



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMINO

ÉTICA EMPRESARIAL



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

ÉTICA EMPRESARIAL

Toda empresa humana debe ser entendida desde los principios éticos fundamentales, en los cuales, aplicando el tercer imperativo categórico, utilicemos nuestra humanidad y la de los demás siempre como un fin y nunca como un medio, en los cuales se debe ir profundizando en la posibilidad de humanizar cada vez más los espacios de interacción profesional.

ACTÚA DE TAL FORMA QUE UTILICES LA HUMANIDAD, TANTO EN TU PERSONA COMO EN LA PERSONA DE CUALQUIER OTRO, SIEMPRE COMO FIN Y NUNCA COMO SIMPLE MEDIO

El administrador debe recordar siempre mantener una relación cordial, diáfana y sencilla con todos con quienes interactúa. El secreto del éxito se establece en la capacidad de dialogar con el otro y así tener las adecuadas herramientas de resolución

de conflictos, apoyándose siempre en sus habilidades y destrezas humanas. En esta profesión, la práctica hace el maestro, siempre recordando la humanidad frágil que nos posee, mantener un perfil de humildad, de verdadero líder y dejando el esquema del jefe. El líder es quien se involucra en todo el proceso, de esta manera lo conoce, y logra desarrollar las más adecuadas estrategias de éxito.

METARRELATO: ES UN DISCURSO NARRATIVO QUE SE QUEDA EN EL PLANO IDEOLÓGICO, TOTALIZANTE Y MULTIABARCADOR.

Aunque se van a exponer ciertos principios, es necesario comprender que los ellos son simples principios, pero el profesional los tiene que interiorizar de tal forma que no se conviertan en

una teoría sin sentido – metarrelato – sino que se convierta en una verdadera praxis profesional.



Las siguientes unidades no serán tan extensas como la anterior. Después de haber expandido nuestro horizonte cognitivo, es necesario realizar una síntesis crítica y aplicada del conocimiento al área de la administración. Ustedes como estudiantes, futuros profesionales titulados, lograrán elaborar estrategias mucho más aplicadas en su diario trabajar de su actuar ético, regido por un imperativo, por una obligación de actuar siempre bajo la razón más humana y por lo tanto ética.

En términos generales la administración consiste en

“

Coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen e manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas. [...] requiere la culminación eficiente y eficaz de las actividades laborales de la organización; o por lo menos a eso aspiran los gerentes (Robbins, 2005: 7).

”

Es por ello que la labor teórica del administrador, no debe ser deshumanizada en solo querer dar resultados, sin importarle su persona o la persona del otro con quien labora. El problema de la época actual, aparte de la deshumanización y el consumismo, es la falta de bases antropológicas (es decir, humanas) para afrontarse a la época de cambio y crisis que se está viviendo en las primeras dos décadas del siglo XXI. El desplazamiento de la persona por el trabajo, por el tener, el poder o el hedonismo, ha ocasionado una crisis profunda en el ser humano, una auténtica inversión de valores que implican cambios paradigmáticos sumamente amplios y vertiginosos.

En la actual administración pública y privada, se ha venido agotando en sus posturas y teorías. Una práctica profesional, desde una postura humanista. Es necesario el recordar, en un ambiente organizacional, el hecho de ser personas todos y todas, por lo tanto el sentido de lo humano debe prevalecer entre todas las relaciones laborales. El respeto, la confidencialidad, la tolerancia, la solidaridad, la comprensión con valores profundamente humanos que deben estar a la base de

LA MOTIVACIÓN BÁSICA DE TODO SER HUMANO ES SENTIRSE RESPETADO Y TOMADO EN CUENTA, CON ELLO BASTA PARA EL COMPROMISO E INCENTIVO DE LOS Y LAS TRABAJADORAS EN REALIZAR UN TRABAJO DE EXCELENTE, EFICAZ Y EFICIENTE.

cualquier empresa; el éxito no lo hace lo que produce o hace, sino la base humana, el trabajo digno y dignificante realizado por una persona es la que ocasiona el éxito de una empresa.

En la administración como profesión, no se debe dejar de lado la visión que se está al frente de personas, que merecen y tienen el pleno

derecho de ser tratados como tales. De esta forma el clima organizacional se verá profundamente enriquecido y potenciado en seguir realizando una labor con excelencia.

Aunque se pueden tener los principios claros, no basta con eso, hay que llevarlos a la práctica cotidiana del desenvolvimiento profesional, y de esta manera hacer mejor las cosas, sin despotismos, tiranías o regímenes autoritarios e impositivos, en donde el empleado se sienta en una cárcel, asimilando el trabajo como un “yugo” o como una imposición necesaria para poder sobrevivir, olvidando el vivir.

Los esquemas teóricos deben de permearse de nuevos aires humanistas, no solo por negocio, sino por necesidad de construir una sociedad donde la convivencia sea más amena y se logre volver a vivir en sociedad.

Recordemos que el abordaje propio del curso se hace desde una perspectiva filosófica, por tanto la aplicación de algunos elementos esenciales de administración de empresas se verá relacionada con ella.

Los principios son primicias, iniciaciones, umbrales desde los cuales se instruye la reflexión profesional y académica. De ellos se parten pero no deben ser comprendidos como una imposición o una normativa aplicada de forma indiscriminada. Los principios éticos funcionan para lograr tener puntos de partida y llegar a conclusiones pensadas y sopesadas lo suficiente para alcanzar una conclusión adecuada.

PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD: contrario al individualismo y a la competencia. En todo ambiente humano, este principio debe ser fundamental, es el reconocimiento del ser persona con otro. No soy una isla, por lo tanto necesito directamente de otro ser humano para realizar tareas en conjunto, de esta manera el resultado se verá más eficaz y eficiente como si lo hiciera solo. La capacidad y necesidad de trabajar en equipo en el ámbito administrativo es fundamental para el adecuado desarrollo de las habilidades humanas y así enriquecer todo el proceso.

La habilidad de trabajo en grupo fortalece la confianza entre los miembros de cualquier grupo humano, potenciando el reconocimiento de las destrezas y limitaciones entre el equipo. Fomentando la comprensión del otro y así establecer puentes de diálogo que fortalecen el ambiente organizacional.

PRINCIPIO DE RACIONALIDAD: todo ser humano es racional, es capaz de pensar por sí mismo. Lo único natural que posee el ser humano es la racionalidad en sentido estricto. Es la capacidad de intuición y de juicio que todos y todas tenemos para enfrentarnos al medio que nos rodea y de esta manera lograr elaborar los juicios necesarios para una adecuada administración. En relación con la administración de empresas, toda decisión que realice el profesional del área debe por obligación ser racional, pensada y coherente con los demás principios éticos.

PRINCIPIO DE EQUIDAD O IMPARCIALIDAD: también entendida desde el ámbito de la igualdad, término utilizado mucho por la llamada “teoría de género”. Lo que quiere significar es la justicia social en cuanto al reconocimiento de los derechos y de dar a cada quien lo que es de suyo. Por ello un liderazgo equitativo implica el trato igualitario entre hombres y mujeres, pero también el hecho directo de la imparcialidad, en la cual se desarrollen habilidades cada vez más integrales en el proceso empresarial. Entendiendo que las decisiones en cuanto tal deben ser tomadas en igualdad de condiciones, que aseguren condiciones laborales y sociales aptas para la convivencia digna e igualitaria.





San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

PRINCIPIO DE EFICIENCIA

“

Capacidad de obtener los mayores resultados con la mínima inversión. Se define como “hacer bien las cosas”. (Robbins, 2005: 7).

”

Recordemos que la palabra no tiene una única acepción, sino que puede tener muchos significados, en el caso de la eficiencia para la ciencia, la medicina, la mecánica entre otras labores. En nuestro caso, en la administración es saber utilizar adecuadamente los medios que se tienen para no elevar los costos de producción y ejecución de la labor que se tenga. La eficiencia no implica el tiranizar de manera directa a los empleados, sino partiendo del liderazgo y el conocimiento que se tiene del equipo de trabajo saber armonizar y ejecutar los proyectos de la mejor manera posible.



PRINCIPIO DE ABSTENERSE DE ELEGIR DIRECTAMENTE CAUSAR DAÑO A UN SER HUMANO: hay momentos en que se deben tomar decisiones difíciles, en las cuales no solo se ve involucrado el proceso netamente productivo. Se debe tomar plena conciencia, que como futuros administradores cada una de sus decisiones van a tener repercusiones a todo nivel, personal, social, laboral, económico, no solo del individuo sino de toda la empresa. Las decisiones no siempre pueden ser tomadas a la ligera o detrás de un escritorio frío y sin pensar en las consecuencias de los actos. Un pensamiento así sería de un adolescente y nunca de un adulto profesional.

Como principio ético profesional, una decisión nunca debe ser tomada como represalia hacia un compañero o compañera. El daño hacia otra persona nunca debe ser querido como causa inmediata de una decisión.

PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD DEL PAPEL QUE HAY QUE DESEMPEÑAR: dentro de las funciones que le compete al administrador tenemos: planear, organizar, dirigir y controlar. Más no se puede quedar solo en eso, el asumir las consecuencias de las decisiones, sin buscar “chivos expiatorios” son maneras de ser coherentes con la labor que se desempeña. Recordando que toda acción tiene una consecuencia directa o indirecta. La responsabilidad es un valor moral que pretende reflexionar y administrar los actos propios. Es quizá uno de los valores más olvidados y en desuso que existen, por tanto se debe promocionar en un mundo que es superficial e irresponsable ante sí mismo, los demás, el medio ambiente entre otros.



PRINCIPIO DE ACEPTACIÓN DE EFECTOS COLATERALES PERNICIOSOS

“

Bajo ciertas circunstancias, puede ser razonable realizar acciones que probablemente, incluso seguramente, provocarán efectos colaterales perniciosos. (Pérez, 2009).

”

En otras palabras es el saber que a pesar de haber cumplido con los principios anteriores en algunos casos se van a tener daños o efectos secundarios de una decisión que se vaya a tomar. Esto no se debe confundir con el principio de abstenerse de hacer daño a otro, ya que en algunos casos no podemos tener el suficiente conocimiento de las consecuencias de los actos por la falta de conocimiento de algo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

“

El deber de una empresa, aparte de los requisitos legales y económicos, de perseguir metas de largo plazo para bien de la sociedad [...] añade el imperativo moral de hacer aquello que mejora la sociedad y de no hacer lo que la demerite (Robbins, 2005: 103).

”

Quiere decir que no es solo quedarse en los límites de las responsabilidades legales o laborales que deben ser cumplidas para el desarrollo de cualquier empresa, sino que cada acción cometida debe ir encaminada a la necesidad de crear ambientes más sanos y sostenibles. Un ejemplo directo de responsabilidad social es el esfuerzo de algunos sectores en disminuir el impacto ambiental de su labor, teniendo una conciencia ecológica cada vez más sana y equilibrada. Otro ejemplo sería el no quedarse en lo que pide la ley sino ir siempre más allá de lo solicitado, queriendo dar a sus empleados un desarrollo humano más integral y un mundo más sano.



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

PRIORIDADES ENTRE LAS RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA: estas no son solo al sector económico en el que se desarrolla, sino que debe ser un elemento transversal con el que se toma en cuenta.

“

La empresa tiene la responsabilidad de actuar éticamente, porque las personas tienen esa responsabilidad, actúen de manera individual o asociados con otros. La empresa tiene responsabilidades especiales para con sus miembros y esas responsabilidades merecen prioridad. (Elegido, 2007: 140).

”

FINALIDAD DE UNA EMPRESA ÉTICA: comúnmente se habla que el fin de la empresa es desarrollar utilidades, más no siempre se cumple esta afirmación, ya que hay empresas que no buscan utilidades sino tener un impacto social profundo que logre transformar las relaciones de desigualdad y abuso entre las sociedades. Los negocios justos y éticos pueden desarrollar mejores ganancias que en una competencia desleal, ya que el gasto de fuerzas y recursos innecesarios atrofian paulatinamente cada una de los sistemas empresariales, ocasionando una enfermedad organizacional difícil de subsanar.

Una empresa ética desarrolla mejores condiciones laborales, por consiguiente el ambiente es mucho más sano, saludable y motivador que cualquier otro. Ocasionalmente ganancias mejores y resultados más eficientes.



