

LA ETICA EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES

MARÍA DE LOS ÁNGELES RAMÍREZ RIVAS¹
JOSÉ EDUARDO DO COUTO BARBOSA²

RESUMEN

La ética está presente en cada una de las conductas del ser humano y, en consecuencia, se hace presente en todos los aspectos de la dinámica empresarial, aflora en el dilema que surge al decidir con la exclusiva orientación de la libertad sin que la norma explícita produzca su claridad, habla de la parte más íntima, casi secreta y discreta, también en sí misma y hasta hermética de lo personal. El artículo tiene como objetivo, reflexionar sobre la importancia de la ética en el accionar de las organizaciones en la actualidad. La metodología fue documental, haciendo un arqueo en fuentes bibliográficas y electrónicas de diferentes autores expertos en el tema investigado. Los resultados se orientan a entender la ética debe estar presente en todas las actividades de la organización, desde su direccionamiento estratégico, convirtiéndose en una dimensión cultural, dentro de las responsabilidades más perentorias que se plantean las organizaciones actuales. Las conclusiones destacan que la ética, además de revelar una conciencia individual y un compromiso personal, ahora también responde a un alcance grupal, organizacional y cultural.

Palabras Claves: Ética, organización, ética empresarial, cultura, valores.

¹ Licenciada en Administración, (Universidad Politécnica Territorial de Aragua Federico Brito Figueroa). Magister en Gerencia Administrativa, (Universidad Nacional Experimental de Los Llanos Centrales Rómulo Gallegos). Doctorando del Programa en Ciencias Administrativas y Gerenciales. Universidad de Carabobo – Venezuela. Email: lcdamariaramirez27@gmail.com

² Mestre pela UFJF. Especialista em Psicologia Organizacional, Sociologia, Filosofia e Estatística. Graduado em Ciências Biológicas e Tecnologia em Processos Gerenciais. Professor e pesquisador na Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas de Extrema (FAEX). Brasil. E-mail: joseduardoo@yahoo.com.br

ETHICS IN CURRENT ORGANIZATIONS

ABSTRACT

Ethics is present in each of the behaviors of the human being and, consequently, it is present in all aspects of business dynamics, it emerges in the dilemma that arises when deciding with the exclusive orientation of freedom without the explicit rule produce its clarity, it speaks of the most intimate part, almost secret and discreet, also in itself and even hermetic of the personal. The article aims to reflect on the importance of ethics in the actions of organizations today. The methodology was documentary, making an archival in bibliographic and electronic sources of different expert authors in the investigated subject. The results are aimed at understanding ethics; it must be present in all the activities of the organization, from its strategic direction, becoming a cultural dimension, within the most peremptory responsibilities that current organizations pose. The conclusions highlight that ethics, in addition to revealing an individual conscience and a personal commitment, now also responds to a group, organizational and cultural scope.

Keywords: *Ethics, organization, business ethics, culture, values.*

ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES ATUAIS

RESUMO

A ética está presente em cada um dos comportamentos do ser humano e, conseqüentemente, está presente em todos os aspectos da dinâmica empresarial, surge no dilema que se coloca ao decidir com a orientação exclusiva da liberdade sem a regra explícita para produzir sua clareza, fala da parte mais íntima, quase secreta e discreta, também em si mesma e até hermética do pessoal. O artigo tem como objetivo refletir sobre a importância da ética nas ações das organizações hoje. A metodologia foi documental, fazendo um arquivamento em fontes bibliográficas e eletrônicas de diferentes autores especialistas no assunto investigado. Os resultados são voltados ao entendimento da ética, ela deve estar presente em toda as atividades da organização, desde seu direcionamento estratégico, tornando-se uma dimensão cultural, dentro das responsabilidades mais peremptórias que as organizações atuais representam. As conclusões destacam que, a ética, para além de revelar uma consciência individual e um compromisso pessoal, passa a responder também a um âmbito grupal, organizacional e cultural.

Palavras chaves: Ética, organização, ética empresarial, cultura, valores.

1. INTRODUCCIÓN

El tema de la ética en las organizaciones siempre ha sido importante, pero hoy día cobra mayor urgencia, podríamos decir también que siempre se ha presentado como un asunto de principios y ahora es de naturaleza estratégica para las empresas. La acepción filosófica de la Ética empresarial promueve un carácter impreciso y etéreo, por lo que la visión religiosa hace del tema algo muy espiritual, (Guedez, 2001), el enfoque psicológico lo convierte en sólo un ejercicio académico; la aproximación psicológica solo reseña algunos aspectos y finalmente lo jurídico lo presenta como algo formal.

Hoy día la importancia de la Ética en las organizaciones ha incrementado su urgencia en todos los ámbitos de la empresa de la sociedad contemporánea. Las empresas han alcanzado su posicionamiento clave porque son las generadoras e las riquezas, además de un lugar que concentra un tiempo considerable de la gente y ser también el espacio esencial del aprendizaje de las personas. Por otra parte, las empresas son las instituciones que producen la riqueza y los insumos necesarios para que los estados diseñen sus estrategias de distribución y equidad.

Hay que agregar, además, que no existen acontecimientos en la sociedad actual que no tengan una directa y explícita relación con el mundo de las organizaciones. Por todo ello es imposible que un espacio de resonancia tan amplio y tan vinculado con la actividad humana puede estar asociado de las connotaciones éticas. Como sabemos las creencias y conductas generadas por los valores son las que condicionan la voluntad, las decisiones y las orientaciones de los esfuerzos. Se destaca que los éxitos personales y los logros empresariales se incluyen en la línea de derivación de los valores y de la visión de una organización. (Guedez, op.cit.)

La Ética debe hacerse permeable en todos los espacios que pautan las interrelaciones internas y externas de la empresa, así como en todos los procesos que comportan reflexiones, decisiones y acciones en las organizaciones; en las organizaciones opera como el viento, no se ve ni se palpa sensiblemente, pero deja sentir los efectos de sus acciones. En este sentido, lo importante es que se logre una

atmosfera y un esquema perceptivo común que sean causa y consecuencia de conductas éticas.

Este ensayo pretende dar pie a una gran discusión que debe iniciarse dentro y fuera de las organizaciones para entender mejor la relación hombre – organización, vinculada al planteamiento ético como elemento que interprete una gama de relaciones que se dan en los distintos espacios como son las organizaciones, la metodología fue documental, haciendo un arqueo en fuentes bibliográficas y electrónicas de diferentes autores expertos en el tema investigado. Los resultados se orientan a entender la ética debe estar presente en todas las actividades de la organización, desde su direccionamiento estratégico, convirtiéndose en una dimensión cultural, dentro de las responsabilidades más perentorias que se plantean las organizaciones actuales. Las conclusiones destacan que la ética, además de revelar una conciencia individual y un compromiso personal, ahora también responde a un alcance grupal, organizacional y cultural.

2. ÉTICA Y ORGANIZACIÓN

La Ética cuyos valores esenciales deben organizar la vida social, y son tales como la libertad y dignidad humana, así como también en conceptos morales. Como el bien común, lo bueno, lo equitativo y lo justo para que se le asigne un conjunto coherente de significados al vocabulario valorativo, de manera que el análisis de lo deseable no dependa exclusivamente de las definiciones individuales, por ejemplo, que la justicia no es lo que sirve al interés del más fuerte, también brindar argumentos que muestran el ocio y la mentira como algo inmoral.

La ética es la argumentación acerca de los valores y conceptos morales, es el estudio del por qué en lo social hay sistemas de preferencias que privilegian ciertos criterios de conductas sobre otros. Al respecto, se menciona lo siguiente:

Dicho sistema de preferencias éticas se expresa en lo moral, bajo la forma de conjuntos de juicios y reglas congruentes que guían los comportamientos en el marco de un determinado orden social. Nos referimos a lo oral como aquello que hace referencia a los contenidos y su apreciación en situación concreta. (Savater 1999, p.46).

Las cuestiones éticas en las organizaciones no pueden tratarse como si fueran problemas de optimización de decisiones. La ética no es simple discusión acerca de los criterios para la elección de estrategias de comportamiento, sino que se trata de resolver el nivel en que se ubica el problema, es una visión, un encuadre que define los valores. (Guedez, op.cit.)

En este sentido puede tomarse como un ejemplo palpable en las organizaciones, la perversidad como desviación ética cuando los gerentes resuelven aplicar la discriminación racial, la desigualdad sexual o el desprecio por los más viejos en las empresas, como si se trataran de cuestiones técnicas, solo vinculadas con la productividad o con los costos de producción

Es una desviación ética al actuar bajo el supuesto que las diferencias sexuales justifican desigualdades en los derechos personales, así pues,

el tema ético no se agota con el decir la verdad, sino en reconocer si hay opción o libertad en ese decir, y cuáles son los efectos sobre los derechos de los demás, el sentirse responsable en el grupo y la organización por sus actos. (De Michelle, 2008, p.23).

Lo expresado por el autor da cuenta que, el acto de decir, se da en el marco de las relaciones de poder y por tanto ocurren las cosas mal hechas y las verdades bien dichas. La Ética se expresa a modo de valores, de lo considerado deseable como guía y apara la orientación de los comportamientos en una comunidad moral, por ejemplo: La ética en las sociedades libres se refiere y proporcionan el concepto de la dignidad y de los derechos humanos, no son cláusulas explícitas en los contratos de trabajo, pero deben ser el sustento de la relación laboral, política y religiosa.

La Ética se sitúa en la perspectiva del deber ser, en la visión de la función social de las misiones y de los roles de la organización, para ello se basa en el concepto de imperativos categóricos o universales. En este orden de ideas, la ética, trata de un deber de virtud no jurídico, que esta fuera de toda condición o interés externo, porque vale por sí mismo, así, el respeto a la libertad o la idea del bien no son conceptos obtenidos en forma empírica, son ideas regulativas y solo cabe defenderlas y rechazar los argumentos de quienes pretenden negarlas. (De Michelle, op.cit.).

La Ética se refiere a los fines en sí mismos, es decir, no son principios o mandatos que se regulen según circunstancias o contingencias; en el campo de la ética los principios son mandatos categóricos, se definen como imperativos que siempre deben cumplirse. Su complejidad, radica en que los imperativos, el deber ser, no están conectados entre sí de manera lineal. Al respecto autores como manifiestan que,

...no pueden racionarse diferenciando claramente entre medios y fines, entre causas y efectos, lo superior e inferior, positivo y negativo, inclusive en la axiología, cuando se habla de jerarquía de valores, esto no significa que ellos se encuentren ordenados dependiendo uno de los otros. (Devene, 2009, p.56).

Lo expresado, implica que la ética está formada por descripciones de segundo orden respecto a un discurso de primer orden que incluye a las expresiones morales sobre la conducta cotidiana. ¿En su nivel la moral ofrece normas de conducta y conceptos para contestar la pregunta, Que debo hacer para actuar correctamente y ser conocido como integrante de un orden social más amplio, las instituciones, ideas y creencias ya determinadas?

Dentro de lo ético, en el contexto y en las organizaciones corresponde pensar si lo moral es siempre y solo intuitivo y emocional. Pensar si se trata de cumplir con un precepto o mandato social que además tiene fundamentos lógicos, si los juicios morales deben ser fundados o razonados y por lo tanto si pueden ser discutidos y puestos a pruebas. En el nivel de la ética se discute sobre el carácter absoluto y auto justificante de las reglas morales, es decir, sostener que quien no las cumple no puede negarse a ser juzgado como inmoral. La ética se pregunta si son posibles las normas de conductas validas objetivamente, más allá de las apreciaciones personales, la respuesta a esta pregunta origina desviaciones como el autoritarismo, el dogma, el relativismo o el escepticismo.

En el plano de la ética también se discute sobre el significado de los llamados valores y sus alcances como conceptos reguladores de la conducta, por ejemplo, en ciertas organizaciones, que significa la lealtad, la responsabilidad, la equidad, en los actos y también que significa la lucha competitiva o la solidaridad como valor en ese

sistema. En la ética social se discuten entonces los criterios externos, es decir, aquellos que los integrantes toman como referencia para darle validez moral a sus acciones o para definir el sentido de la responsabilidad.

En este nivel, los problemas se razonan desde la sociedad hacia las sociedades que la integran, por lo que no es factible ordenar lo moral en una jerarquía inmutable de valores, el problema ético es el alcance, la prioridad y la coherencia entre principios que afectan otros principios. (Guedez, 2005). Las organizaciones funcionan en interacción con su medio ambiente, con misiones que la sociedad espera que cumpla, con valores que debe asimilar como parte del orden social más amplio, se debe enfrentar las relaciones internas con las ideas de justicia, libertad, bondad, perfección o verdad que no son definiciones propias de la organización. Desde la perspectiva de lo social, aparece el concepto de ética como parte del orden instituido por lo que las organizaciones son también participantes de la idea de lo ético.

En la realidad organizacional hay tensiones, antagonistas y contradicciones entre las partes y en los procesos que la componen, más aun, implica que estas disonancias no son productos de errores o equivocaciones bajo rasgos propios de un sistema que por una parte se cierran y se reitera en las ideas de sus integrantes y en su medio ambiente cambiante y pertinente. El resultado de esta convergencia dentro-fuera es una realidad emergente, no es algo previsible, es una interacción que no tiene un final conocido de antemano. Lo imprevisible tiene que ver con la inestabilidad ambiental, la presencia de procesos políticos, el juego de intereses personales y la diversidad de motivaciones en sus componentes.

Otro aspecto importante a destacar es lo referido a la complejidad, se menciona que no se puede entender la organización solo desde sus misiones o propósitos, por lo tanto, no debe hablarse de causas o presiones sobre la organización que lo orienten o lleven necesariamente hacia desviaciones. (Champy, 1998). En el juego de interacciones con el medio, las organizaciones procesan las perturbaciones ambientales de acuerdo con sus propias pautas culturales internas, su particular sistema de ideas y creencias.

El enfoque de la complejidad nos enseña que los comportamientos en la organización no dependen ni se explican solamente en función de propósitos

predefinidos de sus planes. Al respecto, esas finalidades aparecen para explicar lo ya ocurrido, para encontrarle un sentido, para mostrar la racionalidad de las acciones organizacionales, muestra como sobre la racionalidad cotidiana también pesan los mitos, los prejuicios, las ideologías, la experiencia, los intereses, los cambios de significados, lo inesperado. (Morin, 1994).

Una explicación trivial de las organizaciones nos diría que las desviaciones son producto de la imprevisión, de la falta de información, el uso del poder, la ignorancia, dice que se resuelven aplicando los estatutos, los códigos de conducta, los contratos. Es el pensar desde lo prescriptivo actualizándolo, renovándolo, imponiéndolo, y también intentando la reeducación de los integrantes o la adaptación de las prescripciones. El hecho es que los factores de poder crean una realidad propia, un orden interno no siempre congruente con los planes o las misiones, orden que también se integra con lo destructivo. En este orden de ideas

el problema no es la falta de educación o de información en los integrantes, sino los círculos viciosos y la trama de intereses que los mantienen atrapados sin alternativas en las relaciones entre ellos y respecto a la organización. (Lipoveky, 2009, p.56).

Como parte de la complejidad se dice que, es erróneo creer que la definición de objetivos es previa a las acciones, que solo después de ponerlos en claro es posible empezar a trabajar. En los hechos, los propósitos de la organización, en un sentido amplio., incluyendo estatutos, declaraciones de principios, planes de negocio, tienen una justificación y se entienden a posteriori, no son estrictamente una causa, no determinan las acciones.

Es decir, los propósitos se usan mientras sirven para explicar lo que ya ha ocurrido o mientras son congruentes con los pensamientos de quienes deciden y en tanto les permiten exhibir coherencias en sus actos. Es así que los integrantes piensan poco en los propósitos institucionales, ellos consideran los recursos disponibles, los intereses y las presiones del momento, sus compromisos y lealtades grupales, la búsqueda de poder, las ideologías y tradiciones, de tal manera las declaraciones de

propósitos no son determinantes sino variables de ajustes y profecías que se cumplen a sí mismas. (Scannet, 2000).

3. ÉTICA, VALORES Y CULTURA ORGANIZACIONAL

La base de relaciones que se establecen en una organización es la mejor garantía para incentivar los buenos resultados. Una explicación sugiere que los valores y las creencias señalan el grado de obligación que personalmente no lleva hacia lo correcto. La ética en la empresa no es simplemente un código ni el respeto a determinadas reglas, es todo un proceso de reflexión, decisión, y apreciación que responde a múltiples fuentes, pero que se equilibra a partir del eje de la consciencia.

Una organización es, sobre todo, un sistema de relaciones múltiples y pluridireccionales, se hace referencia a la perspectiva de la ética empresarial, destacando, “se puede observar que mientras más cercana es la relación entre el empleado y su empresa, mayores serán las posibilidades de que surjan reglas operativas distintas a la formales, es decir, tentaciones de carácter ético” (Drucker, op.cit, p.58). Lo mencionado, da cuenta que los valores, reflejan la conjugación de creencias y conductas, sus creencias motivadoras y conductas orientadoras.

En este mismo orden de ideas, menciona la importancia entre el creer y el actuar median los procesos de pensar, sentir y percibir, por eso los valores que, expresan la integridad y coherencia de las personas y las organizaciones. Los valores proporcionan los cimientos de toda cultura. (Champy, Ob.cit.), pero conviene precisar que los valores responden a diferentes intensidades y alcances.

Es importante destacar, que las empresas tienen que ser ejemplo, pues todas sus decisiones generan algún impacto en un significativo ámbito de la población, Además, en cada uno de los aspectos que cubre el péndulo gerencial surgen situaciones que se traducen en preguntas, oportunidades, decisiones y riesgos matizados por los significados de la ética. Realmente entre la ética vinculada con los principios y la ética implicada en intenciones y acciones, aparece la presencia del ser humano como ciudadano, la ética, la empresa y el hombre conforman una especie de triangulo básico para el sustento de la sociedad.

La idea de convertir la ética en una dimensión cultural se inscribe dentro de las responsabilidades más perentorias que se plantean las organizaciones actuales. Estas deben repotenciar a la gente en sus competencias técnicas profesionales y en sus dominios gerenciales, pero también es todo aquello que enriquece el núcleo básico del ser humano, es decir, su sensibilidad y sus valores. Se destaca que, las empresas deben promover vivencias compartidas que permitan enraizar convicciones y alcanzar victorias visibles, en armonía con las exigencias sustentables del entorno. (Carriere, Delomeu, Eco y Jay, 1999).

Igualmente, se menciona la ética como factor clave de éxito en el logro de los objetivos organizacionales y su articulación con los procesos estratégicos, al afirmar: “no hay un factor de negocio mejor que la ética, en tanto que ella promueve la vitalidad de las organizaciones para alcanzar aquello que definen como más importante” (Guedez op.cit., p.33), la ética incentiva el sentido de equipo, así como el compromiso de productividad, todo ello se enraíza en propósitos adecuados.

El equilibrio y coherencia de la cultura organizacional lo proporciona la ética, y esta es una de las razones por las cuales tiene que dejar de reflejar la automatización de conductas individuales para convertirse en la manera de pensar, sentir, decir y hace de las organizaciones como un todo. Es una disciplina de preguntas y exige que se aprenda a convivir en una perspectiva de múltiples repreguntas, tal y como lo plantea Devine. (Ob.cit.), esos requerimientos se intensifican en el caso específico de la ética empresarial.

En este orden de ideas se afirma que la ética no solo equivale al espíritu de las leyes, sino que también representa el alma de las organizaciones, (Nuño, 2004). En las empresas contemporáneas no solo son importantes las ideas, sino también las maneras de implantarlas y sus orientaciones a impacto; la ética no es un asunto de simples convicciones, declaraciones o códigos, se requiere básicamente una gestión que envuelva todas las complejas bases del proceso empresarial. En toda esta dinámica, la ética siempre existirá de manera análoga al viento ya al tiempo, es decir, como algo que no se deja ver, ni se deja tocar, pero está presente en toda la organización.

4. A MANERA DE CONCLUSIÓN

La Ética, además de ser un asunto de principios y convicciones, es también una cuestión de inteligencia. Esta afirmación de razones se debe a que antes el entorno era reposado y permitía decisiones previsibles y adaptables, ahora, en cambio, la presión es mucho más rápida y las exigencias son mayores, junto a esto surge la idea de que las personas y las organizaciones que no asumen con claridad de reglas y una transparencia de conductas están condenadas al fracaso.

No hay un negocio más fructífero, hoy día que aquí procede a asumir el impulso, la energía, la creatividad y la lealtad que procede de actuar con una conducta ética, la cual ha pasado a ser una simultánea exigencia de integridad, integridad e inteligencia. Más que un asunto de prohibiciones y restricciones, es una exigencia de realizaciones; las reglas rígidas y las normas estables guardaban correspondencia con los extremos previsibles y lentos, pero la complejidad y aceleración de los desenvolvimientos organizacionales promueven situaciones inéditas cuyos dilemas no están previstos de manera formal, jugando un papel clave el juicio de las conciencias y el valor de los principios arraigados.

La ética, revela una conciencia individual y un compromiso personal, también responde a un alcance grupal, organizacional y cultural, en este sentido, no puede admitirse una ética organizacional independientemente de la ética de cada una de las personas que lo conforman, lo cual aplica en efecto contrario, debido a que la ética grupal y organizacional derivada de las conductas personales, también promueve una atmosfera cultural propicia para que cada empleado reafirme y enraíce sus particulares creencias y sus específicas conductas.

La Clave del éxito gerencial está dada por la capacidad para poder combinar lo que se quiere y lo que se debe hacer, la posibilidad de conjugar el poder, con el querer y el deber, más que un reto del empresario o gerente actual, es una necesidad de manera imperativa que debe ser acatada en todas las organizaciones para poder conseguir el éxito esperado, no hay impacto ético sin decisión ética, tampoco hay decisión ética sin la debida reflexión ética.

La ética empresarial, implicara, actitudes tendentes a otorgar un producto con calidad, usando materias primas que satisfagan al consumidor, el servicio es un valor agregado imprescindible, una constante que acompaña al producto, y que igualmente debe ser de calidad. Esta es la primera actitud ética, porque el empresario está siendo honesto con su trabajo y su entorno. Lo anterior implica, que el accionar de las personas dentro y fuera de la organización tienen un origen religioso, y normalmente, están fundamentadas con normas claras en formas de preceptos, siendo el marco de referencia donde deben actuar para compartir valores, (De Ventos, 2010).

Para finalizar es importante destacar que la ética forma parte del accionar de las organizaciones, articulada con sus procesos de gerencia estratégica, de manera de lograr sus objetivos no solo con eficiencia y efectividad, sino proyectando una imagen positiva ante la comunidad y sociedad con la cual interactúa, logrando así mantener una posición en el mercado, aceptación en sus productos y la sobrevivencia en un entorno tan complejo como el actual.

BIBLIOGRAFÍA

Carriere, J. Delomeu, J. Eco, S. y Jay, G. **El Fin de los Tiempos**. 1 ed. Barcelona – España: Editorial Anagrama, 1999. 320 p.

Champy, J. **Reingeniería en la Gerencia**. Bogotá- Colombia: Grupo Editorial Norma.1998. 225 p.

De Michelle, R. **Los Códigos de la Ética en la Empresa**. 1 ed. Buenos Aires: Editorial Granica. 2008. 450 p.

De Ventos, X. **Dios entre otros inconvenientes**.1 ed. Barcelona – España: Editorial Anagrama. 2010. 150 p.

Devine, G. **Respuestas a 101 Preguntas sobre Ética Empresarial**. Editorial México: Panorama. 2009. 210 p.

Druker, P. **Los Desafíos de la Gerencia para el Siglo XXI**. Bogotá – Colombia: Grupo Editorial Norma. 1999. 200 p.

Guedez V. **Gerencia, Cultura y Educación**. 1 ed. Caracas – Venezuela: Fondo Editorial Tropykos/Clacdec. 2005. 120 p.

Guedez V. **La Ética Gerencial**. 1 ed. Caracas Venezuela: Editorial Planeta, 2001. 160 p.

Lipovesky, G. **El Imperio de lo Efímero**. 2da ed. Barcelona, España: Editorial Anagrama. 2009.280 p.

Morín, E **Introducción al Pensamiento Complejo**.3ra ed. Barcelona, España: Editorial Gadesa. 1994. 140 p.

Nuño J. **Ética y Cibernética**. Caracas, Venezuela: Monte Ávila Editores. 2004. 250 p.

Savater, F. **Ética para Amador**. 1 ed. Barcelona-España: Editorial Ariel, 1999. 160 p.

Scannet, R. **La Corrosión del Carácter**. 2da. ed. Barcelona, España: Editorial Anagrama. 2000. 200 p.