

**“ORGANIZACIONES CON EXCELENCIA”: DE CARA A CARA CON LA
ÉTICA.... DE LA PRÁCTICA A LA REALIDAD.**

Ensayo

PRESENTADO POR:

JAQUELYNY MONROY SALAZAR

D0103566

TUTOR

LUIS. E CORREA. B



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIPLOMADO EN ALTA GERENCIA

Bogotá, D.C.

2015

***“ORGANIZACIONES CON EXCELENCIA”: DE CARA A CARA CON LA ÉTICA....
DE LA PRÁCTICA A LA REALIDAD.”***

Introducción.

La esencia de este ensayo pretende destacar la importancia que se merece hablar de la ética organizacional como modelo para la excelencia y el impacto de la actitud gerencial para influir en el clima y la imagen empresarial.

El objeto material de estudio de la ética son los actos humanos y su objeto formal son la bondad o maldad de dichos actos, por tal razón el presente ensayo busca aproximarnos a la realidad de la actualidad de un mundo globalizado y cambiante que debe asumir un papel responsable y comprometido con valores éticos individuales y empresariales que van de la mano y que al desarrollarlos correctamente el resultado puede ser satisfactorio no solo para la organización si no para la economía de un país.

La creatividad e innovación hacen parte de la oportunidad de las empresas, pero son los valores, políticas y códigos en el marco de la ética las bases para arrancar en la misión y visión de la organización que queremos, al afianzar estos principios éticos como pilar en la construcción de las empresas con éxito debemos de inmediato reconocer la ventajas y beneficios y que al aplicarlas en los procesos internos con cada individuo lograremos mejores resultados.

Es por esto que en la actualidad nos encontramos con empresas más descentralizadas y con empleados más autónomos, líderes y con poder de decisión; al encaminar todas estas cualidades de los colaboradores podremos

desarrollar un clima laboral lleno de oportunidades con propósitos de cambio que se demuestren también en la imagen de las organizaciones.

Adicionalmente, si el aporte de una actitud gerencial efectiva se logra combinar, se genera al interior de la organización un clima de confianza pues si vemos al líder con una actitud coherente con los principios de la organización y ejemplares procesos de resolución de conflictos, delegación de tareas y directrices que le permitan ser un modelo a seguir dentro y fuera de la organización.

El clima de confianza beneficia el rendimiento y la satisfacción en ambientes laborales, en los grupos va a generar un ambiente colectivo de apoyo y fortalecimiento correspondiendo de manera positiva a las expectativas, metas y objetivos que se le plantearon, de ahí que el líder debe tener una actitud coherente con la ética de la organización para que haya una ventaja frente a los diversos riesgos e inconvenientes que se puedan presentar en el desarrollo de los procesos de la empresa.

Si en las organizaciones los colaboradores sienten que son valorados, que hay libertad de expresión, respeto, igualdad, solidaridad y dialogo el cambio en los patrones de conducta deben ser positivos para él y por ende para la organización, pero lo que se busca es que el impacto sea en la sociedad también.

De cara a cara con la ética nos involucra a tener un sentido de pertenencia real por los valores que las organizaciones de excelencia pretenden influenciar de manera positiva en sus colaboradores para que después de expuestos sean llevados a la realidad, encontrando en el camino un método flexible para buscar un continuo mejoramiento en todos los aspectos que haya necesidad de hacerlos.

Finalmente, la necesidad de evolucionar y dejar huella permite que lo que busquen las organizaciones en las experiencias con sus colaboradores, clientes, proveedores, es dejar un recuerdo de satisfacción para que puedan ser reconocidos positivamente. Si cualquiera de las personas involucradas en los procesos tanto en el interior como en el exterior de la organización se siente

complacido y respetado seguramente seguirá fiel y tendrá confianza en la empresa.

Pregunta problema.

Dicho lo anterior y al ver las necesidades de la sociedad actual se ha planteado la siguiente pregunta, en torno a la temática.

¿Cómo influye una actitud gerencial fundamentada en la ética para ser la clave que lleva al éxito?

Objetivo General.

Identificar y analizar los procesos éticos como ventaja competitiva en el clima y la imagen en la empresa para lograr una organización con excelencia.

Cuerpo del Ensayo

Es importante tener claras las definiciones de ética: La palabra ética proviene del griego *ethos*, que significa costumbre. La definición nominativa de la ética por tanto sería ciencia de las costumbres. Como anteriormente se mencionó la ética busca estudiar la bondad o la maldad en los actos humanos

Con esta expresión tenemos que la ética posee dos dimensiones, una de carácter científico y otra de carácter racional (Rodríguez, C. 2008). Elementalmente el carácter científico queda cimentado en que la ética es una ciencia y para entrar en la comprensión de la ética como ciencia habría primero que definir en qué consiste la ciencia. Entonces, para acercarnos a la ética como ciencia, tendríamos que decir que la ciencia es un *esquema formal de organización*, porque establece un modelo de la realidad y nos puede decir cómo se va a comportar dicha realidad; o sea que la ciencia puede predecir el comportamiento de un objeto debido a que proporciona el modelo bajo el cual actúa, así pues la ciencia no nos "indica" cómo se comporta un objeto sino como "debe" actuar un objeto.

Para concluir, el carácter científico de la ética queda fundamentado en virtud de que esta disciplina presenta un *esquema formal de organización* también llamado *paradigma* de lo que es una conducta valiosa que las personas deben realizar. (Dueñas F., 2010).

Ahora bien, en lo que respecta a la ética como ciencia *racional*, Dueñas F. (2010) expresa que este carácter se fundamenta en el uso de modelos éticos a través de la razón. Esta razón nos otorga causas, razones y el porqué de la conducta realizada. Es decir que a la ética le corresponde argumentar las razones por las cuales ciertas conductas son buenas y por lo tanto dignas de realizarse y también argüir en contra de comportamientos malos como el asesinar, la mentira o el robo.

De otro lado, en lo que compete directamente a la ética profesional en un sentido amplio de la expresión envuelve a los trabajadores que ostentan títulos universitarios y también aquellos que ejercen algún tipo de oficios cuya labor es constante y remunerada.

En la actualidad las personas que trabajan o que pretender trabajar lo que buscan es satisfacer necesidades de diferentes índoles, pero es el trabajo de las personas un marco de referencia que influye social y psicológicamente en nuestras vidas, un hecho inevitable de las experiencias que encontremos día a día en nuestras labores diarias nos enfoca a ser mejores personas ya que según sea el caso el trabajo nos libera de pobrezas y penurias intelectuales y físicas (verbi gratia).

Por tanto el trabajo nos demanda a la vez un esfuerzo mayor, pues si pretendemos tener un excelente salario, debemos educarnos y dedicarnos mejor con lo que hacemos pero esto nos quita un poco la libertad; hoy por hoy entre más ocupados estemos las responsabilidades son mayores y el beneficio económico es bien representado para algunos casos, pero esto no es lo que se pretende porque, si por un lado la recompensa económica existe por ser un colaborador con un perfil idóneo pero con la disponibilidad total para la empresa para la que trabaja, por otro lado, a su familia, en el caso que la tuviera, no le estaría brindando la calidad de tiempo necesaria.

Entonces iría en contravía con lo que pretendo mostrar en este ensayo, lo ideal para muchos es tener un remuneración salarial lo suficientemente buena para satisfacer todas sus necesidades y las de su familia, pero el ideal es que no se pierda la esencia de la libertad, ¿para que trabaja tanto si no puede disfrutar lo que se gana?, esa podría ser una pregunta sin validez pero es la verdad para muchos.

La idea es que todas las personas que trabajen o que pretendan hacerlo reflexionen sobre lo positivo que tiene su trabajo, pero que así mismo no se limiten en disfrutar lo que tienen y para lo que trabajan. Cuando priorizamos el sentido de las cosas trabajamos con conciencia, entusiasmo y organización, podemos ser capaces de realizar bien las tareas demandadas sin que esto llegue a ocuparnos por completo, no queremos colaboradores frustrados, desdichados, incompletos ni mucho menos fracasados.

Para esto es necesario el compromiso de todos los líderes en el desarrollo de generar y estimular eventos de innovación, confianza respeto, dialogo y desarrollo personal y profesional en sus equipos de trabajo. Contar con trabajadores emprendedores permite a las organizaciones ser más prácticas y eficaces en todos los aspectos, pues si los empleados se sienten a gusto en el desarrollo de sus actividades, eso mismo pueden transmitir a sus clientes.

Según la página web www.liderazgo.com, se podría definir como la fuerza positiva de la interdependencia humana como un nivel superior a la independencia y se compone de varios elementos entre ellos la responsabilidad personal, el sentido de pertenencia e identidad y de una autonomía fruto de saber hacer las cosas bien. Para la generación de climas de confianza dentro de una organización hay que partir de unos supuestos que serían:

- La confianza no se impone: se gana, se consigue y se fomenta.
- Hay que dar confianza para obtenerla de vuelta.
- Las relaciones de confianza en una empresa otorgan climas de trabajo satisfactorios tanto para directivos como para empleados.
- Como pasa con la libertad responsable, es mejor dar confianza que pedirla.

La ética empresarial es la ética de las organizaciones y por ello ha de adquirir un nivel de formalidad innecesario en la ética individual. Tanto los fundamentos como los valores, normas o principios que una ética empresarial pudiera proponer estarán dirigidos a la organización y en consecuencia han de adoptar la forma que tenga sentido y que sea eficaz en términos organizativos. (Lozano, 2001)

La ética organizacional en nuestra sociedad exige una normatividad para que se aplique al interior de cada una de ellas, lo malo es que en muchas no se aplica de la manera correcta, en otras solo se toma como un requisito más para cumplir y otras tantas buscan impactar positivamente a sus clientes internos y externos.

De otra parte la ética Individual requiere a la conciencia o a la razón de cada persona, la ética de las organizaciones ha de apelar al equivalente organizativo, que son los procesos que establecen las decisiones y conductas de las organizaciones.

CODIGOS DE ETICA EMPRESARIALES

Se pueden encontrar diferentes definiciones de lo que en la actualidad embarcan los códigos normas o políticas empresariales uno de ellos es: Los códigos de ética pueden entenderse como manuales procedimentales de conductas adecuadas, que rigen las conductas morales en materia profesional y organizacional y que se han aplicado desde tiempos milenarios por ejemplo, en el caso de la ética médica con el juramento hipocrático (Benítez, M.; Flores, M.; Vásquez, A., 2010).

En otros casos reglamentados y aplicados más recientemente pero que cada día cobran más valor en virtud de los intereses que representan, el caso de

los códigos de ética periodísticos o de las ciencias económicas cuyos directos afectados serían las audiencias y los consumidores, respectivamente (López, L. y González, L., 1990).

El código de ética es un conjunto de normas que ordenan e imprimen sentido a los valores y principios de conducta, que sirven de fundamento a su actuación en todo tipo de actividad y entorno. Es un documento formal donde se contienen valores básicos y reglas éticas de una profesión.

Los códigos de ética profesionales fortalecen una cultura ética y de servicio, permiten un dialogo reflexivo y solidario entre los miembros de una organización, ayudan a priorizar principios y valores que se dirijan a la humanización de los recursos existentes, influyen en la planificación y gestión de operaciones y en los procesos de mejoramiento institucional, conservando el marco legal que la rige y sirven para que la función de los servidores se manejen por las normas de derecho a través de sus acciones. (Roble, I., 2012).

Al implementar reglas a la vez se proponen sanciones que establezcan respeto por estos reglamentos, como consecuencia a la falta sobre ellos. La idea es que no se permitan infracciones pues ante el desacato de las normas se ponen en riesgo la misión y la visión de toda la organización, no solo afecta al infractor, al clima laboral de los involucrados, sino también a toda la organización; es decir, a la imagen institucional.

Los principios por los que uno vive crean el mundo en que uno vive y cuando cambiamos estos principios también cambiamos el mundo en que vivimos. (Blaine, 2000)

FINALIDAD DE LOS CODIGOS O MANUALES

Definitivamente los códigos se crearon como herramienta clave en las organizaciones para que cumplan un papel de suma importancia, como lo mencione anteriormente no solo debe tomarse como un requisito más, estos códigos es la esencia de lo que encierra el propósito de las empresas y su entorno y lo que se pretende demostrar a los clientes y proveedores.

El código debe guiar la conducta de los colaboradores en un solo sentido, el de pertenencia por el lugar de trabajo en el que se encuentran y así mismo apersonarse de las situaciones tanto positivas como negativas encontrando en los códigos una herramienta de solución sin dejar de lado la innovación y autonomía que cada uno le pueda aportar como ventaja a la empresa. Podemos destacar algunas características esenciales de los códigos como:

1. Regular la conducta por las normas incluidos en este, así como las legales y normas morales.
2. Constituir criterios para prevenir situaciones conflictivas, como la corrupción y el fraude.
3. Afianzar un mensaje de institucionalidad.
4. Encaminar las conductas de todos los miembros de la organización de manera positiva manteniendo una excelente imagen y reputación empresarial.
5. Establecer un compromiso ante la sociedad como la Honestidad, la Responsabilidad y el respeto.
6. Promover el dialogo y la resolución de problemas de una manera justa y objetiva.
7. Establecer pautas de comportamientos que mantengan un clima laboral favorable en medio de la igualdad, el respeto, el dialogo, el reconocimiento, entre otros.
8. Protección del medio ambiente y su entorno.

9. Uso debido de los recursos de la empresa.
10. Protección de la información.

LOS CODIGOS ETICOS APLICADOS EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

En Colombia el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en acuerdo 003 del 9 de julio de 1987, dicta el código de ética profesional para los administradores de empresas en el que estos se ven obligados a ejercer la profesión y las actividades que de ella se desprendan con dignidad, decoro e integridad, manteniendo los principios éticos por encima de los intereses personales y los de su empresa, la norma lo expresa de esta forma: “aplicará en forma leal, recta y digna las filosofías, teorías, técnicas, y principios administrativos objeto de su profesión, realizando su actividad profesional con la mayor diligencia, veracidad, buena fe y sentido de la responsabilidad, respetando en forma estricta y recta su juramento de graduación”. (Tomado del Código de Ética, Consejo Profesional de Administración de Empresas)

BENEFICIOS Y VENTAJA COMPETITIVA DEL CODIGO ETICO EN LAS EMPRESAS

Teniendo en cuenta que existen códigos éticos que se pueden aplicar para diferentes profesiones lo que busca las empresas es buscar beneficios y ventajas con respecto a la competencia.

Fundar un éxito empresarial cimentado en un incremento de la productividad, un continuo mejoramiento del clima de confianza y una percepción positiva acerca de la organización de parte de todos los grupos de interés.

Se dice que el éxito se construye con objetivos estratégicos y con una cultura organizacional efectiva que acoja los valores de la empresa, su clima corporativo y su estilo de gerencia. "el éxito no suele ser producto de un análisis riguroso sino de un estado mental muy particular que se caracteriza por procesos de pensamientos creativos e intuitivos más que racionales". Gómez, Leal, Vivas y Márquez (1998).

De acuerdo con el anterior lo que se pretende demostrar es que si tomamos lo aprendido cuando nos capacitan en las organizaciones con respecto a los códigos éticos y si llevamos a la práctica lo aprendido, podemos estar de "Cara a Cara" con la realidad que nos emerge. Si notamos que lo que toma relevancia es el cambio en el estado mental, dejar los pensamientos negativos, de juicio y derrotistas, podemos transformar no solo el entorno laboral sino todo lo que nos rodea, por eso mi insistencia en que debemos propiciar la ética como un cambio beneficioso para la sociedad.

En la actualidad, cuando existen más organizaciones que disputan por la honestidad y transparencia además de contar con el internet como herramienta de democratización y movilización social, las empresas tienen como uno de sus cimientos la ética corporativa. "Sin valores sólidos estamos coqueteando con el desastre. Con valores sólidos, podemos enfrentar a los mercados internacionales." (Rinnov, 2000).

Entonces deducimos que si le damos buen uso a las herramientas con las que contamos y, sobre todo, con las que el mundo globalizado en el que vivimos nos ofrece debemos es sacar el máximo provecho, efectivamente aplicándolo a conductas coherentes que revelen ante la sociedad los valores organizacionales basados en excelentes comportamientos para ser modelo de empresa a seguir.

Cabe resaltar que uno de los objetivos por los que se crea una empresa es por las ganancias, por el desarrollo financiero y productivo, pero si cambiamos de mentalidad y hacemos nuestro aporte como nuevos emprendedores administrativos enfocando a la organización a estándares de comportamientos de liderazgo fundamentados por reglas de valores que ayuden al continuo mejoramiento, le estaremos dando un valor agregado a lo que por años a estado en las organizaciones y no lo hemos utilizado a nuestro favor.

Según el artículo: “ El liderazgo como factor del éxito gerencial’ (José M Vecino 2010), refiere e incumbe aspectos importantes del liderazgo con el éxito empresarial, opinando que los líderes, en gran parte de las organizaciones, desarrollan día a día a través de sus experiencias, nuevas competencias que les ayudan a crecer de manera profesional y personal, ya que integran las rutinas de gestión como un elemento primordial en la asimilación de las principales habilidades que les permite exteriorizar los comportamientos claves que llevan al éxito a la organización, mediante la acción adecuada y requerida frente a las diversas situaciones, tanto internas como externas, con las cuales se reta la capacidad gerencial de quienes ocupan un cargo de dirección en la empresa.

Continuando con Vecino (2010), él le da la importancia al líder o gerente como la persona impartidora de normas, pero que a la vez sean propiciadores de innovación y emprendimiento desarrollando habilidades en los colaboradores que le permitan acondicionar perfiles idóneos para los cargos de la empresa.

Vecino (2010) además destaca que algunos maestros en la materia gerencial, entre ellos Marcus Buckingham, desarrollan un modelo donde separan claramente el liderazgo de la gerencia, en el sentido de que cada uno de ellos tiene una función y responsabilidad diferente en la organización y de esta manera permiten elaborar una reflexión que se aproxima a la urgencia de reconocer que la función pragmática de uno y otro es diferente, es decir, que no todo gerente es líder ni todo líder es gerente y que por tanto existen dos orillas diferentes desde

donde la praxis organizacional identifica y separa claramente la contribución del líder y del gerente en la gestión organizacional (Vecino, J., 2010).

La confianza, el trabajo en equipo, la objetividad e imparcialidad, la asertividad para la resolución de conflictos son cualidades que debe desarrollar un buen líder, pero es responsabilidad de la organización estar pendiente de continuas capacitaciones y formaciones idóneas para los líderes de la organización. El monitoreo puede detectar un riesgo inminente más aún si lo que se pretende es reconocer las habilidades de cada uno pero enfocarlo en un mejor perfil profesional y de paso un crecimiento personal para los colaboradores.

No es tan sencillo buscar la excelencia, si la empresa no cuenta con líderes íntegros, capaces, comprometidos y motivados a llevar con éxito a sus equipos de trabajo al logro de objetivos. Un jefe que tenga la capacidad de reconocerse como un ser humano más ante los colaboradores como negociador y flexible ante situaciones de desarrollo y crecimiento sin perder la esencia de dirigente, además de ganarse la confianza por méritos, le aporta una combinación de credibilidad y capacidad.

Concluyendo lo anterior en gran manera el líder es un elemento significativo para transmitir lo que se busca al llevar de la mejor manera las políticas éticas de las empresas.

GERENTES ETICOS

En la actualidad nos encontramos con diferentes hechos lamentables de altos dirigentes de instituciones públicas y privadas que a mi punto de vista se les olvido por completo esta clase vista en sus carreras, la ética. Los absurdos y desbordantes sobornos a la nación y a las entidades para las que trabajan nos ponen a pensar si puede más la ambición que los valores enseñados en la casa y

en las instituciones educativas. Pero más allá de eso también hay personas que no están dispuestas a manchar su nombre y reputación empresarial por sobornos y actos deshonestos que puedan incluso dañar la humanidad de otro.

Mahatma Gandhi, quien puso de rodillas al Imperio Británico con el peso de sus ideas y no con el peso de su espada, decía que hay siete cosas que nos pueden destruir, a saber, *Riqueza sin trabajo, Placer sin Conciencia, Conocimiento sin Carácter, Comercio sin Moralidad, Negocios sin Ética, Ciencia sin Humanidad, Religión sin Sacrificio, Política sin Principios*. Como podrá notar el lector, todas estas cosas están relacionadas con valores sociales actualmente aceptados como “normales”. Pero hay que aclarar que por ser valores sociales en ningún modo quiere decir que están basados en principios.

Un principio es una ley natural, universal, autoevidente y siempre efectiva, Covey (1995). En contraste, un valor social es aquella práctica o creencia a la que un grupo dominante de la sociedad le atribuye importancia o preminencia, haciéndolo un modelo para la mayoría. Como la ética está basada en principios y no en valores sociales, el antídoto para estos “Pecados Capitales” es hacer evidente el compromiso con actitudes basadas en principios y leyes naturales, y no en valores sociales.

De acuerdo con el autor han pasado ya 20 años de su publicación y la gente sigue igual o peor de corrupta, por un lado los ambiciosos de cuello blanco que acumulan riquezas y son exonerados de culpas quizá, no sé si pagan también sobornos para evitar ser condenados por sus actos y de otra parte los miles de ciudadanos que buscan beneficios del gobierno y de entidades privadas para recibir subsidios y no trabajar, quitándole tal vez la oportunidad a los que de verdad la necesitan.

Tomado del artículo del diario el Tiempo (2013) denota lo siguiente: aunque el Estado Colombiano ya cuenta con buenas herramientas para luchar contra la corrupción, como el Estatuto Anticorrupción, no se percibe que estas medidas sean efectivas. Estos avances normativos contrastan con los numerosos

escándalos de corrupción que muchas veces terminan impunes”, señala el comunicado que soporta el reporte.

“Mientras continuemos viendo que hay justicia dilatoria para los corruptos y que los niveles de sanción no son coherentes con el gran daño social y económico, la percepción de corrupción no va a disminuir”, aseguró Elisabeth Ungar, Directora Ejecutiva de Transparencia por Colombia.

“El sector privado tiene una inmensa responsabilidad en el problema de la corrupción. En temas como la financiación de campañas políticas, donde lamentablemente se encuentra la génesis de la corrupción, los empresarios tienen que comenzar a ser más transparentes, contar a quiénes financian y bajo qué condiciones”. Dijo Ungar.

Sin embargo existen también unos efectos sobre el estado financiero de las organizaciones producto del manejo de una ética sólida de parte de las mismas. Según Fernández, K. (2011), esto se produce porque:

1. Existen unos valores compartidos en un código ética.
2. La congruencia conduce a lo predecible es decir, a la planificación.
3. Lo predecible es esencial para el manejo de la crisis.
4. Las compañías valen lo que vale su personal.
5. A los consumidores les importan los valores y lo que la empresa refleja en aspectos como la Responsabilidad Social Empresarial.
6. A los accionistas también les importan los valores.
7. El liderazgo ético impide la reglamentación opresiva.

8. Las sociedades eficaces dependen de los valores en común.

DIFICULTADES ETICAS QUE ATRAVIESAN LOS LIDERES

En este punto lo que se resaltar es que la conducta y la actitud gerencial debe ser vista como una estrategia planificada en el programa de ética empresarial, construyendo una empresa responsable, adoptando diseños aprobables consiente de la responsabilidad no solo organizacional sino de la social.

Sin embrago no todo puede ser tan preciso como se planea pero para mitigar los riesgos se debe contar con personal idóneo y continuamente revisar minuciosamente procesos en los que se pueda fallar.

LOS 5 PRINCIPIOS DE LA CONDUCTA GERENCIAL ETICA.

Propósito. Es verse a sí mismo como una persona confiable e Integra. Permitir que su sentido de conciencia sea su guía. No importa lo que pase, siempre es capaz de verse al espejo y sentirse bien respecto de sí mismo.

Orgullo. En el buen sentido de la palabra, sentirse bien respecto de sí mismo. No necesitar la aceptación de otros para sentir que está haciendo lo correcto. Desarrollar una adecuada auto-estima y no dejar que la opinión popular influya en su carácter.

Paciencia. Creer que las cosas irán eventualmente bien. No esperar que las cosas sucedan ahora mismo. Ir a su propio paso, no al de los demás.

Persistencia. Mantener su propósito, el fin en mente, sin importar la conveniencia circunstancial. El comportamiento es consistente con las intenciones. No someterse, pero tampoco rendirse.

Perspectiva. Reflexionar sobre los valores y principios personales y organizacionales. Mantener el enfoque y escuchar la brújula interna para ver el futuro de manera más clara.

Parecería una labor imposible tener el 100% de los colaboradores íntegros y con valores intachables que le aporten a la organización fundamentos y criterios sólidos de lo que se espera con la ética, sin embargo la ética traducido a valores empiezan desde casa, en el colegio y en las universidades, finalmente se pondrían en práctica en las organizaciones a las que cada uno pertenezca.

Pero no es así de sencillo por que la corrupción y los malos hábitos de conducta no miden condición social, no se puede distinguir que las personas más preparadas y cultas sean las menos deshonestas o que las clases más bajas sean las que propician los casos de maldad en su moral y en sus actos.

El desafío y reto es que, independientemente de la educación y del estrato social de los individuos, las organizaciones cuenten con las herramientas específicas y sobre todo que exista claridad en los procesos para disminuir el riesgo y así evitar el fracaso.

Es de saberse que en Colombia existen empresas conectoras y partícipes de buenas prácticas, que aplican códigos éticos y con directivos capaces de adoptar estas guías en beneficio de toda la comunidad y de todas las partes interesadas.

En Cali por ejemplo, hace algunos años se firmó un pacto entre cien empresas que se comprometieron a efectuar acciones alrededor de una cultura basada en prácticas que no promuevan la corrupción, tanto al interior de la empresa como en su relación con los organismos públicos y los usuarios. Entre las empresas que se convinieron al pacto están Tecnoquímicas, Harinera del Valle, la Cámara de Comercio de Cali y la fundación Riopaila.

Por eso la ética empresarial aplicada a cargos gerenciales debe considerarse en términos funcionales y no solos en términos de una moralidad elevada. De ahí la importancia de la actividad disciplinada, de la credibilidad sin necesidad de supervisión y del compromiso con la eficiencia, aspectos estrechamente vinculados con la productividad económica pero también con códigos de ética empresariales ya que como sugiere Ana Hirsch (2003), la ética empresarial puede considerarse como uno de los activos productores que una economía y sociedad pueden tener.

Entonces son determinantes los actos de las empresas y sus colaboradores, pues estos repercuten de manera positiva o negativa en el entorno con la competencia.

Contrapuestas a sus responsabilidades, las organizaciones no pueden albergar "sentimientos" morales (culpabilidad, vergüenza, orgullo, sentido del deber) como les sucede a las personas que han tenido alguna educación moral. Las organizaciones han de responder a sus responsabilidades con decisiones colectivas. (Mora Vanegas, 2008)

El que una organización deba responsabilizarse de sus actos no es nuevo. En todos los países desarrollados hay legislación detallada, civil, penal, laboral,

administrativa, mercantil, que especifica que responsabilidades tienen las personas y las corporaciones. En los países desarrollados hay además sistemas judiciales suficientemente fiables que tratan de imponer las responsabilidades legales cuando es necesario. (Mora Vanegas, 2008).

Visiblemente una empresa no tiene por finalidad la ética, sino el beneficio, que recompensa el trabajo de mucha gente en común, pero sin ética no hay empresa consolidada. Ésta en definitiva permite obtener beneficios, expulsando del mercado a los tramposos; y por lo tanto, sea en forma de reglas de buen gobierno como en códigos éticos, se necesita transparencia porque da seguridad al inversor, confianza al mercado y consolida los derechos de los trabajadores y de la sociedad en general.

A través de la construcción de una cultura empresarial ética se garantiza la transparencia y la equidad en las relaciones de las organizaciones. Todo lo anterior se orienta a la optimización de las condiciones de vida de las personas que trabajan en la organización y de los grupos de interés que interactúan con ella.

Conclusiones.

El principal objetivo de este ensayo es exponer las ideas claves para que si las empresas se proponen evaluar sus errores y fracasos con base en sus códigos éticos, pueden encontrar la respuesta precisa allí. La idea es que se le dé la importancia merecedora a esta herramienta.

Las empresas que poseen una cultura empresarial ética poseen rasgos que les confiere un sello distintivo con relación al resto de las organizaciones. Una de esas características es lograr involucrar a todos los miembros de la organización. De esta manera, estos contribuyen a lograr la excelencia empresarial traducida en la creatividad, innovación, redistribución de beneficios, políticas de formación permanente del personal; empresarios participativos y horizontales, desarrollo del sentido de pertenencia, entre otros aportes.

Las relaciones de confianza y credibilidad apuntan también al componente económico y a la facilidad o dificultad con las que pueden terminar las sesiones de negociación en los equipos de trabajo al logro de objetivos.

Para lograr el éxito empresarial se requiere que el gerente como líder que orienta al resto de su equipo de trabajo para lograr propósitos que vayan en beneficio de toda la organización, requiere un modelo a seguir capaz de reconocer los valores y esfuerzos de sus colaboradores, así mismo, se requiere motivarlos al cambio, la continua superación y a nuevos retos de autonomía y toma de decisiones.

Finalmente para poder llegar a tener empresas con excelencia hay que empezar a cambiar nuestra mentalidad como futuros líderes, debemos actuar con sensatez y honestidad, trabajar en equipo y seremos capaces de transformar nuestra vida y nuestra sociedad.

Referencias

Benítez, M. F., Flores, M.C., Vásquez, A.D. Los códigos de ética. Consultado el 26 de julio de 2012. Disponible en:

http://letrasuruguay.espaciolatino.com/aaa/flores_corbelle_maria_milagros/los_codigos_de_etica.htm

Diario El País (2010, octubre 5). Cien empresas del Valle firman pacto de ética empresarial. Consultado el 4 de agosto de 2012. Disponible en <http://www.elpais.com.co/elpais/economia/noticias/cien-empresas-del-valle-firman-pacto-etica-empresarial>

Dueñas, F. La ética (2010). Consultado el 25 de julio de 2012. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos6/etic/etic2.shtml>

Gómez, H.; Leal, C.; Vivas, L. y Márquez, P. (1998) Gerencia exitosa con sello Latinoamericano. Editorial Galac. Venezuela.

Hirsch Adler, Ana. Elementos significativos de la ética profesional. Reencuentro [en línea] 2003, (diciembre). Consultado el 25 de julio de 2012. Disponible <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=34003802>> ISSN 0188-168X

Lozano, J. M. (2001). *Ética y Organizaciones*. Mc Graw Hill.

López F., González L. (1990). *Ética, comunicación y códigos del periodismo*. Editorial El Búho. ISBN: 9589023487

Redacción Política. (2013) Corrupción en Colombia sigue siendo Alarmante, tomado del diario el tiempo consultado en <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13248516>

Rinnov, K. (2000). Ventajas de ser una Empresa Ética. *Agustiniana*, XLVII (143). Roble, I.G. (2012, mayo 26). Código de ética de las instituciones. Consultado el 27 de julio de 2012. Disponible en: isaacgudaluperoble.blogspot.com

Rodríguez, C. (2008, agosto 19). La ética como ciencia. Consultado el 15 de julio de 2012. Disponible en <http://archivo.abc.com.py/2008-02-19/articulos/393671/la-tica-como-ciencia>

Ministerio de Comercio Industria y Turismo (1987) Normatividad de la Administración de Empresas. Consejo Profesional de Administración de Empresas.
www.escuelaing.edu.co/.../3340_codigo_de_etica_administracion_de_empr

Mora Vanegas, C. (2008). Mercados y Ventajas Competitivas. *Entorno Empresaresa* (23)

Vecino, J. M. (2010, junio 9). El liderazgo como factor del éxito gerencial. Consultado el 1° de agosto de 2012. Disponible en:
<http://www.degerencia.com/articulo/el-liderazgo-como-factor-del-exito-gerencial>

Stephen R. Covey (1995) El Poder de la Gerencia Ética. Disponible en <http://www.amauta-international.com/PoderGerEt.htm>