

La influencia ética como referente de las relaciones de poder para el desarrollo organizacional

Ethical influence as a benchmark of power relations for organizational development

Resumen

La ética, las relaciones estratégicas de poder y el desarrollo organizacional han contribuido entre sí para generar propuestas innovadoras aplicables en la academia, en la organización y en la cotidianidad, que destacan a la ética como factor esencial a la hora de actuar en las organizaciones. El presente documento pretende describir cómo la ética influye en las relaciones de poder para el desarrollo organizacional, a partir de una investigación teórica que brinda los acercamientos claves frente a lo conceptual, descubriendo la influencia que tiene la ética en las organizaciones como ente vital de desarrollo, ventaja competitiva, bienestar de la población empresarial y el alcance de la felicidad colectiva, a partir de autores como Aristóteles, Mintzberg, Salancik, Pfeffer, Max Weber, Dávila, Sudarsky, Ogliastri, entre otros, cuyas teorías contribuirán al desarrollo de la investigación.

Palabras clave: ética, ética aristotélica, estrategia, escuela de poder y desarrollo organizacional, reestructuración.

Abstract

Ethics, strategic power relations and organizational development have contributed to generate innovative proposals applicable in the academy, in the organization and in everyday

Autoras:

Carol L. Mulford Rozo*
Yamile Cárdenas Benjumea**
Gina A. Coronado Silva***

* Estudiante de Administración de Empresas. Universidad Central.
Correo: cmulfordr@ucentral.edu.co.

** Estudiante de Administración de Empresas. Universidad Central.
Correo: ycardenasb@ucentral.edu.co.

*** Estudiante de Administración de Empresas. Universidad Central.
Correo: gcoronados@ucentral.edu.co.

life, highlighting ethics as an essential factor when working in organizations. This document aims to describe how ethics influences power relations for organizational development, based on theoretical research, which provides key approaches to the conceptual part, discovering the influence that comes from ethics in organizations as a vital entity of development, competitive advantage, well-being of the business population and with the reach of collective happiness, from authors such as: Aristotle, Mintzberg, Salancik, Pfeffer, Max Weber, Dávila, Sudarsky, Ogliastri, among others, whose theories will contribute to the development of research.

Keywords: ethics, Aristotelian ethics, strategy, school of power and organizational development, restructuring.

Introducción

La presente investigación pretende analizar cómo la ética influye en las relaciones de poder para el desarrollo organizacional, abordando diversas teorías, entre ellas, la ética aristotélica, la teoría del poder y la teoría del desarrollo organizacional, con el fin de brindar un panorama específico y localizar los elementos claves que influyen en la organización a la hora de crear una estrategia y mejorar los niveles de desarrollo. Dado que hoy en día en el ámbito empresarial, según Kliksberg (2003), existe un vacío en la ética y valores empresariales que afectan el liderazgo directivo, la economía y los diferentes recursos de las organizaciones, al no considerarse la ética como un elemento clave tanto de la sociedad como del ámbito empresarial.

En el ámbito empresarial se encuentran diversos aspectos que interactúan entre sí, con el fin de llevar a cabo la actividad principal de cada compañía. Dentro de estos, se puede destacar el recurso humano, calificado como uno de los más importantes para el desarrollo organizacional, pues de este se obtiene mayor eficacia y eficiencia. Sin embargo, de este recurso se desprenden diversas relaciones de poder que buscan al-

canzar una posición dentro de la estructura interna de la organización, como estrategia implícita o explícita que suele establecerse en un juego de jerarquías. Dichas relaciones juegan un papel fundamental, de manera positiva o negativa, en el cual intervienen las acciones morales y la ética, que caracteriza tanto a los sujetos que obtienen el poder como a los valores que definen la organización. Esta situación se puede evidenciar en diferentes compañías a nivel mundial. Tal es el caso del sector bancario que se vio involucrado en la crisis económica del 2008, donde los intereses personales sobrepasaron los intereses colectivos, que afectaron a millones de personas (Ferguson y Marrs, 2010). Este es un claro ejemplo del poder ilegítimo y el accionar no ético de los altos mandos, al apropiarse desmedidamente de recursos ajenos e ignorando las consecuencias.

La desvinculación de principios éticos dentro del marco de poder en diversas organizaciones nos permite elaborar la siguiente hipótesis para, posiblemente, plantear nuevos argumentos frente a la influencia ética en las coaliciones y grupos de interés con el fin de alcanzar un buen desarrollo organizacional. La hipótesis que se desea verificar y su hipótesis alterna son las siguientes:

- H_1 : la organización puede alcanzar mejores niveles de desarrollo siempre y cuando los principios éticos se integren en los esquemas de poder utilizados por las coaliciones cambiantes y los grupos de interés como argumentos influyentes en la creación de la estrategia organizacional.
- H_0 : la organización puede tener un buen desarrollo organizacional, sin necesidad de invocar ningún principio ético en los esquemas de poder para la creación de la estrategia organizacional.

Por lo tanto, este documento tiene como objetivo describir cómo la ética influye en las relaciones de poder para el desarrollo organizacional a partir de la definición de conceptos como *ética*, *ética aristotélica*, *estrategia como relación de poder* y *desarrollo organizacional*, analizando cada uno de estos desde el ámbito organizacional, relacionándolos en su conjunto, con el fin de verificar si la ética contribuye y respalda la estrategia basada en el poder y si estas, a su vez, contribuyen al progreso y crecimiento de las organizaciones.

Ética, poder y desarrollo organizacional: un punto de vista empresarial

Con el fin de desarrollar la investigación y resolver la pregunta problema, es necesario abordar tres conceptos claves que permitirán comprender cómo la ética actúa frente a las relaciones de poder como estrategia en el desarrollo organizacional, ya que es una influencia estratégica en la toma de decisiones.

¿Qué define el actuar de los individuos en las organizaciones?

La ética tiene como objeto de estudio la reflexión filosófica, que se define como “la disciplina que trata de lo que es bueno

y malo desde el punto de vista del deber y la obligación moral” (citado por Koontz, Wehrich y Cannice, 2012, p. 49), o como la “ciencia que estudia actos humanos, que proceden de la voluntad libre del hombre” (Polaino-Lorente, 1997, p. 2).

La palabra *ética* proviene del griego *éthike*, un adjetivo que deriva del nombre *êthos* (Araos, 2003, p. 15), cuyo sentido originario posee dos sentidos fundamentales. En primer lugar, se refiere a “residencia, morada, lugar donde se habita”, lo cual significa que “la ética se refiere al suelo firme, al fundamento de la praxis, a la raíz de donde brotan todos los actos humanos”. Por otro lado, significa “modo de ser o carácter”, que indica que “la ética se ocuparía de la configuración de la propia forma o modo de vida”. Por lo tanto, la ética “trata de orientar argumentativamente al ser humano sobre las decisiones que tiene que realizar en el ámbito moral”. Es decir, la ética es el “terreno donde se abren diferentes caminos de toma de posición, de acción, y donde cada una de esas determinaciones dará lugar a una realidad y unas consecuencias distintas” (García-Marzá y González, 2014, pp. 5-7). La ética forma parte de la realidad social como un elemento vital.

¿Cómo la ética contribuye al alcance de la felicidad, según Aristóteles?

La ética aristotélica es conocida como una ética teleológica, que consiste en “hacer diversas acciones no porque parezcan correctas sino porque conducen a un determinado fin” (García-Marzá y González, 2014, p. 52). Así, la ética se ocupa de enseñar el bien supremo, que define y dirige el principio en función de la meta para formar y generar un estilo de vida necesario que alcance la felicidad, como el fin último

que desea el ser humano. El concepto de *felicidad* es el elemento fundamental de la ética aristotélica. Proviene del griego *eudaimonía* y se caracteriza por buscarse por sí misma y ser autosuficiente. Por lo tanto, según Aristóteles, “la felicidad es una actividad de naturaleza humana y del alma que se da por medio de acciones razonables conforme a la virtud adecuada” (citado por García-Marzá y González, 2014, p. 52).

A causa de esto, Aristóteles nos dice que la virtud se define como “un hábito selectivo que consiste en un término medio relativo a nosotros, determinado por la razón (*logos*) y por aquella por la cual decidirá el hombre prudente”. Razón, para él, “es una disposición racional verdadera y práctica respecto de lo que es bueno y malo para el hombre”, que parte de la sabiduría como conocimiento y como la virtud más racional y alta que contiene el ser humano. Según Reale (1985), esta nos enseña a “deliberar correctamente acerca de los fines, señalando los medios idóneos para alcanzar los fines verdaderos”; por lo tanto, la felicidad se alcanza teniendo en cuenta las virtudes morales, cuyo orden culmina en “la justicia como el gozne en el que encaja tanto el aspecto de perfección individual como el de utilidad social de la vida moral” (citado por García-Marzá y González, 2014, pp. 51-53).

Aristóteles muestra que la ciencia suprema es la política, de la cual hace parte la ética. Sin embargo, “la ética conserva, frente a la política, su propia especificidad, aunque comparte el objeto de reflexión” (citado por García-Marzá y González, 2014, p. 53), puesto que la ética no es una ciencia que se desprende de la definición del bien, sino una reflexión práctica encaminada a la acción. La política y la ética son elementos congruentes, de los cuales se obtiene el alcance de la felicidad, pues ambas tienen como objetivo encontrar el bien, una de manera colectiva dentro de la *polis*, y otra de manera individual. La po-

lítica tiene un buen contenido ético, y así como la ética busca la felicidad para el individuo, la *polis* busca velar por el alcance de la felicidad como bien supremo para la sociedad. Por ello, “la felicidad es imposible obtenerla si no se tiene unas condiciones sociales apropiadas” (citado por García-Marzá y González, 2014, p. 52).

¿Qué papel toman las relaciones de poder en las organizaciones?

En todas las organizaciones se diseñan objetivos, metas y planes estratégicos guiados por un sistema de coordinación y control, basados en las relaciones de poder que representa cada integrante de dicha organización, con el fin de que estos sean alcanzados. El poder se conoce, según Salancik y Pfeffer, como una “habilidad para que las cosas se hagan de la manera en que se quieren que se hagan” (citado por Sanabria, Trujillo y Guzmán, 2008, p. 4). O, según Max Weber, como “la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad” (citado por Sanabria et ál., 2008, p. 4). Por lo tanto, el poder se considera como una “estrategia implícita o explícita de carácter dinámico que se establece entre los sujetos actuantes, influenciados por una ideología, una visión del mundo, que complejiza las relaciones entre unos y otros” (Álvarez, 2010, p. 6).

El poder comprende relaciones tanto verticales como horizontales, en las cuales intervienen la alta gerencia y sus subordinados, frente a las diferentes áreas de la que está compuesta la organización, partiendo de los sistemas funcionales que se unen mediante las relaciones de un poder que se ejerce y se acepta. (Álvarez, 2010, p. 6)

A partir de estas consideraciones se puede afirmar que las relaciones de poder tienen gran importancia en el ámbito organizacional, ya que se pueden adaptar a diversas formas y usos del poder tanto interno como externo de la empresa. De acuerdo con esto, Sanabria et ál. (2008) nos dicen que “en ciertas ocasiones participan actores que pueden potencializar el uso del poder y al mismo tiempo pueden ser artífices de patologías organizacionales derivadas del mal uso de este”.

El poder se relaciona con el control y la autoridad, en el que se presentan como poder legítimo e ilegítimo, donde el primero es “una percepción generalizada, bajo la cual las acciones de una entidad son deseables o apropiadas” (Sanabria et ál., 2008). Del mismo modo, el segundo se manifiesta como un juego donde “un pequeño grupo de personas cercanos al poder, pero no en su centro procuran reorientar la estrategia de la organización, desplazando a los altos gerentes y cambiando su cultura” (Mintzberg, 1998, p. 301). Esto puede cuestionarse de manera ilegal para la organización, según estas consideraciones.

“El poder en su actividad se construye y reconstruye recurriendo a fuentes diversas y puede crecer o disminuir, según varíen las alternativas de las cuales disponen las personas involucradas en la relación de poder” (Sanabria et ál., 2008, p. 4). Este poder puede ser visto como un conjunto de coaliciones que buscan intereses parecidos encaminados al bien organizacional, pues, según Priem (1990), “las coaliciones se asocian con los individuos de más alto nivel dentro de la estructura formal, los cuales han adquirido un poder legitimado para llevar a cabo los procesos de formulación y definir los mecanismos para la implementación estratégica”, es decir, “la coalición utiliza el poder para la toma de decisiones de carácter estratégico en la organización, donde las relaciones de poder que surgen

en estos equipos pueden verse reflejadas en las estrategias formuladas” (citado por Sanabria et ál., 2008, p. 4).

¿Cómo perciben las organizaciones las alteraciones de la globalización?

Con el reto de afrontar los cambios globales, las organizaciones han atravesado un proceso de cambio, adoptando nuevas medidas que buscan satisfacer sus necesidades y las del mundo moderno, por lo cual sus objetivos deben ser dinámicos y estar en alta disposición a las nuevas ideas. Estos cambios se ven reflejados en todos los recursos de la organización, en especial el recurso humano y su comportamiento, ya que de este depende la operación de los diversos procesos y su funcionalidad y rentabilidad. Para ello, el desarrollo organizacional es la respuesta a dichas transformaciones (French, Bell y Zawacki, 2007).

El desarrollo organizacional se concibe, según Beckhard, como “un esfuerzo planificado y administrado desde la alta gerencia para aumentar la efectividad y el bienestar de la organización, por medio de intervenciones planificadas de los procesos de la entidad, las cuales aplican los conocimientos de las ciencias del comportamiento” (citado por Castillo, 1997, p. 13), o según Infante, Dávila, Sudarsky y Ogliastri como “el nombre adoptado para un conjunto de técnicas encaminadas a cambiar las organizaciones por medio de un cambio de valores” (citado por Castillo, 1997, p. 15).

Los diversos cambios en la organización son técnicas y tácticas estratégicamente planificadas, con el fin de proporcionar a las instituciones mayores rendimientos en sus procesos intrínsecos y extrínsecos, unificando los esfuerzos para lograr la efectividad y salud de la organización (Pinto, 2012).

El desarrollo organizacional es muy importante en las compañías de acuerdo con Guízar (2013), pues permite a las organizaciones tener una mayor eficiencia y eficacia en sus actividades, brindando a los administradores los medios suficientes para generar relaciones interpersonales que ayuden a la organización a sobrevivir a los constantes cambios dados por los factores tanto internos como externos.

El desarrollo organizacional se caracteriza por ser una estrategia educativa planeada, que lleva a cabo los cambios para satisfacer las metas, crecimiento, identidad, revitalización y eficiencia organizacional, fundamentada en la conducta humana (Guízar, 2013) que tiene como principios la creación de un clima laboral positivo, que reconoce a las personas como seres humanos y no como elementos de producción, y que genera reconocimiento a quienes se destaquen en sus responsabilidades. Dichos principios no solo asumen la autoridad como poder único, sino como una influencia motivacional, generada a partir de un liderazgo eficiente que contribuye a desarrollar el potencial de los trabajadores al mismo tiempo que alcanzan los objetivos de la empresa (Castillo, 1997).

Formación académica y corporativa como respuesta a la ética

A partir de lo anterior, se puede evidenciar que la ética está inmersa tanto en las relaciones de poder como en el cumplimiento y surgimiento del desarrollo organizacional, a través de las conductas humanas que se reflejan en cada uno de los actos. De esta forma se convierte en una estrategia clave para aquel que dirige a la organización, pues de este depende que todos los niveles de la compañía se encuentren en la misma línea, con el objetivo de

alcanzar la felicidad y satisfacción en un actuar ético, que se ve reflejado en el alcance de las metas y objetivos a largo plazo pese a que estas sin una aplicación ética se pueden ver afectadas en un futuro. Dado que al no contar con un “desarrollo de capacidades morales, los resultados serán efímeros y tarde o temprano se destruirá su consistencia y con ello la unidad organizacional” (Argandoña, 2011, p. 6), así que el comportamiento ético debe estar desplegado en todas “las personas de la organización, principalmente en los directivos, como requisito para llevar a cabo acciones eficaces, atractivas y consistentes” (Argandoña, 2011, p. 6), con el propósito de que “la ética de la empresa sea un diferencial competitivo que atraiga la fidelidad de los consumidores más exigentes” (Mundim, 2004, p. 237).

Por lo tanto, se propone una reestructuración desde la academia en donde la ética se vea involucrada en cada uno de los procesos que se realiza, empapando a cada uno de sus estudiantes de los conocimientos necesarios que permitan evidenciar la construcción de un ámbito ético frente a los factores cambiantes del mundo globalizado como el económico, el social, el financiero y el tecnológico, que favorezca a estos a lo largo de sus carreras estar a la vanguardia en las diferentes áreas del saber, llevándolos al mundo profesional como seres íntegros en los conocimientos óptimos balanceados con un comportamiento ético apto para la toma de decisiones y formación de estrategias en la organización, en donde se desempeñarán como entes de poder.

Al igual que en la academia, es importante mantener la línea de aprendizaje ético a nivel organizacional, con el propósito de contribuir a la formación de quienes no tuvieron el privilegio de afianzar en sus conocimientos la ética como base en su accionar frente a las diferentes situaciones y cambios constantes que atraviesa la sociedad, buscando conservar la eficacia y la

eficiencia de dichas instituciones y a su vez generando la capacidad de llevar un equilibrio ético que mantenga a la organización unida a los objetivos que busca esta y se complementen con las metas por alcanzar de cada uno de sus trabajadores.

Para esto, es importante el ejercicio de diferentes pruebas que midan el nivel de ética que presenta el aspirante al momento de una selección de personal, donde en primera instancia la empresa dé cuenta de cómo los jóvenes universitarios adquieren dichos saberes éticos y si estos son capaces de llevarlos a las diferentes situaciones cotidianas, que pueden surgir en las organizaciones, con la intención de medir qué tantas bases éticas está instruyendo el nivel superior a la educación en Colombia. Asimismo, es relevante establecer un indicador que deje observar cómo se mantiene la ética a través del tiempo en la organización y en su capital humano, ello facilitará a las compañías la generación de estrategias competitivas frente al mercado.

Colombia posee un vacío en el fortalecimiento de la educación integral y formativa para los profesionales del futuro, dado que se está educando a profesionales con amplias habilidades técnicas pero con pocas habilidades éticas, ya que los valores sociales son indispensables para un modelo de educación íntegro (Onetto, 2016), que deja a muchos líderes con grandes vacíos a la hora de afrontar diversas situaciones. Por ende, el país necesita de “líderes que fortalezcan la educación y las costumbres en sus organizaciones; como seres que inspiren desde sus actos a sus colaboradores un obrar correcto” (Onetto, 2016), pues, según Aristóteles, tiene mayor alcance satisfacer a las comunidades que a un solo individuo a la hora de alcanzar la felicidad.

La propuesta planteada busca que a partir de la academia se generen virtudes en las personas para convertirlas en medios para alcanzar el fin de promover los comportamientos éticos en las organiza-

ciones, que a su vez se verán reflejados en la sociedad que se verá beneficiada. Esto permitirá a los altos mandos inculcar estas virtudes en sus subordinados, llevando las relaciones de poder de manera legítima y contribuyendo a los grandes cambios que trae consigo el desarrollo organizacional, el cual acoge a la ética como estrategia fundamental e inquebrantable para el buen accionar empresarial.

Conclusiones

Como resultado de este estudio, se puede evidenciar que una organización puede alcanzar mejores niveles de desarrollo siempre y cuando los principios éticos se integren en los esquemas de poder utilizados por las coaliciones cambiantes y los grupos de interés como argumentos influyentes en la creación de la estrategia organizacional.

De acuerdo con lo anterior, se evidencia una metamorfosis respecto al grado de importancia del poder ético a nivel educativo y a nivel organizacional, así como una apertura de espacios para la modificación de estos niveles, donde se creen virtudes en quienes se forman como líderes, para que a futuro sean capaces de mantener y maniobrar los cambios que trae consigo el devenir de la sociedad.

Las relaciones dentro de las organizaciones se dan como juegos de estrategia, y están siempre regidas por las habilidades de poder, entre las que se encuentran la autoridad, el control, el comportamiento, la ética, las coaliciones cambiantes y grupos de interés, que a su vez permiten la creación de una efectiva estrategia para el logro de los objetivos propuestos por la organización que busca el alcance de un buen desarrollo organizacional basado en el comportamiento humano, cuya finalidad es mejorar la eficacia y el bienestar social dentro de las compañías, donde la

ética como disciplina influya de manera elemental a la hora de accionar, determinando el bien o el mal, para poder obtener la felicidad.

Finalmente, se recomienda que esta investigación se vincule a otros ámbitos, tales como la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional, entre otros, como medios para una buena reestructuración a nivel organizacional y educativo, que fortalezcan las bases teóricas y la formación que se desea alcanzar. De esta forma se puede crear una nueva forma de aprendizaje influida por la ética y un sistema evaluador para los dos campos, que mida los niveles promedios de ética y con ello los resultados, para poder obtener líderes con bases robustas que den frente a los drásticos cambios de la sociedad y a su vez alcancen el bienestar y la felicidad social, a través de un trabajo de campo, con el fin de llevarlo a la realidad.

Referencias

- Álvarez, Y. (2010). El poder y las relaciones de poder en las organizaciones. Algunas aproximaciones teóricas desde las perspectivas de Michel Foucault, Pierre Bourdieu y Max Weber. *Gest. Soc.*, 4(1), 145-161 Consultado en <http://bit.ly/2JrG3Aw>.
- Araos, J. (2003). La ética de Aristóteles y su relación con la ciencia y la técnica. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 3(6), 13-38.
- Argandoña, A. (2011). *La ética en la empresa: estrategias para la toma de decisiones*. IESE Occasional Papers. Barcelona. Consultado en <http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0190.pdf>.
- Castillo, J. (1997). *El desarrollo organizacional en Colombia*. Bogotá: Fondo Editorial Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Ferguson, C. y Marrs A. (prods.). (2010). *Inside Job* [video]. Consultado en <https://vimeo.com/193211164>.
- French, W., Bell, C. y Zawacki, R. (2007). *Desarrollo organizacional: transformación y administración efectiva del cambio*. México D. F.: McGraw-Hill.
- García-Marzá, D. y González, E. (2014). *Ética*. Castellón de la Plana, España: Universitat Jaume I. Consultado en <https://bit.ly/2W1XrPC>.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: principios y aplicaciones*. México D. F.: McGraw-Hill. Consultado en <https://bit.ly/2xQYuoJ>.
- Kliksberg, B. (2003). Ética y gerencia de organizaciones. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. Consultado en <http://bit.ly/2WzEIRr>.
- Koontz, H., Wehrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* (pp. 49-57). México D. F.: McGraw-Hill.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. y Lampel, J. (1998). *Safari a la estrategia*. San Francisco, Chile: Ediciones Granica S. A.
- Mundim, R. P. (2004). Ética y estrategia en un marco teórico referencial de la ética de negocios. *Revista de administración contemporánea*, 8, 229-252. Consultado en <http://bit.ly/2Yh3hxn>.
- Onetto, C. (2016). Educación y el valor de la formación ética en la sociedad. *Dinero*. Consultado en <http://bit.ly/2HdUx5K>.
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional*. Tlalne-pantla, México: Red Tercer Milenio. Consultado en <https://bit.ly/2fPfl1g>.
- Polaino-Lorente, A. (1997). Definición de ética, Relación de ética con otros saberes. En E. Mosby (ed.), *Manual de ética y legislación en enfermería* (pp. 2-7). Madrid.
- Sanabria, R., Trujillo, M. y Guzmán A. (2008). Poder y estrategia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 16(2), 11-3. Consultado en <http://www.redalyc.org/pdf/909/90916202.pdf>.