

REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA – ISSN 0718-5693 – EDICIÓN Nº 39 – DICIEMBRE 2020 (AGOSTO – NOVIEMBRE) – UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE, FACULTAD TECNOLÓGICA

GESTIÓN DE PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACION

Medición de gestión cimentado en el principio ético, para optimizar el proceso laboral de los trabajadores de la Dirección General de Desarrollo Humano de Instituciones Parlamentarias Internacionales

Management measurement based on the ethical principle, to optimize the labor process of the workers of the General Directorate of Human Development of International Parliamentary Institutions

Edición Nº 39 – Diciembre de 2020

Artículo Recibido: Mayo 18 de 2020

Aprobado: Noviembre 27 de 2020

Autores

Jessica Bayón Pérez

Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Recursos Humanos, Universidad San Carlos de Guatemala. Máster en profesorado y graduada en Relaciones Laborales y RR. HH., Universidad de Jaén. Investigadora, profesora y coordinadora de la clínica Jurídica de la Universidad Antonio de Nebrija. Madrid, España.

<https://orcid.org/0000-0003-4019-7605>

Correo electrónico: jbayon@nebrija.es

Andrés Arenas Falótico

Doctor in Management, Master in Business Administration, Master in Education. Lawyer and Journalist. Management of large platforms of information systems, development processes and implementation in large scale projects with a high level of interlocution. Senior Lecturer and Director of Master's programs in Management, Electronic Government, Information Technology, Finance, and MBA, main member of the doctoral council of the UNEFA. Universidad Antonio de Nebrija. Madrid, España.

<https://orcid.org/0000-0002-2763-9707>

Correo electrónico: aarenas@nebrija.es

Resumen

El estudio investigativo plantea la gestión y el criterio de una medición de los fundamentos y principios éticos, para optimizar el comportamiento laboral de los trabajadores de la dirección general de desarrollo humano de instituciones parlamentarias Internacionales. Este estudio metodológicamente corresponde a una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo de campo se “señala que se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiéndole al investigador cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos” (Sabino 1992:36). La población de estudio es de 26 trabajadores que conforman la dirección general de desarrollo humano, del departamento internacional de España en el área recursos humanos. La muestra de estudio estuvo representada por la totalidad de la población. La técnica de recolección de datos que se aplicó fue la encuesta, de escala de Likert, con 10 ítems con una opción de 5 alternativas de respuesta, cuestionario cuya validez y contenido se estableció mediante el procedimiento del juicio de expertos y la confiabilidad por medio del Alpha de Cronbach, un aproximado de 75% a 60% están muy de acuerdo, con la Medición de gestión cimentado en el principio ético, para optimizar el proceso laboral manera significativa.

Palabras clave: gestión; principios; ética; comportamiento laboral

Abstract

The research study raises the management and criteria of a measurement of the ethical foundations and principles, to optimize the labor behavior of the workers of the general direction of human development of International parliamentary institutions. This study methodologically corresponds to a quantitative, descriptive field research, it is “stated that it is based on information obtained directly from reality, allowing the researcher to ascertain the real conditions in which the data have been obtained” (Sabino 1992: 36). The study population is 26 workers who make up the general direction of human development, of the international department of Spain in the area of human resources. The study sample was represented by the entire population. The data collection technique that was applied was the Likert scale survey, with 10 items with a choice of 5 response alternatives, a questionnaire whose validity and content was established through the expert judgment procedure and reliability through the Cronbach's Alpha, an approximate

of 75% to 60% strongly agree, with the Management Measurement based on the ethical principle, to optimize the work process significantly.

Keywords: management; beginning; ethics; work behavior

Introducción

Se debe reconocer que la ética como un concepto antiguo, tanto como la misma humanidad, es decir, el interés de regular mediante normas o códigos, las acciones concretas de los humanos, sociedades o culturas que encuentran prescripciones y prohibiciones que definen su moral. Al ser y estar consciente y convencidos de que la ética se rige bajo principios universales básicos, como por ejemplo la justicia, (todos apreciamos la justicia desde el momento en que a nadie le gusta ser tratado injustamente), la justicia trae consigo una serie de complementos donde se da el equilibrio, siendo este punto de partida para todos. Es aquí donde la ética, mantiene una acción interna en nuestra mente, dejando pensamientos responsables de lo que se debe hacer, por qué se debe hacer y el para que se debe hacer o realizar una acción determinada, al respecto del tema la ética influye en la mente de todos los seres humanos, dando así pasos claves para el proseguir en el trascurso laboral.

Bajo la concepción naturalista del orden social, Platón concluye que la justicia es un equilibrio natural sobre el cual debe inclinarse el hombre. Para él la justicia es sinónimo de “lo que interesa al estado perfecto.” Una justicia que implica fundamentalmente la correspondencia de las clases sociales a su función. Justo es que el gobernante gobierne, que el trabajador trabaje y que el esclavo obedezca (Platón, 2000 p. 6 y 7).

El filósofo Aristóteles definía justicia como dar a cada ciudadano lo que le corresponde según sus necesidades y aportes en la sociedad, de donde partió el principio de la justicia distributiva (Aristóteles 1988).

Al entender el concepto de justicia que emerge de la filosofía, la misma bajo su concepción del amor a la sabiduría, es aquí que parten todos los conceptos universales dándole un sentido claro de cada uno de los aspectos más relevantes que tiene la vida dentro de una sociedad.

Aristóteles consideraba que la ética era un estudio práctico más que teórico, es decir, uno destinado a ser bueno y hacer el bien en lugar de saberlo por sí mismo. Sostuvo lo que hoy se llama una ética de las virtudes.

La ética dentro de la filosofía crea una dualidad para cada ser humano al entender saber y comprender para el desarrollo interno de su ser, sabiendo que dan los principios básicos para el desarrollo de una buena sociedad. Partiendo de esta deducción el comportamiento en el lugar de trabajo es una parte crucial de la labor diaria, ya que estos conceptos teniéndolos internalizados pueden ayudar a una empresa en sus esfuerzos para ser rentable. De hecho, la ética en el comportamiento es tan importante para la mayoría de las compañías como el rendimiento con una moral alta y el trabajo en equipo son dos ingredientes para el éxito. Todas las empresas tienen ciertas pautas que sus empleados deben cumplir, y con frecuencia delinean estos aspectos en los manuales de los empleados.

La Ética

La ética está dentro de las empresas, es una situación como tema importante para las empresas u organizaciones, esta se puede entender como una franja estratégica que está inmersa en la responsabilidad social corporativa, dando paso a la solución de conflictos, o malos entendidos, de acuerdo a todos los principios que marcan las pautas para crear o tomar las decisiones más adecuadas, capacitando y analizando avance día a día del personal y la manera en que se conduce la organización. “La ética no consiste en formular preceptos caídos o dictados desde el cielo, sino que es consecuencia de tomar consciencia de lo que somos” (Albert Jacquar, 2013).

La palabra ética proviene del griego *ethikos*, que originalmente se refería a las prácticas y costumbres habituales. “La ética es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que se actúe racionalmente” (Cortina 1998:17). Cuando el ser humano esta consiente de las actividades, habilidades e intereses, que se deben tener y ve discierne o que es bueno o indebido en hacer hay se está teniendo un proceso racional de la ética, la cual va incluida desde el mismo momento en el que se tiene discernimiento. Por tal motivo , se “afirma que la ética, “es

el fundamento cuyos valores esenciales deben organizar la vida social, y son tales como la libertad y la dignidad humana, así como también se basa en conceptos morales como el bien común, lo bueno, lo equitativo y lo justo” (Etkin 1993:16).

Al entender la relación de ética que está inmerso en todos los aspectos más intrínsecos como los externos de nuestra cotidianidad.

Ética Empresarial

El concepto ética empresarial, viene a crearse para explicar que “es un valor intrínseco de toda actividad económica y organizacional porque cualquier actividad empresarial atrae hacia sí un cúmulo de factores humanos, donde la dignidad personal es un valor que debe presidir las decisiones de cualquier organización y la convicción de que la armonía social exige la práctica habitual de conductas verdaderas” (Ortiz 1995:18). Es aquí donde se ven la relación realmente estrecha que se tiene dentro de las empresa, con un proceso ético ya que es indispensable, tener una características, bien fundamentadas para que el ser humano dentro de su relación laboral tenga los complementos básicos y completos para su desarrollo y realización laboral.

Es aquí donde “La ética empresarial es “el conjunto de conocimientos que ayudan a formular juicios acerca de las consecuencias de la aplicación de un plan de acción, en el plano del aprendizaje moral de lo afectado por el plan” (Pérez 1998: 32). En este sentido, “la ética empresarial se entiende como un cúmulo de valores, ideas morales y caracteres que persiguen los objetivos por los que la misma existe” satisfacer necesidades humanas (Cortina 1998:33). Si existe un proceso completo de la transformación de las empresas u organizaciones y las mismas mantiene una visión de la ética empresarial como filosofía de estructura personal esto crea unas pautas dentro el pensamiento empresarial y marca la gran diferencia, dejando a su paso múltiples beneficios que generan cambios dentro del pensamiento sentimiento y satisfacción del ser humano como trabajador, empleado, obrero, administrativos.

Características de la ética profesional

Las características de la ética ya sabiendo que es parte del ser humano pueden llegar a crear confusión entre la ética individual personal o la ética profesional, inmersa en la ética empresarial, ya que esto, es parte del pensamiento y discernimiento de forma individual de cada ser humano, teniendo en cuenta, que si se plantea la ética individual, aquí están todos los elementos que conforma al ser como persona dentro de la sociedad desde el momento que nace, hasta que muere, incluyendo familia, religión, personalidad, sentimientos ... pero la ética empresarial va más allá, del proceso individual, ya que se debe ver como dos vertientes, el trabajo individual- y el trabajo en equipo, entendiendo que existen normas establecidas, reglas, parámetros, que están de acuerdo con cada profesión y que los errores que se comenten como ya se planteó, de forma individual y grupal, traen consecuencias de la misma manera, involucrando o afectando a la empresa. Esto trae un gran número de enseñanza y de reflexión al momento de tomar una decisión no debe ser a la ligera, se deben pensar y sopesar los beneficios, ventajas y desventajas de la misma.

Reflexión sobre algunas posibles características de la ética empresarial:

- 1) Entender que la ética, es parte de la filosofía, y es una ramificación de la moral.
- 2) Entender y comprender la ética que está dentro de cada profesión, para aprehender y entenderlas, como postulados inmersos de la profesión.
- 3) Siempre tener en cuenta cual es la misión y visión, de cada profesional, para así organizar sus objetivos de manera empresarial.
- 4) Valorar la ética empresarial, y comprender el valor de la ética profesional para poder llegar a una fusión de ambas.
- 5) Tener claro los códigos de ética profesional, este punto es fundamental en todas las profesiones, ya que los códigos son un conjunto de leyes que regulan las acciones de una profesión de acuerdo a sus necesidades.

Como influye la ética empresarial

La ética empresarial se debería ver como fundamento esencial en cada empresa u organización, debido a que es la base para el éxito, es aquí donde entran todos los trabajadores desde el de menor rango o jerarquía hasta el dueño o las corporaciones

que estén inmersas. Si se logra entender que la ética a profesional es una disciplina filosófica que examina, comprender y discierne lo bueno y lo malo, y está en una estrecha relación con la moral, las costumbres, el comportamiento, la sociedad, la cultural, en si todo lo que se relaciona con los seres humanos; ocupándose de los valores éticos, para así lograr el éxito que tanto se anhela.

1. Antecedentes de la investigación

En este apartado se encuentra algunas de las publicaciones de tesis doctorales, relevantes para esta investigación dando como reflexión que la ética, debe ser no solo un concepto, sin trascendencia. La ética empresarial se debe ver y tener en cuenta como un conceptos donde todo los gerentes, directores, y líderes empresariales, deben tener como visión un comportamiento ético empresarial, y esto hace que su equipo de trabajadores lo sigan como ejemplo.

María Ángeles Arráez Monllor (2014) presenta la Tesis doctoral realizada en la Universidad de Granada de España, publicada y escrita por: La fundamentación normativa de la ética empresarial: Una propuesta sobre la justicia y el cuidado como valores centrales, en la que plantea de manera directa: por qué debería ser ética una empresa. Cuestión que se explora en la investigación a partir de la Teoría del Stakeholder y la Teoría Contractualista Contemporánea. Esta última se basa en la idea de que las demandas morales pueden entenderse como derivadas de acuerdos hipotéticos que alcanzan los individuos para regular su interacción. Premisa a la que se vincula la idea de la “ética del cuidado” como componente humanista con los stakeholders (Arráez, 2014).

María del Pilar Rodríguez Córdoba (2006) presenta una tesis doctoral titulada, Ética gerencial: Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia, proyecto de investigación publicado en la Revista Universidad EAFIT, en el 2006. El objetivo de este trabajo es estudiar el comportamiento ético del líder empresarial y su influencia en los trabajadores y las repercusiones que podría tener en otros stakeholders, debido a que en todas las decisiones empresariales está el concepto ético desde lo individual, organizacional y social, en actividades como negociaciones con

proveedores o el sindicato, contrataciones o despidos de empleados o, incluso, en la presentación de un producto y sus propiedades (Rodríguez, 2006, pp. 41-54).

El tema de la ética empresarial ciertamente es una materia compleja, para lo cual resulta apropiado parafrasear a una reconocida autoridad de las ciencias sociales como Morín (2001), quien sostiene, con razón, que complejo es todo aquello que no puede reducirse a una idea simple, premisa en la cual encaja en toda su dimensión una investigación sólida que se aspire a realizar de la ética y su vínculo con los negocios

2. Diseño de la investigación

La presente investigación emplea una metodología cuantitativa-descriptiva, siguiendo las pautas de una investigación de campo, de esta manera lograr medir los procesos de gestión cimentado en el principio ético, para optimizar el proceso laboral de los trabajadores de la dirección general de desarrollo humano de instituciones parlamentarias internacionales, la misma se enmarca en un proyecto factible. Aplicando un instrumento, tipo encuesta, de escala de Likert, con una opción de 5 alternativas de respuesta que son: Alternativa: 5 Muy de Acuerdo. 4 De Acuerdo. 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 2 En desacuerdo. 1 Muy en desacuerdo.

Para una población representada en 26 trabajadores que conforman la Dirección General de Desarrollo Humano, constituidas por dos unidades, la unidad de planificación y desarrollo humano y la unidad de administración de personal, tomando como referencia la cantidad de 26 trabajadores adscritas a la dirección de desarrollo humano. Por ello, como referencia el tamaño de la población, se someterá a la población en su totalidad por ser finita como muestra representativa del presente estudio de investigación.

3. Presentación y análisis de los resultados

La encuesta fue aplicada a 26 trabajadores siendo la misma una población finita, a los trabajadores de la Dirección General de Desarrollo Humano de Instituciones Parlamentarias Internacionales de España, mediante el cual se determinará la expectativa del trabajador en el marco de los basamentos teóricos del principio ético, en el comportamiento laboral en cuanto al nivel de aceptación de las respuestas en la que

sí está de acuerdo o en desacuerdo. “5 Muy de Acuerdo. 4 De Acuerdo. 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 2 En desacuerdo. 1 Muy en desacuerdo”.

1.- ¿Consideraría usted que la ética se ve reflejada en las diferentes actitudes y comportamientos del personal de la Dirección General de Desarrollo Humano y la unidad de administración de personal?

En esta pregunta se puede determinar que el 60% está *muy de acuerdo* mientras que el 40% está *de acuerdo*.

Lo que significa que existe un claro discernimiento acerca del concepto de justicia y la forma del empleo de la justicia dentro del departamento de la dirección de desarrollo humano, se plantean la justicia como método de equilibrio y balanza, para llevar un equilibrio dentro de la convivencia laboral.

2.- ¿Se puede decir que la ética podría lograr un comportamiento perceptible que requiere de la alianza con la buena convivencia laboral y social?

La ponderación es semejante entre las dos opciones en *muy de acuerdo* 55% y de *acuerdo* 45%.

Lo cual demuestra que el comportamiento debe unirse en alianza con la convivencia laboral y social de cada individuo, para estar en consonancia con los valores y principios que forman parte de la justicia misma. Si se mantienen un ambiente de justicia y la misma trae consigo equilibrio, se puede lograr una comunión dentro del ambiente laboral que trae en si armonía y mayor compromiso dentro del ambiente laboral.

3.- ¿Sobre la base del deber ser, considera usted tener conocimiento de la ética, podría cambiar conducta individual disruptivas a nivel profesional?

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidencia diversos criterios lo que significa que el 60% están *muy de acuerdo*, el 25 % *de acuerdo*, mientras que el 15% se encuentra *en desacuerdo*.

Tomando en consideración lo personal con lo profesional, se puede decir que una buena actuación ética y justa en lo personal y profesional, con ello, aumentaría la seguridad, el respeto y la responsabilidad ante la institución de la Dirección General de Desarrollo Humano y la unidad de administración de personal. Esto refleja que el personal de dicha institución cuenta con conocimiento de la ética y la justicia, entendiendo que con un comportamiento enmarcado en la ética y la justicia se puede lograr comportamientos a nivel óptimo dentro del el área personal y laboral.

4.- ¿Cree usted que aun teniendo conocimientos sobre la ética se podría pensar en comportamientos individuales y de costumbres arraigadas?

Como respuesta a esta interrogante, se deriva que existen diversas opiniones según el arraigo. Determinando que el 65% *está de acuerdo* y el 20% *muy de acuerdo* y el 15% *en desacuerdo*.

En este punto se muestra una convicción interior, consciente sobre los conceptos de justicia y ética, en cuanto al comportamiento individual positivos y negativos y el arraigo de las costumbres, ya que no es ninguna imposición es la propia respuesta a una nueva proyección, un nuevo enfoque de mejorar como persona.

5.- ¿Usted aplicaría según su criterio la Ética en su profesión?

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo determinar que el 55% *está muy de acuerdo*, el 40% *de acuerdo* y un 5% *ni de acuerdo ni en desacuerdo*, por tanto, como profesionales si aplicarían la ética en su profesión.

De este contexto determina que efectivamente si contribuye la ética en su profesión, en virtud que el adoptar un comportamiento que sea el más ideal o el más apropiado para ejercer su profesión, dará lugar a ganar prestigio, respeto, confianza y credibilidad.

6.- ¿Los valores éticos, tienen diversos matices que forma parte de actitudes y comportamientos dentro de la actuación organizacional y la conducta? ¿Cree usted que,

a través de su desempeño, la institución pudiera favorecerlo (a) en su crecimiento y bienestar personal, con incentivos en su lugar de trabajo haciéndolo más positivo?

De acuerdo a los resultados obtenidos, el *75% estuvo muy de acuerdo* mientras que el *15% de acuerdo* y el *10% ni de acuerdo ni en desacuerdo*.

Se puede determinar que el clima laboral influye en su desempeño de ser más eficaz y productivo, direccionando hacia el desarrollado integral del trabajador, si la organización capacita y enseña a los empleados dimensiones para mejorar de forma personal y profesional.

7.- La ética puede aplicarse bajo cualquier Ley, Normas o Reglamentos, pues ésta nos enseña el equilibrio, la equidad, el respeto, la legalidad, la transparencia. ¿Considera usted que las conductas o comportamientos bajo este enfoque pudiesen mejorar con motivación e incentivo?

En base a los resultados obtenidos, un *40% respondió de acuerdo*, mientras que el *30% respondió muy de acuerdo* y *30 % ni de acuerdo ni en desacuerdo*.

Conllevando a decir que la motivación y el incentivo, es significativo porque fortalece los valores éticos del trabajador, cuidar el desarrollo integral de los trabajadores implica una ganancia en la calidad humana, es parte de resaltar el desempeño hacia la excelencia.

8.- ¿La ética, es el valor que nos ingresa en el mundo emocional, en él puede generarse el escenario del reconocimiento, autorrealización y crecimiento interior, dentro de estos parámetros se podría complementar su formación integral?

En esta interrogante, se determinó que *el 60% respondió de acuerdo*, el *30% muy de acuerdo* y un *10% ni de acuerdo ni en desacuerdo*. Significando con ello que existe un alto porcentaje que respondieron en su afirmación de que a los trabajadores les motiva que le reconozcan su labor y aporte, ya que los incentiva a su crecimiento personal. Aunado a la dedicación, preparación y responsabilidad de parte de ellos, que si aspiran a escalar a otros niveles de superación tanto en lo personal como profesional.

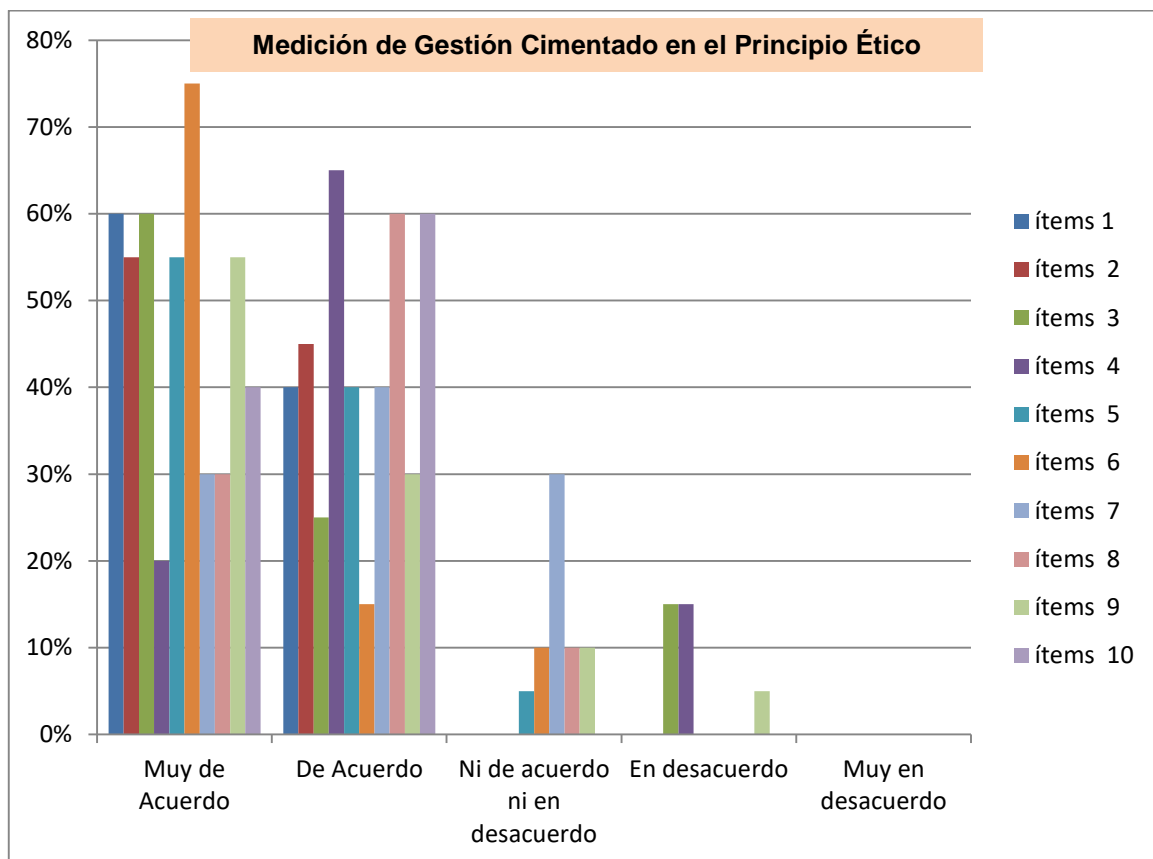
9.- ¿Consideras que contribuir en reforzar su desempeño laboral, mediante la sinergia de valores como la Ética, configuraría en una conducta coherente distinguiéndose en su área laboral?

En respuesta a la siguiente interrogante, los encuestados manifestaron que existe una relación de sinergia entre la conducta y el área laboral, dando como resultado 55% *muy de acuerdo*; 30% *de acuerdo*; 10% *en ni de acuerdo ni en desacuerdo*; y el 5% *en desacuerdo*.

10.- La ética personal y la ética empresarial juega un papel importante, ya que ello permite la posibilidad de la existencia del equilibrio.

Las diferentes respuestas dan el 60% *esta de acuerdo*; 40% *muy de acuerdo*.

Grafica 1 Medición de Gestión Cimentado en el Principio Ético



Fuentes Propias. 2019

Como análisis global, en cuanto a cada una de las preguntas y las diferentes respuestas, que se pudieron cuantificar el nivel de los 26 encuestados, dan como resultado analítico, que ellos desean que la institución los incentive, estén en permanente capacitación, que existan entrenamientos a nivel personal e intelectual, la totalidad entiende y conoce los términos y conceptos de ética, ética personal, ética empresarial, esto trae como beneficio el poder implantar normas en las cuales ellos puedan participar, crear y modificar en términos éticos, debido que es fundamental el incentivo y la capacitación. Esto ayuda a mantener actualizada la mano de obra calificada, dando como beneficio más eficiencia dentro de su labor, también les brinda la capacidad de poder manifestar tanto sus sentimientos de forma coherente como sus opiniones de forma intelectual. Lo cual trae como ventaja cambios eficientes estructurados bajo la premisa de la ética como filosofía empresarial.

4. Conclusiones

Se concluye que, por medio de este estudio, se puede optimizar el proceso laboral de los trabajadores de la dirección general de desarrollo humano de instituciones Parlamentarias Internacionales. Constituidas por dos unidades, la unidad de planificación y desarrollo humano y la unidad de administración de personal. Es importante comprender que este estudio busca mejorar las relaciones éticas dentro del área laboral de esta organización facilitándoles diferentes criterios desde una visión global que ayuda a las relaciones internas de esta organización. Si partimos de la gran importancia y relevancia que tiene la ética como filosofía empresarial dentro del marco profesional entendiendo que cada carrera cuenta con un código de ética profesional, se puede ver que desde este contexto la ética mantienen el equilibrio si es empleada de forma cónsona con su labor, ya que desde este punto se puede evidenciar la correspondencia, el equilibrio y la visión de cada empleado, bajo la visión de la ética empresarial.

Cuando se plantea la ética desde el porvenir de una organización, se crean sentencias bajo el marco de la moral, la justicia y el equilibrio determinando el desempeño asertivo de cada miembro, que realiza una actividad dentro de la misma, dándoles libertad y responsabilidad a cada uno de los miembros en su actuar.

Teniendo en cuenta que el personal que labora en esta institución, está apto para cada puesto que ocupa y tienen claro los conceptos de ética, y de ética empresarial, los resultados lo aseveran. Comprendiendo esto, se puede ver que existen necesidades internas dentro del comportamiento y la convivencia laboral y social, dejando entender que existen comportamientos disruptivos, que podrían cambiar si se implementan actividades de capacitación, motivación o incentivos dentro de esta organización la idea es lograr un óptimo desarrollo interno y externo ya que, mientras se puedan desarrollar aspectos internos y externos del desarrollo del ser humano, mayor será su capacidad para poder abordar cada una de las actividades diarias que se deben llevar a cabo.

Desde esta perspectiva la iniciativa en trabajos grupales, puede hacer que disminuyan las actividades de forma individual y el trabajo sea más cómodo y confortable para la persona que lo pueda llevar.

El crecimiento personal es tan importante que es la base de todo comportamiento y las capacidades intelectuales van ejerciendo mejores formas de comprender y ver su entorno y a su vez comprender las posibles soluciones las diferentes pautas que se podrían plantear, así se ve la capacitación, enmarcada dentro de un beneficio o incentivo.

Sin embargo, a pesar de las debilidades reflejadas, es importante recalcar la existencias de las disposiciones legales, reglamentos, leyes, normativas internas, entre otros, ceñida a lo ético aplicada a los trabajadores que reconozcan sus deberes, derechos, responsabilidades, y así como de las sanciones que dieran lugar por actos indebidos, reconocer, premiar, motivar, alentar en su ejercicio laboral, para ser mejores trabajadores con una postura ética en el marco de la justicia para así alejarse de lo que sea moralmente incorrecto.

Dado a lo expuesto anteriormente y a fin de mejorar sustancialmente el comportamiento laboral fundamentando en los principios éticos de los trabajadores del área que son representados en la investigación, se deben afianzar los criterios de ética y ética empresarial, como las bases de gestión fundamentado en el comportamiento laboral de los trabajadores de la dirección general de desarrollo humano.

Como fin último, para optimizarlos valores éticos y abrir una brecha a través de los valores personales, que denotan el alcance de mejorar los niveles de excelencia para el desempeño, llevándolo con empatía y objetividad a los cambios de actitudes, comportamientos, personalidad, mística, dedicación, entrega, lo cual es significativo si se produce dentro de un marco ético, justo buscando entenderse también como innovar al trabajador productivo para actuar adecuadamente con disciplina para transformar el pensamiento crítico.

El talento humano, es la característica más importante dentro de cualquier empresa por tal razón el comportamiento laboral de los trabajadores, son un eje fundamental a favor de lo positivo para lograr un impacto social basado en la ética, así el personal puede interactuar desde una perspectiva amplia para mantener una buena ética empresarial.

Un buen profesional tiene presente el contexto social. La ética profesional que le permite reflexionar sobre si la función social que desempeña una profesión es la misma que la sociedad necesita. Ante la importancia que se persigue el asumir el valor de la Ética, que dentro de todo lo que es el poder legislativo, el Parlamento Internacional, va a requerir de tener trabajadores con un alto nivel, ético-moral, partiendo de la educación, el trabajo, el compromiso social, la calidad humana y la capacidad de discernir, esto es la inteligencia que incluye la manera de cómo se identificaran las características individuales de cada trabajador en el manejo de su día a día en diversos ámbitos de su vida.

Referencias Bibliográficas

Referencias Materiales Impresos

Libros

1. Platón (2000). **La República**, Universidad Autónoma de México, México, pp. 6-7, 17, 138 y 153.
2. Aristóteles (1988) **Ética Nicomáquea**, (EN) *Ética Eudemia*, Madrid, Gredos.
3. Cortina (1998). Cortina, Adela (1998). **Ética de la Empresa**. Tercera Edición. Editorial Trotta, S.A. Madrid-España.

4. Etkin (1993). **La Doble Moral de las Organizaciones**. Editorial Mc Graw Hill Interamericana de España, S.A.
5. Ortiz, José M. (1995). “**La Hora de la Ética Empresarial**”. Editorial Mc Graw Hill Interamericana de España.
6. Pérez, José A. (1998). “**Liderazgo y Ética en la dirección de empresas**”. Ediciones Deusto, S.A.
7. Cortina (1998). **Ética de la Empresa**. Tercera Edición. Editorial Trotta, S.A. Madrid-España.
8. Arráez Monllor, M. Á. (2014). **La fundamentación normativa de la ética empresarial: Una propuesta sobre la justicia y el cuidado como valores centrales**. Tesis Doctoral. Granada, Andalucía, España: Universidad de Granada.
9. Rodríguez Córdoba, M. (2006). **Ética gerencial: Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia**. Universidad EAFIT, 42(143), 41 - 54.
10. Morín, Edgar (2001). **Introducción al pensamiento complejo**. Editorial Gedisa, S.A. Barcelona – España.

Referencias on-line

1. Sabino Carlos, (1992). *El proceso de investigación*. [Documento en línea]. Disponible: <http://paginas.ufm.edu/Sabino/PI.htm>. [Consulta: 2005 Noviembre 21].
2. Albert Jacquar, 2013. Disponible: https://www.frasesypensamientos.com.ar/autor/albert-jacquard_3.html