

-ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES

Línea de Investigación: Responsabilidad Social de la Empresa, Calidad de Vida y Bienestar en la Sociedad de la Información.

Jose Cabrera

RESUMEN

Este ensayo es de tipo argumentativo, cuyo propósito es describir una serie de conceptos vinculados con la ética en las organizaciones, esto permitirá aclarar algunas dudas que nacen en el seno del sector empresarial acerca de la ética. Para algunos, la ética es perjudicial en el seno de las empresas, para otros la ética es un saber que pretende orientar al individuo en el accionar humano. Por su parte, Cárdenas (2007), ve la ética como un valor indispensable en la cultura organizacional de cualquier empresa u organización. En este sentido, Cortina (2008), afirma que, la ética es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente. Entonces, la ética es un valor que debe ir intrínseca en cada ser humano como elemento indispensable para orientar su comportamiento tanto en el entorno laboral como en su área social. Se concluye que la ética es necesaria en todo el sector empresarial y organizacional ya que tiene la misión de orientar los procesos y colocar a las personas en donde deben estar.

Descriptores: ética, valores, empresa, organización, utopía.

ABSTRACT

This essay is of an argumentative type, whose purpose is to describe a series of concepts related to ethics in organizations; this will clarify some doubts that arise within the business sector about ethics. For some, ethics is detrimental within companies, for others ethics is knowledge that aims to guide the individual in human actions. For his part, Cárdenas (2007) sees ethics as an indispensable value in the organizational culture of any company or organization. In this sense, Cortina (2008), affirms that ethics is a type of knowledge that seeks to guide human action in a rational sense; that is, it pretends that we act rationally. So, ethics is a value that must be intrinsic in every human being as an indispensable element to guide their behavior both in the work environment and in their social area. It is concluded that ethics is necessary throughout the business and organizational sector since it has the mission of guiding processes and placing people where they should be.

Descriptors: ethics, values, company, organization, utopia.

INTRODUCCIÓN

La finalidad de este ensayo argumentativo, es describir algunos conceptos o elementos vinculados a la ética en las organizaciones, esto contribuirá a que la empresa vea la ética como una aliada en el desarrollo de sus actividades gerenciales, laborales y productivas; pero, además, servirá para afianzar su cultura organizacional, garantizando un ambiente laboral ameno, sano enfocada en la paz y la convivencia social. De allí que, para algunos autores, la ética es vista como disciplina que está en medio de todo proceso de realización, ella indaga, entre el ser y el deber ser, conoce donde estamos, pero siempre tiene como misión llevarnos donde debemos estar; para otros, tales como:

Cortina (2008), la ética es un saber que pretende orientar la acción humana...

Sí la ética es vista como un saber, y otros la ven como una disciplina, algunos como un valor, entonces cómo la verán los empresarios, desde mi punto de vista creo que se debe definir la posición que ocupa la ética en el sector empresarial u organizacional

porque para mucho estas diatribas generan confusión. Por lo tanto, considero conveniente, hablar de las bondades de la ética en la vida diaria de todo ser humano, porque si una persona está formada en valores conoce por lo menos los conceptos básicos, de respeto, solidaridad, puntualidad, normas de cortesías, de convivencia y de honestidad entre otras.

LA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES

En la actualidad, la ética cumple funciones muy importantes en el sector organizacional o empresarial porque los gerentes consideran que la ética les ayuda a disciplinar a sus trabajadores y esto los hace más responsables en el ejercicio de sus funciones. Debemos comenzar por definir ¿Qué es la ética? Para poder comprender su valor e importancia en el seno de las organizaciones Cortina (ob.cit.) define a la ética como un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente. A diferencia de los saberes preferentemente teóricos,

contemplativos, a los que no importa en principio orientar la acción, la ética es esencialmente un saber para actuar de un modo racional

Está claro que Cortina. Concibe a la ética como un saber más no como un valor y esto sucede porque desde la antigua Grecia, los filósofos del momento la interpretaron como saberes humanos entre los teóricos o saberes prácticos en ese entonces lo que importaba era discernir que debían hacer para orientar la conducta. Lo que sí está claro es que hoy día las empresas necesitan de la ética para el buen funcionamiento y para la convivencia entre los trabajadores.

En este sentido, Cleghorn (2005), sostiene que no hay dudas de que las empresas tienen todas las condiciones para adoptar ese reto, tanto a nivel organizacional como de recursos. En estas dos últimas décadas, los responsables políticos han permitido la transferencia de decisiones capitales. (En materia de inversión, empleo, salud, educación, cultura. Protección del medio ambiente), de la esfera pública a la esfera privada. Esta es la razón de que, en la actualidad, las doscientas

primeras economías del mundo, más de la mitad no son países sino empresas.

Es oportuno considerar, que hoy día las empresas en cualquier parte del mundo son mejores vistas que los propios políticos, quizás esto se deba a que las empresas que funcionan en ciertas comunidades, les ofrecen a sus habitantes, una serie de beneficios que los políticos no lo hacen. Por otra parte, en algunos países funciona la “Ley de Responsabilidad Social o empresarial” en ella están tipificados una serie de obligaciones para con sus habitantes y que cumplen cabalidad sin tanta burocracia como están acostumbrados a hacer las organizaciones políticas.

¿Hay Receptividad en la Empresa

Cleghorn (ob.cit.), reseña que el mundo empresarial ha mirado con recelo a la ética. De allí, que para muchos directivos la ética no es más que el cumplimiento de lo que dictan las leyes. Pero el núcleo de problemas radica en la concepción que se tiene de la ética. Se considera la misma desde la dimensión negativa de sus prohibiciones y sus posibles fuentes de rendimientos. Pero la ética es mucho

más amplia que eso: porque propone, sugiere, ayuda a usar la capacidad creativa, anima y motiva. Todo este potencial de la ética es más necesario para el éxito empresarial que las normas y disciplinas que la actual ética autoritaria define imponer.

El planteamiento anterior es totalmente negativo, pues la ética más que una disciplina es un saber que orienta y enseña al ser humano la forma de comportarse en su entorno social y laboral. La ética debe ser vista como un saber disciplinar que contribuye al buen comportamiento en las organizaciones, por lo tanto, los empresarios deben ver la ética como un elemento responsable; la ética empresarial tiene su cuota el desenvolvimiento de la empresa, en su dinamismo y cambios constantes que se producen a nivel global. Es por ello que la ética se ve debilitada en algunas ocasiones por los continuos cambios que se hacen en las empresas, donde se ve afectada la cultura organizacional. Cuando una empresa cambia de gerentes constantemente, genera desconfianza a los proveedores, porque esto genera desajustes, y sus

problemas motivacionales, emocionales y hasta funcionales.

En este sentido, la armonía ética no puede ser individualista, Martínez (ob.cit) indica que Hegel rechaza el individualismo; a lo que un individuo aislado es un enajenado y carece de verdad. En sí, el individuo tiene verdadera realidad cuando se supera a sí mismo para unirse a lo universal. El hecho de tener experiencias y ser ético, es hablar sinceramente uno a otro como persona, como somos, sentimos, sin ficción, ni al hacer un papel o desempeñar un rol, sino con plena sencillez, espontaneidad y autenticidad. De este modo, la actitud ética, y su correspondiente parte práctica, la moral, se alcanzan, según Martínez (2016) cita a Aristóteles (1973) el “desarrollando los dotes y facultades que cada ser humano tiene por su propia naturaleza, lo cual le permitirá lograr una mayor felicidad, en cuanto en su mayor perfección propia” (p.227)

La complementariedad sobre lo anunciado anteriormente, se razona según Maslow (1991) cuando indica que una revolución, en el sentido prístino y más verdadero de la palabra en el

sentido en que Galileo, Darwin, Einstein, Freud y Marx llevaron a cabo las suyas. Es decir, una corriente que aporte nuevas formas de percibir y pensar otras representaciones del hombre y la sociedad. Es en la práctica, donde se implica un aspecto de la nueva filosofía de la vida, de una diferente concepción del hombre. Sin embargo, el territorio de la armonía de la ética, desde las ideas y actitudes influye en la distancia; entendida como la naturaleza de sus actividades con estricto apego a altos principios morales que se expresan en la consideración del bien como cimiento de la felicidad individual y la obtención plena del compromiso con la sociedad.

Por tanto, las organizaciones se mantienen sobre la idea de poner en práctica una actitud ética, bajo un punto cognitivo, que vendría a ser algo así como observar la realidad desde varias caras (como una pirámide), en otras palabras, es la adopción de una actitud recta, justa, imparcial, interesada en ver la realidad completa con los aportes y riqueza de cada una de las caras; en este caso lo moral y lo práctico. Para ello, como es importante realizar una

jerarquía de valores, donde se use el diálogo y su lógica dialéctica, a fin de establecer un acercamiento a la vida cotidiana para adquirir el conocimiento y hacer ciencia.

Por consiguiente, los dueños de empresas, debe formar, capacitar y orientar a sus trabajadores partiendo de su misión y visión adaptándolos a su cultura organizacional. Ofreciéndoles talleres de formación continua donde se hable de valores, donde se hable de la importancia de la ética, del buen vivir y convivir del trabajador, de las normas de convivencias y de la necesidad de practicarla en el seno de la empresa, así como el código de ética. Cuando una empresa se apropia de todos estos elementos estará consolidando su cultura organizacional y se hará muy fuerte en el mundo empresarial competitivo.

Los Valores en el Sector Empresarial

En la actualidad se habla de la necesidad existente de los valores en el ambiente laboral. Los gerentes de recursos humanos de las diferentes empresas u organizaciones se han interesado en ofrecer talleres de

formación centrados en valores a sus empleados con la finalidad de fortalecer el buen trato y las relaciones interpersonales.

Por su parte, Cortina (2000). Señala que cada –universidad, organización, escuela, cuerpo político, hospital-deben producir los bienes que son propios y no sustituirlos por los ajenos, porque entonces pierden todo su sentido, por ejemplo, que los empresarios se dedique a hacer política, en la empresa, que las universidades en vez de formar se dedique a hacer política y el personal sanitario a hacer política en el hospital, y tengan por más importante la conquista y distribución del poder que la transmisión del saber o la eliminación de la enfermedad y el dolor. Este tipo de desvirtuaciones de las distintas actividades es uno de los factores que ha motivado que en estas instituciones no prime más que la excelencia, no se busque ayudar a quienes mejor cumplen los fines de las organizaciones, sino que en ocasiones sean los más intrigantes quienes acepten los puestos de responsabilidad.

Lo expresado por Cortinas se observa muy a menudo en el sector organizacional y empresarial, donde impera el amiguismo y el mundo de los partidos políticos, sin importar que tan bien preparado esté este para cumplir sus funciones o desempeñarse en el cargo. Lejos de todo proceso formativo o código de ética, valores, nivel profesional entre otros. Cuando un gerente asume una actitud de esta naturaleza está actuando en contra de la ética empresarial y finalmente le está ocasionando un problema a la empresa.

Se concluye que la ética es necesaria en todo el sector empresarial y organizacional ya que tiene la misión de orientar los procesos y colocar a las personas en donde deben estar.

-La ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y de fine lo que bueno y lo que es malo, lo justo y lo injusto, el ser y el deber ser.

-La ética empresarial será de gran ayuda para fortalecer la cultura organizacional de toda empresa, ya que permite afianzar los valores y las normas de convivencias en el lugar de trabajo.

REFERENCIAS

Cárdenas, J. (2007), **Ética en las Organizaciones**. México, D.F., Editorial Mc Graw Hill.

Cloeghorn, L- (2005), **Ética para una Organización Competitiva**. Bogotá, Colombia, Editorial San Pablo.

Cortina, A. (2008), **Ética de la Empresa**. Madrid, España, Editorial Trota.

Maslow, A. H. (1991). **Motivación y personalidad**. Díaz de Santos.

Martínez M. (2016) **El conocimiento y la ciencia en el siglo XXI y sus dificultades estereognósicas**. Caracas, Venezuela: Trillas.