

ÉTICA ORGANIZACIONAL

1. Introducción

El presente documento evalúa la identificación de patrones de conducta que permitan definir y aclarar conceptos de Ética que definan las normas de conducta y actuación de profesionales en el ámbito laboral procurando general una cultura organizacional y dando renovado sentido a la labor de trabajo. “Se busca generar la práctica de transparencia en los profesionales, reconociéndolos como actores morales y por esta vía, comprometiéndolos a obrar con respeto, responsabilidad, eficiencia y equidad en cada una de sus actuaciones.”

A continuación, se presenta un análisis y descripción de conceptos de ética que afectan la actuación de todo profesional que hace parte de una organización y/o emprende en la creación de un grupo de trabajo activo en la economía y socialmente. La interiorización de estos conceptos hace parte de una cultura organizacional saludable para adoptar y mantener un comportamiento moral y ético que refuerce todas las actuaciones a nivel laboral, institucional y personal. Así mismo, Es de señalar que esta actividad hace parte de una responsabilidad social.

2. Concepto ético

La palabra Ética, viene del término griego Ethicos, que significa carácter. La Ética se relaciona con la moral, y la acción humana, siendo una rama de la filosofía que abarca la virtud, el buen hacer, y cómo ha de aplicarse posteriormente a los distintos ámbitos de nuestra vida. Viene a ser coloquialmente, un conjunto de “instrucciones de uso” de nuestra conducta, ayudando a distinguir entre lo bueno y lo malo, entre lo correcto o erróneo. En definitiva, es la ciencia del comportamiento moral. Se entiende cómo moral, la referencia a las conductas impuestas por la sociedad, que evolucionan a través del tiempo de generación en generación, y que se diferencian de otras normas de otra sociedad y otro tiempo. La Ética, no es coactiva, puesto que sus normas, no son leyes, sino que promueven una “autorregulación”. Hace referencia, en definitiva, a normas, principios o razones, auténticamente personales, que vienen de la aplicación de la conducta impuesta por la sociedad del momento, no se debe confundir con normas y principios codificados y reflejados de cara a algunas ramas profesionales para su seguimiento ético.

En el ámbito laboral, se cuenta con extensos y diversos conceptos de ética, caracterizándolos más, acorde con la evolución social, empresarial, global, y social, de los mercados en competencia que han crecido y evolucionado. En el presente, se manejan con mayor relevancia, conceptos sobre responsabilidad social- empresarial, que involucran y conllevan el manejo de valores éticos y morales que son adoptados socialmente y aplicados en todas las actuaciones del ser humano y que son considerados como un factor de competencia laboral.

3. Análisis

Todo problema moral, puede ser visto y analizado a través de tres preguntas claves.

- 1- Qué se hace
- 2- Qué se debe hacer
- 3- Qué se debería hacer

Así mismo, se evalúa en diferentes ámbitos:

- 1- Ámbito personal: cuando se refiere a la Ética de cada individuo, son las cuestiones que nos planteamos a nivel individual. (MICRO_NIVEL)
- 2- Ámbito organizacional: cuando se refiere a la Ética aplicada al entorno organizacional del individuo, es decir la empresa o entidad, puesto que es ahí donde se desenvuelve. La organización o empresa, debe perseguir finalidades y medios beneficiosos, pero correctos, y además proporcionar a sus empleados el desarrollo no sólo profesional, sino personal. (MESO_NIVEL)
- 3- Ámbito de la empresa u Organización: Es la conducta y las decisiones que la empresa adopta con sus proveedores, clientes y resto de sociedad empresarial, Institucional. Este también es un MESO_NIVEL, y da lugar a la Ética empresarial/Institucional.
- 4- Ámbito del sistema: Contribución que hacen los tres niveles anteriores (individuales, organizativos y empresariales/Institucionales) con sus decisiones, a una economía organización, o sociedad. Lo define como un MACRO-NIVEL.

Estos ámbitos, son complementarios y expansivos, puesto que conviven, y se funden por la relación interpersonal, e interprofesional. Se compara a la Ética, con una onda expansiva donde, desde cada individualidad, se va expandiendo a todos los demás ámbitos, creando una corriente imparable de conductas responsables.

Lo anterior, nos lleva a concluir como todas nuestras decisiones, afectan, no sólo a nosotros mismos, sino a nuestro entorno inmediato, y a la vez, a la sociedad en general.

En nuestros días, la globalización, el libre mercado, la necesidad de suplir diferentes y nuevas necesidades, la Ética empresarial, y/o institucional ha cobrado gran relevancia. La propia realidad económica y social, la señalan a diario en los medios de comunicación: fraudes, sobornos, corrupción, privilegios, competencia desleal, productos en mal estado, o defectuosos etc.

Todo esto, irrumpiendo con fuerza en nuestras conciencias, la contaminación del medio ambiente y del planeta, la sostenibilidad, los marginados por el mundo desarrollado, la seguridad de los productos y de los procedimientos.

Por todo lo anterior, la sociedad en general, la empresarial en particular, debe tener la suficiente inteligencia práctica, y el talante moral, para desarrollar nuevos patrones éticos que contribuyan a crear una existencia mejor, puesto que a pesar de la existencia de criterios y normas legales, se siguen registrando acciones inmorales por parte de directivos, empresas u organizaciones.

Parte dos del documento:

3.1 Entendimiento desde el ámbito laboral y mecanismo de mitigación de riesgos de corrupción.

La ética es una compleja serie de valores que guía las acciones humanas. Muchas personas son dirigidas por la ética, tanto en su vida personal como en el mundo del trabajo. Las limitaciones éticas

que guían a las personas en cada campo no son, sin embargo, necesariamente las mismas. Aunque hay cierta coincidencia entre ellas, comúnmente la ética personal y profesional difieren entre ellas, lo que lleva a las personas a comportarse de manera diferente dependiendo del lugar donde se encuentren.

Se entiende como valores preexistentes, cuando una persona entra por primera vez en el mundo del trabajo, comienza a desarrollar su ética laboral y profesional. Al hacer esto, generalmente se le guiará por dos influencias. La primera influencia es el comportamiento percibido ético o no ético de los compañeros de trabajo, los cuales pueden llegar a ser modelos a seguir. La segunda es su ética preexistente. Esta ética personal, fue probablemente desarrollada mucho antes de que el individuo entrara en el mundo del trabajo, y le puede servir como un marco en el que pueda construir su ética laboral y profesional.

Son dilemas éticos, aquellos que a pesar de que la ética personal y profesional son diferentes, esto puede ser un desafío para los empleados si su ética profesional los lleva a violar una regla de la ética personal. Por ejemplo, si un individuo personalmente se opone categóricamente a la mentira, pero debe mentir en el mundo laboral, esta persona puede tener problemas, ya que este comportamiento es el contrario de lo que haría en su ética personal.

Se tienen grupos éticos, que constituyen algunos individuos que desarrollan una ética de trabajo diferente a la de sus compañeros de trabajo, muchos se guían, por lo menos en parte, por las formas en que estos compañeros de trabajo se comportan. Debido a esto, durante el desarrollo de la ética laboral y profesional, la ética personal de un individuo también puede cambiar ligeramente. Si, por ejemplo, se llega a ver que muchos de sus compañeros de trabajo tienen un valor que no había tenido, sin embargo, se puede adoptar, lo puede integrar en su vida personal si él ve mérito en el valor. Por ejemplo, si muchos de sus trabajadores parecen dispuestos a donar a la caridad, también puede agregar la filantropía en su ética personal.

En cuanto a la evolución de la ética, por lo general, las restricciones éticas que un individuo ejerce durante sus primeros años en el trabajo no son las mismas que operará dentro de los años por venir. A semejanza con la ética personal, la ética laboral está en una constante evolución para satisfacer las

demandas del mundo que cambia rápidamente. Los empleados deben evitar ver esta evolución ética como un incumplimiento de las normas anteriores de la conducta, sino como una parte normal y saludable del proceso de desarrollo de la ética.

En desarrollo de estos conceptos, cuando hablamos de actuaciones éticas y morales, como mecanismo de anticorrupción, se hace primordial la difusión y adopción de las reglas de comportamiento ético para compañías privadas, instituciones educativas, servidores públicos etc.. Éstos, han sido definidos como una herramienta orientada a fortalecer el compromiso y las actuaciones en el campo social, laboral y personal de manera que nutra la cultura organizacional y conserve la sensibilización al servicio.

Las reglas relacionadas con responsabilidades individuales, así como responsabilidades con una institución, corporación o entidad, y la ciudadanía, se refieren a la Reserva de la Información, Control Gerencial, e Identidad con valores institucionales.

Así mismo, al hacer parte de una corporación o empresa, se comparten valores de Respeto, Responsabilidad, Honestidad, Compromiso, Justicia, Servicio, Lealtad, Disciplina, Solidaridad, Valor, Políticas éticas, Participación ciudadana en el servicio del control social, la Protección y salvaguarda de los bienes comunes. El liderazgo ético de los directivos, las condiciones laborales y de bienestar, los principios constitucionales de justicia, la equidad, Imparcialidad y transparencia son algunos parámetros a considerar al realizar los procesos de selección, Inducción, Formación, Capacitación, Evaluación del desempeño para el mejoramiento de la empresa, o entidad, o corporación, y en general todos los principios definidos y establecidos por estas.

3.2 Directrices de socialización.

Es evidente que la sociedad en general, la cultura empresarial, debe tener la suficiente inteligencia práctica, y el talante moral, para desarrollar y fortalecer patrones éticos que contribuyan a crear una existencia mejor, puesto que, a pesar de la existencia de criterios y normas legales, se siguen

registrando acciones inmorales por parte de empleados, directivos y empresas u organizaciones adjuntas.

Además del compromiso de todos los integrantes de una organización a seguir normas y patrones que rigen un comportamiento ético y moral, y adopción de los valores definidos empresarialmente, para abusos que escapan a la ley, se requieren directrices como:

- 1- Hacer reales y operativos los principios éticos en la organización, dando ejemplo y siendo coherente con la cultura ética preconizada por la institución, asociación o empresa.
- 2- Actuar en la selección de personal, de manera especial, y de forma que el candidato, pueda compartir los criterios propios de la Institución.
- 3- Realizar inversiones en formación para sus empleados, y/o grupos de trabajo, proporcionándoles aprendizaje, y a la vez, una mejora continua profesional y de la política Institucional.
- 4- Compartir información, con la mayor amplitud posible, proporcionando a sus empleados aquellos datos necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Institución.
- 5- Establecer una política de recompensas, que permita conseguir una mayor adhesión a los propios valores.

4. Conclusiones

Una conducta éticamente correcta socialmente en el mundo laboral, tiene que ver con los medios elegidos para conseguir el bien general, empresarial y/o institucional, que es la consolidación por la generación de valor, con el objetivo de que los miembros de la organización (trabajadores y empleadores), y de la sociedad (clientes), alcancen sus fines y su plenitud.

Ser correcto y ético con los trabajadores, con el medio ambiente, y con la comunidad donde se vive, hace que una empresa, organización o institución sea más atractiva ante los ojos de la opinión pública, de los clientes directos, y de los empleados que, al desarrollar su trabajo en un ambiente laboral grato, se sienten parte de esa unidad, contribuyendo de forma más implicada en la consecución de los fines de la institución.

Ivonne Saportas

Presidente del Capítulo INELANDES