CAPITULO 2

Cómo se manejan los individuos en las organizaciones según la ética y los procesos humanos de negocio

How individuals in organizations are managed according to ethics and human business processes

Navarrete-Zambrano, Cecilia Mercedes
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: cecilia.navarrete@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2953-3279

Boné-Andrade, Miguel Fabricio
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: miguel.bone@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-8635-1869

Parraga-Pether, Patricia Vanessa
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: patricia.paarraga@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6006-0003

Alcívar Vélez, Jefferson
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: jefferson.alcivar@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2589-2821

Resumen

Desde tiempos inmemoriales el comportamiento del ser humano se vuelve un misterio el cual varía dependiendo de la persona y el ambiente que le rodea, al avanzar con el ciclo de vida a medida eventualmente todas las personas tienen la necesidad de encontrar empleo para satisfacer las necesidades a través del pago que se otorga por los servicios prestado a la entidad. Dentro de las empresas todos los colaboradores tienen inmersa una responsabilidad con la sociedad y deben comportarse como entes responsables, ajustados a la ética, y al respeto por las personas y el medio ambiente. El objetivo de la investigación es analizar cómo se manejan los individuos dentro de las organizaciones según la ética y los procesos humanos que existen en cada negocio. Este manuscrito se basa en una metodología de revisión bibliográfica con enfoque descriptivo y analítico para brindar una interpretación a las características del

comportamiento de los individuos. Dentro de los resultados se aprecia que aún existen organizaciones las cuales ven a sus empleados como un recurso más, sin considerar sus necesidades como individuo, creando una falta de motivación en el personal al momento de realizar sus tareas, viéndose necesaria la intervención del departamento de recursos humanos para garantizar un trato justo. Con esto se concluye que la aplicación de la ética es necesaria para el éxito o fracaso de una entidad al representar las normas de conducta ideales para un óptimo ambiente organizacional que traerá consigo eficientes procesos.

Palabras clave

Ética, comportamiento, organizaciones, recursos humanos, empleados

Abstract

Since time immemorial the behavior of the human being becomes a mystery which varies depending on the person and the environment that surrounds him, as the life cycle progresses as eventually all people have the need to find employment to meet the needs through the payment that is given for the services provided to the entity. Within the companies, all collaborators have a responsibility towards society and must behave as responsible entities, in accordance with ethics and respect for people and the environment. The objective of the research is to analyze how individuals are managed within organizations according to the ethics and human processes that exist in each business. This manuscript is based on a literature review methodology with a descriptive and analytical approach to provide an interpretation of the characteristics of the behavior of individuals. The results show that there are still organizations that see their employees as just another resource, without considering their needs as individuals, creating a lack of motivation in the staff at the time of performing their tasks, making necessary the intervention of the human resources department to ensure fair treatment. With this we conclude that the application of ethics is necessary for the success or failure of an entity by representing the ideal standards of conduct for an optimal organizational environment that will bring about efficient processes.

Key words

Ethics, behavior, organizations, human resources, employees

Introducción

A medida que transcurre la vida, cada ser humano atraviesa distintas etapas hasta cumplir con el ciclo. Se crece y madura hasta llegar a un momento donde es necesario embarcarse dentro del mundo empresarial. Madero y Olivas mencionan (2016) que, si un sujeto consigue trabajo velozmente luego de haberse graduado, se ve de forma directa impactado positivamente en sus siguientes años de vida al sentir que sus capacidades son las suficientes para cualquier tipo de empleo.

Mientras se persigue mayor cantidad de experiencia, el ambiente de los colaboradores con quienes se relaciona trae ciertos efectos consigo como adaptar a tratar situaciones conflictivas en su entorno y la forma de expresar sus molestias cuando lo sientan necesario, influyendo de manera directa en sus relaciones interpersonales y por ende el comportamiento organizacional de la institución (Genesi et. al, 2011).

El comportamiento organizacional se puede definir como el estudio de las actitudes y la forma en la cual se desempeñan las distintas personas que conforman el personal de la respectiva entidad y la forma en la que sus acciones influyen para contribuir o disminuir la eficacia (Consuelo, 2018).

Según los autores (Navarrete et. al, 2019) el comportamiento humano en un ambiente laboral es difícil de predecir al originarse tanto por necesidades como aquellos valores de las personas. Con ello, no se puede determinar una fórmula que abarque la forma de trabajar con el resto de colaboradores en el área de trabajo, solo es posible ampliar el nivel de comprensión con los demás y utilizar las capacidades de cada uno para alcanzar una relación humana sana.

El clima organizacional lleva a cabo una gran predominación dentro de la cultura de las organizaciones al comprender un conjunto de creencias y valores que son distribuidos para una comprensión general de los trabajadores, esta desempeña un rol importante, pues las percepciones de las personas determinan sustancialmente los valores que componen la cultura de la organización (Rocafuerte, 2016).

Mediante la ética se aplica un estudio sobre la conducta del ser humano a fin de definir una forma de actuar dentro de la sociedad y en este caso, también dentro de la organización; el comportamiento humano va en conjunto a cuestiones

morales para tener una conducta correcta sin afectar a otros individuos (Cortina, 2013).

Según Cevallos (2022), en la actualidad la codicia, avaricia, los celos por obtener más y ser todo poderoso es el pan nuestro de cada día; los políticos, gobernantes y altos mandos de las diferentes instituciones u gobernaciones se jactan de la palabra "ética" para decir que están limpios moralmente y que no ocultan nada, pero todos sabemos que con el tiempo se demuestra que no es así. Los valores se están recuperando de a poco, pero si no se emplean maneras de hacer que esta palabra y su significado persistan y sean respetadas solo será parte de la historia y puede perderse.

Actualmente se menciona que la ética y la moral están de moda, pero no solo basta con decirla, también se debe realizar con actos para ser demostrada porque a lo largo de este pensamiento se entretejen imaginarios sobre su definición. Señala Cedeño (2020) el hombre en una organización es parte fundamental del ambiente que se percibe en la empresa, el hombre según los estudios dice que, a diferencia de los demás animales existentes, este posee raciocinio, lo cual aún queda mucho por demostrar, con la crueldad y falta de valores que existen en la actualidad no se puede discernir entre quien habla con la verdad y quien busca su beneficio.

La ética es la reflexión del propio modelo de vida, así como las acciones, comportamientos, y actos donde la razón tiene un papel importante en la toma de decisiones para comprender, justificar y argumentar, teniendo en cuenta no solo los derechos, lo individual, sino también los deberes con los demás dentro de las entidades.

Metodología

En la investigación se utiliza una metodología de revisión bibliográfica con enfoque descriptivo y analítico, es decir, los datos que se presentaran en el documento son de investigaciones obtenidas de internet cuyas fuentes serán verídicas y confiables, basada con datos de profesionales conocedores del comportamiento de los individuos en las diferentes organizaciones.

Descriptiva

Define Abreu (2012) a la investigación descriptiva como aquella basada en analiza las características de una población o fenómeno sin la necesidad de

entrar a conocer las relaciones entre ellas, en este caso, el comportamiento desempeñado por los individuos que integran las distintas organizaciones

Método de recolección de datos bibliográficos.

Se requieren datos bibliográficos certifican la relevancia e importancia de este tema, para así fundamentar y estructurar nuestra investigación con datos e información científica sobre los procesos humanos de negocios.

Método Analítico

Intenta analizar el comportamiento que tienen las personas cuando son sometidas a ciertos tipos de trabajos en un ambiente ya creado en las organizaciones, de tal manera que el individuo se pueda adaptar a su entorno laboral para realizar sus respectivas actividades de manera eficaz y más productiva (Carlessi, 2018).

Resultados

La investigación sobre la ética, así como la posición de la misma a través del hombre por su desenvolvimiento en las organizaciones y la manera en que se maneja, refleja como las costumbres, reglas y valores de la vida diaria se evidencian de formas distintas en el cumplimiento de sus funciones, así como también para la creación de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

A lo largo la historia de la humanidad han ocurrido constantes cambios, cada individuo se encuentra inmerso en una red que define su modo de pensar y la conciencia que posee que pueden ser también producto de su formación social, la misma que termina reproduciendo en descendencia desencadenando modelos de poder económico, social y político, no obstante, el mayor impacto proviene de los psicoafectivo donde se abarcan procesos relacionados a las emociones y aspectos afectivos, aunque no es muy reconocido por la sociedad tradicional.

Según Ungaretti et. al (2016) cada época refleja la influencia de las decisiones de sus predecesoras, cuyo pensamiento semiótico cultural fue heredado a través de la educación y la administración del poder, y esta última puede ejercer mucha presión sobre la moral y los negocios de la sociedad actual, que se reinventa en términos de economía, modelo político y familia.

Con base en los acontecimientos de diferentes períodos históricos, se evidencia fácilmente las percepciones de las personas en ese momento y sus identidades

dentro de la organización, por esta razón, las empresas deben promover e incentivar las actividades recreativas en los empleados mejorando así el ambiente de trabajo.

Durante el feudalismo del siglo XIII al XVI, período de transición del feudalismo al capitalismo, en países como Inglaterra, Francia y Alemania, las personas aún eran consideradas como esclavas sin ningún derecho, y de 1760 a 1860, el movimiento revolucionario la industria alcanzó su máxima prosperidad, gracias a la invención de nuevas energías, con la construcción de maquinaria, resultó ser un gran cambio tecnológico, que a su vez permitió cambiar la percepción del hombre, el hombre pasó de esclavo a trabajador (Sánchez, 2015).

Entonces simplemente se permite que la persona esté sujeta a un grado menor de servidumbre, que tiene derechos, pero en realidad es tratada como apéndices de la máquina y años después, con la ciencia del comportamiento avanzando, gracias a las contribuciones de Elton. Mayo, Max Weber, Abraham Maslow, etc y la aplicación de la psicología en las corporaciones se obtiene una nueva visión positiva de las personas como individuos y sus talentos en las organizaciones (Rocafuerte, 2016).

Las personas son el activo más importante de una empresa; esta frase es utilizada constantemente por los empleadores, y más aún cuando se necesitan trabajadores para realizar una tarea que la empresa requiere con urgencia. (Acevedo & Valenti, 2017).

Muchas organizaciones de nuestro entorno siguen viendo a sus colaboradores como un recurso adicional, independientemente de las condiciones personales y de lo que les genera estrés, lo que puede costarles económicamente si no saben cómo manejarlo mejor. Incluso, a pesar de los últimos sus derechos más básicos continúan siendo vulnerados.

En otras palabras, las personas constituyen el capital de conocimiento de la organización y crean recursos en sus actividades diarias; las entidades que han logrado el éxito lo han descubierto y tratan a sus miembros como socios más no únicamente como empleados comunes (Zapata, 2015).

Menciona Mariño (2014) que se debe indicar la concepción de recurso y su relación con la concepción de la persona como un recurso más, a esto menciona que el término "recurso" puede ser conceptualizado de forma tan amplia como todos los inputs del proceso productivo que están a disposición de una empresa,

lo cual permite considerar como tales no sólo a aquellos factores tangibles es decir se pueden ver y tocar, pero también a los de naturaleza invisible, considerando la posibilidad de controlarlos de forma estable, aunque no tengan claros derechos de propiedad sobre los mismos.

Para la política los recursos humanos tienen mucha relevancia al momento de alcanzar sus objetivos organizacionales, estos se pueden clasificar como factores que hacen más productivas y muy cooperativas, por esta razón son exitosas. Es por esto que es importante el gestar un departamento de recursos humanos el cual debe garantizar la disponibilidad del personal, mismo que debe ser capacitado, competente, actualizado y por último motivado para realizar el trabajo de manera más productiva, de esta manera el trabajador se presenta más comprometido con el futuro de la organización.

Se puede mostrar que los recursos humanos son más que factores y son los que hacen que las organizaciones sean más productivas, competitivas y como resultado aún más exitosas, como ya se mencionó anteriormente, dependiendo del trato e incentivación hacia los empleados y que conozcan ciertos valores como la ética les puede ayudar a generar grandes ganancias a la empresa en un periodo determinado y esta práctica se mantiene (Yépez, Cabascango, & Pillajo, 2019).

Por ello, las gestiones de los recursos humanos deben mostrar las funciones principales con los siguientes indicadores:

- Planificación, reclutamiento y selección de personal.
- Desarrollo de recursos humanos.
- Remuneración e incentivos.
- Seguridad e higiene.
- Relaciones con los empleados y relaciones laborales.
- Investigación de recursos humanos.

La elección de los individuos para laborar en las empresas es un trabajo muy arduo, se deben considerar varios parámetros de comportamiento de manera grupal o individual, el departamento de recursos humanos está encargado de verificar el ambiente laboral de los trabajadores desde el momento que ingresan a trabajar hasta la fecha de contrata, dependiendo del comportamiento del

sujeto se tomara medidas ya sean positivas o no, es decir, se procederá a seguir con el contrato o dar de baja, en caso de ser leve el problema podrá resolverse mediante la intervención de recursos humanos (Consuelo, 2018).

Los pasos que se mencionan anteriormente comprenden el proceso formal, para esto se debe considerar el ambiente externo al momento de contratar o en interno en caso de que el problema se presente con regularidad entre los trabajadores, recursos humanos debe implementar maneras eficaces de retomar el control de armonía de la empresa, si existe hostilidad o descontento de parte de los que conforman la empresa se debe brindar incentivos, reuniones de convivencia y charlas ocasionales.

Discusión

Con referencia a la ética y su conceptualización, al igual que los beneficios que conlleva la utilización de la ética y de esta manera la empresa tenga un mejor historial y características que generen confianza, la ética empresarial y el desempeño laboral en las organizaciones de alta tecnología son muy importantes, en la investigación el punto principal es la relación que existe entre la ética empresarial y el empeño laboral.

Así como obtener resultados mediante varias fuentes con datos confiables, la recolección de datos de algunas investigaciones muestra que algunas empresas conocen y toman provecho de la aplicación de la ética y los daños que podría causar si no se aplican.

Otras investigaciones afirman que si un empleado llega a aplicar la ética en sus labores esto no necesariamente se verá evidenciado en el progreso del desempeño laboral, también se concluyó que es necesario una reorientación de los esfuerzos. Esto se hace con la finalidad de proporcionar al empleado una mayor participación a los cursos de capacitación que se brindaran con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y el despeño (Cortina, 2013).

Según Yépez et. al (2019) la ética es el estudio de cómo las decisiones afectan a otras personas, en cuanto a los derechos, obligaciones y normas morales que las personas suelen tomar en las tomas de decisiones al igual que se debe analizar la naturaleza en cuanto a las relaciones humanas, la ética tiene como objetivo mejorar la vida humana, teniendo presente que las personas viven en sociedad por lo que se debe siempre tener presente el respeto hacia los demás.

La teoría organizacional y la práctica administrativa han sufrido cambios significativos en los últimos años. Al tenerse mayor información sobre los temas proporcionados por la ciencia del comportamiento y la gestión. Los intentos de explorar y formar este concepto a veces conducen a diferentes descubrimientos, sin embargo, ha surgido un enfoque que puede servir de base para lograr la convergencia, un enfoque sistemático que contribuye a la unificación de muchas áreas del conocimiento utilizado por las ciencias físicas, biológicas y sociales como marco de referencia para integrar la teoría organizacional contemporánea.

Conclusión

La organización que no aplica la ética en el desempeño de sus actividades está destinada a fracasar debido a la falta de confianza que crean sus acciones ante los consumidores haciéndoles dudar de consumir los bienes o servicios que brinda. Para no caer en este error, se debe priorizar el campo de actitudes y valores, para evaluarlos diariamente entre los colaboradores internos mediante actividades, objetos o situaciones.

Otro de los principales problemas en las empresas y que generan grandes pérdidas, es el no poder distinguir los conceptos de ética y la moral, mientras los valores se pueden consultar desde distintas ciencias del comportamiento como: sociología, psicología, ética e incluso la ley. Al ser analizados desde una perspectiva antropológica, los valores representan las normas de conducta ideales que se dan en el ambiente organizacional.

Los individuos que integran las organizaciones representan una personalidad distinta la cual demuestra la causa, emociones, valores, intereses, relaciones, capacidad, entorno social, cultural y familiar; todos estos factor ciertamente influyen en la forma que desempeñan el trabajo y el éxito o fracaso de la organización, incluso en muchos atributos de personalidad se conserva un potencial especial para predecir formas del comportamiento como: orientación para la implementación, autoritarismo, maquiavelismo, autoestima, autocontrol, capacidad de aceptar riesgos, etc.

Referencias bibliográficas

Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience, 7*(2), 187-197.

Acevedo, C., & Valenti, G. (2017). Exclusión social en Ecuador. Buen vivir y modernización capitalista. *Polis. Revista Latinoamericana, 16*(46), 151-174.

Carlessi, H. (2018). *Manual de término en investigación científica, tecnología y humanística.* Lima: Bussiness Support Aneth.

Casanova-Villalba, César, Herrera-Sánchez, Maybelline, Rivadeneira-Moreira, Julio, Ramos-Secaira, Francisco, & Bueno-Moyano,, Franklin. (2022). Modelo Kaizen en el sector público. In Modelo Kaizen en el Sector Público (p. 107). Editorial Grupo AEA. https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.8

Cedeño, M. (2020). La ética como elemento diferenciador en la marca personal. *Revista San Gregorio*(39), 191-202.

Cevallos, M. (2022). La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5*(6), 15039-58. doi:10.37811/cl_rcm.v5i6.1454

Consuelo, C. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *La Habana, 39*(1), 92-100.

Cortina, A. (2013). *¿Para qué sirve realmente la ética?* Madrid: Editorial Paidós.

Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium, 6*(18), 102-128. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/782/78218453007.pdf

Madero, S., & Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios generales, 32*(138), 51-59. Obtenido de 10.1016/j.estger.2015.12.001

Mariño, A. (2014). Las relaciones de poder y la comunicación en las organizaciones: una fuente de cambio. *AD-minister*(24), 119-141. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/3223/322331212007.pdf

Navarrete, G., Bermúdez, M., & Zamora, M. (2019). La disciplina del comportamiento organizacional: Estrategia para instituciones universitarias. *Revista Cognosis, IV*(2), 55-70.

Rocafuerte, H. (2016). El comportamiento organizacional y su influencia en la calidad y productividad de la organización. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*(34), 1-34.

Sánchez, V. (2015). LA REDEFINICIÓN DEL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA SOCIEDAD. *Barataria*(20), 129-145. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf

Ungaretti, J., Muller, M., & Etchezahar, E. (2016). El estudio psicológico del prejuicio: Aportes del autoritarismo y la dominancia social. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc., 12*(1), . 75-86.

Yépez, E., Cabascango, K., & Pillajo, A. (2019). Dilemas éticos en la toma de decisiones en las organizaciones educativas: paradigmas gerenciales. *Revista Cognosis, 4*(2), 147-156. doi:10.33936/cognosis.v4i2.1734

Zapata, G. (2015). El entorno de la organización: un estudio de sus tipologías y su vinculación con la percepción directiva y el diseño organizativo. *Ciencia y Sociedad, 40*(4), 785-822.