

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2667>

Consecuencias de la falta de ética y valores en las organizaciones modernas

Consequences of the lack of ethics and values in modern organizations

Jorge Honorio Salgado Monar

j.salgado@tbolivariano.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-7269-4940>

Instituto Superior Universitario Bolivariano de Loja
Loja – Ecuador

Artículo recibido: 03 de septiembre de 2024. Aceptado para publicación: 19 de septiembre de 2024.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


La presente investigación está encaminada en determinar cuáles son las probables consecuencias de un comportamiento no ético en las organizaciones, definiendo cuál es el grado de relevancia que existe en la actualidad de la aplicación de los valores en las decisiones de las empresas. Para la realización de este trabajo científico se tomaron en consideración fuentes primarias como trabajos de tesis y artículos de revistas indexadas. También se incluyeron fuentes secundarias, las cuales corresponden a libros relacionados con la temática. Estos documentos permitieron definir los conceptos básicos referentes a la ética y los valores organizacionales, así como el grado de afectación de estas, en las compañías modernas. El autor presenta la conceptualización de la ética, la relación de esta con la moral y los valores organizacionales. A continuación, se expone los indicadores utilizados para evaluar a las empresas en este ámbito y algunos casos importantes a nivel mundial y latinoamericano sobre actos deshonestos, para concluir con los beneficios de un comportamiento ético y las consecuencias que recaen en las empresas, cuando sus decisiones y acciones no consideran la inclusión de valores que beneficien a las personas, los clientes, otras organizaciones, el medio ambiente y la sociedad en general.

Palabras clave: ética, comportamiento organizacional, valores corporativos, ética organizacional

Abstract

This research seeks to determine the probable consequences of unethical behavior in organizations, defining the current degree of relevance of the application of values in business decisions. In order to carry out this scientific work, primary sources such as articles in indexed journals and theses were taken into consideration. Secondary sources were also included, which correspond to books related to the subject. These documents allowed defining the basic concepts related to ethics and organizational values, as well as the degree of affectation of these in modern companies. The author presents the conceptualization of ethics, its relationship with morals and organizational values. Then, the indicators used to evaluate companies in this area and some important global and Latin American cases of dishonest acts are presented, to conclude with the benefits of ethical behavior and the consequences that fall on companies when their decisions and actions do not consider the inclusion of values that benefit people, customers, other organizations, the environment and society in general.

Keywords: ethics, organizational behavior, corporate value, organizational ethics

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Salgado Monar, J. H. (2024). Consecuencias de la falta de ética y valores en las organizaciones modernas: Consequences of the lack of ethics and values in modern organizations, *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 1036 – 1054.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2667>

INTRODUCCIÓN

Las empresas al igual que las personas poseen valores bajo los cuales rigen sus acciones y determinan una guía para la solución de problemas. Se hace esencial actualmente la aplicación de principios éticos en las organizaciones que desempeñan un papel en la sociedad, estos parámetros de acción están dados de manera fundamental por las características de liderazgo que poseen estos organismos, ya que la ética se desplaza desde sus dirigentes hacia el resto de participantes, los cuales toman como ejemplo la actitud de las personas que están al mando como eje de decisión y aplicación de normativas. El concepto de ética puede parecer subjetivo o difícil de determinar con claridad si se trata de una organización, sin embargo, al estar compuesta por personas, se puede afirmar que el conjunto de acciones tomadas por sus miembros determina la ética de la organización.

Esta rama de la filosofía y conducta humana está íntimamente relacionada con la excelencia y la virtud, ya que una persona que posee estas cualidades se define como un individuo: honesto, íntegro y transparente. Estas cualidades no son inamovibles, sino que necesitan ser trabajadas de forma continua, requiriendo un esfuerzo constante para que formen parte de la persona en distintas situaciones (Guillén, 2006). Esta virtud es percibida como propia por los integrantes de una organización, impulsada por las acciones de sus dirigentes y es a su vez, transmitida a su razón de ser: los clientes. En un mundo globalizado las empresas, sean éstas con fines o sin fines de lucro, están bajo el constante escrutinio público, por ende, es realmente importante establecer la relevancia que tiene la generación de comportamientos éticos de las organizaciones como base fundamental de su actuación.

En la actualidad, esta temática es importante en el sector empresarial, ya que más allá del prestigio que poseen las organizaciones, la existencia de ética en las prácticas, productos y servicios tiene un efecto sobre el criterio que poseen los clientes actuales y potenciales, respecto a los valores y principios con los que se manejan las empresas.

Este trabajo investigativo pretende establecer cuáles son los factores que influyen en un comportamiento ético, las prácticas consideradas como no éticas y cuáles son las potenciales consecuencias de su aplicación en las organizaciones. Cabe recalcar que lo que se considera adecuado o no, también está ligado a la cultura y la época donde las instituciones desempeñan sus funciones. La familia, idiosincrasia y valores forman una base sobre la cual la sociedad se sustenta, y las empresas al estar conformadas de capital humano, dependen también de la formación de las personas que laboran en ella, para exponer una cultura corporativa afín a las demandas de un conglomerado o nación.

Para alcanzar la meta propuesta se estipula la búsqueda de documentación, de manera que se pueda obtener información relevante que permita explicar la influencia que tiene el comportamiento ético en aspectos importantes del desempeño empresarial, la imagen institucional, la relación con los clientes y los efectos sobre los resultados comerciales y financieros.

METODOLOGÍA

El trabajo de investigación se realiza mediante la búsqueda de documentos que permitan exponer aspectos importantes sobre la temática planteada, a través de una revisión bibliográfica. En un inicio se describirán aspectos básicos o conceptuales sobre la ética como una base teórica con elementos importantes a considerar en esta materia con respecto a las organizaciones. A continuación, se expondrán las prácticas que son consideradas como no éticas y las consecuencias de distinta índole que se pueden producir. Se busca establecer entonces el impacto que puede generarse en las organizaciones bajo el contexto actual. Este trabajo presenta un aporte de mucho valor en el presente, en donde los valores van debilitándose y siendo relegados a un segundo plano, ya que se brinda mayor

preponderancia al rendimiento económico, sobre los principios que deberían ser parte del proceso de la toma de decisiones o la ejecución de estas. Se procederá para el efecto a la indagación de documentos tanto primarios como secundarios, ya sean estos libros, revistas, artículos de revistas indexadas, medios digitales de información y tesis con el fin de alcanzar la mayor cantidad de información posible y exponer una variedad de criterios, que pretenden enriquecer lo mejor posible el desarrollo del tema.

RESULTADOS

La definición de ética viene a ser fundamental en el tema que se está desarrollando, ya que, en función de este se puede comprender su influencia en el individuo, luego en el grupo humano y posteriormente en la organización. El concepto de ética proviene de la voz griega "ethos" que representa costumbre, siendo a su vez originario del concepto de la moral, la cual proviene del latín "mos-moris" que se relaciona con el carácter del individuo o también de su modo acostumbrado de actuar. La ética se relaciona con la calidad humana que poseen las personas, el elemento anotado hace referencia a que los individuos son susceptibles de mejorar de forma constante ajustados al concepto filosófico que afirma que una persona no debe hacer con otros, lo que no está dispuesta a soportar, esta idea determina que la ética es conexas con el grado de empatía que poseen los seres humanos, frente a los problemas de otras personas, así como hacerle frente a las dificultades, sin sacar ventaja sobre los demás (Guillén, 2006).

La decisión que toman los individuos para actuar orientándose hacia la realización de una buena acción puede considerarse como ética, esta se ejecuta luego de un concienzudo análisis y en otras ocasiones se produce como un reflejo, producto de una respuesta dada de forma natural. Es por esta razón que se hace necesario definir el entorno que hace posible estas acciones (Soto & Cárdenas, 2007).

La ética y la moral

Existe un término afín a la ética, y de hecho hay muchos autores que buscan darle un significado particular, se trata de la moral. Se expone que la ética es de carácter individual, mientras que la moral viene a ser de tipo colectiva, es decir, lo que la sociedad en esa fase temporal determina como correcto, dándole un mayor peso a la primera sobre esta última. Los filósofos han tratado de dar una perspectiva diferente a estos dos términos, sin embargo, no se ha definido de forma clara y contundente las diferencias entre estas dos palabras teniendo una clara connotación en cuanto a su significado (Ortiz, 2016).

Estableciéndose estos conceptos, vale la pena analizar si el comportamiento individual define al desempeño colectivo, si el liderazgo marca el camino para la organización en su conjunto o si la suma de comportamientos individuales alcanza la designación de una empresa como ética o moralmente correcta. La imagen que se proyecta hacia los interesados por parte de las organizaciones, son muy importantes, ya que en función de esta se pretende brindar un prestigio y demostrar un afianzamiento hacia la búsqueda de un comportamiento adecuado que sea afín a los intereses del conglomerado de una nación o región, ya sean estos internos como los proveedores, inversionistas, clientes o empleados, o a su vez para los externos como los medios de comunicación, entidades gubernamentales o de control o la sociedad en general,

La ética y los valores organizacionales

La ética y cómo ésta se maneja contribuye en las decisiones que un líder u organización toma. La configuración de estas barreras define el comportamiento estándar de una institución y delimita el análisis objetivo de una situación y la decisión que se tome en un momento dado. Estos parámetros y

el contexto en el que se desenvuelven estas organizaciones definen la decisión que tome un líder en función de un juicio moral (Silva, 2018).

Un aspecto fundamental de las organizaciones está relacionado con su misión o razón de ser, la visión, lo que busca alcanzar en el largo plazo y los valores, elementos que se transforman en los faros que van a guiar de algún modo las decisiones empresariales. Justamente son los gerentes las personas encargadas de tomar decisiones y muchas de estas se dan en circunstancias adversas o situaciones hostiles, donde se muestra un dilema ético o moral. Ante la duda que se presenta, los líderes de las organizaciones revisan sus prioridades en función de los valores que preconiza la institución, con la finalidad de no traicionar su esencia.

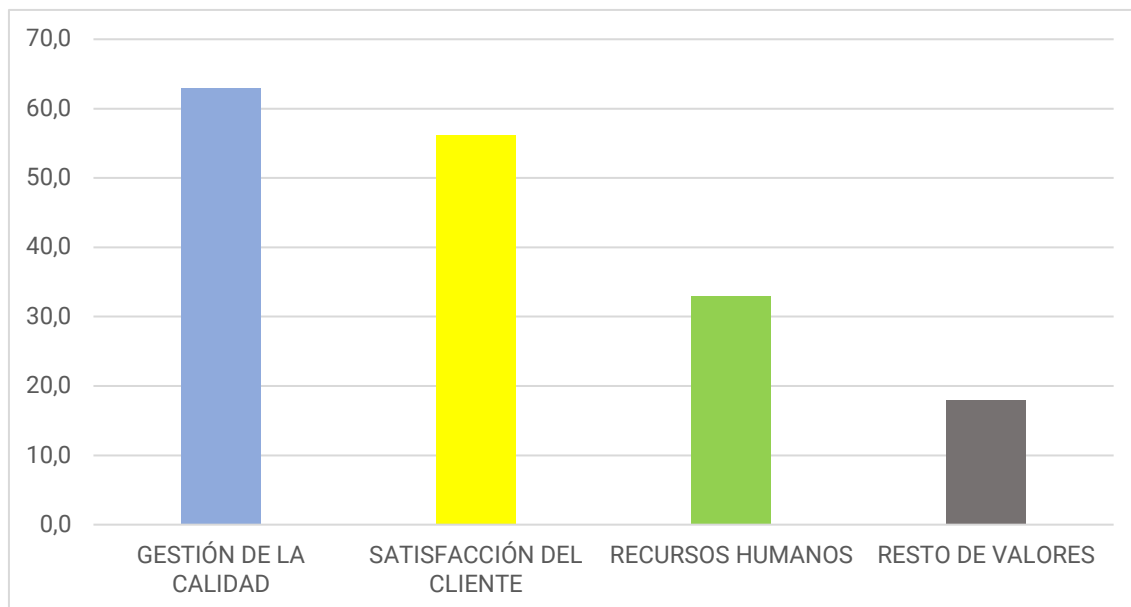
El valor se conceptualiza como la característica de las cosas que generan una determinada utilidad con la finalidad de poder satisfacer las necesidades del individuo o grupo produciendo gozo y bienestar. A pesar de su relevancia, se afirma que estos no son fijos en el tiempo, ya que van adecuándose al contexto cultural e histórico en el que se desarrolla la empresa y elementos tales como la raza, religión y otros aspectos propios de una época. Se consideran a los valores relacionados con la parte ética y moral, así como los elementos místicos y espirituales, temas como la vitalidad y la bioética, el medioambiente, la calidad del ser humano, el hedonismo, la paz y la libertad. De acuerdo a lo expuesto, los valores estarán siempre en constante evolución o revisión, sin embargo, se determinan un grupo de estos como positivos y deseables, jerarquizados en función de lo que se considera como dignidad humana (Soto & Cárdenas, 2007).

Los valores en el caso de las organizaciones son fundamentos que se estiman como ideales, los cuales guían a la institución, sea desde un enfoque individual, así como colectivo o una mezcla de los dos (Martins & Santana, 2014). Estos son aspectos imprescindibles para lograr que las instituciones logren definir una propuesta propia de lo que es más valioso para ella y que a su vez, estos elementos puedan ser valorados por los clientes y estén en concordancia con la sociedad donde desarrollan sus actividades. Entonces surge la pregunta sobre cuáles son los cánones éticos y los valores que son identificados como propios en el contexto actual, teniendo presente la flexibilidad de estos, en función del paso del tiempo y de los principios morales vigentes.

De acuerdo a la sociedad actual y su contexto se afirma que los valores considerados como relevantes tomando en cuenta la productividad son: el respeto, la ética, la satisfacción de los consumidores, aprovechamiento de los recursos, el talento humano, utilización adecuada de los recursos, la calidad, la rentabilidad, el trabajo en conjunto, el compromiso de las empresas con la sociedad, el perfeccionamiento progresivo, la tecnología de última generación, la confianza y protección, el sentimiento de pertenencia y la calidad; emitiéndose por parte de ciertos expertos una preponderancia diferente en cada caso (Velásquez et al., 2012). Se observa en el gráfico 1 que las organizaciones priorizan aspectos relacionados con la calidad y la satisfacción del consumidor, acompañado del apoyo al talento humano.

Gráfico 1

Valores organizacionales importantes desde el enfoque productivo



Fuente: adaptación de información tomada del artículo “Los valores organizacionales: referencia para la evaluación de la productividad” de Velásquez et al. (2012).

Los valores no solamente están asociados en la actualidad al sector privado, sino también al sector público, donde se toma en cuenta la falta de certidumbre, y que la gestión de la cultura organizacional moderna está basada en las personas, proclamándose cinco principios del buen gobierno como se puede observar en la figura 1, entendiéndose esta, en la forma en cómo las administraciones se relacionan con las organizaciones sociales y la influencia de la relación existente entre las empresas de privadas y toda la sociedad para una efectiva toma de decisiones (Graham et al., 2003). Dichos principios corresponden a la legitimidad y voz, teniendo presente que todas las personas sin discriminación de género deben tener participación en la toma de decisiones en beneficio para la mayoría, mediante una participación directa o a través de terceros como instituciones que los representen; se considera además a la dirección, ya que la visión debe ser a largo plazo tomando en cuenta la estrategia. Se determina también el rendimiento, en donde las instituciones deben tratar de servir a los involucrados, cumpliendo con los requerimientos de los miembros de la sociedad. La responsabilidad, aspecto donde se hace efectiva la circulación de información con libertad y por último la justicia, donde se deben respetar los parámetros legales, impulsando la imparcialidad y el respeto de los derechos de las personas.

Figura 1

Principios de la buena gobernanza



Fuente: adaptación de información tomada del artículo “Principles for Good Governance in the 21st Century” de Graham et al. (2003).

Si bien es cierto dentro de las organizaciones de carácter público no existe el afán de lucro, los valores son también muy relevantes en función de una misión de servicio y el bienestar del individuo que carece de recursos o busca ser beneficiado de un servicio provisto por el Estado. Al tratarse de este tipo de organizaciones los “clientes” son los miembros de una sociedad, siendo encaminadas las políticas, decisiones y recursos hacia el bienestar general. En este caso particular, los esfuerzos de los organismos públicos son los de precautelar la optimización del bienestar de los ciudadanos de un territorio o país, sin reducir los derechos de las personas y sus libertades. La ética viene a ser fundamental, ya que en este caso se está manejando de cierta forma los bienes de todos los ciudadanos y se retribuye a estos, los impuestos recaudados por parte del gobierno central, fondos que suelen ser bastante altos, presentándose estos procesos para actos de corrupción, al asumirse que este dinero no pertenece a alguien en particular.

Luego de definir los valores y su papel en las organizaciones cabe preguntarse cuáles son los que se contemplan como esenciales. Se han identificado 44, sin embargo, teniendo en cuenta un filtrado estimando los sinónimos se logra un total de 22 (Velásquez et al., 2012), los mismos que se pueden observar en la figura 2. A pesar de que la productividad y eficiencia son una constante en las entidades, estos valores están relacionados de una u otra forma con el bienestar de cada uno de los empleados y el grupo de las personas que laboran en las instituciones, además de los clientes como eje central de sus operaciones.

Figura 2

Valores más comunes en las organizaciones

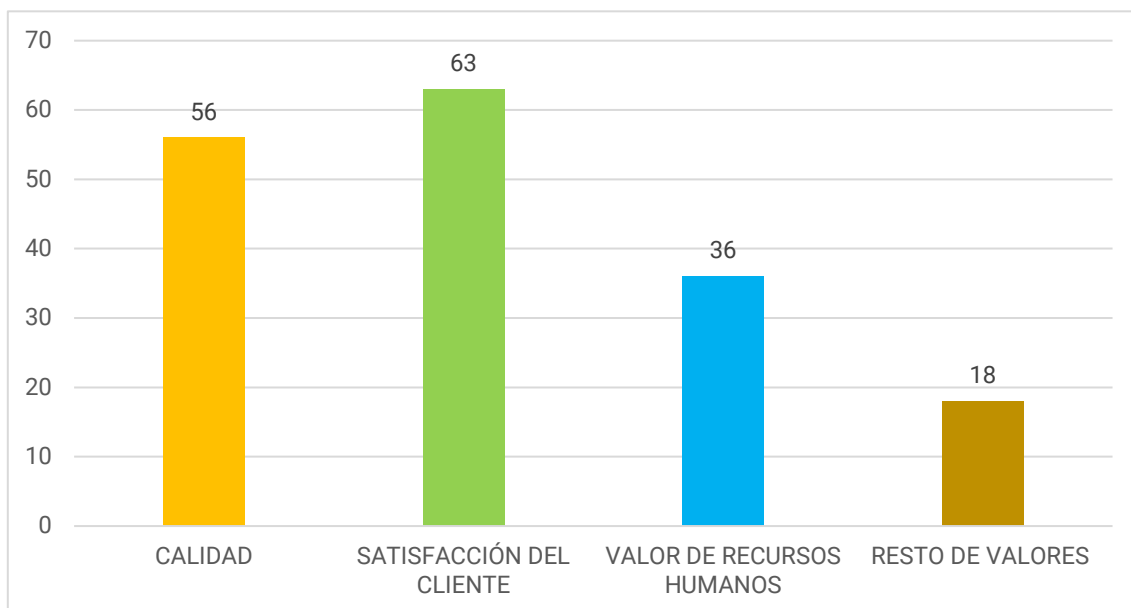


Fuente: adaptación de información tomada del artículo “Principles for Good Governance in the 21st Century” de Graham y et al. (2003).

De acuerdo al mismo autor se determina que los valores de las organizaciones están enfocados de acuerdo a ciertos criterios como calidad, servicio y el valor del personal, siendo el primero como se estima en el gráfico 2, el que posee mayor relevancia.

Gráfico 2

Distribución de los valores en las organizaciones.



Fuente: adaptación de información tomada del artículo “Principles for Good Governance in the 21st Century” de Graham et al., (2003).

Aspectos organizacionales importantes relacionados con la ética

A pesar de que el término ética viene a ser un elemento subjetivo y complicado de medir en una organización, existen ciertos aspectos que están directamente relacionados con ella, estos merecen ser tomados en cuenta para poder asociarlos y definir de cierto modo qué tan afines con las empresas con este ámbito y de esta manera poder establecer mecanismos de medición sobre la inclusión de la ética en las políticas, decisiones y acciones en las organizaciones, elementos que se observan en la figura 3 (Pedraza, 2019).

Figura 3

Aspectos relacionados con la ética que afectan a las organizaciones



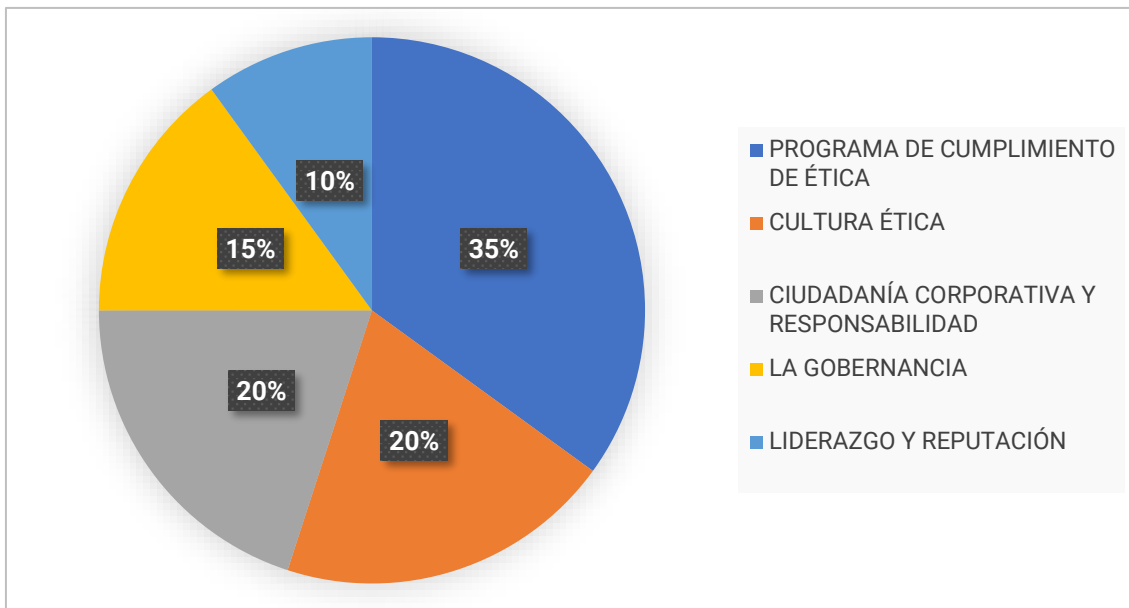
Fuente: adaptación de información tomada del trabajo titulado “La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa” de Pedraza (2019).

Indicadores que evalúan la ética en las organizaciones

Existen varios índices a nivel internacional que asocian varios factores como los expuestos, brindando así una calificación sobre el nivel ético de las empresas, tal es el caso del Índice FTSE4Good de Ética Empresarial y el ranking Ethisphere, en el caso de este último se determinan cinco aspectos con diferentes porcentajes como se muestra en el gráfico 3 (Pedraza, 2019).

Gráfico 3

Puntos evaluados por el cociente ético Ethisphere

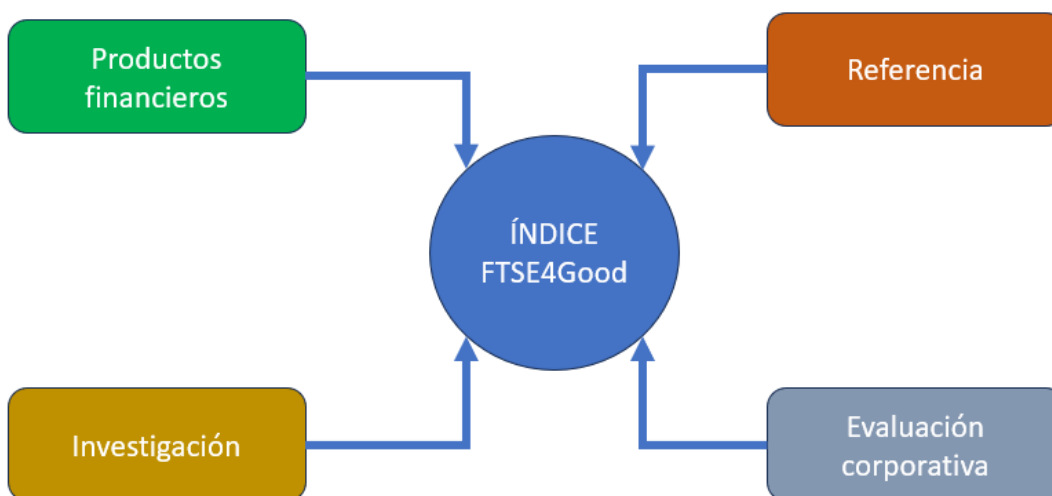


Fuente: adaptación de información tomada del trabajo titulado “La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa” de Pedraza (2019).

Así mismo se muestra que en el índice FTSE4good toma en cuenta algunos puntos importantes relacionados con la transparencia, medio ambiente y la sostenibilidad, los cuales son expuestos en la figura 4.

Figura 4

Formas principales del índice FTSE4good



Fuente: adaptación de información tomada del trabajo titulado “La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa” de Pedraza (2019).

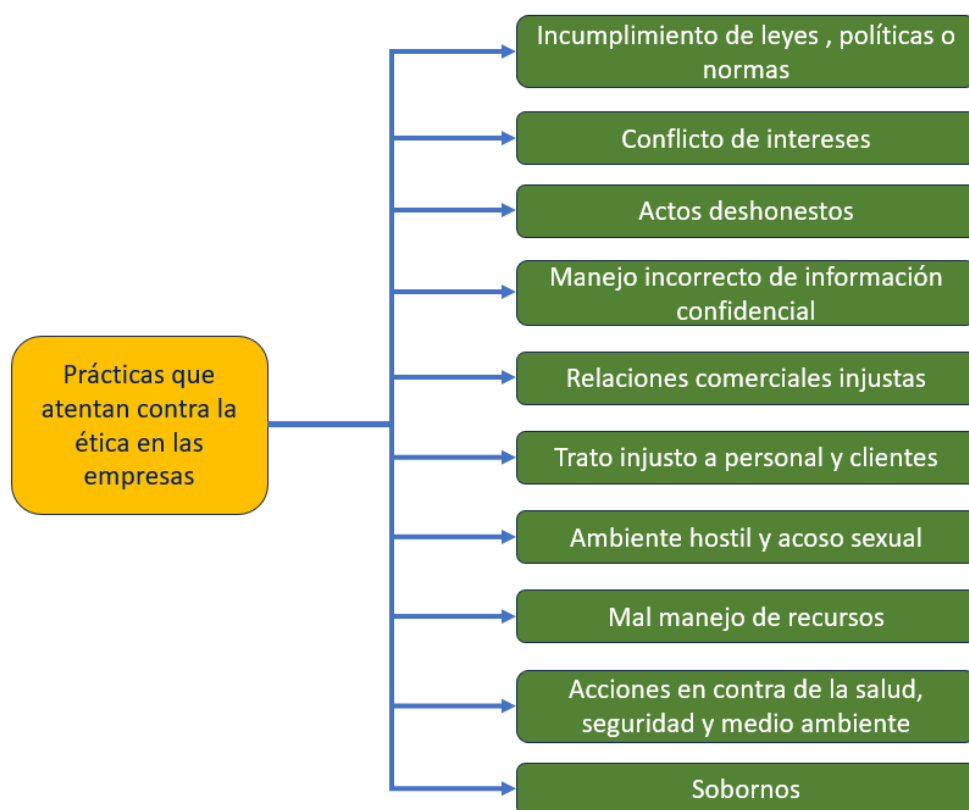
Como se puede observar en la mayoría de los indicadores se consideran importantes aspectos como las finanzas, las decisiones, el liderazgo, la publicidad y actualmente se han incluido criterios sobre el factor medio ambiental y la responsabilidad social. En un mundo conectado producto de un proceso globalizante en donde la tecnología es un factor que acelera la comunicación, tanto los clientes como los gobiernos y la sociedad en general reciben de manera inmediata información sobre el movimiento de las organizaciones en aspectos como los que se mencionan, provocando un efecto importante en la imagen, las ventas y probables conflictos de tipo legal en las empresas.

Comportamientos no éticos de las organizaciones

Existen algunas prácticas que afectan a las empresas partiendo desde el aspecto moral, la ética y los valores. Cabe anotar que para la ejecución de una acción existe la participación de un liderazgo considerado como bueno o malo, así como la persona que cumple la disposición, en este caso el empleado o mando medio que también se puede catalogar bajo el mismo parámetro. A continuación, se expresa en la figura 5 algunas de las prácticas que pueden afectar a la ética en las organizaciones.

Figura 5

Prácticas no éticas que afectan a las organizaciones



Fuente: adaptación de información tomada del trabajo titulado “Reflexión sobre el comportamiento ético de los individuos en las organizaciones en México” de (González y otros, 2013).

Casos relevantes de empresas no éticas

Según el artículo de Gaytán y López (2018) denominado “Analogía de negociaciones no éticas historia y actualidad”, en una publicación realizada por Harvard Business School Publishing en el año 2018, se determinan tres casos muy importantes de la actuación no ética en las organizaciones, los cuales han sido de renombre mundial y han afectado a clientes y otras empresas, así como la imagen de los países donde ubican sus sedes (Gaytán & López, 2018). Seguidamente, se expone un resumen de los casos mencionados en el artículo por los autores, sobre algunas empresas que traicionaron la confianza de muchas organizaciones e individuos, donde están involucrados dirigentes de niveles altos, consejos de administradores e incluso funcionarios. En su accionar, faltaron a la verdad, existió el uso indebido de información confidencial y el traspaso de recursos para evitar declararlos ante la inminente quiebra, en resumen, fueron un conjunto de muchos actos ilícitos.

Firestone

Según la cadena de medios Public Broadcasting Service PBS, esta empresa que es una de las principales a nivel global en el negocio de la producción de bienes relacionados con el caucho con más de 100 años de existencia, muestra su falta de principios al haber realizado negociaciones con un grupo subversivo de Liberia, movimiento que a través de la esclavitud de personas obtenía las materias primas para la fabricación de estos productos. Se puede observar que los tratos realizados ponían en riesgo vidas humanas, donde la empresa pudo operar mediante el pago de grandes cantidades de dinero a la facción citada., ingresos que fueron usados para aumentar el equipo militar de dicho grupo.

Barclays

Esta empresa sostuvo una manipulación en los indicadores LIBOR, los cuales son fundamentales para la adecuada operación de los mercados de las finanzas a nivel internacional, con el objetivo de acortar las posibles pérdidas y aumentar potencialmente las ganancias, producto de la derivación de las negociaciones realizadas. Estos valores sirven de base para la realización de miles de contratos a nivel mundial. Su objetivo general de este indicador es beneficiar al mercado en general y no para un beneficio de tipo particular. Esta manipulación tuvo efecto directo sobre los responsables, los cuales tuvieron que ir a declarar sobre este tema frente a la Cámara de los Comunes del Reino Unido. Este es un caso donde se afecta a muchas personas de manera premeditada, ya que ciertos grupos o individuos poseen información privilegiada, la cual es utilizada para crear ventaja sobre otros, generando una importante pérdida económica para la gran mayoría de inversionistas.

Madoff y Enron

Empresas como Enron, a pesar de ser una organización importante de Estados Unidos lograron maquillar una serie de deudas por un valor cercano al 1.2 mil millones de dólares hasta declararse en quiebra en el año 2001. Así como la empresa Madoff que protagonizó un escándalo de fraude a aproximadamente 4800 clientes, por una cifra de 65 mil millones de dólares, incluyendo entre los afectados a muchos bancos, universidades e inversionistas.

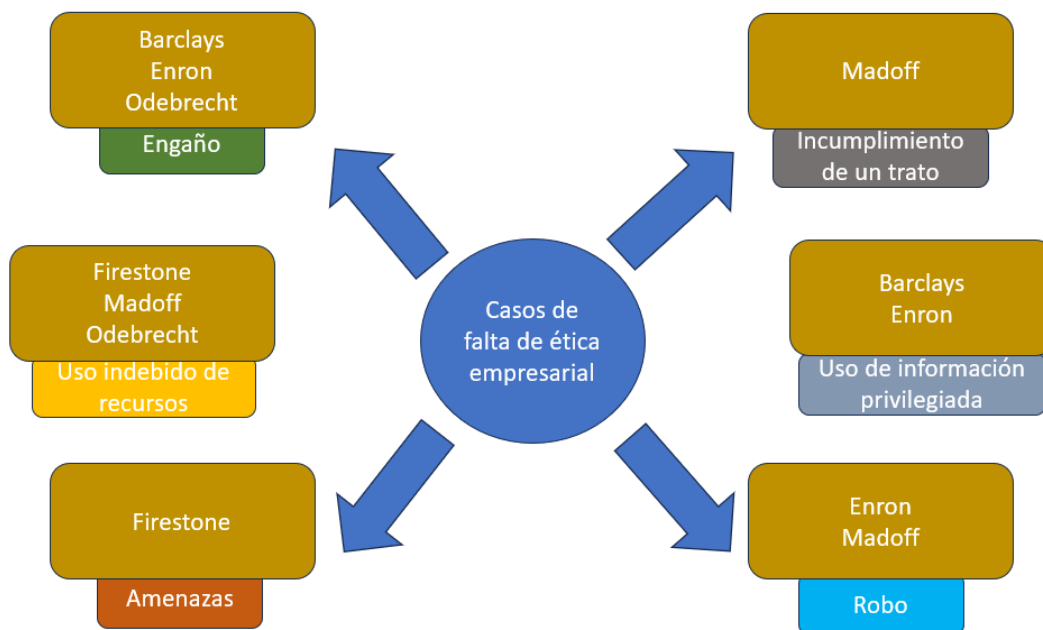
Odebrecht

Estos actos que atentan contra la ética de las organizaciones no solamente se producen en países desarrollados, sino también en Latinoamérica como el sonado caso de corrupción corporativa denominado “Odebrecht”, en el cual se expone una serie de sobornos a funcionarios de varios gobiernos a cambio de la concesión de proyectos. Las personas que cometieron estos actos ilícitos conocían de manera profunda la cultura de cada país para poder crear un sistema de corrupción, así como la esencia organizacional de cada empresa clave con la que se realizaba la interacción auspiciada por corporaciones cuya administración estaba basada únicamente en resultados, y no en

valores éticos organizacionales, llegando a sobornar a cerca de 800 a 1000 personas en países como Ecuador, Colombia, Venezuela, Argentina, México y Perú (Morales & Morales, 2023). A continuación, se expresa en la figura 6 los actos ilícitos en los que han incurrido las empresas citadas anteriormente.

Figura 6

Casos actuales de corrupción y falta de ética corporativa



Fuente: elaboración propia basado en información tomada de los trabajos titulados: "Analogía de negociaciones no éticas historia y actualidad" de Gaytán y López (2018) y "Odebrecht: un caso de corrupción organizacional" de Morales y Morales (2023).

Relevancia de la aplicación de la ética en las empresas y el fomento de la integridad de las personas

Las organizaciones y su toma de decisiones influyen sobre la vida de la sociedad en su conjunto e incluso afecta a los profesionales que laboran en las empresas, ya que al cometer un acto ilícito se logra menoscabar el respeto por la naturaleza humana. Estos hechos incluso pueden generar un aumento progresivo del cometimiento de irregularidades, lo cual deriva en un ciclo difícil de romper en el futuro (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito UNODC, 2019). Por lo tanto, el adecuado comportamiento de un individuo en su lugar de trabajo marca una diferencia importante, ya que la corrupción puede acrecentar y llevarse consigo la buena imagen empresarial y dar al traste con los objetivos de la compañía.

El llevar a cabo actos éticos fomentan la buena economía de las organizaciones haciendo de estas, unidades cada vez más eficaces y consolidadas. En definitiva, la aplicación de valores y principios éticos están fuertemente asociados al éxito de las empresas, incluyéndose elementos como la justicia y la transparencia, dentro de las estrategias económicas de las corporaciones, brindando confianza en los stakeholders e impulsando una imagen cada vez más plausible y optimista. Cada acción llevada a cabo presenta consecuencias en las personas involucradas con la organización, pudiendo ser la afectación al director, mandos medios, empleados, clientes y a su vez la sociedad donde se desarrolla. Adicionalmente este ámbito es cada vez más sujeto de medición, por lo cual, representa un plus para agregar a la empresa como un factor de tipo competitivo con otras compañías o sectores de la

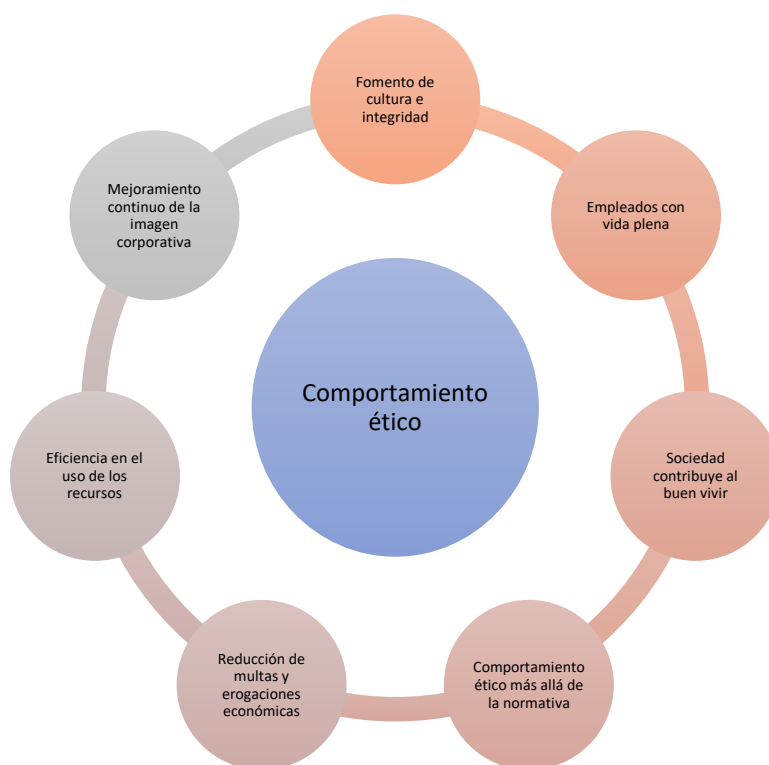
economía a nivel nacional e internacional. La aplicación de principios y valores institucionales son fundamentales y dejan de ser opcionales, de esta manera pasan a formar parte de la esencia misma de una organización exitosa (Pedraza, 2019).

Beneficios de un comportamiento ético organizacional

Las organizaciones actuales deben estar hoy más que nunca conscientes de los aspectos positivos que se produce por la implicación de la ética en la empresa, muchos de los cuales son sujetos de medición y pueden ser claves para la obtención de contratos de servicio o un aumento en las ventas a clientes actuales como a los potenciales. En la figura 7 se puede observar algunas de las cualidades que se obtienen mediante el ejercicio de políticas honestas y valores organizacionales.

Figura 7

Beneficios que se obtiene de un comportamiento ético empresarial



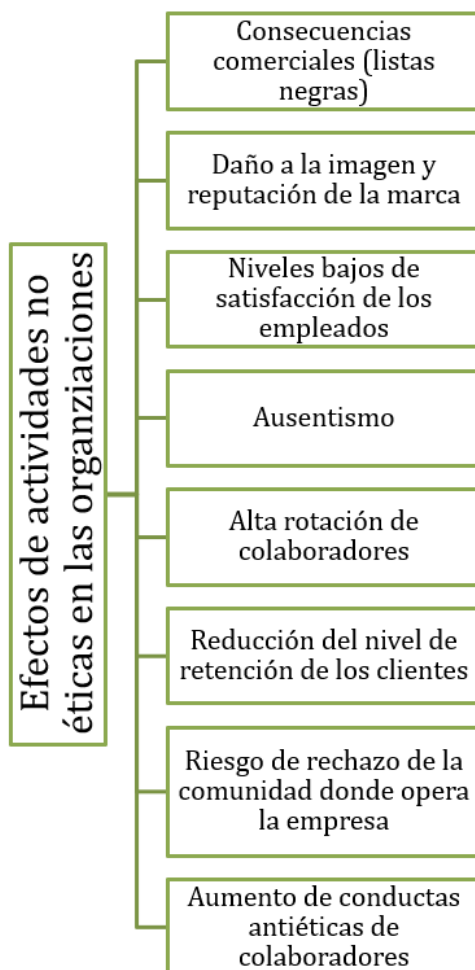
Fuente: elaboración propia basado en información tomada del trabajo titulado: "Integridad y ética empresarial" de UNODC (2019).

Consecuencias de los actos que atentan a la ética en las organizaciones

Cabe definir cuáles son las consecuencias de que una empresa o institución no aplique principios éticos. Las derivaciones de un acto de corrupción son muchas, llevándolo a producir afectaciones de tipo social, comercial, económico, etc. como se puede observar en la figura 8, muchos de estos aspectos pueden llegar a ser irreversibles o muy difíciles de cambiar.

Figura 8

Consecuencias de la falta de ética en las organizaciones



Fuente: elaboración propia basado en información tomada del trabajo titulado: “Integridad y ética empresarial” de UNODC (2019).

DISCUSIÓN

Es importante notar la influencia del comportamiento ético en la organización en cuanto a sus colaboradores, ya que con un liderazgo que atente contra los valores individuales del empleado puede generarse un clima bastante difícil de sobrellevar, y este a su vez, determina el abandono de la plaza de trabajo, provocándose un aumento en el índice de rotación. Se determina que hay una importante correlación entre los valores éticos, los estándares que maneja una empresa y la prestancia que existe de un colaborador en el trabajo a realizar. Cuando una organización vela únicamente por los beneficios de sus accionistas más grandes, los empleados obran en consecuencia de la misma forma.

Un ámbito clave también resulta de la interacción de la compañía con la comunidad, muchas de sus decisiones deben tomar en cuenta el beneficio común y es por esta razón que la responsabilidad social corporativa tiene relevancia en la actualidad. Si se busca ampliar el campo de acción de este factor en la sociedad es importante que las estrategias y los procesos de gestión estén enfocados en lograr colaborar con la mejora de la comunidad y a su vez, la búsqueda del rendimiento económico. A su vez también se plantea que los logros económicos establecidos mediante ratios financieros, estén

relacionados con los indicadores de sustentabilidad considerando como ejes la economía, el medio ambiente y las personas (Scavone & Marchesano, 2021).

Mediante el uso de valores en las empresas se busca lograr que el discurso de las prácticas éticas no quede solo en palabras, sino que se logre evidenciar mediante cifras un avance objetivo sobre las prácticas éticas y su afectación, no solo a la empresa como un ente, sino vincularlas con la comunidad y los individuos que tienen relación con la organización, sea dentro o fuera de ella.

La ética aplicada a las empresas tiene un efecto en varios aspectos de las organizaciones, volviéndose más estables y afectando a su competitividad, tanto a nivel local como internacional. Esta cualidad de las organizaciones está relacionada también con la toma de decisiones del dirigente y los valores que aplica en el proceso, estos sin embargo no están siempre conscientes de que su accionar va en contra de la ética, ya que no existe de por medio la moral en las disposiciones que se dan. En este sentido sus acciones están fundamentadas muchas veces en un mero indicador comercial para beneficiar a los ingresos de la organización, sin tomar en cuenta que la decisión tomada puede tener un factor ético importante a considerar, ya que esta puede afectar a terceros o a la comunidad (Londoño & Quijano, 2022).

Por esta razón, es necesario que la ética esté de manera implícita en la cultura de las organizaciones, en donde se impulse la autonomía responsable de los altos mandos, donde se consideren las externalidades de una disposición, ya que las operaciones de las empresas deben ser integrales, tomando en cuenta las afectaciones que se producen a sus empleados, clientes y la comunidad.

CONCLUSIÓN

La ética es una característica afín a las empresas modernas, ya que se considera en la actualidad no solamente como un requerimiento frente a los clientes y la comunidad, sino como una ventaja competitiva, ya que las organizaciones que poseen valores sólidos se hacen mucho más fuertes, frente a otras empresas del sector que no las tienen o no las cumplen a cabalidad como se anuncia.

En un mundo interconectado es mucho más fácil determinar si las acciones corporativas afectan a la sociedad, a un sector de la misma o una persona en particular. Por ende, es más difícil ocultar las malas decisiones o las disposiciones que afecten a las personas, las organizaciones, la comunidad y el medio ambiente. Considerando lo expuesto, las organizaciones deben incluir en todas sus áreas la aplicación de la ética como parte de la cultura corporativa, y a su vez, sus dirigentes deben ser los primeros en cumplirla, estableciendo que sus juicios y determinaciones no tengan un fundamento meramente comercial.

El comportamiento no ético no solamente tiene un grado de afectación hacia las entidades, organismos o empresas con las que se relaciona la institución, sino que es un factor sustancial para lograr evitar fenómenos como el ausentismo o la alta rotación de personal, así como también, se debe tomar en cuenta que la corrupción o los actos ilegales van minando de manera progresiva la integridad individual del colaborador, lo cual se puede extender a miembros de otros grupos y al final, penetrar a toda la compañía, creando paulatinamente su ruina.

De acuerdo a los aspectos anotados, es indispensable fortalecer la ética en toda la empresa, como un tema relevante y crítico, siendo el área dirigenal la que tome la posta para generar un ambiente de mutua confianza con los colaboradores y mentalizar en ellos, que en el proceso de la determinación de decisiones se debe analizar previamente el grado de afectación y consecuencias de las disposiciones hacia los integrantes de la organización, clientes, instituciones, medio ambiente y la sociedad en general.

REFERENCIAS

- Gaytán, M., & López, C. (2018). Analogía de negociaciones no éticas: historia y actualidad. *Revista Academia y Negocios RAN*, 4(1), 10. Retrieved 01 de 07 de 2024, from <https://www.redalyc.org/journal/5608/560863073003/html/>
- González, H., Molina, V., Padrón, E., De la Rosa, J., Segovia, J., & Huitrón, R. (2013). Reflexión sobre el comportamiento ético de las individuos en las organizaciones en México. *Revista internacional Administración & Finanzas*, 6(6), 14. Retrieved 01 de 07 de 2024, from <https://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v6n6-2013/RIAF-V6N6-2013-6.pdf>
- Graham, J., Amos, B., & Plumptre, T. (2003). Principles for Good Governance in the 21st Century. *Institute on governance*(15), 8. Retrieved 25 de 05 de 2024, from https://www.academia.edu/2463793/Principles_for_good_governance_in_the_21st_century
- Guillén, M. (2006). *Ética en las organizaciones. Contruyendo confianza* (Vol. 1). (J. L. Posadas, Ed.) Madrid, España: Pearson. Retrieved 10 de 05 de 2024, from <https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/Guillen%20Parra%2C%20Manuel.%20Etica%20en%20Las%20Organizaciones.%20Construyendo%20Confianzas.pdf>
- Londoño, L., & Quijano, M. (2022). La ética empresarial en las ventajas competitivas de los negocios internacionales: Caso Odebrecht. *Universitaria Agustiniiana, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Bogotá: Universitaria Agustiniiana. Retrieved 02 de 07 de 2024, from <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/2372/Londo%C3%B1oL%C3%B3pez-LauraAlejandra-2022.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Martins, K., & Santana, M. (2014). Valores Organizacionais e Valores do Trabalho: um estudo em um call center. *EnANPAD*, 16. Retrieved 20 de 06 de 2024, from https://arquivo.anpad.org.br/diversos/down_zips/73/2014_EnANPAD_GPR217.pdf
- Morales, S., & Morales, O. (03 de 2023). Odebrecht: un caso de corrupción organizacional. *Revista de Ciencias Sociales Aposta*(96), 16. Retrieved 01 de 07 de 2024, from <http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/morales.pdf>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito UNODC. (2019). *Integridad y ética empresarial* (Vol. Módulo I). Viena, Suiza: UNODC. Retrieved 01 de 07 de 2024, from https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_11_-_Business_Integrity_and_Ethics_-_Spanish_v.pdf
- Ortiz, G. (Octubre de 2016). Sobre la distinción entre la ética y la moral. *Revista de Teoría y Filosofía de Derecho ISONOMÍA*(45), 27. Retrieved 11 de 05 de 2024, from <https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n45/1405-0218-is-45-00113.pdf>
- Pedraza, P. (2019). La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa. Tesis, Universidad Santo Tomás de Aquino, Tunja. Retrieved 30 de 06 de 2024, from <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18281/2019paolapedraza.pdf?sequence=3>
- Scavone, G., & Marchesano, M. (07 de 07 de 2021). La ética empresarial como fuente de ventaja competitiva. Indicadores de su efecto sobre las organizaciones. *Revista científica Qualitas*, 22(22), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.55867/qual22.05>

Silva, J. (10 de 07 de 2018). Discusión conceptual de la ética en las organizaciones de servicios. Revista espacios, 39(45), 13. Retrieved 22 de 05 de 2024, from <https://www.revistaespacios.com/a18v39n45/a18v39n45p01.pdf>

Soto , E., & Cárdenas, J. (2007). Ética en las organizaciones (1ra ed., Vol. 1). México D.F., México: McGraw Hill. Retrieved 10 de 05 de 2024, from <https://catedraalimentacioninstitucional.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/09/de-soto-1.pdf>

Velásquez , I., Rodríguez , C., & Guaita , W. (2012). Los valores Organizacionales: Referencia para la evaluación de la productividad. Dialnet, 7. Retrieved 25 de 05 de 2024, from http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2012/SP_02_Gestion_de_Operaciones_y_Produccion//840-846.pdf

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 