

ETICA ORGANIZACIONAL

JAIME ANDRÉS VELÁSQUEZ LUQUE

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C.
2019**

ETICA ORGANIZACIONAL

JAIME ANDRES VELASQUEZ LUQUE

**Monografía para optar por el título de Especialista en
Gerencia del Talento Humano**

**Orientador(a):
MARÍA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ D.C
2019**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma Calificador

Bogotá, D.C. Agosto de 2018

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Jaime Posada Díaz

Vicerrectora Académica y de Posgrados

Dra. Ana Josefa Herrera Vargas

Vicerrector de Desarrollo y Recursos Humanos

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Directora de la Especialización en Gerencia del Talento Humano

Dra. María Margarita Romero Archbold

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documentos. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

Este logro es para todas las personas que me apoyan como persona y como profesional. En primer lugar a mi familia quien siempre me apoya, a los profesores por que sin ellos este trabajo no sería posible ya que me proporcionaron de su conocimiento y experiencia, también a todos mis compañeros del posgrado quien me brindaron muchas experiencias y nos ayudamos mutuamente.

AGRADECIMIENTOS

Gracias especialmente a mis padres, sin ellos nada de lo que he hecho en mi vida sería posible, por todo el apoyo que me dan día a día, tanto emocional como económico

A mis abuelos especialmente a mi abuelo quien sé que siempre me guía en mis pasos y quien siempre estuvo, está y estará orgulloso de mí. A mi hermana quien siempre me ha ayudado en todas mis cosas académicas y al resto de mi familia que siempre están ahí para cualquier cosa que necesite.

A Dios por darme la oportunidad de pertenecer a esta hermosa familia.

Por ultimo quiero agradecerle a la profesora María Eugenia Villa quien siempre estuvo apoyándome en este trabajo. Gracias por su dedicación.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	12
OBJETIVOS	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2. JUSTIFICACIÓN	15
3. ANTECEDENTES	16
4. DELIMITACION	17
5. MARCO TEORICO	18
5.1 ETICA LABORAL	18
6. DISEÑO METODOLOGICO	19
7. LA ETICA PROFESIONAL DESDE LA ACADEMIA	20
8. COMPONENTES DE LOS INDIVIDUOS QUE SE PUEDEN RELACIONAR EN EL AMBIENTE LABORAL	23
8.1 PERSONALIDAD	23
8.2 AUTOESTIMA	23
8.3 EMOCIONES	23
<hr/>	
9. CORRESPONDENCIA ORGANIZACIONAL	24
9.1 VALORES INDIVIDUALES	24
10. CONCLUSIONES	26
BIBLIOGRAFIA	27

GLOSARIO

ESPECIALISTA: Profesional con alto conocimiento en un área específica de su carrera.

ETICA: Conjunto de valores característicos de una persona a la hora de tomar una decisión a nivel social y personal.

FORMACIÓN DIRECTIVA: Proceso de aprendizaje continuo, académico o empírico para las personas que ocupan determinados cargos directivos o los que aspiran a ellos.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS: Proceso mediante el cual se logra la mejora continua a través de las capacidades individuales que se requieren y son necesarias para el desarrollo de las actividades propias del trabajo.

ORGANIZACIÓN: Es el desarrollo de actividades ejecutadas por personas y dirigidas por un ente administrador, con el fin de cumplir objetivos previamente trazados.

VALORES: Adjetivos que adquieren las personas a través del transcurso de su vida, los cuales son interiorizados desde el hogar, el trayecto estudiantil y la sociedad; siendo estos, aquellos que determinan la personalidad y forma de actuar de los trabajadores dentro de una empresa

RESUMEN

El presente trabajo pretende evidenciar que los trabajadores con buenos valores y principios morales mantienen un buen clima laboral en sus puestos de trabajo lo que ayuda a disminuir la rotación, a mantenerse motivados día a día a cumplir con sus tareas diarias a nivel laboral y sobre todo a avanzar en el progreso de la empresa.

Por medio de esta monografía se recalcará la importancia de la Ética organizacional a nivel general y particular, haciendo énfasis en los puestos de la alta gerencia pues son ellos quienes tienen que dar el ejemplo a su equipo de trabajo y son ellos quienes a través de su mando pueden guiar de forma adecuada a los colaboradores que hacen parte de la organización.

Palabras Claves: Ética, Formación Directiva y Valores.

ABSTRACT

This work aims to show that workers with good values and moral principles maintain a good working environment in their jobs which helps to reduce turnover, to stay motivated every day to fulfill their daily tasks at work and above all to advance in the progress of the company.

Through this monograph the importance of organizational ethics at a general and particular level will be emphasized, emphasizing the positions of top management because they are the ones who have to set an example to their work team and it is they who, through their can adequately guide the collaborators that are part of the organization.

Key Words: Ethics, Management Training and Values.

INTRODUCCION

En el presente trabajo se quiere dar a entender la importancia de la ética enfocada a las organizaciones y de qué manera estas prácticas, logran un mejor clima laboral en la empresa y como consecuencia la organización tiene un mejor desempeño en todas sus actividades.

Para empezar a que la ética organizacional sea la adecuada se debe empezar por cada uno de los empleados de la organización y observar de qué manera influye su formación personal y académica para lograr una ética idónea para la buena toma de decisiones que se pueden ver reflejadas en el desempeño de sus actividades y la relación con sus compañeros.

Es evidente que la excelente toma de decisiones logra que el personal sea el adecuado en la parte directiva y en la lata gerencia, permitiendo que desde los valores y principios que cada uno de ellos tenga pueden actuar sin salirse de los límites laborales con sus subordinados.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar los diferentes componentes de la ética empresarial, identificando soluciones para la solución de problemas dentro de las organizaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir la importancia de los valores y la formación de las personas que trabajan en un medio laboral.
- Describir características necesarias para la formación integral desde” el “Ser organizacional” y el “Ser integral en sociedad”.
- Realizar la descripción de las opciones que tienen las empresas para capacitar y mejorar la ética de los trabajadores.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión del talento es el proceso dirigido a la búsqueda de los talentos de los trabajadores, y de esta forma, enfocar dichas fortalezas en las actividades laborales para lograr objetivos óptimos en el crecimiento de la empresa. Es así, como esta imprescindible gestión, tiene como prioridad vincular al campo laboral a aquellas personas suficientemente competentes, con las cuales sea posible desarrollar de manera eficiente las diferentes tareas adjudicadas.

Ahora bien, es necesario hacer hincapié en las capacidades, competencias y distintos talentos que la gestión del talento busca en las personas, puesto que dichas virtudes no pueden ser únicamente consideradas desde una perspectiva académica, es decir, el talento que las empresas buscan en sus trabajadores no debe estar enfocada *a priori* en los conocimientos que los mismos tengan a nivel técnico; también, los aspirantes para un trabajo deben ser evaluados desde su ética y valores que los caracteriza como seres humanos.

Una vez expuesto lo anterior es posible hacer mención a la ética organizacional, siendo la misma, aquella que marca los lineamientos para que las empresas vinculen y contraten a personas con ética y valores lo suficientemente sólidos para que las actividades laborales sean desarrolladas siguiendo una ética personal y profesional.

Por ello, los empresarios deben conocer las transformaciones culturales y sociales que se presentan en los seres humanos, para que de esta forma, tengan la capacidad para tomar la decisiones correctas en el momento de atraer personas que se conviertan en trabajadoras, bajo el entendido que, los mismos son aquellos que conforme a su ética, van a adquirir sentido de pertenencia por las corporaciones, empresas y sociedades para las cuales trabajen.

2. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta la trayectoria y la variedad de ámbitos que propone este tema, resulta extenso citar cada uno de los componentes de este mismo y así mismo evaluar y comparar respecto a ética organizacional, donde se lleva a un fin explícito y conciso. Por esta razón, en este proyecto desarrollaremos los más altos y necesarios puntos a tratar respecto a este tema. Cada una de las propuestas para realizar este trabajo en el área de gerencia del talento humano en la cual se propone un tema enfático como lo es la ética organizacional lo cual permite establecer cierto criterio entre conductas, comportamientos y actitudes que se tiene a nivel personal y laboral, creando una similitud entre la parte operacional y organizacional en un campo de trabajo el cual requiere de buenas bases fundamentadas en la personalidad y en el actuar de cada una de las personas que conforman un lecho de trabajo y las cuales desempeñan labores con el fin de cumplir con una responsabilidad.

3. ANTECEDENTES

En el siglo pasado la ética Organizacional no tenía tanta importancia ni auge en las organizaciones como hoy en día. Los empresarios veían este tema como algo sin importancia al cual no le invertían ni tiempo ni dinero es fue cambiando a través del tiempo cuando los grandes gerentes se empezaron a dar cuenta que sus trabajadores no contaban con una ética profesional para trabajar en su puesto de trabajo y eso se reflejaba en el bajo rendimiento laboral el cual estaba perjudicando la rentabilidad de las empresas y fu ahí donde la ética Organizacional empieza a formar parte fundamente e indispensable de cualquier empresa y cada día sigue tomando más fuerza.

4. DELIMITACION

El presente trabajo se realizara teniendo en cuenta los principales autores. Tomando como base la información disponible sobre dicho tema que haya sido publicada a partir de este siglo. Enfocándonos principalmente en la ética empresarial y la ética de los negocios, buscando diferentes autores tanto nacionales como extranjeros, para así poder ver cuáles son los temas en los cuales se puede profundizar más.

5. MARCO TEORICO

5.1 ETICA LABORAL

Según Raffino¹ se refiere a las actitudes que se deben tomar al momento de desempeñar un trabajo. Esta ética se mide como una serie de normas de comportamiento y convivencia que el individuo debe adoptar y respetar para mantener una armonía en el sitio laboral. Esta ética suele ser fácil de adoptar cuando el empleado tiene una base fuerte de valores individuales y personales que se han desarrollado a lo largo de su vida.

¹ RAFFINO, Maria. Normas de convivencia En: Concepto.. [Sitio web]. Bogotá D.C.CO.Sec. norma. 21 Noviembre de 2018. [Consultado 20 Enero 2019]. Disponible en: <https://concepto.de/normas-de-convivencia/>

6. DISEÑO METODOLOGICO

El presente trabajo es un documento de investigación donde se reúnen los principales conceptos de la Ética Organizacional, mostrando la evolución que ha tenido este tema a lo largo de los años y como se ha priorizado a nivel organización entre las pequeñas, medianas y grandes empresas.

Se tienen en cuenta además todos los conocimientos adquiridos en los temas cursados en la presente especialización en donde cada uno de ellos fue un aporte para la realización del presente trabajo.

Las fuentes que se utilizaron como consulta para desarrollar esta monografía fueron documentos de enciclopedias, libros y plataformas digitales.

7. LA ETICA PROFESIONAL DESDE LA ACADEMIA

La ética y la educación son partes muy importantes para la formación como persona y ser humano. Las personas no se pueden educar solo desde la parte de vista laboral. Formarlos para que solo sean parte de una compañía o solo hagan sus tareas, sin haberles enseñado la parte humana y ética, que no es parte genética de las personas.

Lo que sabemos es que la ética es el deber ser, los principios que regulan una actividad, esto se traduce a la correcta voluntad de actuar bien y la posibilidad de conocer nuevos principios éticos. Esto se traduce a que la conciencia puede oponerse a una ética incorrecta.

Es importante que se forme la ética desde el colegio, universidad y desde el hogar, pues en muchos de los colegios y universidades se tiene olvidado y no se ve como una prioridad, en los colegios muchas veces los alumnos fallan en algún aspecto ético son castigados, mas no se les enseña el porqué de la situación o porque esto está mal, en muchas instituciones se puede estudiar la ética desde diferente asignaturas como lo es la las ciencias sociales en religión, pero dichas asignaturas se ven de formas teóricas mas no humana. En muchas universidad prestigiosas se les enseña a los alumnos ha cumplir funciones gerenciales y hacer que una empresa sea rentable dejando de un lado la ética, es por esto que en el país muchas personas que ya son adineradas y se supone que tienen una buena ética por el simple hecho de haber nacido en una familia adinerada terminan delinquiendo en sus propias empresas o desde el poder (político) que es mucho peor por que afecta a toda la sociedad.

Uno de los principales problemas hoy en Colombia es la corrupción y esto se deriva de la educación Colombia no en cuanto a lo académico si no en cuanto a la educación ética y moral de una persona. En Colombia se pueden ver varios ejemplos de falta de ética como por ejemplo la elección a dedo de muchos políticos, el caso de odebrecht y el mas reciente el caso de la represa de hidroituango. Estos casos mencionados anteriormente van mas allá de una simple decisión ya que todo un país se ve afectado y la evolución del mismo se detiene.

Por esto la educación tiene un problema difícil de corregir, hay dos exigencias importantes, la primera que es el conocimiento, que debe ser transmitido y recreado de generación en generación y la otra que puede ser traducida como ética que es la mas importante porque es la transmisión de dicho conocimiento más allá de la parte teórica. Toda profesión debe tener de cierta forma una ética profesional que se trata de las situaciones cotidianas o repetitivas donde el actuar bien depende de esta ética.

Es evidente la importancia de la educación –y lógicamente, la educación en valores– en el mundo. En ningún caso se renuncia al aprendizaje de contenidos instructivos

como las ciencias naturales, la aritmética, el álgebra o la geografía, porque estos conocimientos son necesarios e imprescindibles para el avance intelectual de la comunidad, pero ello no comporta el olvido de la educación moral que adquiere una inequívoca dimensión social.

El objetivo principal de esta enseñanza es que el individuo tome una conciencia que no puede desarrollarse completamente sin la sociedad. Es así como la identidad propia se va desarrollando con la interacción en la comunidad. Los valores que la educación moral debe fomentar más profusamente son la igualdad, la solidaridad y el respeto. Gracias a la igualdad todos los hombres son iguales ante Dios y ante los propios hombres. Este compromiso de igualdad propicia una participación significativa, comprometida, activa, que va más allá de la simple exposición de preferencias y que redundará en el bien común.

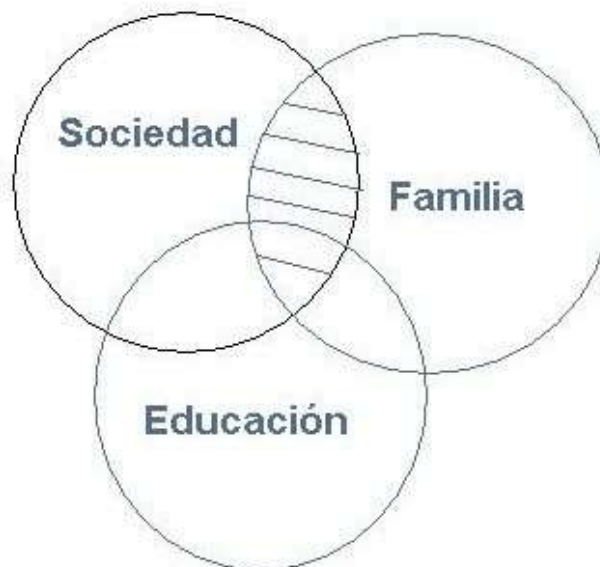
Otro de los valores defendidos es el de la solidaridad, que no es algo que deba imponerse, sino que ha de surgir de forma natural como consecuencia del proceso educativo. La solidaridad es casi una creencia que se va formando a raíz de las experiencias sociales del individuo.

La educación de valores, desde la familia, la escuela, el hogar y el primer entorno, es la herramienta de la sociedad para lograr ciudadanos que garanticen la satisfacción de las necesidades propias y las de los demás.

Aun así no podemos olvidar el respeto, como el valor indispensable para que todo lo anterior tenga sentido. Respetar a los otros como iguales supone comprometerse con su bienestar, siendo necesario que ese respeto trascienda la persona y se materialice en la observancia de las disposiciones que las instituciones han decidido sobre aquello que atañe directamente a la ciudadanía.

La crítica constructiva sólo es posible si se realiza desde el respeto, ya que cuando no es así se convierte en un elemento perjudicial y sus consecuencias resultan negativas porque no se realiza en beneficio de la comunidad sino de uno mismo.

Grafico 1. Relación entre familia, escuela y sociedad



Fuente. REVISTA educacional stt. Educación, familia y sociedad. [Sitio web]. Sec. Archivo de blog. 18 Noviembre de 2019. [Consultado 20 Enero de 2019]. Disponible en: <http://revistaeducacionalstt.blogspot.com/2009/11/portada.html>

8. COMPONENTES DE LOS INDIVIDUOS QUE SE PUEDEN RELACIONAR EN EL AMBIENTE LABORAL

Los componentes de los individuos que se pueden relacionar en el ambiente laboral se dividen en tres aspectos

8.1 PERSONALIDAD

Este es un rasgo mucho más complejo porque no solo incluye valores sino también comportamientos negativos. La personalidad consta de sentimientos y pensamientos ligados al comportamiento. La personalidad es lo que hace a cada persona diferente y esta no tiene cambios.

8.2 AUTOESTIMA

Podemos definirlo como el grado en que nos gustamos o no a nosotros mismos. Esto está ligado a lo que esperamos de cada uno de nosotros mismo y el éxito que esperamos tener. Es decir que se suele relacionar a alguien con alta autoestima como un individuo que posee la capacidad para ir detrás de cada uno de sus objetivos. Las personas con baja autoestima siempre quieren complacer a los demás y buscan un empleo donde puedan recibir algo de reconocimiento para así poder sentirse bien consigo mismo. La autoestima se relaciona directamente con la satisfacción laboral, pues estudios aseguran que quienes se sienten con mayor autoestima, están más satisfechos con su trabajo.

8.3 EMOCIONES

De acuerdo a Molina², son un factor crucial en el comportamiento de los empleados, dado que si se manifiestan en el momento inoportuno puede reducir el desempeño del trabajador. Las emociones son sentimientos intensos que se dirigen hacia algo o hacia alguien. No son un rasgo de personalidad ni un valor personal, sino que actúan como una reacción a una situación de límite. Las emociones tienden a convertirse en estado de ánimo cuando dejan de tener un objetivo específico.

La mayoría de las tareas requieren trabajo emocional, esto ocurre cuando un empleado expresa las emociones adecuadas para la organización en su trato con las demás personas. Por ejemplo, se espera que las personas sean amables, gentiles y respetuosas con sus compañeros.

² MOLINA, Henry. Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. [Sitio web]. Cali. CO. Sec. Estudios gerenciales. Junio del 2000. [Consultado el 20 de Enero de 2019]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-5923200000200002

9. CORRESPONDENCIA ORGANIZACIONAL

De acuerdo a Atalaya ³ las empresas hoy en día se interesan más en la capacidad de un trabajador para afrontar los nuevos retos que en la misma forma en la que realizan sus labores. Es por esto que la correspondencia entre persona y puesto es tan importante, porque se basa en la noción de la concordancia entre las características de la personalidad de un individuo y su entorno laboral.

Esta teoría afirma que la satisfacción es mayor y la rotación del personal es menor si la personalidad y la ocupación concuerdan. Los individuos sociales funcionan mejor en un entorno abierto, mientras que los individuos convencionales podrían tener labores de investigación o un tanto más exactas.

Pero la correspondencia no solo aplica hacia el puesto, sino también hacia la empresa que lo emplea. Es decir que en la medida en que una organización enfrenta ambientes de cambio, necesita empleados que sean capaces de cambiar de tarea y moverse entre los equipos.

Los empleados suelen renunciar por que los puestos no son compatibles con su personalidad, por lo tanto es bueno encontrar personas que se adapten mejor a la cultura de la organización, lo que dará como resultado mayor satisfacción y menos rotación.

9.1 VALORES INDIVIDUALES

Según lo afirma la Universidad autónoma del estado de Hidalgo⁴ la Como punto de partida se entiende que los valores son los saberes y principios con los que se orienta el comportamiento. Los valores nos ayudan a tomar decisiones y preferir una cosa sobre la otra. Además representan ideales, sentimientos y aspiraciones en los que se fundamentan los actos y respuestas de las personas.

Los valores personales, son inculcados desde la infancia y con el entorno familiar. Es decir que los espacios donde se desarrolle un menor serán de vital importancia para su crecimiento y finalmente su adultez.

³ ATALAYA, María. Satisfacción laboral y productividad. [Sitio web]. 05 Septiembre de 1999. [Consultado en 20 enero de 2019]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/#comments>

⁴ POLO, SRGIO. ET. AL. IMPORTANCIA DE LOS VALORES PARA EL EJERCICIO ETCO DE LA PROFESION . [Sitio web]. Pachuca-Mexico: Univerisidad Autonoma Del Estado De Hidalgo MX: Alan Olivares Rodriguez. 2010. P. 12-17. ISBN 978-607-482-120-8. [Consultado 20 Enero 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SisInfoFin/Demet_Polo/importanciavalores.pdf

Los valores individuales son aquellos que contribuyen a la vida propia y el desarrollo personal. Esta combinación de valores son los que forman al individuo y lo hacen una persona única. Entre los valores que podemos encontrar están la alegría, fidelidad, fuerza, amistad, amor, generosidad, gentileza, gratitud, apoyo, honestidad, respeto, etc.

Estos valores individuales se aplican en la sociedad cuando efectivamente deben ser usados con o para otro individuo. Es de esta forma que la persona aprende y entiende de la metodología social, creando estándares de comportamiento y normas básicas para la interacción social. Es decir que mientras que en la casa se aprende a respetar los objetos de los demás, en la sociedad se genera el valor de la honestidad.

10. CONCLUSIONES

- Es importante tener en cuenta que la formación para poseer buenas practicas éticas en la organización no solo son académicas, sino que además se requiere una formación familiar con bases sólidas en valores.
- Se concluye que la aplicación de la teoría de ética organizacional en las empresas es fundamental para el óptimo funcionamiento de los procesos de la empresa.
- Para tener una buena ética organizacional se debe tener un balance de diferentes componentes para lograr un equilibrio óptimo para el afectado, estos componentes son la familia, sociedad y escuela.

BIBLIOGRAFIA

ATALAYA, María. Satisfacción laboral y productividad. [Sitio web]. 05 Septiembre de 1999. [Consultado en 20 enero de 2019]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/#comments>

Fuente. REVISTA educacional stt. Educación, familia y sociedad. [Sitio web]. Sec. Archivo de blog. 18 Noviembre de 2019. [Consultado 20 Enero de 2019]. Disponible en: <http://revistaeducacionalstt.blogspot.com/2009/11/portada.html>

MOLINA, Henry. Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. [Sitio web]. Cali. CO. Sec. Estudios gerenciales. Junio del 2000. [Consultado el 20 de Enero de 2019]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002

POLO, Sergio JIMENEZ.ET.AL.IMPORTANCIA DE LOS VALORES PARA EL EJERCICIO ETCO DE LA PROFESION . [Sitio web].Pachuca-Mexico:Univerisidad Autonoma Del Estado De Hidalgo MX: Alan Olivares Rodriguez. 2010. P. 12-17. ISBN 978-607-482-120-8. [Consultado 20 Enero 2019]. Archivo en pdf. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_SisInfoFin/Demet_Polo/importancia_valores.pdf

RAFFINO, Maria. Normas de convivencia En: Concepto.. [Sitio web]. Bogotá D.C.CO.Sec. norma. 21 Noviembre de 2018. [Consultado 20 Enero 2019]. Disponible en: <https://concepto.de/normas-de-convivencia/>