

**VALORES INDIVIDUALES Y
CORRESPONDENCIA ORGANIZACIONAL**

MARIA CAMILA RUIZ SUAREZ

**FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA
FACULTAD DE EDUCACION PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTA D.C
2019**

**VALORES INDIVIDUALES Y
CORRESPONDENCIA ORGANIZACIONAL.**

MARIA CAMILA RUIZ SUAREZ

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

**ORIENTADORA
MARIA EUGENIA VILLA CAMACHO
Psicóloga, PhD.**

**FUNDACION UNIVERSIDAD DE AMERICA
FACULTAD DE EDUCACION PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTA D.C
2019**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma Calificador

Bogotá, D.C. Febrero 2019

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. Luís Jaime Posada García Peña

Decano Facultad de Educación Permanente y Avanzada

Dr. Luis Fernando Romero Suarez

Director 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 documento. Estos corresponden únicamente a los autores.

DEDICATORIA

A Dios el dueño y creador de mi vida, a quien le debo lo que soy y todo lo que me ha dado hasta el día de hoy. Por los triunfos y los momentos difíciles que han hecho de mí un mejor ser humano.

A mis padres, mi más linda y grata inspiración a quienes tanto admiro, gracias por su infinito amor y apoyo, por creer siempre en mí, por su incondicional compañía, su presencia alentadora en cada acontecimiento de mi vida.

A mis hermanos Daniela y Emilio por su inmenso cariño y amor de quienes he aprendido lo que ninguna otra persona podría enseñarme.

A mi abuelo, mi ángel guardián que me acompaña hace 15 años desde el cielo, quien dejó en mí todo su amor, esencia y calidad humana que siempre lo caracterizo. Gracias a él tengo los mejores recuerdos de mi niñez.

A mi mamita, mi segunda mamá y mi fiel amiga a quien le agradezco por estar siempre para mí sin importar las circunstancias, por su especial amor y por todo lo que ha sido para mí a lo largo de los años.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por dame tantas bendiciones a lo largo de mi vida, por brindarme fortaleza y capacidad para continuar a lo largo de este camino.

A mis padres quienes han sido partidarios y testigos de cada uno de mis esfuerzos por ser mejor persona y profesional.

A mi familia por su constante compañía, cariño y apoyo en todo momento.

A cada uno de mis profesores, por su conocimiento y apoyo durante este proceso de formación.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCION	13
OBJETIVOS	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
JUSTIFICACION	18
ANTECEDENTES	19
DELIMITACION	21
1. MARCO TEORICO	22
1.1 LA ETICA	22
1.2 ETICA Y PSICOLOGIA	22
1.3 LA ETICA PROFESIONAL Y SUS PLANTEAMIENTOS	22
1.4 LA ETICA IMPORTADA	23
2. DISEÑO METODOLOGICO	24
3. CONCLUSIONES	25
BIBLIOGRAFIA	26

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1: Línea de Tiempo sobre el avance y acontecimientos importantes En la ética a través de los años.	16

RESUMEN

Ética proviene del griego ethos que significa estancia o lugar donde habita. Las bases de la ética requieren una amplia definición para poder comprender completamente la conducta humana, la cual es la encargada de dar la información de hábitos y son estos dos que permiten desarrollar la personalidad y comportamiento humano. La moral es un término el cual tiene semejanza a la ética ya que abarca un conjunto de normas establecidas como normas de comportamiento las cuales dirigen el comportamiento diario del individuo.

Tanto la ética como la moral encaminan la distinción entre las buenas y las malas conductas producidas por cualquier individuo en diferentes espacios de tiempo, en el momento en el que la ética se cuestiona se vuelven más predecibles y más estrictas ya que busca el funcionamiento asertivo del comportamiento moral y el estudio logístico sobre las teorías que justifican el comportamiento humano.

En el mundo de los filósofos existen diferentes conceptos los cuales dan a conocer los distintos pensamientos y opiniones que pueden existir expresando que la ética es una reflexión de la moral ya que investiga lo que es específico del comportamiento moral y con ello puede crear un estudio logístico sobre las teorías que establezcan y den a conocer las diferentes pautas que rigen el comportamiento de cada individuo.

Palabras clave: acción, valores, principios, ética, moral, personalidad, actitud.

ABSTRACT

Ethics comes from the Greek ethos which means stay or place where you live. The Foundations of ethics require a broad definition to fully understand human behavior, which is responsible for forming habits and these are two that allow the development of personality and human behavior. Morality is a term which has similarity to ethics since it encompasses a set of rules established as rules of behavior which direct the individual's daily behavior.

Both ethics and morals lead to the distinction between good and bad behaviors produced by any individual in different periods of time, at the moment in which ethics is questioned becomes more predictable and stricter since it seeks the assertive functioning of the moral behavior and logistic study about the theories that justify human behavior.

In the world of philosophers there are different concepts which make known the different thoughts and opinions that may exist, expressing that ethics is a reflection of morals since it investigates what is specific to moral behavior and with it can create a logistic study about theories that establish and make known the different patterns of behavior.

Key words: action, values, principles, ethics, morals, personality, attitude.

GLOSARIO

ANTIVALORES: son actitudes negativas o valores inmorales, los cuales se generan a través de conductas dañinas que se pueden representar en nuestra sociedad con el pasar de los días.

CONDUCTA: es la modalidad de comportamiento que puede tener una persona en diferentes ámbitos, son aquellas acciones que desarrolla un individuo frente a distintos momentos que se pueden presentar en su entorno.

DISCIPLINA: tiene dos puntos calificativos como lo es el negativo y el positivo en la coordinación de actitudes frente a diferentes estímulos, es la manera más rápida de dar respuesta a diferentes tipos de situaciones.

EMPRESA: organización o institución dedicada a realizar actividades económicas o sociales las cuales generen ingresos que puedan satisfacer las necesidades de un público en cualquier tipo de situación.

GESTION DEL TALENTO HUMANO: proceso mediante el cual se desarrolla y de igual manera se incorpora nuevo personal a un equipo laboral el cual está preparado para desarrollar un recurso humano existente en cada individuo con el fin de enfocar una actividad específica.

ORGANIZACIÓN: organismos administrativo el cual va encaminado a cumplir ciertas metas y propósitos, contando con el talento humano y los que conforman el equipo de trabajo.

PERSONALIDAD: conjunto dinámico de características de una persona, las cuales determinan una acción ante una determinada circunstancia. Es la conformación de actitudes, sentimientos y pensamientos que caracterizan a una persona del resto de las demás.

VALOR: es la cualidad que califica a los individuos de acuerdo a los parámetros de fuerza, salud, desempeño positivo o negativo el cual da a conocer el desempeño personal.

INTRODUCCION

Los valores individuales se encuentran presentes en las acciones y actitudes las cuales se enfocan en el desempeño y la disciplina de cada persona, mostrando diferentes comportamientos en los cuales se pueden ver reflejados sus sentimientos, pensamientos, actitudes que representan su formación e ideales como ser humano. Es de gran importancia conocer la orientación de su conducta y con esto descubrir su forma de pensar y actuar bajo una situación simple o de complejidad. La orientación de su conducta va de la mano con el tipo de personalidad que desarrolle cada individuo ya que no todos pueden reaccionar de la misma forma ante cualquier acontecimiento.

En el momento que se establecen los valores individuales y su correspondiente evaluación, ciertas personas manifiestan su desacuerdo ya que pueden ver esto como un acto de injusticia donde se vean vulnerados sus derechos bajo su propio punto de vista, se pueden ver expuestos a situaciones de indiferencia, abuso, odio, esclavitud e intolerancia, por esta razón dichos individuos se inclinan por la búsqueda de la solidaridad, amor, respeto, libertad y paz.

Cuando en una organización existen diferentes equipos de trabajo donde cada uno tiene una misión por cumplir, se deben proponer pautas generales, donde se tenga como prioridad el trabajo en equipo el cual proporcione crecimiento y rentabilidad dentro de la organización. Todo esto resulta ser enriquecedor a nivel personal y laboral enriqueciendo su gestión del talento humano y sanando provecho de sus actitudes y habilidades.

Con el fin de dirigir satisfactoriamente los equipos de trabajo en una organización, es totalmente necesario tener en cuenta las relaciones interpersonales y la comunicación, ya que por medio de estos dos conceptos se gestionan e identifican los propósitos de cada individuo, de igual manera se pueden evidenciar los rasgos de la personalidad, emociones, vínculos, metas y expectativas que tiene cada individuo. Todo esto resulta ser de gran valor puesto que en toda organización es necesario definir directrices que se encuentren basadas en el talento humano.

Los valores que tiene cada persona pueden ser variables con el paso del tiempo, de acuerdo a las nuevas circunstancias que estén presentes en su vida, el individuo puede adquirir más valores y de igual manera otros pueden perdurar a lo largo de su vida. Por medio de los valores se puede regular la conducta de las personas y se puede trabajar en los puntos de mejora que requiere la sociedad. En el campo laboral se plantean una serie de valores que deben adquirir y asumir los integrantes de una organización, los cuales deben ser practicados diariamente hasta que hagan parte de cada persona y estos fluyan naturalmente en cualquier actividad que se requiera desarrollar. Los principios son aquellas normas que se aprenden en el contexto familiar a muy corta edad, en compañía de los profesores

que se encargan de la educación en los colegios y universidades, las autoridades religiosas también marcan un punto importante en la enseñanza y captación de principios, la sociedad en general se encarga de mostrar los múltiples valores y de igual manera los antivalores que puede poseer el ser humano.

Los valores le dan sentido, calidad y color a la vida de todas las personas, son esenciales y enaltecen la calidad humana dentro de la sociedad, también hay valores que deshonra y pone en un sentido de relativismo el todo vale, mostrando la desidentificación de la propia cultura que lo formo. Todo ser humano tiene la capacidad de decidir que quiere y que no para su vida, puede pensar que con antivalores como el egoísmo y la envidia pueden obtener mayor beneficio obteniendo fortuna y cumpliendo únicamente sus necesidades sin importar las demás personas y las necesidades que traigan consigo, asumiendo un comportamiento injusto e irrespetuoso por el prójimo los cual lo transportan a las etapas más primitivas que tuvo la humanidad.

Si por el contrario es una persona que piensa en el bienestar social y elimina el individualismo y el materialismo se convierte en un ser generoso y amable al cual le importen las necesidades de los demás, está dispuesto a colocarse en el lugar de los demás, esto le permite crecer espiritual y personalmente. Los valores permiten abrir el pensamiento generoso por el prójimo, son la mejor manera de vivir en sociedad y una maravillosa carta de presentación ante la sociedad, en la vida laboral y en la familiar.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Realizar una revisión bibliográfica de autores para describir y definir los valores individuales y la relación que guardan entre sí, teniendo en cuenta la influencia de estos con el desempeño organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los valores individuales y su expresión en el ámbito personal y social, a través de los comportamientos y disciplinas.
- Establecer la importancia que tienen los valores, con el fin de afianzar las relaciones interpersonales y lograr los resultados esperados en cualquier espacio de tiempo.
- Conocer el fundamento de los valores y de los antivalores presentes en las personas o tipo de relación social o personal.
- Identificar los valores más relevantes y los que son estrictamente necesarios para aplicar en la vida organizacional.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las transformaciones, evoluciones y cambios que han tenido las organizaciones como espacios construidos por seres humanos a lo largo del tiempo, ha causado diferentes factores sociales y culturales como las guerras mundiales, revoluciones sociales, conformación de grupos al margen de la ley, desarrollo tecnológico, creación de armas y explosivos, material académico y científico. Por todo esto y más factores que abundan en la sociedad es necesario que los líderes, directores, empresarios y diferentes colaboradores se encuentren en una constante actualización de las perspectivas y propósitos humanos, culturales, psicológicos, organizacionales y tecnológicos, con el fin de crear rendimiento y productividad en las organizaciones.

Con la ayuda de la gestión del talento humano se trabaja en el máximo potencial para que las acciones presentes en la organización se puedan llevar a cabo y con esto sean productivas y eficientes, las cuales cumplan con los estándares de calidad que se requieren y a través de sus equipos de trabajo puedan tener coherencia con los principios que tiene la organización. Los resultados de todos estos procesos mediante acciones enfocadas a impulsar el uso de los demás recursos presentes puede resultar algo estratégico y transversal en pro del funcionamiento aplicable de valores organizacionales.

El mundo empresarial se encuentra expuesto a bastantes cambios a nivel organizacional y estructural, lo que ha generado una revisión en los modelos de gestión y en los procesos estructurales que se implementan con el fin de mejorar puntos estratégicos en la filosofía de operación y en el proceso interno que cada organización puede incorporar, por ende es de gran importancia generar un sentido de adaptación y cambio, generando acciones y resultados dentro de las mismas, garantizando su permanencia y durabilidad a lo largo de la historia. Alguno de los cambios más notorios que pueden enfrentar las organizaciones es la pérdida del enfoque industrial por la era del conocimiento, donde todo se ve atribuido a una serie de estudios previos donde se implementa el margen de productividad y error que puede resultar de un proceso que se quiera implementar o que ya esté en funcionamiento.

De igual manera el enfoque e importancia que hoy en día se genera por los integrantes de una empresa u organización hace impulsar los recursos y acciones que se deben gestionar en una situación global la cual está siendo revolucionada por la economía mundial. Muchas de las tantas organizaciones existentes actúan bajo lineamientos prácticos de permanencia y sobrevivencia para proteger su estadía en las diferentes dimensiones a las que sean partícipes.

La ética juega un papel de gran importancia donde la realidad humana obra por elección que precisamente resulta ser caracterizada por las acciones y principios declarados en su actuación inmersa en la manera compatible de generar actos

éticos y equilibrios ambientales, donde pueda existir personal competitivo bajo una gestión ética y humana, por esta razón la realidad empresarial no puede ser estudiada bajo conceptos antiguos donde la mayoría de líderes o directores solo se enfocan en cumplir el objetivo principal y en segundo lugar el bienestar y comodidad de quienes conforman su organización.

JUSTIFICACION

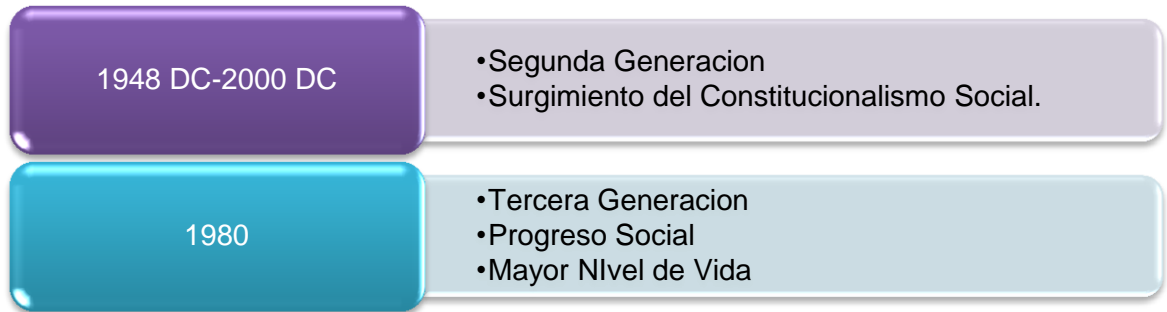
El mundo de los valores es de gran magnitud por ello mantiene en constante transformación lo cual implica una serie de variaciones donde aparecen nuevos valores o simplemente los que ya existían les conceden un nuevo nombre donde se complementa toda su funcionabilidad. Los seres humanos somos libres y estamos en la total capacidad de elegir que valores y principios queremos adoptar para nuestro diario vivir y así mismo de qué manera los queremos implementar y colocar en practicar de acuerdo a la importancia que generen en nuestra vida. Existen valores universales que trascienden de generación en generación los cuales clasificamos como valores universales que cualquier persona debería tener fundamentados y adaptados a su estilo de vida. Así como es de suma importancia conocer sobre los valores, también es necesario conocer sobre los antivalores aquellos que profesan un mal comportamiento, pensamiento en los seres humanos y hasta el punto de causar daño en la sociedad, la deshonestidad, la injusticia, la irresponsabilidad y la indiferencia son ejemplos de antivalores que rigen un mal comportamiento y conducta donde solo se puede provocar confusión y desorientación en el actuar de los seres humanos.

ANTECEDENTES

A continuación se presenta la línea de tiempo la cual demuestra la evolución axiológica en las organizaciones a través de la historia y de igual manera profundiza en los hechos históricos que tuvieron relevancia en la ética organizacional y afines.

Figura 1: Línea de Tiempo sobre el avance y acontecimientos importantes en la ética a través de los años.





Nota: La información suministrada en la figura anterior corresponde a: TORRES Zacarias, Introducción a la Ética, México. Grupo Editorial Patria. 2014.p187

DELIMITACION

La gran variedad de temas y subtemas que abarcan los valores individuales y la correspondencia organizacional requieren un estudio delimitado en donde se puedan establecer puntos específicos de estudio y criterios de investigación con el fin de hacer una amplia investigación siendo cuidadosos con todos los márgenes que se puedan evidenciar y los cuales sean de importancia dentro del ámbito que se estableció y se requiere estudiar, con el fin de conocer los valores autónomos y corporativos en diferentes campos de acción.

Con base a esto se pueden establecer y definir perfiles y acciones dentro de un grupo de personas que trabajan simultáneamente en el pro de la sociedad o de una organización. El desarrollo de los temas de valores individuales y correspondencia organizacional se podrá ver reflejado en una organización la cual no supere más de 100 colaboradores y en la que se vean especificadas las diferentes funciones que deben desarrollar, logrando un completo estudio de conducta, actos y acciones que se puedan generar dentro de un campo personal o laboral.

En el momento que se obtengan los resultados del estudio aplicado se puede establecer una relación acorde entre los valores que fueron propuestos y con esto generar una relación acorde para la compañía o empresa adapte esta nueva estrategia a su estructura interna y con ello se puedan empezar a ejercer los valores corporativos y el trabajo sea en conjunto.

Teniendo en cuenta los diferentes cargos que fueron estudiados en el interior de la organización es de suma importancia tener en cuenta que valores se deben manejar de acuerdo al cargo que desempeñe esta persona y como debe ser su relación interpersonal con los demás, sin exceder su autoridad o poder y siendo proporcional a lo que enfatice el estudio propuesto.

1. MARCO TEORICO

1.1 LA ETICA

Adela Cortina afirma que “esta época nos depara demasiados ejemplos de las consecuencias de la falta de ética en las conductas de muchas personas con responsabilidades políticas y sociales. Y es preciso recordar que la ética “sirve”, entre otras cosas, para abaratar costes en dinero y sufrimiento en aquello que está en nuestras manos lograr, en aquello que si depende de nosotros. Y también para aprender, entre otras muchas cosas, que es más prudente cooperar que buscar el máximo beneficio individual caiga quien caiga”.¹

Dentro de una sociedad se debe mantener la actitud ética que debe caracterizar a todos los integrantes, es de gran importancia que los valores más fundamentales sean los que abarquen gran parte de la organización y sean de total conocimiento para quienes lleguen a hacer parte de la misma

1.2 ETICA Y PSICOLOGIA

Los términos comunes que pueden definir la ética y su correspondencia organizacional son un sin número, con estos se pueden establecer parámetros sobre lo bueno y lo malo que puede estar presente en la vida de las personas, dando calificativos como, persona ética la cual es definida así ya que tiene una cantidad de actitudes basadas en los valores y principios que son consecuentes en su actuar y profesar.

Ignacio Martin Baro hace referencia a que “Toda profesión, en sentido amplio supone un saber científico y técnico, tanto en el orden teórico como en el orden práctico. Es decir, toda profesión supone un conocimiento más o menos especializado y unas habilidades vinculadas a ese conocimiento y que permiten actuar el saber. Se trata, por consiguiente, de un saber teórico-práctico. La profesión, además, supone un ejercicio de ese saber a nivel público al interior de una determinada sociedad”.²

De acuerdo a los valores que tenga el individuo al momento de ingresar a una organización se realiza una descripción y calificación con el fin de evaluar su sistema de vida, la cultura a la que pertenece, los principios que lo acompañan en su actuar y su calidad humana. Es por eso que es inevitable tener en cuenta su conducta, cultura organizacional y creencias personales. Los valores pueden considerarse como una fuente de conducta la cual es seleccionada por medio del

¹ CORTINA Adela. ¿Para qué sirve la ética? España: Ediciones Paidós, 2013.38p

² BARÓ Ignacio Martin. San Salvador. Etica Profesional en Psicología, 2012. 55p

aprendizaje social para que con esto pueda asumir y enfrentar una correcta y firme postura antes la sociedad o la organización a la que pertenezca.

1.3 LA ETICA PROFESIONAL Y SUS PLANTEAMIENTOS

Los conceptos sobre la ética profesional son de gran variedad tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, en algunos casos son muy extensos y otros resultan ser erróneos desde un punto de vista ajeno a nosotros y en el que no se puedan establecer puntos de veracidad o razón.

Para muchas personas la ética profesional resulta ser un complemento sin importancia que se atribuye a los integrantes de un cuerpo laboral donde se encuentran una serie de personas que son totalmente distintas entre sí y que requieren conocer más a fondo sobre la problemática que causa un mal ambiente laboral. Par ser un profesional no se necesita únicamente aprender sobre lo que su especialidad lo requiera, para esto también es fundamental crecer como persona capacitada en valores la cual coloque sus principio por encima de cualquier acto de injusticia o irrespeto, siendo consecuente con lo que aprendió y con lo que quiere dar a conocer.

Los valores son la adquisición básica heredada desde sus antiguas generaciones quienes dejan en evidencia sus creencias y profecías sobre una ética humana, la cual tenga conciencia en lo seres humanos para el cumplimiento de objetivos existenciales. Cada ser humano tiene sus propios valores y cada uno de estos tiene importancia sin importar su condición o desarrollo. Las organizaciones y la sociedad tienen fundamentada una lista de valores los cuales son origen de una estructura interna logística donde se deben agregar los valores y creencias del individuo integrantes con el fin de crear un complemento el cual traiga respuesta positivas ante dicho planteamiento.

1.4 LA ETICA IMPOSTADA

La humanización de los valores individuales y comportamientos de los seres humanos es el resultado del contacto con la sociedad donde adquiere la toma de decisiones y la aceptación de los resultados que estas traigan consigo. El estudio de los valores individuales y la correspondencia organizacional ocupan un lugar muy importante en la sociedad a nivel mundial ya que es una pieza clave en la implementación de proyectos con el fin de ser ejecutado en una organización la cual analice el trabajo personal y el grupal, teniendo como principal fuente los valores, actitudes y comportamientos estrechamente congeniados.

2. DISEÑO METODOLOGICO

Por medio de múltiples medios de investigación como los libros de reconocidos autores especialistas en el tema de VALORES INDIVIDUALES Y CORRESPONDENCIA ORGANIZACIONAL, también existen artículos y páginas web las cuales brindan información variada la cual puede ser útil en la complementación de ideas que se quieran ejecutar. Los artículos en los que se busca información sobre el tema estudiado tienen gran variedad de contenido, es por eso que se debe tener en cuenta la particularidad de los ítems que se sostienen para que con esto se puedan tomar las partes más relevantes y de allí extraer la información precisa y con esto poder tener una investigación amplia y clara.

Cuando se quiere buscar información sobre este tema nos encontramos con varios parámetros que también deben ser estudiados para poder comprender más a fondo lo que queremos investigar y a lo que queremos llegar, existen una cantidad de criterios que requieren más profundización y atención ya que resultan ser más tediosos que otros. De acuerdo a las categorías encontradas se pueden encontrar variedad de clasificación para los valores y la correspondencia organizacional, siendo necesario tomar toda la información y clasificarla de acuerdo a la necesidad del momento.

Resulta ser extenso clasificar los valores y actitudes que deben tener los directivos y los colaboradores, ya que no se encuentran en un mismo nivel de responsabilidad ni de relaciones interpersonales, con esto se pueden expresar los comportamiento y actitudes que tengan hacia los demás sin importar el cargo o la responsabilidad que desempeñen dentro de la organización.

El equilibrio de las emociones humanas va de la mano con los valores, actitudes y aptitudes que generan los seres humanos, los comportamientos externos son aquellos que logran evidenciar las actitudes que se pueden tomar en diferentes situaciones.

3. CONCLUSIONES

Los valores que ya existen en cada ser humano juegan un papel importante en el proceso de transformación dentro de una organización en la cual desempeñe una función específica, dando como respuesta las acciones evidenciadas durante su estancia en dicho lugar.

Las variables de conducta de los seres humanos pueden ser variables dependiendo de varios parámetros que se involucran y que pueden definir la personalidad y con esto tener una perspectiva de los cambios y logro que puede generar en una organización o en la sociedad.

La definición y descripción de los valores organizacionales en cualquier aspecto cotidiano resulta ser de gran importancia, bien sea para la formación personal o laboral lo cual fundamenta la calidad del desempeño que obtuvo desde el punto de vista que se quiera ver.

Cada organización o sociedad deben tener una lista de prioridades en cuanto al estudio y ejecución de valores necesarios para establecer un punto de mejora entre sus directivos y colaboradores, con esto se puede lograr una discusión de ideas y opiniones válidas para generar cambio.

El sentido común de los valores morales es una cualidad que posee cada ser humano don resulta tener un estudio amplio y complejo basado en las situaciones que se obtienen, es importante no perder el enfoque principal que este principio tiene en la humanidad.

BIBLIOGRAFIA

BARÓ Ignacio Martín. Ética Profesional en Psicología, Editorial Ariel, San Salvador. 2012. p55.

CORTINA Adela. ¿Para qué sirve la ética?, España: Ediciones Paidós. 2013. P38

TORRES Zacarías. Introducción a la Ética, México. Grupo Editorial Patria. 2014. P187.

ABRIL Pedro Simon. La Etica de Aristoteles, España. Libros en la red. 2001