fuerza de trabajo por salario.

En la sociedad del conocimiento las personas no producirán ideas si no hay un clima que las reconozca. La innovación, emprender con ideas, necesita un buen clima. La ética no puede ser jerárquica. Hay que buscar la calidad total

(dentro y fuera). Hay que explicitar las finalidades, prioridades y agendas, involucrar al profesional y no dejar de lado la ética cívica, basada en la dignidad y la justicia.

Tres preguntas que me gusta formular a los equipos para captar cómo vamos de confianza mutua:

1. ¿Qué espera de ti la empresa y a ti te gusta que lo espere?
2. ¿Qué espera de ti la empresa y a ti no te gusta que lo espere?
3. ¿Que no espera de ti la empresa y a ti te gustaría que lo esperase?

Son necesarias **políticas de reconocimiento**, superar el esquema de pugna y lucha, mejorar la calidad de vida. No podemos hacer productos de calidad si están llenos de sufrimiento.

Hay tres esferas de reconocimiento:

- **Amor:** admitir que somos sujetos que necesitamos alguien que nos dota de autoconfianza
- **Justicia:** somos sujetos de derechos laborales, cívicos, ecológicos; lo que nos aporta autorespeto
- **Solidaridad:** admitir que somos sujetos diferentes, con talentos diferentes y que hay que personalizar el trato. Tratar igual a los que son iguales y diferente a los que son diferentes.

Hay riesgos reputacionales, de fractura interna, que se acentúan cuando no hay reconocimiento. El código de valores es una brújula que orienta nuestras acciones según las agendas. Se necesitan organizaciones plurales donde se discuta la complejidad y qué nivel de riesgo estamos dispuestos a asumir.

Conviene medir los impactos de lo que hemos hecho. En su libro *Ética empresarial: del diálogo a la confianza* (lo mejor que se ha publicado sobre ética empresarial), Domingo García-Marzá habla de **comunidad dialógica**: hablamos porque tenemos problemas. Hay que medir el impacto, no basta con buenas intenciones. En un periodo de crisis hay que tomarse en serio este paso a unas organizaciones más deliberativas, cuidadosas de los procesos de toma de decisiones; una **casa de todos**, no sólo de los cuatro propietarios. Los trabajadores y ciudadanos se convierten entonces en cómplices de este proceso, ciudadanos activos que se interesan por saber cómo funcionan las organizaciones.

## Diálogo

**Lluís Bassat**, publicista y fundador de la agencia *Bassat & Asociados*  
**Domingo García-Marzá**, catedrático de Ética de la *Universitat Jaume I*

Modera: Dra. Begoña Román

Anna Fornés, directora de la Fundació Factor Humà, presenta a los dos participantes en el diálogo. Lluís Bassat es conocido por todos gracias a su trayectoria e intervención en el debate público. Recomienda su libro *El libro rojo de las marcas*, habla de la relación que tuvo con Mercè Sala y su colaboración anterior con la Fundació en el marco del *Premio Factor Humà Mercè Sala*. De Domingo García-Marzá destaca su condición de Doctor en Filosofía y la actividad docente en el ámbito de la ética empresarial que realiza en la *Universitat Jaume I* de Castellón.

**Begoña Román:** La primera pregunta se refiere a la crisis. ¿Habéis encontrado una clara diferencia entre las empresas donde la ética era un valor de verdad y aquellas donde era un maquillaje en relación con cómo han pasado la crisis?

**Domingo García-Marzá:** Las empresas que al comienzo de la crisis se tomaban la responsabilidad social seriamente han salido de la crisis. Las pequeñas quizás no tienen tantos mecanismos formales, pero tienen una reputación que hay que preservar. Lo que se ha hecho más visible era el tratamiento superficial de aquellas que simplemente utilizaban la ética para blanquear injusticias.

**Lluís Bassat:** Desde la crisis ha cambiado la forma de trabajo. Antes el corto plazo era 1 año; el plazo medio, 5 años y el largo, 10. Ahora el corto plazo son pocas semanas y el medio 3 meses. Los analistas de las cotizadas juzgan en función de los beneficios del trimestre, y los ejecutivos apuestan para ganar dinero a corto plazo. Es un error grave. Cuando en 1975 creé la agencia me fijé como objetivo que fuera el mejor lugar de trabajo para los mejores profesionales. Esto llevaría a hacer las mejores campañas para los mejores clientes. Y finalmente, ganaríamos dinero. En este orden. Ahora ganar dinero pasa por delante de todo. Cuando escucho un presidente de un banco decir que su objetivo es aumentar el valor del banco ganando más dinero, me asusto. Imagínese ingresar en un hospital y que te dijeran que su objetivo es ganar más dinero que el año pasado. El objetivo debería ser ofrecer un mejor servicio.

**Begoña Román:** ¿Hay organizaciones que, más allá de la responsabilidad, hayan entrado en la ética, en el porqué?

**Domingo García-Marzá:** Convendría aclarar los conceptos, porque los conceptos son las gafas que nos ponemos y nos permiten ver la realidad. Responsabilidad Social significa "responder", dar razón de lo que hacemos. "Ética" es el carácter de la empresa. Cuando la RSE forma parte del carácter es cuando funciona. La acción social es sólo una parte de la RSE. Lo más importante es actuar desde la convicción, la convicción es clave en las teorías de la motivación.

**Begoña Román:** En cuanto a los directivos, ¿cómo creéis que perjudica un directivo que es consciente de estar de paso por la organización?

**Lluís Bassat:** Perjudica mucho. Sólo hay que ver el caso de Volkswagen y las emisiones. Cuando se pierde la confianza en un producto o marca es por mucho tiempo. En una ocasión un amigo mío compró una grabadora de una conocida marca y, a pesar de cambiarla en tres ocasiones, la grabadora nueva no llegó a funcionar bien. Nunca más ha comprado ningún producto de esa marca. El consumidor no es tonto, sabe cuando le engañan. Muchas cosas pasan debido a directivos que están dos o tres años y se van. Sólo están pendientes del beneficio de ese año porque es el que fija su bonificación. Hacer el mejor producto posible también es ética. Se han producido casos como que todas las lavadoras de un bloque de apartamentos se estropeen a la vez porque estaban programadas para ser obsoletas. Los coches antes podían pasar los 300.000 km sin problemas, ahora apenas llegan a los 100.000. Se te estropea el móvil y te dicen "no merece la pena arreglarlo, vale más que se compre uno nuevo". Tiene un componente de inmoralidad.

**Begoña Román:** Domingo, has estado trabajando en la auditoría ética de una gran empresa valenciana, midiendo impactos, acciones e indicadores. En un clima de desconfianza como el actual, ¿no crees que las auditorías ya nacen manchadas, bajo sospecha, que desconfiamos de la intención?

**Domingo García-Marzá:** Gestionar la confianza es tener razones para esperar algo. Hablamos bastante de ética, pero ya no se le hace caso. Los códigos éticos en los noventa eran lo más innovador, hoy son un factor de desconfianza. El código ético es el primer escalón, no el último. Es una manifestación de la voluntad y del compromiso de la empresa. Después hay que medir, demostrar que lo estás haciendo. Hay que hacer memorias de responsabilidad con metodologías estandarizadas, pero no las puede hacer el Departamento de Marketing. Como decía Kant, de la ética a la política sólo hay un paso: hacer público. El comité de ética debe ser un espacio de reflexión y control (pararse a pensar). La auditoría ética es el último paso, que alguien de fuera venga y nos diga "os estáis esforzando".

**Lluís Bassat:** La legislación no ayuda mucho. Los yogures caducan mucho después de lo que indica la fecha de caducidad, en realidad son buenos hasta que no les sale el moho. Lo mismo ocurre con muchos medicamentos. En publicidad es fundamental no engañar a nadie. En una ocasión me visitó un cliente que decía que poseía la fórmula de un regenerador capilar fenomenal. Me negué a llevar su campaña. Le dije que si realmente funcionaba, saldría gratuitamente en todos los diarios. Hay que autoimponerse la obligación de no engañar. Cuando escucho algunas propuestas de la campaña electoral, pienso que son manifiestamente imposibles, que están engañando a la gente.

**Begoña Román:** Hay una asimetría entre el directivo y el asalariado ante la denuncia de malas prácticas. Es David contra Goliat. Se necesitan mecanismos autorreguladores, pero también mecanismos delatores, maneras de hacer



sonar el silbato, de denunciar fenómenos de corrupción. En la ley de transparencia hay algunas cosas en esta dirección.

**Domingo García-Marzá:** Hay mecanismos, pero las leyes no funcionan si no hay una cultura previa. La modificación del Código Penal de 2010, al convertir las empresas en sujetos penales, sí ha llevado a más códigos éticos. Pero hay que ver si no es un "sistema de cumplimiento": *cumplo y miento*. El código ético expone una voluntad de evitar la corrupción. Hay comités de riesgo penal, pero no de riesgo moral. Hay una línea ética de comunicación, donde se puedan enviar alertas, denuncias, no sólo por parte de los empleados. Lo que pasa es que son despedidos tras denunciar. En algunos países, en casos como evasiones fiscales, quien denuncia se queda con un porcentaje del dinero que se recupere. La denuncia debe ir al comité de ética, debe ser público todo el sistema. Lo ideal es que el comité lo formaran personas internas y externas a la empresa, pero no quieren ni oír hablar de gente externa a la empresa. Hay que proteger a la persona denunciante. Más que anonimato hay que hablar de confidencialidad.

**Lluís Bassat:** El directivo que comete fechorías debería poder ser inhabilitado, no simplemente pasar a otra empresa. Me he encontrado casos de clientes que tienen que ver 70 *storyboards* antes de decidirse, personas que simplemente no saben del tema.

**Domingo García-Marzá:** A menudo atribuimos a la maldad lo que muchas veces es pura ignorancia. ¿Cuántos millones ha costado a Volkswagen la crisis de reputación? La falta de ética no es indolora.

**Lluís Bassat:** Hay empresas que son ágiles en la gestión de las crisis de reputación. Recuerdo el caso de *Perrier* que retiró del mercado todas las botellas después de que tres personas tuvieran problemas debido a restos de vidrio en las botellas.

**Begoña Román:** ¿Observáis diferencias entre, por una parte, las pymes, las cooperativas, las empresas familiares y, por otro lado, las grandes empresas multinacionales?

**Domingo García-Marzá:** Sí. La empresa grande pero familiar (con un propietario identificable) es diferente de las multinacionales. Las pymes se la juegan en la proximidad, los trabajadores son tus vecinos. Es muy importante la tipología media, grandes empresas no cotizadas. Yo he visto casos como por ejemplo el de una empresa de recolección de naranjas de 50 trabajadores que pedía tener un código ético, porque se lo exigía la distribuidora. Vamos hacia una mayor trazabilidad moral.

**Lluís Bassat:** Yo he visto de todo. Las familiares casi todas son éticas, están más próximas al territorio. En el caso de las multinacionales no siempre es así, aunque las de alimentación me parece que cuidan muchísimo la ética.

**Domingo García-Marzá:** Cuando el propietario es difuso, la responsabilidad también se diluye. Son las más reticentes a integrar elementos externos.

**Begoña Román:** La responsabilidad ha quedado en el ámbito interno. El reto es abrirla. Las pymes hacen muchas cosas sin saberlo. Las grandes multinacionales han hecho marketing con la reputación.

**Domingo García-Marzá:** Las pymes deben juntarse, asociarse, en forma de cámaras de comercio, de asociaciones...

**Lluís Bassat:** Hay casos donde las multinacionales y sus propietarios hacen bien las cosas, como el de Bill Gates.

**Begoña Román:** La acción social al principio se identificaba con la RSE. Con la crisis hemos vuelto a esto, a un cierto capitalismo filantrópico.

**Lluís Bassat:** Si quieres dar dinero, tienes que ganar dinero. Muchos no hacen nada.

**Domingo García-Marzá:** La RSE es preguntarse "¿cómo hemos ganado el dinero que hemos ganado?". La acción social es preguntarse "¿qué hacemos con un parte del dinero que hemos ganado?". Hay una cierta manipulación interesada en confundir los dos conceptos. Hay empresas que destruyen un bosque y plantan uno en otro lado. Hablar de "capitalismo filantrópico" es una contradicción, es como hablar de "horrible belleza".

**Begoña Román:** Los políticos han optado por la coacción jurídica, sin una cultura de la transparencia. Hay desconfianza hacia los comités de ética, intentos que a veces ya nacen muertos por los recelos ante malas prácticas anteriores.

**Domingo García-Marzá:** No tenemos otra opción que tener confianza. La corrupción a menudo nace de la falta de participación, tenemos que abrir puertas y ventanas, compartir esferas de poder con la sociedad civil, y la sociedad civil debe participar e interesarse por estas cuestiones.

**Lluís Bassat:** La conciencia de tener que poner el cinturón de seguridad no se extendió hasta que todo el mundo conocía a alguien que había sido multado. La corrupción es evitable. Si viéramos los corruptos entrar en prisión, surtiría un efecto. Pero la ley es demasiado lenta. Más efectivas que las campañas de publicidad son las multas.

*Se inicia un turno de intervención del público asistente.*

Un participante pregunta qué soluciones hay para cambiar la mentalidad de directivos que cambian a menudo de empresa.

**Lluís Bassat:** Hay multinacionales que dan las bonificaciones en función de los beneficios de los próximos cinco años. Si te deben un millón de euros, te lo pagan a los cinco años si la empresa no ha bajado. Esto mejora la perspectiva del largo plazo y hace que no roten tanto los directivos.

Un participante destaca la labor que hacen las pequeñas empresas y los autónomos en la creación de puestos de trabajo y la aplicación de la ética. Otro asistente se pregunta hasta qué punto se pueden exigir cambios en la ética personal a los trabajadores.

**Domingo García-Marzá:** La línea entre público y privado es delicada. En el ámbito personal a menudo puedes ir más lejos que en el ámbito profesional. Los códigos éticos sí hacen referencias genéricas a conceptos como la honestidad en la vida personal.

**Lluís Bassat:** Si no afecta a su trabajo, no te puedes poner en la vida de las personas. Ahora bien, si tienes casos de drogodependencia o de alcoholismo, al final termina afectando al rendimiento profesional.

Un participante pone sobre la mesa el coste que tiene la desconfianza. Hay países donde el metro no tiene barreras, aquí tenemos que hacer gastos en turnos, controles... Sobre la cuestión del directivo que está un año y se marcha, también hay que preguntarse quién lo ha puesto ahí; ¿cómo ha sido el proceso de selección?

**Lluís Bassat:** La educación de los niños es fundamental. Yo veo niños que recogen los papeles del suelo. En los adultos no queda otra opción que la multa y la represión. Educar alguien de más de veinte años es imposible. En Singapur no hay una sola colilla en el suelo porque la multa es de 250\$. Te avisan en el aeropuerto justo después de aterrizar. Así que, mientras no lleguen estos niños a adultos, hay que ser severos.

**Domingo García-Marzá:** La educación es la respuesta para salir del círculo vicioso. Educar en positivo, dar competencias y capacidades para actuar correctamente, tal como se espera de nosotros. La realidad es la contraria: han sacado la ética y la filosofía de los planes de estudio.

Desde el público se hace una sugerencia de cara al 3er ciclo: tratar experiencias anticorrupción. Un participante pregunta sobre las cuestiones éticas del derecho a la huelga.

**Lluís Bassat:** En Londres las huelgas se hacen por la acera y los manifestantes paran cuando el semáforo se pone rojo. Deben comunicar que hay un problema laboral, pero no perjudicar la circulación de toda una ciudad.

Otro participante apunta que la ética depende mucho de las personas, es un trabajarse a uno mismo, pero hay personas en las que esto es muy difícil.

**Domingo García-Marzá:** No es suficiente pensar en términos de individuos. Hay que pensar también institucionalmente, reconocer la importancia del contexto organizativo. Hay directivos y trabajadores que quieren actuar correctamente y no pueden. Hay que generar espacios donde se pueda actuar moralmente.

Desde el público se apunta la necesidad de comisiones interuniversitarias como espacio de reflexión sobre la formación que damos y el *feedback* que recibimos como profesores.

**Domingo García-Marzá:** Una cuestión que no se ha tratado es la de los salarios. Pagar un salario digno es una obligación moral. Una tercera parte de las nóminas no llegan o están alrededor del salario mínimo.

**Begoña Román** cierra el diálogo con el convencimiento de que este ciclo ha cumplido el objetivo de crear un espacio de reflexión, una comunidad dialógica. Anna Fornés cierra la sesión con una frase que le escribió Genís Roca de RocaSalvatella a raíz de la iniciativa de los Diálogos: "Felicidades por el proyecto, estoy convencido de que en el futuro la ética será una fuente de ventajas diferenciales, por encima incluso de la tecnología. "