

**Análisis de la ética organizacional participativa frente a la declaración de comportamientos
éticos en las empresas**

Autor

Nicolás Alberto Correa Correa

Código d4013497



Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Estudios a Distancia.

Programa de Administración de la
Seguridad y Salud Ocupacional

Medellín

2019

**Análisis de la ética organizacional participativa frente a la declaración de comportamientos
éticos en las empresas**

Autor

Nicolás Alberto Correa Correa

Código d4013497



Asesor

Fernando Sanchez Mora

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de Estudios a Distancia

Programa de Administración de la

Seguridad y Salud Ocupacional

Medellín

2019

Tabla de contenido

Introducción.	6
1. Relación entre la ética participativa y la declaración de comportamientos éticos	8
2. Importancia de la Ética Participativa en la Elaboración de la Declaración de Comportamientos Éticos	14
3. Aportes de la Declaración de Comportamientos Éticos en las empresas	23
Conclusiones	25
Referencias	28

Resumen

El objetivo que direcciona este ensayo radica en el análisis organizacional de la ética frente a la Declaración de Comportamientos Éticos en las empresas. El interés por este tema reside en que en el mundo actual en que vivimos, la sociedad en general considera que las organizaciones deben aportar desde un desarrollo sostenible y sustentable, y esto permite la generación de ingresos con equilibrio social y ambiental, además de tener presente la inclusión de diversas comunidades en el campo laboral unidas bajo una responsabilidad social empresarial.

Esta orientación genera un valor agregado, buenas relaciones con los grupos de interés para cada organización y buena reputación, además de legitimidad para operar en el corto, mediano y largo plazo, así como credibilidad, confianza y respeto, en todo esto se ve la práctica de la ética, situación que hace necesario comprender el concepto de ética empresarial y ética participativa, establecer la relación entre la ética participativa en la elaboración y aplicación de la Declaración de Comportamientos Éticos y analizar los beneficios de esta participación, que no es otra cosa que una reafirmación del compromiso moral y recíproco entre los colaboradores y la empresa y de ambas partes con diferentes grupos de interés, desplazándose este compromiso a través de principios, valores y criterios definidos en su marco de actuación, siendo para los colaboradores de la empresa un imperativo cumplir con la Declaración de Comportamientos Éticos. Para lograr dar respuesta al objetivo se trabajó con una metodología de investigación cualitativa de tipo etnográfico, por medio de la realización de un rastreo de fuentes, una recolección de datos por la bibliografía frente al tema de la ética organizativa.

Palabras Clave: Ética empresarial, ética participativa, Declaración de Comportamientos Éticos, interés individual, interés colectivo.

Abstract

The objective that directs this essay lies in the organizational analysis of ethics against the Declaration of Ethical Behavior in companies. The interest in this topic is that in the current world in which we live, society in general considers that organizations must contribute from a sustainable and sustainable development, and this allows the generation of income with social and environmental balance, besides keeping in mind the inclusion of diverse communities in the labor field united under a corporate social responsibility.

This orientation generates added value, good relations with the groups of interest for each organization and good reputation, as well as legitimacy to operate in the short, medium and long term, credibility, trust and respect, in all this we can see the practice of ethics, a situation that makes it necessary to understand the concept of business ethics and participatory ethics, establish the relationship between participatory ethics in the preparation and application of the Declaration of Ethical Behaviors and analyze the benefits of this participation, which is nothing more than a reaffirmation of the reciprocal moral commitment between the collaborators and the company and of both parties with different interest groups, moving this commitment through principles, values and criteria defined in its framework of action, being for the employees of the company it is necessary to comply with the Declaration of Ethical Behaviors.

Key words: Business ethics, participatory ethics, Declaration of Ethical Behaviors, individual interest, collective interest.

Introducción.

En el panorama de una sociedad globalizada y expuesta a una gama amplia de desafíos políticos, económicos, ideológicos, sociales y culturales, el sector privado juega un papel preponderante en la realidad concreta de las comunidades y de las personas; es decir, las empresas (raíz fundante del sector privado) se enfrentan a las contiendas inminentes de una sociedad que exige dar trámite a las necesidades de todos sus involucrados, directa e indirectamente. Es así que las empresas se codean unas con otras en una esfera globalizada que se mueve a través de las lógicas de la competencia y la exigencia y no sólo empiezan a preocuparse por generar empleos o por ser propulsoras de riqueza sino que también se ven de cara a preguntas transversales como son: ¿qué tipo de responsabilidad sostiene su gestión de empleo, sus recursos humanos, su responsabilidad con el medio ambiente? ¿Cómo darle la cara a los embates del mundo corporativo? Ahora bien, el sector privado (nos vamos a referir de ahora en adelante a las empresas) se ve circundado por actores de presión, los inversionistas, las comunidades, los grupos de resistencia, etc., personajes que entran a exigir que no sólo el beneficio económico sea el motor inicial que propulse el engranaje empresarial, sino que también las empresas analicen y lleven al plano de la acción medidas para que sus bienes y servicios estén rodeados de una calidad y una responsabilidad (término que indudablemente nos habla de la postura ética) que contribuya al interés general de las comunidades en las que la empresa tiene su afectación primordial.

En medio de escenarios políticos álgidos donde se han hecho explícitos abusos de poder, casos de nepotismo, corrupción y grandes números de desfalcos financieros, la desconfianza colectiva de las sociedades han hecho una presión real y han pedido refuerzos y soluciones efectivas para frenar los complejos procedimientos burocráticos de los servicios y los bienes que proveen las empresas, para suplir estas dolencias y baches, la ética organizacional participativa se pondera como la alternativa fundante para que los miembros que pertenece al engranaje productivo tengan una participación con responsabilidad, atención y respeto en la organización.

La ética organizacional genera un valor agregado este posibilita buenas relaciones con grupos de interés a partir de una reputación que legitima el operar en el corto, mediano y largo plazo, la credibilidad, confianza y respeto son resultantes de la práctica de la ética que sustentan lo ya mencionado, fue este contexto lo que generó el interés por profundizar sobre el tema, y establecer como objetivo de investigación para que fuera la guía en dicha navegación el analizar la ética organizacional participativa frente a la Declaración de Comportamientos Éticos en las empresas. Para lograr dar respuesta a este objetivo se hace necesario comprender el concepto de ética empresarial y ética participativa, establecer la relación entre la ética participativa en la elaboración y aplicación de la Declaración de Comportamientos Éticos y analizar los beneficios de esta participación, que no es otra cosa que una reafirmación del compromiso moral recíproco entre la empresa y los trabajadores, y de ambas partes con los grupos de interés, teniendo en cuenta que el desarrollo de los principios, valores y criterios definidos en el marco de actuación, deben ser cumplidos por los trabajadores mediante de la Declaración de Comportamientos Éticos.

En el amplio trasegar de la historia la ética ha sido uno de esos temas que surge para darle soporte y seguridad a la vida individual y colectiva del ser humano. No es casual que los principales filósofos y pensadores de la humanidad se hayan ocupado de este tema con rigor y que la humanidad hoy cuente con enormes y valiosos tratados para intentar explicar qué es la ética y su participación con las empresas a través de la Declaración de los Comportamientos Éticos y cómo su existencia o ausencia marcan determinados comportamientos, además de impactar directamente la convivencia, el desarrollo y el éxito o fracaso de los grupos humanos.

1. Relación entre la ética participativa y la declaración de comportamientos éticos

Por ética se debe entender, el estudio racional sobre la moral por medio del cual hay una constante reflexión sobre el actuar, que incurre en ocasiones en justificar mediante argumentaciones el por qué se realizaron las acciones, es decir, la ética posibilita el cuestionarse la relación entre lo que se hizo y si esto se debía hacer, quedando el comportamiento regido por la moral en donde por décadas se han estudiado los móviles que llevan al ser humano a actuar de determinada manera en el mundo (Fantoni, 2000), siendo la ética el puente que permite entonces reflexionar sobre lo que es correcto e incorrecto, sobre el porqué se realizan juicios en relación al comportamiento del hombre dirigiéndose a la acción del individuo o conducta humana para contribuir a su realización, al perfeccionamiento personal y al bien común de la sociedad.

En palabras de Esquivel (2016) “el concepto de ética, etimológicamente viene del griego “Ethikos” que significa carácter. La ética es teórica, son normas y principios; es un estudio

filosófico y científico, por estas razones, es que se afirma que habla desde la razón y al mismo tiempo determina el comportamiento que deben tener los seres humanos para poder convivir en sociedad” (p.111). Estas normas y principios filosóficos dan pie a la aplicabilidad de una reflexión en diferentes áreas de conocimiento como por ejemplo contaduría y las ciencias de la salud y el derecho, disciplinas que se rigen principalmente por el comportamiento en relación al ámbito académico, profesional y laboral; también tienen gran relevancia dichas normas y principios filosóficos para el Estado y las empresas del mundo que promueven la ética dentro de sus prácticas, llevando en el desarrollo de las mismas a velar por una correcta aplicación dentro de las organizaciones, ya que hacerlo da como resultado ganar la credibilidad, confianza, respeto y posicionamiento de marca, acciones que son fundamentales en las dinámicas actuales de las organizaciones (Díaz, 2013).

A su vez, también se conoce que los dilemas éticos son escenarios en donde la persona debe desenvolverse en un sinnúmero de situaciones que reclaman condiciones de adaptación, usos diversos de la libertad para tomar decisiones equilibradas y que no terminen por priorizar los intereses personales sobre los colectivos, además de los cuestionamientos sobre cómo actuar, qué decir, poniendo en jaque los principios, valores morales y creencias (Isagen, 2016). Todos estos valores existen porque el ser humano tiene conciencia moral, esto significa, que cuenta con las facultades para discernir sobre las consecuencias de las decisiones, además de tener libertad de volición, es decir, la capacidad de desear. Cada dilema ético representa una controversia con el mismo ser humano, en la lucha entre el querer y el deber, llevando a cada persona a ser responsables de la existencia. Los dilemas éticos, para ampliar su espectro en relación a su

impacto en las conductas y vivencias humanas, en algunos casos pueden ser auténticas crisis existenciales, que son también una oportunidad para conocerse, madurar, obtener experiencia y hacer lo mejor de sí mismo (Isagen, 2016)

Algunos de los principales dilemas éticos, dentro del campo organizacional están relacionados con los directivos de las organizaciones quienes no respetan la diversidad de criterios, diferencias culturales y religiosas, puntos de vista y estrategias, prevaleciendo en este caso el interés personal sobre el universal, impactando directamente a los colaboradores al momento de no estar de acuerdo con una decisión, un plan, estrategia y/o acciones, este impacto puede ser debido a que no se brinda el espacio para la discusión y construcción de conocimiento conjunto sino que su opinión se ve obstaculizada por la falta de libertad y crítica, desembocando en una situación problemática orquestada en la mayoría de los casos por los directivos, jefes y colaboradores (Himmelstern, 2017).

Adicional a esto, Hoffman (2017) considera que en las empresas prevalecen problemas relacionados con el conflicto de interés, esta es una de las principales áreas para los problemas éticos. El conflicto de interés pueden poner en peligro el juicio objetivo y responsable, lo que hace que en la toma de decisiones sobre quien recaiga la última palabra, no responda al mejor interés de la empresa, a sus accionistas y a otros grupos de atención; este conflicto de intereses es casi imposible de evitar dentro de las organizaciones, de modo que el dilema ético es cómo manejarlos. Es importante destacar que algunos dilemas éticos son manejables y se pueden administrar en muchas formas a través de la transparencia, otros no son manejables y deben ser disueltos, por ejemplo ¿Cómo manejar regalos y atenciones de vendedores y clientes? Este es un

ejemplo común de un dilema ético en este campo, o también los casos de ¿Cómo hacer negocios con la empresa en la que un miembro de la junta directiva tiene acciones? Este dilema pone de alguna manera en peligro la postura objetiva y responsable de ese miembro de la junta directiva, estos dilemas pueden ir desde regalos, atenciones de vendedores y clientes, como problemas relacionados con la corrupción, despido de trabajadores, reducciones de salarios, cambios administrativos, entre otros.

En relación a la corrupción antes mencionada, se debe sumar una serie de creencias o dichos regionales como por ejemplo “Si no lo hago yo lo hace otra persona”, “Es cultural, todos lo hacen”, “Si no, no avanzas”, “Para salir del apuro”, expresiones que en su figura aplauden la astucia de las personas, pero en el fondo lo que hacen validar una actitud centrada en el bienestar propio antes que el colectivo.

Estas prácticas de conducta poco éticas podrían ser identificadas por los mismos trabajadores de la organización, no obstante, es reducido el número de los colaboradores que sienten la seguridad de denunciar un acto ilegal, puesto que el silencio se apodera de ellos al conocer un intento de fraude, generando miedos frente a las diferentes consecuencias que pueden tener, es el caso de las amenazas de muerte hacia alguno de sus familiares; también puede existir el temor a perder un trabajo o al rechazo social, entre muchas otras acciones (CGCOM, 2017). Al respecto es importante mencionar las garantías de protección que pueden tener las personas que comunican un intento de fraude que se esté presentando en la empresa, y más allá de cuáles son las garantías, la pregunta es ¿Realmente se cumplen? Porque si no se cumplen, sería un obstáculo

para que aumente la confianza en los trabajadores que conocen sobre algún tipo de fraude y puedan denunciar con mayor tranquilidad.

En éste punto, se resalta entonces la importancia de la ética y la moral en el ámbito laboral, ya que contribuye a un ejercicio constante de razonamiento, reflexión, capacidad crítica frente a las situaciones que pueden generar un mayor beneficio particular a pesar de las afectaciones a la comunidad. Para que se desarrollen estos ejercicios de reflexión, es necesaria una formación sustentada en los valores y que tiene sus inicios en la familia, la academia y en algunas ocasiones desde las empresas, esto se convierte en una barrera que no permite que la influencia social afecte los pensamientos y la conducta ética, debido a que las acciones incorrectas que emprenden algunas personas no deben ser razón de admiración sino por el contrario de reflexión sobre ¿por qué se actúa así, qué principios se están violentando o cuáles normas se están dejando de cumplir? (Líderes ciudadanos en pro de la cultura de la legalidad, 2017).

Así mismo, es necesario que las actuaciones morales no tengan su justificación en un simple deber ser y cumplimiento de la norma sino que debe trascender hacia un profundo conocimiento, direccionada a la moral y su importancia, a la necesidad de aplicación, contribución a nivel personal y social, ya que esto es necesario para un conocimiento a nivel personal de las motivaciones, sentimientos, ideas, valoraciones de las acciones, para que puedan ser identificadas, no ignoradas o señaladas, y se puedan reflexionar sobre ellas, debido a que es imposible prohibirle al ser humano que sienta pasiones o deseos inmorales, pero sí se pueden identificar y razonar sobre estos desde lo teórico, priorizando también las emociones, buscando

un bien mayor o el miedo de un mal mayor, ya que “el ser humano tiene derecho a hacer todo lo que hace, incluso a actuar irracionalmente” (Camps, 2011, p. 87).

Por otro lado, se identifica la necesidad que el ser humano tenga un interés continuo por lograr una mejor versión de sí mismo, lo que implica una construcción del carácter para adquirir virtudes ancladas a la razón y el sentimiento, que terminan por contribuir a la armonía social basada en un sentimiento común y la empatía. Así mismo, es necesario que como seres humanos y a nivel empresarial se incremente el sentido de la vergüenza; la justicia que implica no hacerle daño a alguien y el respeto mutuo. No obstante, también es necesario aclarar la forma en que algunos ciudadanos actúan de forma inmoral, no es una razón para que todos lo hagan, sino por el contrario, es una oportunidad para evidenciar la formación en virtudes y el nivel de sentimientos y afecciones que existen por actuar bien.

En cuanto a las causas de los actos sin ética, también se conoce que cierta responsabilidad recae sobre los directivos autoritarios, el egoísmo, la falta de capacidad de escucha, falta de tolerancia a la crítica y de respeto a la diferencia (Conde, 2017). Por otro lado, con relación a las consecuencias, se menciona el incumplimiento de los profesionales a la Declaración de Comportamientos Éticos, debido a que no pueden cumplir de forma íntegra con sus funciones y compromisos de diligencia, veracidad, buena fe, y sentido de responsabilidad cuando se desconocen los lineamientos, hay inquietudes o simplemente no se está de acuerdo con ellos. Adicional a esto, se presenta desmotivación laboral, improductividad, falta de calidad y sentido de pertenencia, que terminan por influir en una empresa económica y técnica que no tiene enfoque social (Jané, 2016).

Respecto a la Declaración de Comportamientos Éticos, se debe conocer que la ética empresarial es indispensable para las organizaciones ya que es concebida por grupos humanos que buscan satisfacer las necesidades de otros grupos y contribuir con ello al bienestar y desarrollo para el país, además, tienen el imperativo ético de crear valor económico y bienestar para los grupos que consideren de interés, contribuyendo al desarrollo social y a la protección del medio ambiente. Para lograrlo, algunas empresas tienen un Sistema de Ética Empresarial con elementos para la detección, corrección o prevención, dentro de este último se conoce la Declaración de Comportamientos Éticos, un esquema de mejora continua, con permanente promoción y difusión, que debe ser elaborado por los mismos colaboradores para reafirmar el compromiso moral y recíproco que existe entre ellos y la organización, además con relación a los grupos de interés bajo unos principios, valores y criterios de actuación (Isagen, 2016). Sin embargo, la realidad es que en las empresas no prevalece la participación de los colaboradores ni la inclusión de sus aportes e intereses en la creación de documentos como la Declaración de Comportamientos Éticos, ni en su respectiva aplicación debido a que no existe un conocimiento sobre esta, no sienten identificación, empoderamiento e interés por verla reflejada en su realidad por medio de las acciones correctas (Mihi, Barbosa y Merchan, 2018).

2. Importancia de la Ética Participativa en la Elaboración de la Declaración de Comportamientos Éticos

Para respaldar la tesis de trabajo, se presentan los argumentos que tienen sustento teórico y permiten respaldar las hipótesis de trabajo: la ética participativa en la elaboración y aplicación de

la Declaración de Comportamientos Éticos en la empresa, es importante porque genera valor agregado, buenas relaciones y reputación, además de legitimidad para operar en el corto, mediano y largo plazo, credibilidad, confianza y respeto.

La ética es el valor fundamental entendido como la actitud para hacer las cosas correctamente, de buena fe, ser coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace y privilegiar el bien común sobre el particular, acciones que también se aplican en el contexto empresarial, en donde la gestión se debe desarrollar con un enfoque ético en la toma de decisiones que tienen impactos en los grupos de interés a nivel económico, social y ambiental, contribuyendo a la sostenibilidad de la sociedad. Esto implica que todas sus actividades y operaciones estén regidas por los más altos estándares que le permita ganar la confianza de sus trabajadores, accionistas, regiones y mercados en donde actúa y de la sociedad en general. Así mismo, es necesario compilar estándares éticos que tracen con el mayor detalle posible el marco ético en el que se aspira a desenvolver las relaciones laborales, personales e institucionales y que finalmente se traduce en la Declaración de Comportamientos Éticos. Por medio de esta declaración se busca establecer una base de confianza, transparencia, responsabilidad e integridad para los trabajadores y que represente una reafirmación del compromiso moral y recíproco entre ellos y la Empresa y de ambas partes con los grupos de interés (Isagen, 2016).



Figura 1, David Giraldo., (2016). Los dilemas éticos, E book, libro de ética.

La anterior gestión está muy conectada con la responsabilidad social empresarial, es la actitud consciente y responsable de las organizaciones en busca del bienestar común, debido a que todas las acciones tienen impactos en los demás, los cuales pueden ser positivos o negativos, y son el reflejo de los principios y valores que rigen el actuar (Díaz, 2018). Por su parte, para Mateus (2018) estos dos conceptos se relacionan en el sentido de que la ética en la responsabilidad, es la capacidad de la organización para asumir la consecuencia de sus actos y emprender acciones para prevenir o mitigar las consecuencias negativas.

Adicional a esto, se conoce que la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial son una respuesta a la demanda de administración de relaciones del modo de producción, es decir, el comportamiento de los trabajadores y sus aprendizajes; y las fuerzas productivas como consecuencia de la revolución de la informática y las comunicaciones. Es decir entonces que la responsabilidad social, se convierte en una forma de hacer negocios contemplando los efectos de las decisiones a nivel social, ambiental y económico, por lo que es necesario el respeto por los valores éticos. De esta forma se puede decir que una empresa tiene una gestión ética, porque los trabajadores que la integran, los hacen dentro de sus propios valores y conductas, reflejando su formación en el ámbito familiar, la escuela y entorno social (Diaz, 2018).

Al respecto, Gómez y Martínez (2015), señalan que: “las empresas socialmente responsables, deben contar con un modelo de actuación caracterizado por acciones transparentes, siendo conscientes del saber ético por medio de los códigos corporativos que deben ser accesibles y comunicados en las empresas”. Las autoras aluden a una problemática actual de las empresas, las cuales cuentan con numerosos documentos e informes donde se plasman los compromisos de comportamientos, los deberes y los derechos, pero no trascienden hacia los trabajadores, es decir, se quedan en el papel o en una noticia en la intranet; existe entonces la necesidad que las empresas comprendan la importancia de implementar estrategias de difusión e interiorización de estos comportamientos éticos en los trabajadores, apoyados en actividades lúdicas, conferencias, talleres y reconocimientos, porque si no existe conocimiento sobre el adecuado actuar, es imposible cumplirlo.

Para Jaillier (2012) la elaboración de estándares éticos como la Declaración de Comportamientos Éticos debe ser consecuencia de la participación, inclusión y deliberación de los trabajadores, para que sientan que hacen parte de la empresa y de su futuro. De forma complementaria, Calvo (2014) resalta que esta creación de espacios de participación con los trabajadores sobre los temas que lo afectan, potencia los bienes intangibles como “la afinidad, la confianza, la afiliación, la reputación o la reciprocidad” (párr. 1). Para Sosa, verano y Medina (2017) los trabajadores tienen conocimientos a partir de su formación académica y experiencia laboral que pueden contribuir en la toma de decisiones sobre aspectos éticos de la organización.

Así mismo, en estos espacios se debe generar la oportunidad de resolución de inquietudes, intereses y expectativas. Por el contrario, si los colaboradores no son tenidos en cuenta en la elaboración de la Declaración de Comportamientos Éticos influirá en que no se cumpla su objetivo debido a que este grupo de interés es parte fundamental en la ejecución del estándar y obstaculizaría obtener los beneficios producto de la ética empresarial (Jaillier, 2012).

En este proceso de elaboración, se deben tener en cuenta los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, que consiste en una iniciativa que busca lograr el compromiso del sector privado, público y la sociedad civil para alinear las estrategias bajo las temáticas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, tal como se refleja en la siguiente tabla.

Tabla 1.

Principios del Pacto Global

Temática	Principios
Derechos humanos	Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
	Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos
Estándares laborales	Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
	Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
	Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
	Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación
Medio ambiente	Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
	Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

	Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Lucha contra la corrupción	Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Fuente: Pacto Global. (2018). Los 10 Principios del Pacto Global.

Respecto a los anteriores principios, se afirma que las organizaciones que buscan ser reconocidas por la responsabilidad social empresarial y beneficiarse de sus ventajas competitivas, como la reputación, las buenas relaciones con los grupos de interés, la credibilidad, la confianza, la capacidad operativa en el mediano y largo plazo, requieren de comportamientos éticos, y estas conductas se deben establecer teniendo en cuenta las iniciativas locales, nacionales e internacionales, y los lineamientos que las componen y que orientan el actuar de las empresas, esto, con el objetivo que la gestión se realice y se cumpla con las responsabilidades asumidas al adherirse a diferentes organizaciones e iniciativas que velan por el cuidado de los trabajadores y la sociedad en general por medio de las actuaciones correctas que benefician el ámbito social, económico y ambiental. De forma complementaria, estas declaraciones deben ser consecuencia también de la participación de los colaboradores.

Por su parte, los profesionales al momento de ingresar a una empresa deben ser conscientes que están asumiendo un compromiso y que tienen unas responsabilidades y unos deberes al igual que derechos, lo que implica precisamente que se deba asumir un rol activo de comunicar de

forma prudente sobre cualquier tipo de fraude que se esté presentando y que pueda afectar al personal de la organización o la operatividad de la empresa.

A partir de la implantación, adopción y actualización de la declaración que exige la colaboración decidida de todos los trabajadores, es importante que ellos participen de su cumplimiento a partir del reporte de sospechas sobre actos de posible fraude, corrupción o faltas a la Declaración de Comportamientos Éticos por medio del canal ético, que permite a los colaboradores comunicar irregularidades de colegas o terceros que impactan negativamente los intereses de la empresa o de los grupos de interés, estas acciones se realizan orientados hacia el cumplimiento de los principios de “atención, investigación, justicia, confidencialidad, actuación, respaldo, apoyo, no recompensa y respeto” (Isagen, 2016, libro de ética p. 7). Adicional a esto, es necesario que los trabajadores cooperen en las investigaciones de denuncias sobre corrupción o faltas a la Declaración de Comportamientos Éticos; Existe el compromiso de informar a la empresa en el menor tiempo posible sobre si se está analizando o se ha iniciado alguna actividad comercial, a su nombre o por medio de un tercero, que posiblemente pueda crear algún conflicto de interés con las obligaciones que se tienen con la organización; finalmente, se resalta el rol que tiene de “observar, practicar y contribuir a la difusión, actualización y aplicación de las conductas descritas en la Declaración de Comportamientos Éticos” (Isagen, 2016, libro de ética p. 7).

De acuerdo a lo anterior se refleja la importancia de los colaboradores tanto en la elaboración como en la aplicación de la Declaración de Comportamientos Éticos, despertando una reflexión sobre la ética participativa a través de la cual son las personas quienes se vuelven protagonistas

de la ética y responden al llamado de “Yo quiero ser así” y no a la orden de “Usted tiene que ser así”, elaborando participativamente una Declaración de Comportamientos Éticos, en lugar de que sean otros quienes impongan un código de ética. Esta participación contribuye además a que el documento no quede como su mismo nombre lo dice, alojado en la página web para consultas y ser mencionado en los diferentes informes de las empresas, sino que pasen del papel a la acción por medio de la reflexión y que ayude a formar un criterio frente a los diarios dilemas éticos que se presentan. Existe entonces el riesgo de quedarse en la instrumentalización, al no estar conectados con la reflexión y las convicciones. Por eso todo debe girar a que los comportamientos sean un reflejo de los valores y convicciones, y fortalecer el criterio ético en la toma de decisiones empresariales más que el cumplimiento de unas normas y procedimientos que supuestamente los motivan. Los dos enfoques son convenientes, pero el de integridad es necesario para poder contribuir eficazmente a una transformación cultural que reincorpore al camino de lo ético en todo lo que se haga; sin él se puede nuevamente caer en el vacío (Isagen, 2016).

En respuesta a esta necesidad, se sugiere que se establezca un Grupo Promotor de la Declaración de Comportamientos Éticos, conformado por personas que se postulan para promover y actualizar la declaración y realizar actividades que permitan una constante reflexión sobre los valores y las convicciones que orientan el camino hacia la ética, para que los comportamientos sean cada vez más coherentes con las convicciones éticas.

Es importante mencionar que en el ejercicio de revisión de literatura, se estuvo indagando sobre las posturas opuestas a la hipótesis establecida en el estudio. Sin embargo, no se

identificaron autores e investigadores que sustentan que la ética participativa no es importante en la elaboración y aplicación de la Declaración de Comportamientos Éticos; por el contrario, resaltan que es indispensable para que se puedan lograr los objetivos.

3. Aportes de la Declaración de Comportamientos Éticos en las empresas

El estudio sobre el análisis de la ética organizacional participativa frente a la Declaración de Comportamientos Éticos, es una inmersión empresarial, que en el campo del conocimiento y en el ejercicio profesional, da garantías comportamentales para quienes la aplican.

Inicialmente, se alude a los aportes a nivel empresarial porque la ética es un valor de las empresas que es fundamental para lograr la Responsabilidad Social Empresarial, debido a que orientan las acciones de los trabajadores que terminan por contribuir a un ambiente de trabajo de calidad, y favorecen el medio ambiente, el ámbito económico y social; generando también competitividad, valor agregado, desarrollo y operatividad. De allí parte su importancia de gestionarla, y esto requiere de la creación participativa de estándares que regulen el comportamiento de los colaboradores como la Declaración de Comportamientos Éticos, que debe tener en cuenta los compromisos establecidos con iniciativas a nivel local, nacional e internacional como el Pacto Global, y que brinda unas orientaciones de comportamiento que deben ser cumplidas por las empresas para que logren ser sostenibles; y también deben contemplar los trabajadores, para que sientan afinidad, identificación, interés y estar de acuerdo en estos aportes para que trasciendan del papel a la práctica. Esta práctica precisamente, termina beneficiando a la empresa por lograr implementar la ética como valor fundamental, ser

reconocidos por la responsabilidad social empresarial, mejorará sus relaciones con los grupos de interés que a su vez le otorgan operatividad en el corto, mediano y largo plazo, además de beneficiarse de la credibilidad, confianza, buena reputación.

Esto representa sin duda una fuente inagotable de energía que mueve a los seres humanos a hacer bien las cosas y a orientar las acciones en la dirección correcta para alcanzar las metas personales y colectivas, enfocados en la construcción de un mejor país, es el cambio que se necesita para abandonar la cultura de violencia y corrupción que se está viviendo y reencontrar el camino hacia una cultura ética en Colombia donde en algunas empresas tanto del Estado como privadas se ha evidenciado que a través de la implementación de la ética han mejorado ostensiblemente sus procesos, este es el caso de ISAGEN SA. ESP, empresa que adecuó e instituyó la Declaración de Comportamientos Éticos y una cultura Organización de ética que ha permitido mejorar sus procesos, y donde las personas están comprometidas en el desarrollo y divulgación de la ética, porque todo empieza en el interior de cada persona.

Es así como implementa instrumentos para promover y evaluar el cumplimiento a través de elementos claves relacionados con la DCE contenidos en el Sistema de Ética Empresarial y que se fundamentan en acciones de lineamiento, participación y mejora.

Los colaboradores también se verán impactados positivamente, debido a que el conocimiento es fundamental para poder mejorar como persona, ser cada vez mejor y saber cómo actuar. Es imposible que se pueda en términos organizacionales minimizar el riesgo, pues siempre en toda organización se tiene algo por mejorar o implementar, para de esta forma reducir o trasladar los diferentes tipos de riesgos a los que están expuestos los trabajadores de en su cotidianidad.

Por otro lado, es importante mencionar que la ética participativa en el ámbito empresarial y debido a que las problemáticas corporativas y los conflictos de intereses evolucionan y cada vez toman mayor fuerza, aún no es suficiente el conocimiento que existe sobre el tema, y especialmente si se relaciona con la Declaración de Comportamientos Éticos, entonces este estudio es una oportunidad de producir mayor conocimiento sobre un tema que ha sido poco investigado, además de poder hacer una conexión desde la práctica con la Declaración de Comportamientos Éticos, para que tanto las empresas públicas y privadas, los profesionales, las instituciones educativas y los estudiantes, se sensibilicen frente a los impactos de la ética participativa y las contribuciones que tienen los colaboradores para lograr el objetivo de la ética empresarial, una mejor convivencia y una sociedad más equitativa en donde el bienestar sea el propósito de y para todos. El estudio sobre el análisis de la ética organizacional participativa frente a la Declaración de Comportamientos Éticos en las empresas da a las personas las herramientas necesarias que garantizan acciones comportamentales para quienes la aplican.

Así mismo, desde el punto de vista de los trabajadores, hacer parte de una empresa que concibe la ética como valor fundamental genera un excelente clima y cultura organizacional, promueve la motivación de los colaboradores al igual que la seguridad y tranquilidad en la gestión.

Conclusiones

Los empresarios en la actualidad priorizan la rentabilidad económica sobre los impactos positivos a nivel social y ambiental. No obstante, los grupos de interés de la mano de la

sostenibilidad están demandando de empresas éticas, y esto implica la participación de los trabajadores quienes contribuyen en la toma de decisiones y están expuestos dentro de su cotidianidad a diferentes dilemas éticos y conflictos de intereses, que ponen en riesgo los intereses personales sobre los generales. Surge entonces la Declaración de Comportamientos Éticos como una oportunidad de lograr la ética empresarial, es decir, que los trabajadores reflexionen sobre las conductas a partir de las creencias y valores.

La ética hace parte de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que si bien trae beneficios económicos para las empresas, su objetivo principal es mejorar las condiciones laborales, sociales y ambientales en las que actúa. Para ello, es importante alinear los valores corporativos a la responsabilidad ética de la organización y la RSE es el aporte consciente y voluntario de la organización hacia el entorno en el que se desempeña, con el fin de promover su desarrollo social, económico y ambiental.

Una empresa socialmente responsable es aquella que dentro de su plan estratégico asume una posición activa en la búsqueda por el bienestar de todos los involucrados con su actividad económica y de la sociedad en general, para cualquier empresa, sin importar el tamaño, es importante considerar un programa de RSE. (Cámara de comercio de Medellín 2018).

Las empresas deben desarrollar objetivos que conducen a la mejora efectiva de las condiciones de vida de los trabajadores, socios y comunidades, manifestando, en primer lugar, una responsabilidad ante los consumidores, garantizando la seguridad de los productos que ponen en el mercado, en términos de calidad, diseño y precios; apoyando a los trabajadores de las organizaciones, a través de la adopción de reglas sobre la seguridad en el trabajo, el pago de

salarios, la preservación de derechos individuales, la asistencia médica; proporcionando concientización sobre la protección de la naturaleza, la lucha contra la contaminación, la sostenibilidad ambiental y mejorando, el apoyo a la educación y la salud de las comunidades en riesgo.

Incluso en ausencia de consenso sobre los puntos citados, algunas empresas han venido realizando proyectos de apoyo a la comunidad, con sus recursos en donaciones, ayuda prestada en la construcción de escuelas, hospitales, restauración de monumentos y obras de arte. La responsabilidad social es cada vez más una de las mayores preocupaciones de las empresas. Esta preocupación es importante por el impacto que tiene en la sociedad en general y en las comunidades más necesitadas en particular.

Las empresas socialmente responsables no sólo elevan la satisfacción de los empleados y la fidelidad de sus clientes, sino que aumentan su capacidad de competitividad e innovación, así se aumenta la conciencia de la sociedad sobre cuestiones de responsabilidad social.

Si en el entorno laboral en todos los niveles tanto jerárquicos como operativos se tienen comportamientos éticos, esto contribuye a que la empresa sea reconocida por su responsabilidad social empresarial y por lo tanto la elaboración de la Declaración de Comportamientos Éticos debe ser consecuencia de la participación de todos los colaboradores, y el cumplimiento de los compromisos asumidos con diferentes iniciativas como las del Pacto Global por medio de los 10 principios, los cuales derivan de declaraciones de Naciones Unidas, (ver tabla 1)

La ética empresarial es un valor fundamental que debe regir la toma de decisiones de sus profesionales y las acciones de la empresa, para lograrlo, es necesario establecer una Declaración

de Comportamientos Éticos que sea consecuencia de la participación de los colaboradores, donde se refleje sus opiniones, y las conclusiones de los acuerdos y desacuerdos, que trasciendan a la práctica por medio de las acciones voluntarias de los trabajadores para dar cumplimiento a los objetivos establecidos en la Declaración de Comportamientos Éticos.

Se propone entonces la creación de un grupo promotor de la Declaración de Comportamientos Éticos para fomentar y actualizar las conductas y realizar actividades que permitan una constante reflexión sobre los valores y las convicciones que orientan el camino hacia la ética.

Referencias

Calvo, Patrici. (2014), *Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos*.

Tópicos. [En línea]. Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-66492014000200008

Medellin, Cámara de Comercio. 2018. La Responsabilidad Social Empresarial -RSE- y su aporte a la competitividad empresarial. [En línea]. Recuperado de

<http://herramientas.camaramedellin.com.co/Inicio/Buenaspracticasesempresariales/BibliotecaGerenciaEstrategica/ResponsabilidadSocialEmpresarial.aspx>

Camps, Victoria. (2011). *El gobierno de las emociones*. Herder Editorial, Barcelona. [En línea].

Recuperado de <https://libroayudate.files.wordpress.com/2015/07/victoria-camps-el-gobierno-de-las-emociones.pdf>

Conde, Benjamin. (2017). Escuchar: la habilidad de los grandes líderes. [En línea]. Recuperado

de: <https://aiesec.org.mx/escuchar-la-habilidad-los-grandes-lideres/>

Esquivel Estrada, Noé Héctor, (2017). Ética cívica: Una alternativa más para la educación.

Tiempo de Educar [en línea]. Recuperado de:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31171303>

Gómez Nieto, Bergoña. y Martínez Domínguez, Rocio. (2015). Los valores éticos en la responsabilidad social corporativa. *Anagramas*, Vol. 14. (28): 33-50. [En línea]. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/angr/v14n28/v14n28a02.pdf>

Hoffman, Michael. (2017). Los cinco dilemas de ética empresarial. [En línea]. Recuperado de <https://www.dinero.com/caratula/edicion-impres/recuadro/los-cinco-dilemas-etica-empresarial/52481>

Isagen. (2016). Declaración de Comportamientos Éticos. [En línea]. Recuperado de <https://www.isagen.com.co/SitioWeb/delegate/documentos/proveedores/normatividad/declaracion-comportamientos-eticos.pdf>

Jaillier C, Catherine. (2012). La ética y la responsabilidad social en los negocios. *Publicidad*, Vol. 0 (0): 13-23. [En línea]. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwi0c_LloHfAhXNwVkJHcSTBO0QFjABegQICRAC&url=https%3A%2F%2Frevistas.upb.edu.co%2Findex.php%2Fpublicidad%2Farticle%2Fdownload%2F1458%2F1424&usg=AOvVaw0XKoYDOsLTRvpb5tX4YqYA

Jané Roca, Pep. (2017). La evaluación de la productividad del empleado público: El caso de la Administración de la Generalidad de Cataluña. [En línea]. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&>

[ved=2ahUKEwjvie_dmIHfAhXJT98KHdNAD_wQFjAAegQIBBAC&url=https%3A%2F%2Fwww.tdx.cat%2Fbitstream%2Fhandle%2F10803%2F457563%2FPJR_TESIS.pdf%3Fsequence%3D1&usg=AOvVaw1uZsB7guzj5zT6YpN7gFCT](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/457563/FPJR_TESIS.pdf?sequence=3D1&usg=AOvVaw1uZsB7guzj5zT6YpN7gFCT)

Líderes Ciudadanos en Pro de la Cultura de la Legalidad. (2017). Cultura de la legalidad en las empresas, [En línea]. Recuperado de

<https://www.lideresciudadanos.org.mx/files/investigaciones/empresas/2010/1er%20estudio%20Cultura%20de%20la%20legalidad%20en%20las%20empresas%202010.pdf>

Mateus,Rafael. (2018). La ética en la Responsabilidad Empresarial. [En línea]. Recuperado de

<https://www.dinero.com/opinion/opinion-on-line/articulo/la-etica-responsabilidad-empresarial/61839>

Mihi Ramírez, Antonio, Barbosa Ramírez, David y Merchan Hencker, Ray. (2018). Retos de la ética corporativa para las empresas de Colombia. [En línea]. Recuperado de

<http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v16n2/v16n2a09.pdf>

Pacto Global. (2018). Los 10 Principios del Pacto Global. Recuperado de

<https://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

Sosa Cabrera, Silvia. Verano Tacoronte, Domingo. y Medina Brito, Maria del Pino. (2017). La participación de los trabajadores. [En línea]. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234969>