Sobre la organización formal e informal en la empresa:

1. “La organización formal es el reparto de las tareas por efectuar, de las autoridades y competencias, tal como es vista desde la dirección y como consta en el organigrama de la organización. La organización informal es lo que la dirección no ve y apenas puede ver: el conjunto de las relaciones de persona a persona, no funcionales, sino propiamente humanas, que mantienen los asalariados o los miembros de la organización y de la que emergen los líderes informales, diferentes de los instituidos por la dirección” (A. Caillé, La revolution du don, Editions du Seueil, 2014, p. 16).
2. ¿Cómo se regulan las exigencias informales en la organización?
3. La reciprocidad entre mandar y obedecer

“En toda actividad de dirección el directivo tiene que saber que el resultado de las órdenes va a ser distinto del que él planeó. Y eso no siempre es señal de que el que ejecuta la orden sepa poco o la ejecute mal, sino también de lo contrario. El que ejecuta la orden la ejecuta de acuerdo con su personalidad, con la capacidad aportante que él tiene, con una capacidad en definitiva interpretativa de la orden porque pone en ella su sello personal, con lo cual lo que sale no estaba previsto con antelación, sino que sale siempre algo distinto” (L. Polo, Ética y empresa, Obras, XXV, p. 389).

1. ¿Quiénes representan mejor a la empresa, los que mandan o los que obedecen?
2. Sobre la diferencia entre valores dominantes y valores emergentes

“Aunque la empresa nunca pueda considerarse angélicamente exenta de tendencias desiderativas, hoy sabemos que la eficacia reside más bien en el fomento de las tendencias creativas. El propio impulso de emprender no es en sí mismo desiderativo, sino eminentemente efusivo: creativo, comprensivo, proyectivo. Hay un momento inicial de donación, de ofrenda en el acto de emprender” (A. Llano, La nueva sensibilidad, Espasa-Calpe, p. 159).

1. Consecuencias de tener la primacía la demanda sobre la oferta o al revés
2. “Con el interés comunicativo se menciona un aspecto normativo que la ética utilitarista y la teoría de la elección social eliminan de sus reflexiones. En el interés comunicativo el autointerés es dejado en suspenso, en tanto última base de determinación de la voluntad. La disposición a la solución comunicativa de conflictos equivale a un distanciamiento con respecto a las tendencias meramente espontáneas y a la actitud de perseguirlas de acuerdo con las pautas de la habilidad y el poder. Cuando se habla de dejar en suspenso el mero autointerés se hace mención a una modificación que ya está presupuesta en toda solución racional de conflictos. Se la podría llamar un *acto ético básico*” (O. Höffe, Estrategias de lo humano, pp. 187-188).
3. ¿En qué consiste el acto ético de buscar el interés de la empresa?