

La Ética como Elemento Base de Valores en la Estructura Estratégica Organizativa para la Toma de Decisiones¹

FRANCISCO LÚCIO PINTO DE LIMA

*Estudiante de Doctorado en Ciencias Empresariales y Sociales
Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)
Buenos Aires, Argentina*

MARCELLO PIRES FONSECA

*Estudiante de Doctorado en Ciencias Empresariales y Sociales
Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)
Buenos Aires, Argentina*

Dra. SOLANGE PEREIRA DO NASCIMENTO

*Universidad Del Estado de Amazonas (UEA)
Centro de Estudios Superior de São Gabriel da Cachoeira, Amazonas, Brasil*

Resumen

El trabajo aquí propuesto tiene el desafío de analizar la influencia de los principios éticos, a través de los valores organizacionales, en la toma de decisiones, en el ámbito empresarial. Para lograr este objetivo, recurrimos a la literatura y entendimiento de estudiosos de las ciencias sociales de la administración, quienes utilizaron en sus estudios los conocimientos disponibles en la construcción de obras que permean el método científico y sirven de base para la continuidad de experiencias y experiencias. composiciones textuales Sobre el tema. Entre estos métodos bibliográficos, se utilizaron libros, artículos, disertaciones, tesis y otros, a través de canales físicos y electrónicos, que enriquecieron, estructuraron y dieron sentido a la construcción aquí presentada. A través de este contenido, buscamos demostrar la importancia de los elementos que forman la estructura estratégica completa de una organización, diseñada de manera técnica, por un profesional de la Administración, para la búsqueda de una toma de decisiones asertiva, lo que justifica el interés por el tema. Finalmente, demuestra la importancia del proceso de toma de decisiones y su influencia en las personas, la sociedad y la organización.

Palabras Clave: Ética; estructura; valores; organización, toma de decisiones.

Abstract

The work proposed here has the challenge of analyzing the influence of ethical principles, through organizational values, in decision making, in the corporate environment. To achieve this objective, we resorted to the literature and understanding

¹ ***Ethics as a Baseline Element of Values in the Organizational Strategic Structure for Decision Making***

of scholars of the social sciences of administration, who used in their studies the knowledge available in the construction of works that permeate the scientific method and serve as a basis for the continuity of experiences and textual compositions. About the subject. Among these bibliographic methods, books, articles, dissertations, theses and others were used, through physical and electronic channels, which enriched, structured and gave meaning to the construction presented here. Through this content, we seek to demonstrate the importance of the elements that form the complete strategic structure of an organization, designed in a technical way, by an Administration professional, for the search for assertive decision-making, which justifies the interest in theme. Finally, it demonstrates the importance of the decision-making process and its influence on people, society and the organization.

Keywords: Ethics; structure; values; organization, decision making.

1 INTRODUCCIÓN

Las organizaciones, independientemente de su tamaño, área de actividad, composición corporativa o ubicación de su operación, han demostrado, a lo largo del tiempo, la necesidad de presentar una estructura estratégica, ya sea a través de una carta de principios, políticas definidas o cualquier otra forma.

Para Costa (2007) los principios organizacionales son características perennes de la Organización, que, en consecuencia, no está dispuesta a cambiar; son las creencias básicas, el credo de la institución, las motivaciones fundacionales, en fin, lo que se cree que justifica su existencia y que, de cambiarse, se perderá la razón de ser de la organización.

La composición mínima utilizada se compone de al menos tres elementos, que determinan: la razón de ser (Misión); norte para seguir (Visión) y; los límites a observar (Valores). Estos pilares aparecen en los estudios de Gestión, tan importantes como los productos y/o servicios producidos y ofrecidos a la sociedad.

Según Drucker (2011) una empresa no se define por su nombre, estado o producto; se define a sí mismo por su Misión. Sólo una clara definición de la misión es la razón de ser de la organización y hace posibles, claros y realistas los objetivos de la empresa. Así, Valeriano (2000) afirma que la Misión es, en esencia, el fin de la organización.

Para Oliveira (2012), la Visión corresponde a los límites a través de los cuales los propietarios y los principales ejecutivos de la organización pueden ver, con un enfoque más amplio, en un período de tiempo más largo, los posibles destinos.

Rodrigues et al (2009) enseñan que los valores se definen como creencias primarias para la toma de decisiones. Estos se ratifican como principios rectores esenciales, intrínsecos e importantes para los componentes de la organización (COSTA, 2007).

Cortella (2009), enseña que la ética es lo que marca la frontera de la convivencia. Es la perspectiva de mirar los principios y valores para que las personas existan juntas. Es, entonces, el conjunto de principios y valores que guían la conducta.

Para Contreras (2002), La responsabilidad social de asumir la ética profesional con los trabajadores de la empresa y que necesita de nuestra práctica y conocimiento profesional, por lo que la práctica profesional es fundamental como objeto de reflexión.

A lo largo de este estudio, se demuestra un modelo concatenado de elementos que forman la propia composición estratégica. Sin embargo, el propósito principal es analizar la influencia de los principios éticos, a través de los valores organizacionales, en la toma de decisiones.

Se entiende como relevante, el problema de investigación encaminado a investigar la existencia, o no, de la influencia de la ética en las decisiones, es decir, si los directivos de las organizaciones realmente se preocupan, o deberían preocuparse, por las cuestiones éticas, al momento de tomar sus decisiones, lo que justifica la importancia del estudio.

Se utiliza aquí como método una investigación bibliográfica cualitativa, ya que se pretende hacer sólo las demostraciones de forma explicativa, para la comprensión de la importancia de la ética en el ambiente organizacional y en la toma de decisiones.

Se busca, por tanto, específicamente: describir la ética, su importancia y alcance en las personas, la sociedad y las organizaciones; demostrar y clasificar la estructura estratégica organizacional; explicar los valores como límites sociales de las corporaciones y; relacionar la toma de decisiones, en el ámbito empresarial, bajo la influencia de la ética.

2 FUNDAMENTO TEÓRICO - DESARROLLO

2.1 Concepto de Ética

Para Aurélio Ferreira (2005), la ética puede definirse como 'el estudio de los juicios sobre la conducta humana, desde el punto de vista del bien y del mal'. O incluso, un conjunto de normas y principios que guían la buena conducta del ser humano.

Según Dubrin (2003), la ética corresponde a las elecciones morales que hace una persona y lo que esa persona debe hacer. Es lo que ella considera correcto o incorrecto, bueno o malo. Es convertir los valores en acción.

Cabrera (2014) menciona que la ética se ocupa de los criterios de corrección o incorrección de las acciones humanas, especialmente en lo que se refiere a las relaciones con otros humanos.

Considerando que el término ética proviene del griego “ethos”, que igualmente significa “modo de ser”, o “carácter”, se debe inferir que la ética debe entonces, si no definir el carácter, sino componerlo. Entonces se puede entender que para la buena formación del carácter de una persona, las cuestiones éticas deben aparecer como 'figuras' principales.

2.2 La Importancia y el Servicio de la Ética

La ética tiene varios usos que justifican su uso. Según las enseñanzas de Cabrera (2014), sirve para educar y corregir a las personas en sus relaciones recíprocas, es decir, cada acción de un miembro de la relación puede o no ser aceptada por la otra parte, tanto por falta de entendimiento y la falta de comprensión, así como por el simple desacuerdo o divergencia en el propósito del otro, conflicto que podría sortearse con el uso de la ética.

La ética también sirve para explicar, aclarar o investigar una determinada realidad, construyendo conceptos. Utiliza los fundamentos de la moral existentes en las sociedades (antiguas, medievales y modernas), tales como la virtud, la esencia y la moral individual, respectivamente.

La ética como cuerpo de conocimiento que se extrae de la investigación del comportamiento humano, trata de explicar las reglas morales del comportamiento de manera racional y científica. Según Cortella (2009), la ética es un reflejo de la moral, lo que nos ayuda a responder a las siguientes preguntas: ¿Quiero? ¿Yo puedo? ¿Debo?

Arantes (2012) muestra ejemplos didácticos de que, en Occidente, incluso en Brasil, existe la comprensión de que los “mayores” tienen poca capacidad productiva y pasan a depender de los “menores”, como sus hijos y familiares. En Oriente, los “mayores” son venerados y hacia ellos se dirige el respeto y la admiración por parte de los “más jóvenes”, dada la cultura centrada en la importancia de vivir y experimentar, lo que se traduce en sabiduría. Entre los esquimales, los “más viejos”, practican el autosacrificio, exponiéndose voluntariamente a morir por asfixia enterrándose en iglús, o caminando por la gélida región del Ártico, para morir congelados o ser devorados por osos, los que preservaría los recursos para los “más jóvenes”.

2.3 Alcance de la Ética

Según Ríos (2011), el alcance de la ética varía según los roles que uno tiene en la vida y en la sociedad. Expresiones como: debes comportarte de la manera “x”, porque es correcto, y no de la manera “y”, porque es incorrecto. Esto depende del ambiente y de las normas allí aceptadas, aunque sean expuestas o publicadas por distintas personas, que pueden ser docentes, tutores, familiares, religiosos, directivos y demás elegidos para tal fin.

En el contexto familiar, puede ser que determinada conducta de un miembro, que se comportó de forma no aceptada o en desacuerdo con las

normas éticas de la sociedad en la que vive, tenga como consecuencia resultados desagradables, y que incluso puedan perjudicar la imagen o permanencia de este.

Para el uso de la ética, es necesario entonces analizar el carácter de la persona humana, ya que puede ser que haya una influencia directa de su cultura, creencias o hábitos en sus acciones. Como consecuencia, existe el riesgo de que algún colaborador no se alinee con los principios éticos en el ambiente organizacional, simplemente por el comportamiento basado en su origen o núcleo familiar.

Cuando se observa bajo el aspecto formal de los requisitos legales, se ve que la ética se presenta como un coadyuvante esencial y necesario para el cumplimiento de la ley, y su falta, en la caracterización del “delito”, lo que naturalmente genera penas y/o sanciones prescritas. en el mismo, y que deberían haber sido observados por los sujetos.

En este sentido, la rectitud de un ciudadano se justifica por la seguridad y permanencia dentro de las normas que fortalecen su conducta, formando un carácter determinado, que responda a los principios éticos, y que, en consecuencia, será aceptado por la sociedad. Lucca (2009) considera que es claro que la conformidad de la ética involucra una gama muy amplia de conceptos y juicios, que desbordan el análisis mismo del concepto de ética.

Como ámbito organizacional, en las empresas, el código de ética adoptado por los profesionales se convierte en un diferencial en la mirada de los clientes. Trabajar con profesionales éticos y dedicados a su profesión menciona la visión para los clientes de que el servicio se realizará con calidad y, por lo tanto, garantiza información precisa y correcta. (VIEIRA, 2006).

En el contexto de las carreras profesionales, la ética también puede servir como elemento aliado para la construcción de un sólido plan de carrera orientado al éxito, siempre que toda la trayectoria tenga afinidad o proximidad con determinaciones aceptadas, es decir, comportamientos que se esperan y que son popularmente más raros, por ejemplo, con la observación ética en todas las decisiones.

Así, la toma de decisiones a nivel corporativo es un paso importante que puede incluso definir la continuidad o no del cargo, función, persona e incluso de la organización, contribuyendo directamente a la continuidad del negocio propuesto. Esto refuerza la idea de que la ética debe estar presente en todas las concentraciones de personas, incluidas las empresas y organizaciones.

2.4 Ética y Estructura Estratégica

La ética no debe ser tratada como un elemento imponente, sino que debe ser observada como uno de los componentes de vital importancia para que la empresa pueda presentarse como un catalizador social, es un hecho.

Si bien no todas las empresas cuentan con una estructura estratégica organizada por principios o pilares, las más modernas y evolucionadas ya los tienen, o en el peor de los casos, sienten la necesidad de tenerlo. Este proceso puede y debe ser construido de forma aislada (internamente), por sus creadores, gestores e inversores, o en conjunto con un consultor, que los guiará hacia el mejor camino. Aquí se demuestra una composición muy completa de elementos orientadores, los cuales pueden ser aplicados a cualquier tipo de organización: a) empresarial; b) misión; c) visión; d) política; e) valores; f) estrategias; g) objetivos; h) objetivos; i) indicadores; j) proyecciones de ganancias; k) proyecciones de desempeño; l) definición de Sistemas. Consulte la Figura 01, a continuación:



Figura 01 – Niveles de toma de decisiones en una organización.

Fuente: declaración del autor

La organización debe asegurarse de que sea posible cumplir con todos los elementos, independientemente de las cuestiones financieras, el tamaño, el tipo de empresa o el área de actividad. Los principios se convierten en los elementos orientadores de todo lo que sucede en la organización, sirviendo de referencia para las acciones y decisiones.

2.5 Conflictos Relacionados con la Ética

La ética, como elemento desafiante de las cuestiones de comportamiento humano, permite conceptualizar, prescribir y mejorar su concepto no solo en términos individuales, sino con un nuevo componente humano que sea capaz de dirigir la actividad empresarial enfocada en la ciudadanía y otros preceptos sociales.

En el entendimiento de Nash (2001), nadie nace con preceptos morales o éticos interiorizados, y la forma más adecuada de darle al individuo la oportunidad de construir su personalidad moral, para servir a una sociedad

altamente competitiva e individualista, como es la vivimos, es a través de la educación, ya sea familiar, social o empresarial.

Según Nash (2001), existe una falta de compromiso, que forma patologías sociales como las desigualdades y la corrupción, que proliferan, agudizando cada vez más la crisis de valores morales y sociales, lo que genera considerables conflictos. Esta reflexión de los valores sociales a través de la ética, permea una discusión moral que alcanza los valores de las acciones que componen la "justicia social", a través del 'bien' y el 'mal', del 'bien' y el 'mal', de la 'justicia'. ' e 'injusto'.

No basta con “reformular el individuo” para “reformular la sociedad”; es necesario reformar ambos, por lo que un proyecto moral desvinculado de un proyecto político sucumbiría al fracaso. La formación de un ser humano plenamente moral y ético sólo es posible en una sociedad que también se esfuerza por ser justa, con igualdad de derechos para todos, sin excepción (NASH, 2001).

La afirmación del autor corrobora el pensamiento de que no son sólo los principios, políticas y normas organizacionales los que influirán en el cambio y/o conservación del carácter o condición moral y ética del individuo, sino que se necesitan otros factores sociales. Sin embargo, la preocupación de la empresa con el tema ético es de vital importancia para que no se alimente la condición de que se pueda actuar de cualquier forma, sin observar estos principios.

Estos intentos de cambios sociales promovidos por la empresa, a través de personas adheridas a las nuevas normas de conducta, comienzan a orientarse a nivel ético-cultural, creando un elemento modificador de la sociedad. En ese sentido, se construye un código de integridad, o código de ética, que es un catalizador de cambios en el pensamiento social humano, que es el verdadero aporte social de la empresa. (LUCA, 2009).

También es necesario tener en cuenta los “conflictos de interés” de las personas en la organización, tanto en cuanto al aprovechamiento de los beneficios comunes como los derivados del uso de la libertad y poder que ofrece la jerarquía, que culminan en acciones de omisión. .o actuación, que puede conducir al incumplimiento de principios éticos, por ejemplo, o incluso constituir un delito.

El conflicto de interés se caracteriza por situaciones en las que los intereses privados de un profesional, personal relacionado con él o un tercero que mantiene relaciones con la empresa y/o con el respectivo profesional, ajenos al interés de la empresa, que pueden: desempeñar; reducir el grado de profesionalismo; lesionar intereses y valores; exponer la imagen de la empresa y; empañar la reputación de la empresa.

Se clasifica en: conflicto de interés potencial – cuando reúne las condiciones para evolucionar hasta convertirse en un conflicto de interés real;

conflicto de interés real: situación en la que realmente existe el conflicto de interés y que puede identificarse y mapearse fácilmente; aparente conflicto de interés - situación en la cual la persona puede razonablemente concluir o deducir que el profesional no actuó con honestidad o integridad, ya sea porque no atiende los intereses de la empresa o para obtener beneficios o ventajas para sí o para terceros.

Aboga por la Norma de Certificación de Sistemas de Gestión de Cumplimiento Antisoborno, NBR ISO 37001:2016, el Conflicto de Intereses es cuando diversas cuestiones (profesionales, financieras, familiares, políticas o personales) pueden interferir en el juicio de las personas al ejercer sus acciones dentro del organizaciones

Queda claro entonces que existen muchos conflictos en la relación de las personas con las empresas y/u organizaciones en todos los ámbitos, desde el riesgo de deslices de conducta, hasta problemas de convivencia. En el ambiente organizacional, corresponde a los gerentes adquirir las habilidades para gestionar los conflictos cuando no sea posible eliminarlos, para que haya armonía y equilibrio en las actividades propuestas.

2.6 Valores Organizativos y sus Influencias

Los valores organizacionales ocupan un lugar destacado en la composición de la estructura estratégica de las organizaciones, funcionando como elemento orientador y limitador de todos los acontecimientos del entorno organizacional. Sin embargo, para hablar de valores en el entorno de las organizaciones, primero es necesario comprender la composición de valores que surge de la tríada: valores humanos; valores individuales y; valores organizacionales.

Para Mendes (1999), las influencias y aspectos emocionales y cognitivos, ambos constitutivos de la socialización, que se inicia en la familia, y continúa en el mundo del trabajo, donde se produce un constante reforzamiento y resocialización, sitúa los valores como reflejo de interacciones entre la sociedad del contexto y la historia de vida del sujeto.

Schwartz (1994) demuestra y clasifica los valores humanos en cinco características fundamentales: (1) creencia; (2) estado final o modo deseable de conducta; (3) trascendencias a situaciones específicas; (4) guía la selección o evaluación de comportamiento, personas y eventos; (5) se ordena por importancia relativa a otros valores para formar un sistema de valores prioritarios.

Según Schwartz & Bilsky (1987), los valores individuales son como metas situacionales que expresan intereses comunes a un tipo motivacional. Esta definición explica tres componentes básicos y universales de la naturaleza humana: necesidades biológicas, necesidades de interacción social estable y; necesidad de supervivencia de los grupos.

Estas necesidades influyen en los valores que se les presentan como normas y reglas para el servicio en el ambiente organizacional. Las personas, como empleados de las Organizaciones, son responsables de brindar asistencia para que puedan seguir las normas y reglas impuestas por ellas, con el fin de contribuir a los resultados, con el mejor comportamiento posible.

El incumplimiento de los principios y valores puede desencadenar una cascada de problemas para la organización, tales como: a) influir en la tasa de rotación (turnover), b) generar costos a través de despidos y contrataciones; c) cuestionar la efectividad del proceso de atracción de nuevos empleados (reclutamiento y selección - R&S); d) “chequear” la efectividad del proceso de acogida – integración; e) dejar lugar a dudas sobre las competencias de los profesionales de la división de personal.

2.7 Toma de Decisiones

En 1947 Herbert Simon, con el fin de explicar el comportamiento humano en las organizaciones, publica el libro *Comportamiento Administrativo* y con él comienza la Teoría de las Decisiones, donde “... cada persona participa racional y conscientemente, eligiendo y tomando decisiones individuales respecto a alternativas racionales de comportamiento. .” (CHIAVENATO, 2003).

La toma de decisiones es el proceso de elegir una de entre un conjunto de alternativas. Corresponde al tomador de decisiones “reconocer y diagnosticar la situación, generar y evaluar alternativas, y seleccionar la mejor, implementarla y evaluar los resultados. (CARAVANTES, PANNO, KLOECKNER, 2005).

Para Daft (1999), la toma de decisiones, en cualquier organización, es una elección que hacen sus directivos con las alternativas disponibles. Es un proceso de identificar problemas y oportunidades y luego resolverlos. Estas decisiones se dividen en dos categorías: decisiones programadas (estructuradas - comunes) y decisiones no programadas (no estructuradas - raras y no planificadas).

Montana & Charnov (1999) afirman que los tomadores de decisiones no nacen con este “don”, sino que están constantemente preparados para poseer las cualidades y competencias necesarias para que sus decisiones sean, al menos, razonables. Corresponde a la organización contribuir también a esta formación, ya sea a través de formación, cualificación, cualificación o cualquier otro programa de preparación.

2.8 Niveles Organizativos para la Toma de Decisiones

Para Chiavenato (2005), la clasificación en tres niveles, denominado modelo piramidal, con nomenclatura definida como: estratégico (institucional); táctico (intermedio) y operativo (última capa – ejecución), es una división simple y

efectiva, ya que escala rápidamente toda la empresa. Consulte la Figura 02, a continuación:



Figura 02 - Niveles organizacionales

Fuente: Adaptado de Chiavenato (2005)

Naturalmente, los niveles de decisión definen tanto la complejidad de los problemas como el valor añadido que tiene cada uno. Un problema operativo basado en la producción tendrá una decisión que se refleja en la ejecución, con elementos típicos de la categoría, tales como: cantidad, calidad, especificación y tiempo de operación, para cumplir con los contratos pactados.

Sin embargo, un problema táctico, derivado de problemas de relación entre jefes y subordinados, y que genera insatisfacción en los ejecutores, requiere de una decisión más afinada, por parte de la gerencia responsable, o el clima organizacional puede verse afectado y tener consecuencias en el mismo proceso productivo, como la falta de cuidado con la calidad del producto, o con el mantenimiento de las máquinas, influyendo negativamente en el patrimonio de la empresa.

Por otro lado, un problema de carácter estratégico, como la falta de planificación y sostenibilidad financiera, o la decisión equivocada de determinada inversión, dependiendo del momento y tamaño, puede comprometer la operación e incluso la continuidad del negocio en El mercado. La corporación, así como necesita recursos para su funcionamiento, necesita credibilidad para estructurar una imagen respetada por la sociedad.

Se concluye, entonces, que independientemente del nivel, las decisiones son de vital importancia para el funcionamiento y consecuente éxito de una organización. Un producto fabricado, por ejemplo, con estándares de calidad diferenciados, en cantidades de producción adecuadas, con un excelente nivel de productividad, que se ha logrado, con la decisión de utilizar métodos inadecuados, como "trabajo bajo presión", o en "condiciones análogas". a la esclavitud", hiere los principios éticos y morales, y pierde su brillo, en cualquier valoración.

2.9 Escenario y Condiciones para la Toma de Decisiones

Según Gomes y Almeida (2002), una decisión en el ámbito empresarial puede tomarse bajo las siguientes condiciones: a) condiciones de certeza; condiciones de riesgo; condiciones de incertidumbre y; condiciones de competencia.

Para Chiavenato (2003), la organización es un sistema de decisión en el que cada persona participa consciente y racionalmente, eligiendo y decidiendo entre alternativas más o menos racionales. Las decisiones se componen de seis elementos: a) el decisor; b) los objetivos; c) preferencias; d) la estrategia; e) la situación; es el resultado

Según Maximiano (2009), las decisiones se toman para resolver problemas o promover oportunidades. Hay un objetivo por cumplir y se presenta un obstáculo, o hay una condición por corregir. Certo (2005) argumenta que decisión es la elección que se hace entre dos o más alternativas disponibles y que "...la toma de decisiones es el proceso de elegir la mejor alternativa", o la que más beneficiará a la organización.

2.10 Instrumentos Facilitadores para la Toma de Decisiones

La toma de decisiones, independientemente del nivel, complejidad y escenario en el que se presente, necesita de instrumentos auxiliares que puedan facilitar el origen del problema, su alcance y sus consecuencias. Maximiano (2009) presenta el Diagrama de Ishikawa y el Gráfico o Principio de Pareto como importantes herramientas metodológicas para este proceso.

El "Diagrama de Ishikawa", "Espina de pescado", "Diagrama de causa del efecto", o incluso "Diagrama 6M", es un cuadro que tiene como objetivo organizar el razonamiento y la discusión sobre las causas de un problema determinado, a través de preguntas que deben ser respondidas en un sesión de lluvia de ideas, por ejemplo.

Este diagrama ha sido utilizado y mejorado con el tiempo, de acuerdo a las necesidades de las organizaciones. Ver Figura 03, como ejemplo:

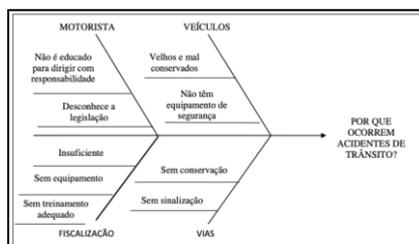


Figura 03 - Ejemplo de diagrama de Ishikawa

Fuente: Adaptado de Maximiano (2009)

El "Principio de Pareto", "Gráfico de Pareto", o incluso "Principio 80-20", es una técnica que permite seleccionar prioridades cuando se enfrenta a un gran

número de problemas, o cuando se necesita localizar las causas más importantes. con un número más completo.

Según este conocimiento, el mayor número de ocurrencias o efectos depende de un pequeño número de causas. Aunque su uso puede ser amplio, en los negocios se puede tratar como: el 80% de los ingresos de una empresa proviene del 20% de los clientes, o el 80% de las quejas las realiza el 20% de los clientes. Consulte la Figura 04, a continuación:

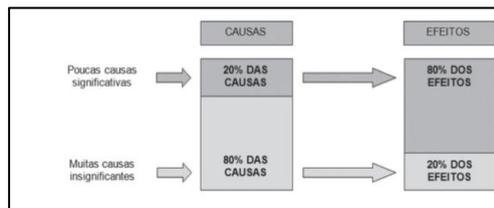


Figura 04 - Ejemplo del Principio de Pareto

Fuente: Adaptado de Maximiano (2009)

En las organizaciones con sistemas de gestión certificados, principalmente en la “familia ISO”, como es el caso de la ISO 9001, que trata sobre los requisitos de calidad, se les considera como “herramientas de calidad”, o “herramientas de gestión”, y forman parte de procedimientos estándar. , documentos internos que demuestran qué instrumentos utilizar.

3 CONCLUSIÓN

Este estudio tuvo como objetivo analizar la influencia de los principios éticos, a través de los valores organizacionales, en la toma de decisiones, en el ambiente empresarial, con una preocupación natural por incluir a las personas, como actores importantes en este proceso, ya que son las principales afectadas por el proceso.

Aquí, buscamos analizar pensamientos, trabajos y estudios de autores, teóricos, investigadores y otros estudiosos que se han embarcado en su trabajo en la composición ética de las personas, como colaboradores, de los gestores como decisores y de las organizaciones como agentes sociales.

Con estos análisis llegamos a la conclusión de que la toma de decisiones no solo está relacionada con el cargo, función o posicionamiento jerárquico definido en el organigrama, sino principalmente, en los reflejos y consecuencias que cada decisión, sin importar el nivel, provoca en la sociedad. e imagen corporativa.

Como faro de la relación entre organización y sociedad, se demostró que la ética no es un elemento de composición, sino un ente de crucial importancia para la relación aquí propuesta, siendo, en ocasiones, el definidor

de la permanencia y/o supervivencia de la persona. , de la empresa o negocio ofertado, ya que sus valores deben ser respetados y entendidos como los “faros” de todas las acciones y decisiones.

Considerando las enseñanzas de Brown (1992), las decisiones en ambientes de negocios están directamente influenciadas por la formación y competencias de sus tomadores, los cuales terminan teniendo pensamientos divergentes para la solución de un problema. Por lo tanto, se debe utilizar el pensamiento analítico relacionado con diversas competencias para utilizar el mejor método para alcanzar los resultados.

Se concluye entonces que las decisiones que se toman en el ámbito organizacional, por más diversas y complejas que sean, deben estar siempre basadas en la formación y competencia del gerente, guiadas o guiadas por la ética, de modo que los valores elegidos y publicados por la corporación tiene una función. Así, se entiende que el estudio alcanzó su objetivo principal y esclareció la importancia de utilizar la ética como elemento orientador para la toma de decisiones en el ámbito empresarial, estructurando los valores elegidos por la organización.

Se espera que este aporte sirva de estímulo para otras reflexiones, discusiones e investigaciones sobre el tema, para que los descubrimientos sean aún mayores y el tema pueda ser enriquecido y/o fortalecido para el perfeccionamiento del conocimiento y la ciencia, en el ámbito de gestión.

REFERENCIAS

- ABNT NBR ISO 37001: 2017. (2017). Sistemas de gestão antissuborno – Requisitos com orientações para uso. 1ª Ed. Rio de Janeiro. Disponível em: www.abnt.org.br. Acesso em 30/04/2022.
- ABNT NBR ISO 9001: 2015. (1015). Sistemas de Gestão da Qualidade – Requisitos. 3ª Ed. Rio de Janeiro. Disponível em: www.abnt.org.br. Acesso em 01/04/2022.
- Arantes, E. C. (2012). Ética Empresarial. Curitiba: Instituto Federal do Paraná. Disponível em: http://redeetec.mec.gov.br/images/stories/pdf/proeja/etica_rel_interp.pdf. Acesso em 31/03/2022.
- Brown, M. T. (1992). La Ética em la Empresa: estratégias para la tomada de decisiones. Barcelona: Piadós.
- Cabrera, J. (2014). Crítica de la moral afirmativa. 2. Ed. Barcelona: Gedisa.
- Caravantes, G.; Panno, C.; Kloeckner, M. (2005) Administração: teorias e processo. São Paulo: Pearson.
- Certo, S. C. (2005). Tomada de decisões. Administração Moderna. São Paulo: Pearson.
- Chiavenato, I. (2003). Introdução à Teoria Geral da Administração. Rio de Janeiro: Campus.
- Chiavenato, I. (2005). Introdução à Teoria Geral da Administração. São Paulo: Editora Campus.
- Contreras, J. (2002). A autonomia de professores. Tradução: Sandra Trabucco Valenzuela. São Paulo: Cortez.
- Cortella, M. S. (2009). Qual é a tua obra? Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. Petrópolis: Vozes.
- Costa, E. A. (2007). Gestão Estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos. 2 Ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- Daft, R. I. (1999). Administração. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos.
- Drucker, P. (2011). Administrando em tempos de grandes mudanças. São Paulo: Cengage Learning.

Francisco Lúcio Pinto de Lima, Marcello Pires Fonseca, Solange Pereira do Nascimento– **La Ética como Elemento Base de Valores en la Estructura Estratégica Organizativa para la Toma de Decisiones**

- Dubrin, A. J. (2003). Fundamentos do comportamento organizacional. Trad. James Sunderland Cook e Martha Malvezzi. São Paulo: Thomson.
- Ferreira, A. B. H. (2005). Miniaurélio: o dicionário da língua portuguesa. 6. Ed. Curitiba: Positivo.
- Lucca, N. (2009). Da Ética Geral à Ética Empresarial. São Paulo: Quartier Latin.
- Maximiano, A. C. A. (2009). Introdução à Administração. São Paulo: Atlas.
- Mendes, A. M. (1999). Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, Brasília.
- Montana, P.; Charnov, B. H. (1999). Administração. São Paulo: Saraiva.
- Nash, L. (2001). Ética nas Empresas. São Paulo: Makron Books.
- Oliveira, D. P. R. (2012). Planejamento Estratégico. 3 Ed. São Paulo: Atlas.
- Rodrigues, M. R. A. Et al. (2009). Estratégia de Empresas. 9 Ed. Rio de Janeiro: FGV.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, v.50.
- Schwartz, S. H.; Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, v.53.
- Valeriano, D. L. (2000). Gerenciamento Estratégico e Administração por Projetos. São Paulo: Makron Books.
- Vieira, M. G. (2006). Ética na profissão contábil. São Paulo: Thomson.