

¿Cómo Influye la Ética en el Comportamiento Organizacional de una Empresa?

¿How Ethics Influences the Organizational Behavior of a Company?

Medellín Ledezma Flor Esthela¹, Díaz Hernández Fernando ²

Resumen. Las empresas se enfrentan a una alta exigencia de la situación que actualmente se tiene en este mundo globalizado. Este artículo habla sobre el recurso humano de hoy en día en las organizaciones como coadyuvan y gestionan el liderar recursos físicos e intelectuales, tocando el tema de la motivación del capital humano que es primordial de todos los que lo conforman, así como los valores de la sociedad que se tienen en cuenta en las organizaciones a lo largo de la historia y como ha trascendido la ética empresarial. Se reconoce cada vez más la importancia de incorporar prácticas éticas a la gestión empresarial y su éxito. Que finalmente se toca la falta de ética dentro del entorno en las organizaciones, sus puntos débiles que se ven afectados al momento de carecer de ética.

Abstract. These Companies face a high demand for the current situation in this globalized world. This article talks about the human resources of today in organizations, how they help and manage the leadership of physical and intellectual resources, touching on the subject of human capital motivation, which is essential for all those who make it up, as well as the values of the society that are taken into account in organizations throughout history and how business ethics has transcended. That the importance of incorporating ethical practices into business management and its success is increasingly recognized. That finally the lack of ethics within the environment in the organizations is touched, their weak points that are affected at the moment of lacking ethics.

¹ Doctora en Administración y Liderazgo Educativo por el Instituto de Estudios Superiores Spenta México y Catedrática de la Facultad de Contaduría Pública y Administración, U.A.N.L. fml_sori@hotmail.com

² Doctor en Administración y Liderazgo Educativo por el Instituto de Estudios Superiores Spenta México. Catedrático del Tecnológico Nacional de México, campus Linares y Catedrático de la Facultad de Contaduría Pública y Administración. fdiaz42@hotmail.com

Palabras claves: Ética, gestión, interacción, organización, personas, prácticas, recursos.

Key words: Ethics, interaction, management, organization, people, practices, resources.

Introducción

La ética ha surgido como un concepto, que se ha redefinido en las últimas décadas como el actual del ser humano en relación con el mismo y con demás personas con las que interactúa. Hoy en día las diferentes organizaciones empiezan a conformar ciertamente su estructura apegados en los valores organizacionales, igualmente en la forma de actuar. sin embargo aún existen hoy en día organizaciones para las cuales es cuestionable ¿cuál es el rol de la ética en la actualidad?

De igual forma cuando un candidato llega a una organización, aunque ya haya previsualizado lo permitido y que no, en muchos de los casos se topa con la filosofía de la organización en la cual no siempre los valores y principios éticos van a ser iguales a los que tiene el empleado.

Discusión

El recurso humano hoy en día

Las empresas se están enfrentando hoy en día por motivo de la globalización y una exigencia alta a la situación actual, que

esto nos hace sin lugar a dudas ir más allá de una búsqueda de herramientas gerenciales que coadyuven a gestionar y liderar recursos físicos e intelectuales de manera eficiente procurando con ello que se encuentre una luz que permita direccionar y fortalecer nuestras posibles carencias (Lozano, 2008).

Hoy en día las empresas deben tener dentro de su capital humano personal altamente capacitado y que esté propiamente alineado con la visión de los objetivos de la organización. Esto con el fin de preservar un entorno competitivo de la organización dentro de su mercado y a su vez que se mantenga esa conexión que es muy importante con el recurso humano quien finalmente es el que empuja al éxito a la organización.

Definitivamente la globalización es lo que mueve y coadyuva a determinar los procesos en muchas organizaciones, si bien han cambiado su forma de administrarse y que están obligados a gerenciar y obligados también a los cambios de generación y propiamente de la tecnología que continuamente inundan nuestras sociedades, más que por un cambio o que se tenga esas mismas ganas de hacerlo.

Si bien los gerentes hacen el trabajo a través de las personas. Asignan los recursos, dirigen las actividades de los demás y toman decisiones para alcanzar los objetivos de la organización.

Igualmente, la organización es una unidad social coordinada, que relativamente está compuesta por dos o más personas, que funciona para lograr un objetivo en común. Los gerentes son responsables del funcionamiento de la organización.

Tan es así como el coaching hoy en día se ha convertido en una herramienta que aporta y contribuye a un desarrollo de estrategias que van favoreciendo al crecimiento personal y profesional de aquellos que se esfuerzan todo ello para conseguir proactivamente el éxito, por ello, esto se puede decir como un proceso integral que coadyuva a las personas a producir aquellos resultados de éxito en sus vidas, carreras, negocios y organizaciones, con el cual a través de ello se mejora el desempeño, se profundiza en el conocimiento de sí mismos y mejoran su calidad de vida, generando transformación de comportamientos sostenidos a través del tiempo, con acciones y reflexiones continuas (Lozano, 2008).

Motivación del capital humano

Como bien comenta Martínez (2007) para el logro de lo anterior es primordial que todos y cada uno de los que forman el capital humano dentro de la organización, se encuentren motivados. Entendiendo la motivación como una energía positiva en el cual su origen es vínculo de aspiración, deseo,

valores, retos y sentimientos individuales que se logran y fortalecen a través de la realización de las actividades determinadas y el logro de los objetivos.

Si bien esta perspectiva considera invariablemente a la incitación en un entorno laboral como un compromiso social de toda la ordenación, responsabilidad que, en una práctica de corto, mediano y largo plazo pone en marcha mecanismos de permanencia, inclusión y de pertinencia en la organización esto influye a las personas orientadas a la productividad individual y colectiva (Guevara & Otros, 2020).

Valores de la sociedad

Si se tiene en cuenta que en las organizaciones de hoy en día y a lo largo de la historia han venido desempeñando ciertamente un papel muy importante, dígame por su capacidad de proveer estructuras de pensamiento al capital humano, esto con la finalidad de coadyuvar a que éstas comprendan la realidad de que se esté establecida. Sin lugar a dudas que desde un principio las organizaciones han sabido articular las piezas del capital humano adecuadamente y esto con lo que ha demandado el sistema social.

Por ello en la última instancia, la responsabilidad ética y moral del comportamiento de las organizaciones como bien

comenta Zarco & Rodríguez (2005) donde nos dice que: en primer lugar, la sociedad que, no sabido, desde sus múltiples instancias socializadoras —familia, sistema educativo, sistema laboral—, instalar a los individuos en la lógica del derecho a la vida, del respeto al otro, de la cooperación y de la solidaridad. Al contrario, los valores en los que se sustenta nuestra sociedad se relacionan con la competitividad, el dinero, el prestigio, el poder y el reconocimiento fácil; es decir, con valores instrumentales que solamente son válidos si nos sirven de plataformas fugaces para lograr nuestros fines a costa de los demás.

Es así como en las sociedades modernas se han ido creando ciertos mecanismos que son generalizados de una legitimación que no exigen la participación directa de las personas afectadas (Habermas, 1981) citado por (Zarco & Rodríguez, 2005). Que nos comenta que uno de los instrumentos en los que se han concretado esos mecanismos generalizados en la organización, que ciertamente produce y busca su legitimación, al igual que el resto, nada menos que desde una pretensión de verdad: la realidad económica.

En este panorama la forma de concebir al capital humano cambia, pues en las organizaciones la forma de excluir lo que se

ostenta de poder, sino que éste se comparte con ese otro componente esencial de la realidad organizativa que son los recursos humanos.

Es decir, en las organizaciones actuales, los recursos humanos empiezan a convertirse en la principal fuente de ventaja competitiva en las organizaciones o incluso la única. Ya que las competencias de las personas, sus actitudes y los valores que aportan a la empresa son difícilmente imitados por los competidores y, además, insustituibles para la propia organización.

En ese entendido la cultura del mercado y el crecimiento económico, surge la ética como una moda, como un producto más del mercado. Esto, hoy en día, se observa como en los diferentes discursos de empresarios, políticos y académicos se aboga por emplear ciertos códigos de conducta ética en el seno de las organizaciones. Si bien, esto suele considerarse como un instrumento propiamente más de la gestión empresarial que ayuda a añadir valor a la imagen corporativa.

La ética empresarial

Las empresas reconocen cada vez más la importancia de incorporar prácticas éticas en la gestión empresarial, como elemento en la toma de decisiones y de mejora en la reputación

de la empresa. Si bien la ética en la empresa se debe hacer patente en todas las áreas de la organización, pero el departamento que ejerce un mayor impacto en ello, es el que contribuye a configurar la ética de la empresa y determina en mayor medida la manera de trabajar de los empleados. Sin lugar a dudas es Recursos Humanos.

La ética de la empresa se basa en la dirección y gestión a partir de valores de su actividad. Dicha actividad afecta a muchos grupos de interés o stakeholders. Si bien, se contrae responsabilidades no solo con sus accionistas, sino también con todos aquellos grupos o individuos que pueden ser afectados por la misma.

Igualmente, la gestión de los recursos humanos debe realizarse desde el ámbito de la ética empresarial y, puesto que su función está ligada a la relación y desarrollo de las personas, es fácil establecer la relación entre problemas con las personas y problemas éticos.

Si bien la aplicación de la ética de la empresa se basa en dos pilares importantes: la definición y aceptación por parte de la empresa de un conjunto de valores y criterios, que al mismo tiempo sean integrados en la cultura de la empresa. Y esto a su

vez la empresa debe definir su responsabilidad social para el efecto de las decisiones en la sociedad.

Las prácticas éticas son una manera eficiente de sensibilizar a la organización sobre la importancia de la ética. En el mundo actual, se caracteriza por la intensa competencia a nivel nacional e internacional, ciertamente se vuelve imperativo la búsqueda de alternativas que conlleven a elevar la calidad y efectividad de los servicios de cada empresa. Esto depende de dos factores fundamentales, por un lado, la adquisición de tecnologías y equipos de avanzada que permita la producción de bienes y servicios de forma más eficiente; y por otra parte la implementación de diseños organizacionales que aumenten las oportunidades de ventas mediante una mejor oferta de los servicios por un personal altamente motivado (Lizandro & Otros, 2016).

Ahora bien, lo fundamental es que la ética empresarial se ha consolidado como un saber práctico y aplicado que intenta orientar críticamente los comportamientos en los diferentes niveles de teorización económica. Es decir, reconstruir los presupuestos normativos que subyacen a la legitimidad de la actividad económica, para luego desde allí, justificar o no las

acciones, comportamientos, empresas o agentes económicos implicados (Calvo, 2014).

Empresa, ética y su éxito

No es una misma variante la que explica el proceso de un crecimiento y de permanencia que han vivido esas corporaciones, pero entre las más importantes es que esas empresas más allá de los beneficios buscan agregar valor a la sociedad con productos o servicios de calidad. Si bien son empresas que se preocupan por satisfacer necesidades de manera adecuada, garantizando una oferta cabal, bien hecha (González, 2008).

Es sorprendente hoy en día la cantidad y la calidad de las organizaciones que hacen trampa o que no asumen la responsabilidad por sus malas prácticas, o las que cometen serios errores que perjudican a cientos de miles de consumidores y no asumen plenamente su responsabilidad.

Como bien afirma Soto y Cárdenas (2007) donde nos dice que: La ética y la responsabilidad social representan una ventaja competitiva para la organización que es capaz de evolucionar hasta una etapa en donde puede y desea conciliar los intereses de los accionistas con las demandas de todos sus otros grupos de interés.

Asimismo, es sorprendente cómo las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones han abierto un amplio abanico para que la gente, los gobiernos y las numerosas organizaciones de la sociedad, se enteren de situaciones y se ejerza una presión para que cada vez más y más crezca la conciencia de la ética y la responsabilidad en los procesos económicos.

Una sociedad inteligente elige bien su sistema de valores, concede prestigio a los mejores, sabe admirar, mantiene una comunicación no sesgada, se empeña en comprender, es crítica pero animosa, favorece la innovación, fomenta buenos estilos afectivos, desprecia la zafiedad, estimula la autonomía comprometida”. (Marina, 2004).

Falta de ética en el entorno empresarial

Los negocios tienen puntos débiles que se ven afectados al momento que hay carencia de ética, en cualquier ámbito social ya sea en lo privado o público, hay varios puntos de los cuales en muchos de los casos no se han implementado medidas preventivas o correctivas en su caso a fin de poder regular la situación.

Como bien comenta Lozano & García (2019) donde nos dice que el mayor volumen de colaboradores, a mayor escala de un negocio es más complicado el llevar idóneamente el

funcionamiento del mismo. En la mayoría de los casos si no se implementan medidas de control, políticas de acorde al tipo de negocio, una toma de decisiones apropiada, sin lugar a dudas se presentará un descontrol lo cual impactará el entorno interno y externo pudiendo ocasionar hasta la disolución del mismo.

Si bien el área más afectada ha sido la empresarial pues se ha visto inmersa ante muchos tropiezos de las personas que toman las decisiones como lo son los dueños, socios y directivos. Los profesionales juegan un papel fundamental en el día a día laboral; pues en gran medida de ellos depende generar un marco de control para que los encargados de la toma de decisiones, los colaboradores en los procesos y los trabajadores puedan sobresalir de un mundo con desafíos éticos y sociales (Lozano & García, 2019).

Conclusiones

El hecho de adoptar una cultura ética por parte de las organizaciones, no es muy sencilla, ya que sencillamente las empresas deberán tener un apego y estrictamente vigilado el cumplimiento de los lineamientos éticos que los rigen. Mismos que deben de haberse dado a conocer desde un inicio y meramente establecidos como un código de ética. Asimismo, al presentarse aquellas situaciones o comportamientos que son

definitivamente inapropiados se deben de aplicar sanciones que sean severas para evitar que se puedan llegar a convertir en costumbre.

Si bien al transcurrir de los años y conforme las organizaciones van tomando madurez comienzan, al mismo tiempo a tornarse más abiertas en cuanto a los temas éticos, ya que saben que sus integrantes ya viven la ética como parte de un comportamiento habitual y actitudinal.

Referencias Bibliográficas

Castro, J. (2016). *Técnicas documentales*. México: Limusa.

Calvo, P. (2014). *Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos*. Universitat Jaume I de Castellón. Tópicos. Revista de Filosofía.

González, F. (2009). *La ética en las organizaciones y el desarrollo local*. Revista: Provincia, núm. 21. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela.

Lozano, L. (2008). *El coaching como estrategia para la formación de competencias profesionales*. Revista Escuela de Administración de negocios.

Lozano, M. y García, D. (2019). *Impacto de la ética en las empresas*. Universidad Veracruzana, Instituto de la Contaduría Pública.

Marina, J. (2004). *La inteligencia fracasada: teoría y práctica de la estupidez*. Barcelona: Anagrama.

Soto, E. y Cárdenas, J. (2007). *Ética en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.

Suárez, I., Tinajero, M. y Jácome, I. (2020). *Comportamiento organizacional y su papel en la gestión de negocios*. Revista Publicando, 7(24).1-8. Recuperado de <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2072>