

LOS VALORES EN LA GESTION DIRECTIVA

LAURA SOFÍA TORRES SUÁREZ

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA
FACULTAD DE EDUCACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2020**

LOS VALORES EN LA GESTION DIRECTIVA

LAURA SOFÍA TORRES SUÁREZ

**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 EDUACIÓN PERMANENTE Y AVANZADA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
BOGOTÁ, D.C.
2020**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma Director Especialización

Firma calificador

Bogotá, D.C., agosto de 2020

DIRECTIVAS DE LA UNIVERSIDAD

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Mario Posada García-Peña

Concejero institucional

Dr. Luis Jaime Posada García Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. María Claudia Aponte González

Vicerrectora Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretaria General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano Ciencias Económicas y Administrativas

Dr. Marcel Hofstetter Gascón

Decano Especialización Gerencia de Talento Humano

Dr. Florentino Moreno

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. Estarían expuestos a modificaciones por parte del alumno.

DEDICATORIA

A Dios, a la Virgen y a mis padres, por estar conmigo, por enseñarme a crecer y a que si caigo debo levantarme, por apoyarme y guiarme, por ser las bases que me ayudaron a llegar hasta aquí.

El presente trabajo es dedicado a mi familia y aquellas personas que siempre estuvieron a mi lado quienes han sido parte fundamental para lograr este éxito, ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas y los principales protagonistas de este “sueño alcanzado”.

Dedico este proyecto de vida a Dios ante todo por brindar la oportunidad de crecer en lo que me gusta, a mi familia por permitirme demostrar que es lo que me gusta y que lo hago de la mejor forma para brindar una ayuda social, a mis TUTORES por darme ese conocimiento ejemplar de teoría y poder yo hacer la aprehensión en la práctica.

Por último, a la persona que me acompañó en todo proceso, a mis colaboradores, personas que de una u otra están siempre con su aporte de asesoría para el feliz término y logro de mi especialización.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo se desarrolló bajo varias premisas básicas donde es un conjunto de investigación, experiencias, de trabajo de conocimiento, de asesorías, de valor propio en querer aprender, para dar como resultado el mejor resultado en un proyecto de vida, el valor del ser aquel que no se encuentra en la esquina, que se aprende desde la práctica, en el comportamiento en la expresión, en el lograr y en su máxima exposición las empresas quienes el día a día dan como resultado de su expresión, de alto o bajo nivel, pero todo reflejado en esa educación, esa adquisición y ese desarrollo formativo de cada uno en un país materialista que ha perdido el valor de ser persona ante lo material, por eso es vital dedicar ese trabajo a Dios, padres docentes y sociedad con el único fin de crecer en un mundo lejos de sentir por el otro y más en la profesión de ayudar sin esperar nada a cambio.

CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	14
ABSTRACT	16
INTRODUCCIÓN	18
1. OBJETIVOS	20
1.1.OBJETIVO GENERAL	20
1.2.OBJETIVOS ESPECÍFICO	20
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	21
3. JUSTIFICACIÓN	23
4. ANTECEDENTES	24
5. DELIMITACIÓN	25
6. MARCO TEÓRICO	26
6.1. LA ÉTICA EMPRESARIAL	26
6.2.LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	27
6.3. LOS VALORES Y ETICA EMPRESARIAL	28
6.4. ÉTICA Y CONCEPTUALIZACION GENERAL	30
6.5. LA FUNCIONALIDAD DE LA ETICA	32
6.6.ÉTICA EMPRESARIAL	34
6.7. RESPONSABILIDAD DE LOS VALORES GERENCIALES	35
6.8. VALORES GERENCIALES	36
6.9. APLICACIÓN DE VALORES GERENCIALES	39
6.9.1 ¿Qué es un valor gerencial?	39
6.9.2 ¿Cómo aplicar los valores gerenciales en la empresa?	39
6.9.3 Los problemas gerenciales que tare en este siglo los valores y su aplicación	39
6.10.PRINCIPALES PROBLEMAS GERENCIALES	39
6.10.1 Falta de comunicación	40
6.10.2 No aprendizaje	40
6.10.3 Cambios de la gerencia	40
6.10.3.1 Habilidades del ser en la gerencia	40
7. DISEÑO METODOLÓGICO	44
8. CAPITULO I. LOS VALORES EN LA GESTIÓN DIRECTIVA	45

9. CAPITULO II. VALORES INTERNOS Y EXTERNOS	46
10. CAPITULO III. IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS	47
11. CAPITULO IV. DESARROLLO DE UN ESQUEMA	48
11.1. ÉTICA Y SUS GENERALIDADES	51
11.2. LA EMPRESA Y EL ESTADO	52
11.3. DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	52
12. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
13. CONCLUSIONES	55
14. RECOMENDACIONES	57
BIBLIOGRAFÍA	58

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Funcionalidad de la ética en las organizaciones	33
Figura 2. Triada de la competitividad y sostenibilidad empresarial	35
Figura 3. Valores del ser	36
Figura 4. Jerarquía	37
Figura 5. Habilidades gerenciales	42
Figura 6. La ética y el protocolo social de enseñanza en empresas	45
Figura 7. Desempeño de la empresa	49
Figura 8. Matriz DOFA	50

GLOSARIO

AXIOLOGIA: Para Echeverría ¹ es filosofía de los valores, es la rama que estudia la naturaleza de los juicios valorativos.

AUTOESTIMA: Según Naranjo ² es la persona consagrada a mostrar el proceso social de creer o estancarse en la sociedad.

CLASE: Como lo indica Rojas ³ se denomina clase a un grupo de individuos que tienen rasgos en común desde un punto de vista económico, comportamental, y de representación ideológica del mundo que lo rodea.

CORRUPCIÓN: Como lo afirma Estevez ⁴ es el vicio o el abuso de cualquier poder para el beneficio propio antes que el grupal; puede ser a pequeña, mediana o gran escala como la corrupción política.

CULTURA: Afirma Barrera ⁵ es la base y el fundamento de lo que somos. Esta existe en nosotros desde el momento en que nacemos y es el aporte moral e intelectual de nuestros progenitores en un inicio y de nuestro entorno posteriormente.

EMPRESA: Como lo referencia Pallares ⁶ es la institución u organización con fines económicos o comerciales que mediante una actividad buscan satisfacer necesidades a una sociedad.

¹ ECHEVERRÍA Javier. Axiología y ontología: los valores de la ciencia como funciones no saturadas. Instituto de filosofía, 2002. [Internet]. Disponible en https://institucional.us.es/revistas/argumentos/5/art_1.pdf

² NARANJO PEREIRA, María Luisa. Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 7, núm. 3, septiembre-diciembre, 2007, p. 0

³ ROJAS BRÍTEZ, Guillermo. Las clases sociales en Karl Marx y Max Weber: elementos para una comparación. Centro de Estudios y Educación Popular Germinal, 2011.

⁴ ESTÉVEZ, Alejandro. Reflexiones teóricas sobre la corrupción: sus dimensiones política, económica y social. Revista Venezolana de Gerencia v.10 n.29 Maracaibo, 2005

⁵ BARRERA LUNA, Raúl. El concepto de la Cultura: definiciones, debates y usos sociales. Publicación digital de Historia y Ciencias Sociales Artículo N° 343, 2013

⁶ PALLARES Zoilo, ROMERO Diego y HERRERA Manuel. Hacer Empresa: Un Reto. Cuarta Edición, Fondo Editorial Nueva Empresa, 2005, p. 41.

ÉTICA: De acuerdo a Blaquier ⁷ es el estudio de lo bueno y lo malo, lo correcto y lo incorrecto, el vivir, y todas las temáticas que envuelven al ser humano, es decir la conducta humana.

GESTIÓN DIRECTIVA: Para Benjumea ⁸ es el área encargada del funcionamiento general de una empresa como lo es direccionamiento estratégico, relaciones con el entorno e internas, clima, cultura, entre otras.

INTEGRIDAD: Según Paladino ⁹ es la persona justa y de principios aplicables a la sociedad

MORAL: Como lo indica Palacios de Torres ¹⁰ es el conjunto de costumbres y normas que se consideran buenas para dirigir o juzgar el comportamiento de las personas en una comunidad.

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL: Señala Pérez¹¹ es el objetivo de las empresas para busca un mejoramiento continuo, económico, competitivo, valorativa, ambiental y buscar

SOCIEDAD: Según Moreira ¹² es un concepto polisémico, que designa a un tipo particular de agrupación de individuos que se produce tanto entre los humanos como entre algunos animales ,la selección de algo particular sobre u objetivo específico

⁷ BLAQUIER Carlos Pedro. ¿Qué es la ética? Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas, en sesión pública extraordinaria, 2008

⁸ BENJUMEA PAMPLONA Huber Albeiro, LANCHEROS NUÑEZ Nelly, ZARATE FARIAS Nancy. La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas. Universidad Javeriana, 2015

⁹ PALADINO, Marcelo; DEBELJUH, Patricia; DEL BOSCO, Paola. Integridad: respuesta superadora a los dilemas éticos del hombre de empresa. Journal of Economics, Finance and Administrative Science, vol. 10, núm. 18-19, 2005, pp. 9-37

¹⁰ PALACIOS DE TORRES, Cristina. La moral: un concepto, muchas interpretaciones. Contribuciones a las ciencias sociales, 2009.

¹¹ PÉREZ ESPINOZA, María José, ESPINOZA CARRIÓN, Cacibel; PERALTA MOCHA, Beatriz. La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro. Universidad y Sociedad vol.8 no.3 Cienfuegos, 2016

¹² MOREIRA, María Helena. ¿Qué es la sociedad?, 2003. [Internet]. Disponible en <https://www.biblioteca.org.ar/libros/89004.pdf>

SISTEMA: Para Salazar ¹³ se denomina sistema a un conjunto de elementos que se relacionan entre sí de modo orgánico y siguiendo reglas determinadas. Dada esta circunstancia, puede referirse a un sistema en muchas áreas de la actividad humana, pero en donde más frecuentemente se utiliza es en el ámbito de la informática

VALORES: Afirma Medina ¹⁴ es características o cualidades que representan a una persona, una acción o un sujeto, como lo son las acciones, virtudes o principios.

VALORACION SOCIAL: De acuerdo a Sandoval¹⁵ se define por su forma de relacionarse con los medios de producción y por la manera en que obtiene su renta. Así, desde su posición teórica, existen dentro del capitalismo dos clases sociales antagónicas en intereses: la burguesía, que ostenta la propiedad de los medios de producción, y el proletariado, clase oprimida que se ve obligada a vender su fuerza de trabajo a la burguesía para subsistir.

¹³ ZALAZAR, Ricardo. Introducción a la administración: paradigmas en las organizaciones. s.l.: EUMED - Universidad de Málaga, 2012. ISBN-13: 978-84-694-9283-3. N. Registro: 11/107861.

¹⁴ MEDINA, Dilenia. Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en centros públicos y privados del primer ciclo del nivel Básico. Santo Domingo 2003 Ciencia y Sociedad, vol. XXXII, núm. 3, 2007, pp. 364-420

¹⁵ SANDOVAL MANRIQUEZ, Mario. Sociología de los valores y juventud. En: Valores Sociales y estética juveniles [Scielo]. Santiago de Chile. Diciembre. Vol. 15. Nro. 27. 2007, p. 95-118. ISSN 0718-2236. [Consultado 14 de Julio, 2020]. Archivo PDF. Disponible en <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362007000200006>

RESUMEN

Cuando se habla de ética se hace referencia al arte de observar como es el desarrollo de un ser social, desde los valores y los principios edificados a un cumplimiento de este en el círculo social que se desarrolla. Ahora en el continuo devenir la ética desde la parte corporativa hace que esta muestre eso de ese ser en el accionar de trabajo, gestiones y aplicabilidad social.

Por eso se tendrá en cuenta el eje conductual de aplicación en este trabajo de reflexión personal y humana desde el yo a lo colectivo, agregando la ética como ese valor en la visión del compartir en un mundo de los negocios, desde una organización interna, de calificación, obteniendo beneficios al crecer como ser, como profesional y como interactivo de una sociedad.

La ética corporativa se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios, teniendo en cuenta la gestión empresarial, la organización de una corporación, las conductas en el mercado, las decisiones comerciales, entre otros.

Es por esto que se quiere mostrar que, en un mundo moderno, se dificulta generar una conciencia idónea e integral que aporte el éxito valorativo en cualquier institución para llegar a obtener valores agregados y con beneficios integrales, mostrando los componentes básicos de lo que es la ética, su caracterización, la importancia de este en el perfil personal y social llegando a interactuar y a crear conciencia, adecuación de trabajo desde el manejo de la calidad de las relaciones humanas, y como poder fijar una imagen de servicios, desde la estructura venta de servicios desde un valor agregado, mercadeo de lo humano y el acto de ofrecer lo deseado.

Es vital señalar como la ética como estructura es importante en toda actividad de ejecución, desarrollo y organización de desarrollo, por esto en la especialización de recursos sin este baluarte no sería posible un desarrollo ideal, por lineamiento y ejecución en el devenir diario ni en ventas, que demuestren que todo gira en torno a lo correcto, lo exacto y lo centrado de instaurar una imagen de servicios, llamado calidad de servicio en equidad social.

Ahora bien las relaciones humanas persiguen la interacción armónica entre los individuos que componen la sociedad, haciendo que se establezcan reglas, normas, y lleven a un interactuar diario de productos, para poder vivir, bajo una edificación de vida, en un círculo de acontecimientos que llevan a actuar entre el bien o el mal de este en un mundo hoy moderno y controversial.

Ligado a ello aparecen los valores como parte activa y pilar de ejecutar ante el mundo la vena de un servicio, desde el manejo óptimo de relacionarse y de

conciencia bajo la normatividad de actuar, en el resultado de la organización interna de la empresa y con ello ciclos de orden empresarial.

Por ello esto apunta a desarrollar varias temáticas de ajuste importante que priorice el valor del ser humano desde el arte de ser, centrado en valores y en un manejo corporativo de imagen en producción de ciclos exitosos.

El trabajo busca mostrar que, desde el contorno de una ética en un mundo material, se podrá discrepar en señalar el contenido y fondo se da en lo que se es o lo que se puede mostrar, es decir, el mundo de la ética comercial, de negocios o de venta directa se centra en señalar que se está en un mundo de poca ética o de ninguna en algunos casos. Es por esto, que, si se lleva en empresas concepciones de producciones para escalar en lineamientos idóneos, investigación, trabajo y lectura lleva a este lector a querer saber y conocer más de lo que en la ética empresarial y responsabilidad social en un mundo de novedades y de humanización moderna.

Siendo necesario resaltar que el trabajo basado en ética de una organización lleva como fundamento escalar una práctica social de valores formativos donde es el ser quien debe priorizar su manejo de teoría – práctica donde está remontando el actuar desde tres bosquejos, el yo, el otro y la sociedad, registrados en ser lo mejor y dando el profesionalismo y el comportamiento integral desde lo que es y bueno lo que no es para el mejoramiento social.

Los valores, la empresa y el ser tienden a mostrarse como algo en equipo de no ejecutarse desde él y a representación social de él podría perjudicar ese desempeño de superación por eso se falla demasiado en la aplicación de lo que son los valores de casa y personal por ende es la empresa que los recibe y desayuda socialmente a su ejercicio ejemplar, en pleno siglo XXI lleno de muchos antivalores y de pensamiento personal, ahí la dinámica a seguir y poder llegar a superar que sin estos nada es leal próspero y equitativo.

Palabras Claves: Ética corporativa, ética empresarial, comportamiento integral, responsabilidad social.

ABSTRACT

When we speak of ethics, we are referring to the art of observing the development of a social being, from the values and principles built up to their fulfilment in the social circle that develops. Now, in the continuous evolution of ethics from the corporate side, this shows that this being in the work action, management and social applicability.

That is why we will take into account the behavioral axis of application in this work of personal and human reflection from the self to the collective, adding ethics as that value in the vision of sharing in a business world, from an internal organization, of qualification, obtaining benefits when growing as a being, as a professional and as an interactive of a society.

Corporate ethics deals with the study of normative questions of a moral nature that arise in the business world, taking into account business management, the organization of a corporation, conduct in the market, commercial decisions, among others.

That is why we want to show that, in a modern world, it is difficult to generate a suitable and integral conscience that contributes to the valuation success in any institution to get to obtain added values and with integral benefits, showing the basic components of which it is the ethics, its characterization, the importance of this one in the personal and social profile getting to interact and to create conscience, adjustment of work from the handling of the quality of the human relations, and like being able to fix an image of services, from the structure sale of services from a value added, marketing of the human thing and the act to offer the wished thing.

It is vital to point out how ethics as a structure is important in all activities of execution, development and organization of development, for this reason in the specialization of resources without this bastion would not be possible an ideal development, by guideline and execution in the daily happening nor in sales, that demonstrate that everything turns around the correct thing, the exact thing and the centered thing of establishing an image of services, called quality of service in social equity.

Now, human relations pursue the harmonic interaction between the individuals that compose society, making rules, norms, and lead to a daily interaction of products, to be able to live, under a life building, in a circle of events that lead to act between good or evil in a modern and controversial world.

Linked to this, values appear as an active part and pillar to execute before the world the vein of a service, from the optimal handling of relationships and

conscience under the normativity of acting, in the result of the internal organization of the company and with it cycles of business order.

Therefore, this aims to develop several important adjustment issues that prioritize the value of the human being from the art of being, focused on values and a corporate management of image in production of successful cycles.

The work seeks to show that from the contour of an ethics in a material world, it will be possible to disagree in pointing out the content and background is given in what is or what can be shown, that is, the world of commercial ethics, business or direct sales is focused on pointing out that one is in a world of little ethics or none in some cases. This is why, if companies have production concepts to scale up in ideal guidelines, research, work and reading leads this reader to want to know and understand more than what is in business ethics and social responsibility in a world of novelties and modern humanization.

It is necessary to emphasize that the work based on ethics of an organization takes as a foundation to scale a social practice of formative values where it is the being who must prioritize its handling of theory - practice where it is going up the acting from three outlines, the self, the other and the society, registered in being the best and giving the professionalism and the integral behavior from what is and good what is not for the social improvement.

The values, the company and the being tend to be shown as something in equipment of not executing from him and to social representation of him could harm that performance of overcoming for that reason it is failed too much in the application of which they are the values of house and personal therefore it is the company that receives them and it has a social breakfast to its exemplary exercise, in the heat of century XXI full of many anti-values and of personal thought, there the dynamics to follow and to be able to get to surpass that without these nothing is loyal prosperous and equitable.

Keywords: Corporate ethics, business ethics, integral behavior, social responsibility

INTRODUCCIÓN

Se establece que la ética empresarial, es aquella que “desde los años 80 es un tema de gran interés, para unos en razón a las numerosas situaciones de fraude y desconfianza generadas por reconocidas empresas de orden internacional, mientras que para otros expertos, en razón a los sobresaltos y crisis económicas que se han enfrentado en los últimos años desde diversos países”¹⁶.

Lo que se busca reflejar es que la ética empresarial o de negocios lleva a discrepar que es una venta al mejor estilo, como suma de dos componentes, los valores, y la responsabilidad de empresa. Por ello en el desarrollo de este trabajo valorativo, se muestra como se propone identificar, la valoración de un concepto perdido en pleno siglo XXI donde solo se piensa en dar, a veces faltando en las relaciones humanas al estar con principios y valores, solo incursionar en el campo de dinero, olvidando como sea su finalización de logros, destacando como producto final logros en materialización.

El trabajo se propone desde capítulos reflexivos, como lo son: tema, títulos, objetivos, marco teórico, justificación, actos metodológicos, que giran a mostrar como los valores en la gestión directiva llegan a poder ser relevantes, o no frente a un servicio social de acogida en un mundo lleno de miles de tendencias y con resultados de ventas o no según su conciencia, y el desarrollo de un mundo interactivo social.

Del mismo modo para muchos, el concepto de ética empresarial está asociado a noticias relacionadas con sobornos, extorsiones y cohechos, tráfico de información confidencial y de influencias, manipulaciones, fraudes comerciales, estafas, para otros no es un campo lleno de principios y conciencia en ventas exitosas, pero lo cierto es que solo el ser humano conoce que desde un estudio o no, en el actuar se logra resultados y con ello el exaltar a empresas hacia cambios bueno o malos en un siglo de modernidad inhumana.

La ética empresarial se considera desde la moralidad en la empresa y de la empresa, siendo la organización la que se ocupa de las actividades de profesionales y directivos actuando en la empresa, mientras que ética de la empresa se refiere a las decisiones directivas que se realizan en nombre de la empresa o representando a la empresa y que, de algún modo, marcan el modo de actuar de otros para llevar a cabo la actividad corporativa de la empresa.

Es así como la ética empresarial o de negocios se señala desde un tópico personal y social, en el cual se considera la conciencia en lo que se hace, en la toma de decisiones, y en la aplicabilidad, ello desde interacción grupal, por ello la necesidad de mostrar en este trabajo, especializado el que el lector sea reflexivo y

¹⁶ CORREDOR VILLALBA, Álvaro. Ética empresarial. 3. ed. s.l.: Editorial Saeta, 2009, p. 45.

llegue a meditar sobre lo bueno o malo, el actuar desde la razón, que y como se debe negociar en un mundo de priorización de antivalores, más que los valores, inculcados desde la familia, y explotados en la sociedad.

Teniendo en cuenta que los valores son los pilares de la empresa, y por tanto, no solo necesitan ser definidos, tienen que estar vivos y en continuo desarrollo. Es decir, hay que demostrar que los tenemos. La propia empresa es la responsable de mantenerlos, promoverlos y divulgarlos día a día. De esta manera, los trabajadores tendrán una mejor oportunidad de saber sus significados y ponerlos en práctica en su actividad laboral, siendo características positivas de gran importancia que ayudan a ser mejores individual y socialmente, valores como el respeto, libertad, justicia, entre otras, permiten entender como el valor es el elemento básico de sostenimiento para liderar que todos los actos, ejecuciones se realicen desde el servir por profesión y desde lo correcto no dependiendo en lo que se haga por llevar un proceso sencillo, si no por unir el comportamiento y pensamiento en lo recto e real.

Hoy en día lo que se debe es postular lo mejor desde una infraestructura social, capital humano y el recurso direccional para obtener mejores la parte social es la esencia de toda empresa para el éxito de una gestión directa, por ello es necesario entender que sin principios corporativos no habrá gestión exitosa.

Lo único que cambia es la apreciación de la propia responsabilidad, que pasa de verse como algo particular a ampliarse y alcanzar una dimensión más generosa, poniéndose al servicio de la responsabilidad social.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar los valores de la gestión directiva como modelo de responsabilidad social desde el fomento de una relación positiva entre la empresa y el público esto como caracterización de buenas prácticas de servicio al cliente, productos y acciones confiables, la cual debe ejercer participación en el desarrollo comunitario y así mostrar un impacto positivo en la reputación de la organización.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la utilización de los principios éticos como perspectiva en los valores de la gestión directiva de las empresas colombianas.
- Identificar los valores internos y externos que conllevan a desarrollar una política de priorización en las empresas para obtener resultados de su ejecución global.
- Identificar objetivos internos que permitan desarrollar una matriz Dofa para alcanzar los resultados y diseñar propuestas con sentido de prosperidad para la empresa y el ente organizativo
- Desarrollar un esquema que se muestre como está el valor del ser, desde las empresas que ayuden a determinar como esta en la organización el Ser desde la óptica superación sustancial.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión por valores es una herramienta importante para mejorar el compromiso de los colaboradores con la misión de sus organizaciones, en el cual los colaboradores que comparten los valores corporativos se encuentran satisfechos con su trabajo, se involucran al máximo en el desempeño de sus funciones y se comprometen con sus empresas para alcanzar juntos el éxito.

En este sentido, resulta esencial transformar los modelos de dirección y gestión de talento humano o recurso gerencial de las empresas, poniendo el foco en las personas y no tanto en los resultados, para poder gestionar la complejidad, la incertidumbre y la competitividad del actual mercado laboral y conquistar los grandes retos y desafíos del XXI.

Es por esto que el problema consiste en referenciar como la ética, los valores y la sociedad presenta un esquema de desolación, solo, triste donde las empresas no se preocupan por entender que la empresa es formada por el hombre y en él su entorno para producir, si no que la empresas fallan en el valor de su ejecución en ética por qué no lo atendían no lo quieren y no lo ejecutan por un solo hecho no hay una humanización de querer formar un equipo social, sino un aislamiento total.

De esta manera en la calidad ética organizacional se debe empezar por tener en cuenta la razón de ser de la organización, la cual se encuentra estrecha a la misión y se va convirtiendo en una guía para saber cómo actuar en la búsqueda de los objetivos propuestos para alcanzar. Siendo importante otros aspectos como son conformar un buen equipo de trabajo, debido a que, si los colaboradores tienen claro no solo el funcionamiento de la organización sino los valores institucionales, podrá de alguna forma calificar la ética empresarial con la cual trabaja la organización, es por esto que en los procesos de selección es importante que la empresa sepa que tan afines son los aspirantes con la misión organizacional, ya que, la misión además de ser compartida también debe implementarse en las estructuras de las organizaciones, que le permitan alcanzar de una manera eficaz los objetivos, a su vez garantizando una ética profesional en cada acción del día a día dentro de la jornada laboral.

Es por esto que la validación de la ética empresarial, se va convirtiendo en la visión de la empresa, debido a que esta permite descubrir cómo se visualiza a la empresa en cierto tiempo y dentro de esa perspectiva se conoce la manera en cómo se podrá lograrla, teniendo la necesidad de la visión ética, bajo parámetros que permitan entender la manera como funcionara la organización en cada una de sus estructuras, y de los lineamientos que harán parte de la imagen de la empresa en el mercado.

Siendo la integración tanto de la misión como de la visión empresarial y los objetivos organizacionales, un elemento importante que permitirá definir la ética empresarial con la cual trabajará la empresa para poder cumplir las metas propuestas, además de generar recordación en el mercado como una empresa ética y responsable en el momento de lograr sus objetivos, teniendo en cuenta que el equipo de trabajo es el principal responsable del cumplimiento de las metas, sin importar el cargo que desempeñe cada colaborador, y su motivación y su identidad organizacional permitirá el alcance de los objetivos propuestos para lograr el crecimiento de la empresa.

La ética de los colaboradores consistirá en el actuar en pro de la organización y no atentar contra ella por intereses propios, basados en el principio de la confianza, ya que, la ética puede convertirse en un tema tan sensible y delicado que en ocasiones se pueden malinterpretar algunas acciones que sean ajenas a la organización, siendo tomado como una ofensa hacia la empresa y se puede tomar como una falta de ética de por parte del colaborador.

En definitiva, los valores de la organización deben ir alineados a la ética con la cual se quiere que se conozca a la organización, teniendo en cuenta que cada colaborador se debe sentir identificado con los valores empresariales que se proyectan para que de esta forma se puedan alcanzar las metas propuestas sea cada más fácil y no se ponga en entredicho el nombre la organización en el mercado.

3. JUSTIFICACIÓN

Incluir los valores en la gestión directiva es en si ya un requisito de toda organización. Y no simplemente por el hecho de cumplir alguna ley o una exigencia de carácter legal, sino porque es una necesidad si se quiere mantener a flote por un largo tiempo. Hoy en día, en pleno siglo XXI, temas como la reputación, la imagen corporativa y la percepción de los clientes marcan la pauta en las ventas. Las empresas más exitosas se esfuerzan en mantener una gestión correcta, que incluya cumplimiento, calidad en sus productos y servicios, y alta confiabilidad. Los beneficios de esta práctica son muchos, pero el más importante podría ser la generación continua de beneficios para todos los relacionados (clientes, socios, empleados, el estado, entre otros). El crecimiento económico acompañado de responsabilidad social siempre afectará positivamente a todos los actores involucrados, y de hecho, debe considerarse una política de estado, que permita a mediano y corto plazo mejorar la economía de la nación.

El interés por la realización del presente trabajo investigativo radica en comprender y buscar aplicar estas premisas en el futuro ejercicio profesional, aportar a la sociedad y a toda persona que pueda acceder a éste documento, para juntos construir nación, que considero es una obligación para con nuestra familia y nuestros similares. Por ello el trabajo se desarrolla desde tres niveles de justificación para ser analizados y entendidos, ellos son: Personal: Como punto de conocimiento donde desde la apreciación de lo infundido, que se debe generar en un mundo de solo negocios, dónde los conceptos trabajados, como ética, moral y conciencia podrían olvidarse, desde los valores agregados de la empresa social, o por el contrario puedo generar servicios con eficacia y éxito desde la valoración de gerencia social de efecto humanidad. Seguido a ello desde lo Profesional como ser de conocimiento y de desarrollo en teorías llevado a una práctica en valorar que es el mundo real, la gestión de llegar en servicios desde la carrera o priorizar en seguir siendo uno más, sin el valor de dar con eficiencia de humanidad, y con agrado de lo que se hace y como se logra.

Se tiene como referencia el concepto de Adela Cortina¹⁷ que ha desarrollado, en el sentido de que toda profesión adquiere legitimidad por varias vías, ya que se logra no sólo con el dominio de competencias para el buen desempeño en la dimensión técnica, cuyo resultado es la obtención de ingresos para la manutención del profesional y de su familia, sino además, y de modo relevante, mediante la construcción de legitimación social, con lo cual el profesional compensa a la sociedad por el bien recibido al haberse formado como tal en una institución educativa creada por el Estado moderno para el bien de los individuos y de la comunidad.

¹⁷CORTINA, Adela. Ética profesional y empresarial. En: Perfiles educativos. México. Sep. vol.35 no.142. 2019

4. ANTECEDENTES

La historia de los valores remonta en años, antes de Cristo, cuando se pretendía, colocar en fiel cumplimiento los valores en el ser, denominados cristianos, de familia, y de organización en empresas, pero eso fue instaurado, con políticas de ardua labor a su ejecución, el problema radica en que desde el siglo XIII, el instaurar el mercadeo como opción de negocios y de riqueza sustancial se piensa, en recaudos, y colocándose en un segundo plano la parte moral y ética de los colaboradores por no decir que para todas, pero si en muchos casos, tal es el ejemplo de hoy en día, empresas que solo diseñan publicidad para enganche de ventas, y prometiendo acciones de beneficios que cumplen a medias, o por no dejar de decir que en su mayoría están tienden a vender y atrapar a un cliente que después es difícil salir, pero eso es porque en las políticas de acción, las empresas necesitan y deben cumplir metas de las cuales se difícil que el cliente no pierda, por eso los valores gerenciales en su mayoría no se cumplen como tal, al hablar de principios, y acciones inculcadas, se violan porque el hombre de negocios solo piensa en lucrarse, en crear éxito, solo impactando en el momento y cumpliendo en algunos casos la mitad de lo pactado.

El origen de los valores humanos se desprende del vocablo latino estimable desde el principio de la historia los valores humanos se definieron con el término de absolutismo debido al trato que recibió el ser humano, mismo aparece una etapa importante de la creación de este concepto en el pensamiento de las personas insensibles quienes define los valores humanos como algo sin mayor jerarquía desde entonces se hablaba de los valores como la virtud, la dignidad, la honestidad, responsabilidad, tolerancia, respeto, libertad, solidaridad, comprensión entre otros, pero siempre teniendo en cuenta la igualdad humana.

Los años de 1900 fueron unos de los más relevantes e importantes para la historia y el estudio los valores a nivel empresarial; primero en la década de los 80's la prioridad de las empresas fue obtener beneficio, cabe recalcar que a partir de esto surgen instituciones y publicaciones vinculadas a la ética empresarial, después en los 90's se dan a conocer grandes escándalos financieros e inmobiliarios y vuelve a flote el resurgimiento de la ética de la empresa y finalizando el recorrido histórico en el siglo XXI la ética de la empresa se convierte en una cuestión relevante, que centra investigaciones y la propia práctica empresarial.

5. DELIMITACIÓN

La delimitación se basa en el desarrollo normal del actuar en la empresa y sus actividades sobre el principio de la ética en un siglo moderno llamado siglo de la tecnología desplazando a el ser humano, esto va desde el conocimiento de lo que ética en las empresas, y como se ejecuta desde lo personal y social, para determinar si se cumple con lo práctico desde el conocimiento y el comportamiento personal a los social.

El presente documento aborda el tema de la ética corporativa y los valores en la gestión directiva. Cómo la llave para el éxito continuo de una empresa se basa en una política de carácter ético y moral que afecta cada uno de los componentes de una organización. Se indica que más que un simple requisito legal, es una necesidad en el siglo XXI, por esta razón este trabajo va encaminado a una investigación desde el siglo XX y episodios de tiempos antiguos donde temas como la imagen corporativa, calidad en los productos y servicios prestados, responsabilidad social, cuidado del medio ambiente y en general la globalización toma un papel tan relevante; importante también para hacer una comparación de lo histórico con los problemas presentes de corrupción y de cómo los valores gerenciales están siendo aplicados actualmente. El trabajo muestra los componentes básicos de lo que es la ética, su caracterización, la importancia de este en el perfil personal y social llegando a interactuar en crear conciencia, adecuación de trabajo desde como manejo la calidad de las relaciones humanas, y como poder en pleno siglo actual fijar una imagen de servicios, desde un valor agregado, mercadeo de lo humano y el acto de ofrecer lo deseado. Dicho esto, anteriormente cabe resaltar que toda esta información se analizó a nivel mundial, leyendo autores colombianos, españoles, estadounidenses, mexicanos, entre otros, y completando con la indagación también de artículos de revistas reconocidas globalmente.

Hablar de Ética es entender el arte de observar como es el desarrollo de un ser social, desde el punto de valores y principios edificados a un cumplimiento de este en el círculo social que se desarrolla. Este trabajo se ha llevado a cabo hace 6 meses atrás y se seguirá haciendo un estudio continuo hasta la trayectoria final de este proyecto. Los escritos del tema se refieren a una variedad de teorías y enfoques para aplicar la ética en el entorno empresarial. Por ejemplo, Elegido (1996) se refiere a seis principios éticos básicos que aplican a las empresas: solidaridad, eficiencia, racionalidad, equidad, abstenerse de perjudicar deliberadamente a los demás y responsabilidad en los roles. Esto nos demuestra que la ética en las empresas se da desde el cambiar con las personas que interactuó, como puedo razonar, desde el ser integral y desde el apoyo social, por ello es básico resaltar que los valores empresariales están en detrimento debido a que no existe la verdadera cultura personal social de expresar cuando está en actuar contando en el otro en el grupo y en aportar resultados.

6. MARCO TEÓRICO

6.1 LA ÉTICA EMPRESARIAL

Para hablar de este concepto de la ética en la empresa es necesario resaltar que el ser humano como ser social debe buscar lograr un punto gradual en el entendimiento con él, con su entorno y con la sociedad el cual busca tener un conocimiento introspectivo de lo que es la realidad, la ética, la moral con la aplicación en el otro y los otros como equipo social, por ello el marco teórico se diseña desde varios momentos, acompañados de una base de lo que es la ética acompañado de la ejecución de la moral, y su elección ante una organización que lleva a un desarrollo productivo que brinde principios ,valores y ayuda de un producto para el bien común.

La ética en términos generales al decir de la Real Academia de la Lengua Española es: "Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. Ética profesional, cívica y deportiva. Parte de la filosofía que trata del bien y del fundamento de sus valores"¹⁸.

En ese sentido para Valdes¹⁹, la ética no es una ciencia estática, es una disciplina dinámica, así como dinámica es la conducta humana objeto final de su estudio, es decir, el objetivo de la ética es guiar el comportamiento del ser humano en forma individual y en forma colectiva.

Como lo dice Desjardins ²⁰, la ética en los negocios implica que la decisión individual se encuentra influenciada también por las circunstancias sociales, una persona honesta puede bajo ciertas situaciones actuar en forma deshonesto, y por el contrario, quien normalmente muestra un bajo nivel ético en sus decisiones, bajo las circunstancias apropiadas puede actuar en forma honesta.

La empresa tiene diferentes objetivos además de la rentabilidad por ejemplo debe crear aportes de valor económico al conjunto de la sociedad, producir oportunidades de trabajo para los miembros de la sociedad, e incluso contribuir a preservar los valores sociales.

¹⁸ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ética, 2007. [Internet]. Disponible en <http://dle.rae.es/?id=H3y8ljj|H3yay0>

¹⁹ VALDÉS, M. & DE LA CARIDAD FRAGA, Ricardo. Actitud y compromiso: claves para Ética y Responsabilidad Social Empresarial. Gestión Joven, 2017. p. 35-48

²⁰ DESJARDINS, J., ESPINOZA, F., & HARTMAN, L. Ética en los negocios. México D.F.: Mc Graw Hill, 2011

Así mismo afirma Hamburger²¹, la ética empresarial aplica a los negocios de las compañías principios éticos de los cuales se desprende que las obligaciones de la empresa no solo se circunscriben a la obtención de rentabilidad, sino que debe ocuparse también de la formación de su recurso humano de tal manera que su conducta responda a valores y principios éticos, principalmente desde las directivas quienes son los que forjan una cultura empresarial que se base en valores corporativos.

6.2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La responsabilidad social empresarial se explica por las situaciones que han ocurrido en la vida empresarial, derivadas de actos de corrupción, es por ello que la responsabilidad social empresarial es constituida por los actos que la empresa adelanta para gestionar el impacto que genera el desarrollo de su negocio, dado que los stakeholders cada vez lo exigen con mayor intensidad y por el rol de las empresas el cual ha cambiado, pasando de una empresa narcisista a una empresa filantrópica; así como lo menciona Valdés²², cada vez se les exige más a las empresas preocuparse no solo de la rentabilidad y la productividad, sino también de tener altos estándares de responsabilidad social de sus actos.

Igualmente dice Aguilera²³, la responsabilidad social empresarial se entiende como el compromiso que adquieren las empresas con la comunidad, que garantiza el equilibrio entre la búsqueda de la rentabilidad y la retribución a la sociedad de la cual obtiene sus beneficios.

No obstante, este concepto de responsabilidad empresarial no siempre ha existido, pues para algunos autores como Duque²⁴, la única responsabilidad de la empresa en relación con la sociedad es la maximización de los beneficios para los accionistas, sin considerar que sea responsabilidad de las empresas las actividades de índole social las que estarían a cargo del Estado

²¹ HAMBURGER FERNANDEZ, Álvaro. Ética de la Empresa el Desafío de la Nueva Cultura Empresarial, 2014. Bogotá D.C.: Paulinas.

²² VALDÉS, Mario y DE LA CARIDAD FRAGA, Ricardo. Actitud y compromiso: claves para Ética y Responsabilidad Social Empresarial. *Gestión Joven*, 2007. p. 35-48.

²³ AGUILERA CASTRO, Adriana, y PUERTO BECERRA, Dora Patricia. Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensam. gest.* [online]. 2012, n.32, pp.1-26. ISSN 1657-6276.

²⁴ DUQUE OROZCO, Yenni; CARDONA ACEVEDO, Marleny y RENDÓN ACEVEDO, Jaime. Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Vol. 29 N° 50, 2013.

Por lo tanto, afirma Briceño²⁵, la responsabilidad social empresarial (RSE) es de suma importancia tanto el liderazgo de la Alta Gerencia, para llevar a la empresa a gestionar los desafíos sociales y ambientales, como el compromiso de todos los funcionarios de la compañía, de tal manera que este sea un compromiso estrechamente vinculado a las operaciones de la compañía. Adicional a esto dice Barroso²⁶, existe una tendencia de las sociedades en el sentido de incrementar sus inquietudes en relación con la responsabilidad social empresarial, se está entendiendo la conveniencia para las compañías de verse como socialmente responsables, lo que conducirá a la mejora de la recepción del negocio.

6.3 LOS VALORES Y ETICA EMPRESARIAL EN LOS GRUPOS DE INTERÉS

Es importante tener en cuenta así como lo menciona Suárez²⁷, la relación entre las organizaciones y los grupos de interés o stakeholders, tales como el Estado, los proveedores, los empleados, clientes, etc., las organizaciones dependen de los Estados para su estabilidad, pero los Estados a su vez dependen de las organizaciones para alimentar la banca pública.

Es de vital importancia según lo afirma Martens²⁸, para las compañías tener las mejores relaciones con los grupos de interés pues estos son los más importantes consumidores de los bienes y servicios que producen, en consecuencia las empresas deben estar comprometidas con un desarrollo sostenible, con un permanente mejoramiento de la economía, con la generación de verdaderos ambientes competitivos, que les permitan tanto a los grupos de interés como a las compañía el logro de sus múltiples objetivos por tanto, las empresas obtienen ventajas derivadas de un comportamiento emprendedor, es decir, una orientación emprendedora y su relación con el entorno constituye un rol importante en la capacidad de la empresa.

Mide el clima ético existente en la empresa. Pretende medir las debilidades y fortalezas éticas de la empresa en varias áreas: desempeño ético empresarial,

²⁵ BRISEÑO GARCIA, Arturo; LAVIN VERÁSTEGUI, Jesús; GARCÍA FERNÁNDEZ, Francisco. Análisis exploratorio de la responsabilidad social empresarial y su dicotomía en las actividades sociales y ambientales de la empresa Contaduría y Administración, núm. 233, 2011, p. 73-83

²⁶ BARROSO TANOIRA, Francisco Gerardo. La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán Contaduría y Administración, núm. 226, 2008, p. 73-91

²⁷ SUAREZ TIRADO, Jorge. Relaciones entre organizaciones y stakeholders: necesidad de una interacción mutua entre los diversos grupos de interés. Innovar, 2007, p. 153-158.

²⁸ MARTENS, Izaías; URIBE, Felipe; MESA, Diana. Contribución de la orientación emprendedora a la rentabilidad de las pymes: un análisis contingente considerando la función del entorno. Ecos de la economía, 2012, p. 45-71

liderazgo ético, reporte y consulta, sistemas de reconocimientos y sanciones, comunicación al servicio de la ética y respeto por las normas justas.

Es básico definir que hasta aquí hemos determinado en ese orden de ideas como desde el tema planteado se ha hecho un recorrido sobre lo que a valores, ética y sociedad desde lo profesional el ser humano tiende a mostrar su acierto o decadencia personal, entendemos que el ejecutar los valores es un segmento que viene desde casa, con su aplicación personal de una educación de casa que por ende no ha sido puesto a juego solo en el momento en que se empieza a tener contacto con el otro, a determinar si se es apto o no para ejercer un cargo, y desde ese orden de ideas nace, la determinación de estar en ella, y por ende desde el personal de la alta gerencia quienes deben desarrollar su proceder fijado en el que debo hacer, cual decisión tomar y cómo hacerlo no solo desde el tópico debo hacerlo bien si no desde el que dirán el ejecutar cumplo con mis metas personales y por ende las del grupo, o por el contrario solo se debe aplicar que es bueno o malo para mi conveniencia, esto es el reflejo de lo que se debe hacer, desde los valores gerenciales, de cómo mi comportamiento debe priorizar o solo el que debo hacer por justicia esto es el orden de muchos autores que están o no de acuerdo en su aplicado social.

Por ello en la instancia de la vida, en el desarrollo diario del ser, los valores de casa el desempeño de su personalidad, el esquematizar desde su vida lleva a que en una empresa un ser se adecue a ejecutar y ayudar a elevar un buen desempeño sustancial de trabajo armónico vamos en el lado de gerencial quien está arriba desde lo correcto o lo incorrecto para destruir o ayudar productivamente a ser y a ser productivo en un siglo que se basa en lo tecnológico olvidando al ser.

Realizando un orden de ideas cronológicas podemos decir que, desde la concepción de los valores, el ser humano es sincronizado por reglas para poder ejecutarlas y colocarlas a prueba, pero esto nace desde el poder entender que desde el lograr metas o adquirir más estudio se debe el hombre perfeccionar y lograr ejecutar a ben proceso esta finalidad.

“El arte de realizar un buen desempeño laboral nace en la concepción armónica de entender desde a priori que en un valor ya ms al llegar a liderar desde las altas jerarquías se debe escalar el buen hombre de su aplicación”.

Por ello es necesario entender que lo que dice el autor el desarrollarse como empleado depende de la convicción de que el estar en lo alto depende de saber cómo desde el buen comportamiento y buen desempeño de la conciencia se debe a ejecutarse una dualidad honestar y llena de principios para el bien de o solo personal de todos.

La ética corporativa se ocupa de todo tipo de normas que orientan la acción de las empresas. El establecimiento de unas normas u otras tiene que ser fundamentado. Dicha fundamentación no es impuesta, sino dialogada entre todos los afectados por dichas normas, por eso es vital resaltar que la ética en el ser humano va desde la esencia de casa, para ello la educación de casa en el comportamiento y mortal es básica, ahí se anexa lo que o hago con ella para el otro y con mi ejercicio personal, por eso otro autor como lo es Gabriel García Márquez expone que el valor social llamado principio del se relacionado con el comportamiento de él, es el resultado global de lo que es el buen ser ,” El ser integral es aquel que se desarrolla desde el buen nombre de casa, y prestigio persona, por ello su desempeño en cualquier jerarquía será exitosos.

Por otro parte no existe ninguna norma que diga los pasos que hay que seguir para redactar un código de ética empresarial. Pero lo único cierto es que Tienen que aparecer los valores éticos que asume la empresa, así como los cometidos, metas y el papel que la empresa debe cumplir en la sociedad.

Por ello se marca unas pautas claras diseñadas para ejecutar in bosquejo social de ayuda desde el que es los valores mencionados, la ética y su ejercicio social, la Moral como parte activa de formación antes y con bases para un después, como se señala en el recorrido social, el arte de ejecutar una empresa desde lo de adentro depende de los valores de un gerente de un coordinador, de unos altos y medios mandos que eleven un sentido humano para que desde allí comprender que el construir un horizonte lo importante es quedar con una línea de tiempo desde la verdadera concepción de lo que es la ética para poder construir un nuevo modelo de una educación, trabajo y supervisión de altos y medios jefes dedicados a la nueva empresa social de valores sustancias para el bien común.

Siguiendo con el recorrido social del trabajo desarrollado, empezaremos a contar que es la ética empresarial como anexo a objetivo primero del trabajo desarrollando los dos conceptos por separado y entendiendo que el uno va ligado al otro si ello o existiría el entendimiento del buen ejercicio del valor.

Si se habla de ética se tendrá que anexar el concepto a un episodio llamado conceptualización desde su entendimiento o, características, funcionalidad, y aplicación par de ahí partir al conocimiento de esta y la empresa y con ello dar una nueva etapa llamada valor desde el ser y con el corporativo.

Ahora bien para entender todo esto se parte por esquematizar que la ética tiene diversos conceptos básicos para muchos se habla de él origen de lo que se debe hacer dentro de in comportamiento desde pensamiento hoy actuar, para otros no es esto solo es la unión de un buen desempeño en ser y querer ser.

6.4 ETICA Y CONCEPTUALIZACION GENERAL

“Disciplina filosófica que estudia el bien y el mal y sus relaciones con la moral y el comportamiento humano. O también es el conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad, su ética profesional le impide confesar más cosas”²⁹.

Como se puede observar este autor demuestra que la ética como concepto general abarca una premisa titulada lo que yo aprendo, lo que se, y como lo puedo hacer hace que sea un ser, con la adquisición de principios, libre de mentira y de nueva aceptación social.

Por ello la ética es entendida como un acto de lineamientos entre lo que aprendí, lo por que debo aprender y como ejecutarlo en mi práctica, desde mi carácter, mi pensamiento puedo gobernar mi desempeño y más en el arte de ganar un sustento desde mi fijación de estudio realizado.

Pero bien la principal característica de la ética es definir entre el bien y el mal, como ya lo sabemos el ser humano puede determinar que una fase de lo que está bien o mal esto desde el punto de vista recocer si es se está en un contexto optimo o malo, si lo que yo elijo está acorde a lo que quiero, o por el contrario acepto que lo que tengo o hago o tomo es muy malo para mí en el desarrollo global. El concepto es básico y muy entendible es necesario entender que la ética ayuda a definir conflictos, y permite resolverlos de tal manera que si nosotros no conocemos que hacer está bajo el devenir de principios pueda darnos la respuesta acorde a lo que debe realizarse.

“Los principios éticos no son absolutos. Hay situaciones en las que es más sencillo identificar cuáles son los elementos que llevan a un buen accionar, pero hay muchas otras cuya resolución es más compleja”³⁰.

Es por esto que la ética brinda una plataforma de valores que permite debatir sobre lo que es más conveniente en una situación particular, pero no ofrece una verdad absoluta, dado que, en general, no existe sólo una verdad.

Tal como lo representa estas líneas el ser humano plantea, que la base de las características del ser humano se da en que la persona adecua ingredientes como

²⁹ ARAGÓN SÁNCHEZ, Patricia. Responsabilidad Social, Ética Empresarial y Gestión de la Diversidad. Fundación Cepaim, 2014.

³⁰ LOPEZ CALVA, Martín. Ética profesional y complejidad. Los principios y la religación. Perfiles educativos vol.35 no.142 México, 2013

la tolerancia, el respeto y la paz interior que ayuden a que está tome su baluarte buen o malo y así decidir si lo que hace es de seguir o parar en su vida.

Esta tiene una relación con la racionalidad, si hay que analizar y que pensar si es algo que se hace por que debo, por qué no se, o porque está bien desde el proceso en mi vida, debo aceptarlo y por ende está diseñado para mí y aceptado para su elección en mi proceso practicable, porque en la feria ya está ahí para literalmente programable en cumplimiento.

No se basa en la ley porque si se hace diferencia en ella esta es la separación dentro una doctrina y una organización de vida, "La ley se refiere a un conjunto de regulaciones establecidas en conformidad con los intereses de una nación, y que implican un castigo para aquel que no las cumpla". En cambio, la ética se basa en principios morales que se espera guíen las acciones de las personas y las sociedades.

Una vez explicado este texto del capítulo ética y generalidades desde la premisa de lo que es la ética y sus características, realizaremos un recorrido en ese orden de ideas de acentuar entonces que ese concepto y sus idiosincrasias hacen parte a en el ser humano para que se vaya armando lo que se considera el arte de ser y vivir en un mundo de deducciones.

Entonces entendemos como la ética es la suma de un todo, y con ella la moral como ese acto de verdad que ayuda a decir sí o no a lo ejecutable, por eso la una ayuda a esa aplicación de los conocimientos y la otra la lleva a la práctica para ejecutar lo que se llama el arte de ser el buen o mal en casa, en mi ser y en mi trabajo.

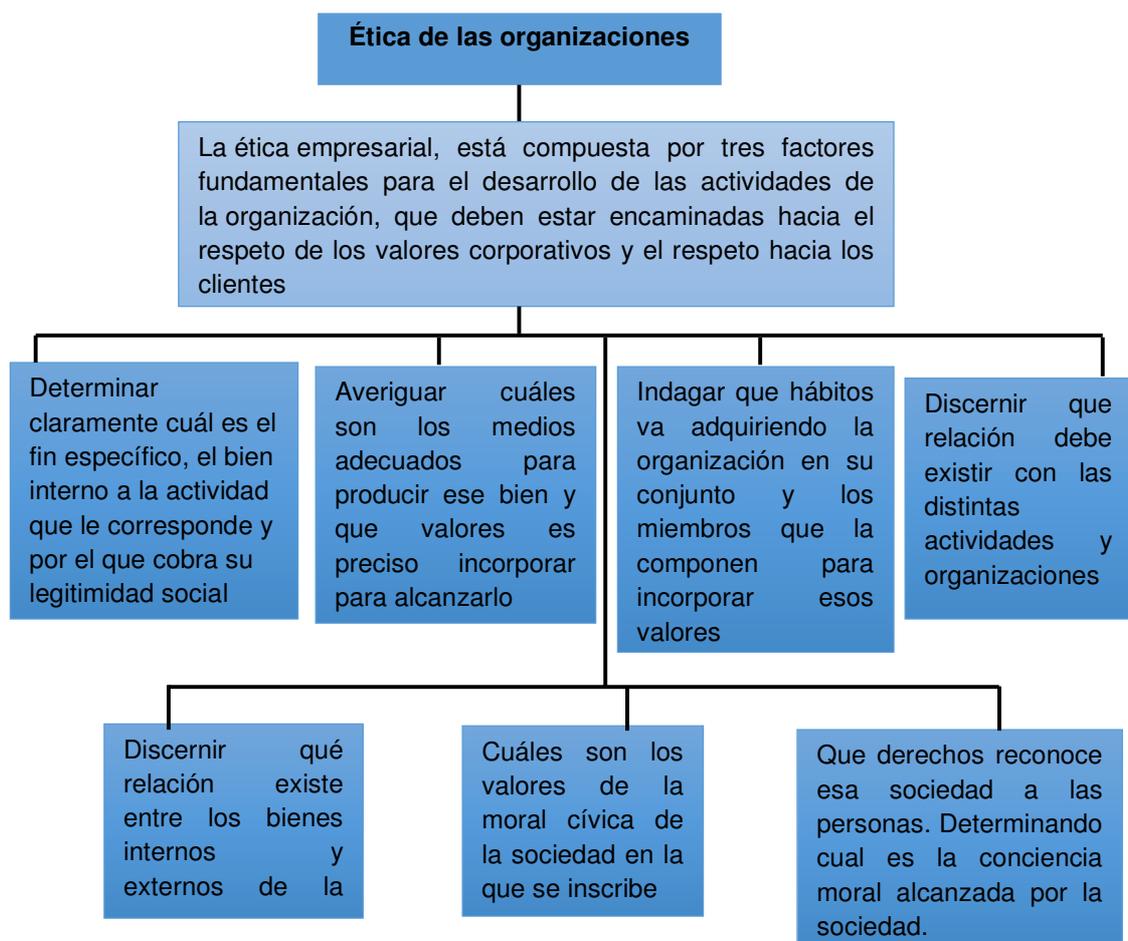
Ligado a ello se desprende la ética empresarial como aquella que nace de mirar que es el arte en el interior del ser y como en lo ejecutable de una organización social, a este respecto se entiende por el concepto como el desarrollo de lo que soy desde mis principios, para desarrollarlos en la empresa y que sirva de un buen apoyo social en la buena acción de crecimiento.

6.5 LA FUNCIONALIDAD DE LA ETICA

La ética es un análisis sistemático y crítico de la moralidad, de los factores morales que guían la conducta humana en una determinada práctica o sociedad. Por ello la ética diariamente actúa desde e obrar de lo que debo hacer si es correcto, si es mejor no hacerlo, o si por el contrario en l empresa se debe dejar de aplicar porque no me pagan más, o pro que no debo porque no me interesa es que la esencia de una ética en un mundo sin reparos que busca silo cumplimiento directo para no agotar instancias y no desgastarme.

“La funcionalidad de la ética no es más que es una declaración de principios y valores con los que deben actuar miembros de una organización o grupo en el desarrollo de sus funciones”, quiere decir que no es más que una exposición bien intencionada de la cultura organizacional y fija la normativa interna de comportamiento moral. Ya explicamos que el trabajo se acrecienta en exponer como la ética están importante en el ser humano, en su desarrollo, en su aplicación social, que si n ose tiene este concepto no será un buen ser social, es claro que el actuar, el pensar y ejecutar van de la mano si yo no tengo esto no podré desarrollarme en una organización dependiendo de si adjunto valores que no estarán firmes al actuar diario en ellos y en mi sociedad. El sistema de una empresa representado en la organización depende de varias subdivisiones por entender cómo manejar toda una relación ejemplar, como se observa en el gráfico que se presenta a continuación. Forma de adquirir ética desde la conciencia moral de ser y entender que el otro está conmigo sin él no podrá mostrar que poseo para entender mi ética y mi existencia en principios.

Figura 1. Funcionalidad de la ética en la organización



Fuente: Elaboración propia

6.6 ÉTICA EMPRESARIAL

Hay situaciones en las que es más sencillo identificar cuáles son los elementos que llevan a un buen accionar, pero hay muchas otras cuya resolución es más compleja. Como se puede entender el autor expresa una frase muy cierta a lo que se refiere el concepto de ética y ligado a la empresarial, es el actuar del ser humano desde buen resultado, de complejos elementos que lleva a mirar si es bueno o no, pero eso no solo depende de mí si no de lo que estoy viviendo como lo estoy viviendo y mi alrededor.

Por ello en este orden de ideas al hablar de la ética desde dos niveles importantes, la del ser justificada en casa, y afianzada en el ejercicio del desarrollo aparece, sumado la de cómo debo hacer en lo empresarial, ese diseño que debo hacer más desde lo alto, como parte activa de gerencial y poder desarrollarse dentro lo que se ve lo justo, lo exacto equitativo.

A este respecto sobresalen muchos autores que exponen y lanzan varias inferencias diciendo que la empresa es la suma de la moral del ser y con él la aplicación racional de lo que es y no de lo que deseo ver que es, esto hace referencia a diseñar que en lo teórico todo el complemento del ser se hace recto y de protocolos por cumplir pero en lo práctico la realidad es otra, el ser ético mediante el ejercicio de actuar como o soy, como lo expreso y como me debo comportar desde el bien o el mal hace que se tome por la gerencia de mando un poder de hacer esto pero por la empresa es esto, la doble moralidad en que se entra a jugar las injusticias, la decisión errada y la falta de valores de lo que es bien visto por todos.

Pues bien es entendible que la ética empresarial es aquel diseño de los protocolos de empresa más la aplicación de estos en la realidad de ellos, pero en el verdadero ejemplo de desarrollo si no se hace una justicia personal de cómo surgir, un cómo actuar en un mundo lleno de eventos deshumanizados y de conjeturas de dinero pasando a un segundo plano la verdadera esencia del ser.

6.7 RESPONSABILIDAD DE LOS VALORES GERENCIALES

Figura 2. Triada de la competitividad y sostenibilidad empresarial



Fuente: CANALS, Juan y FONTRONDA José. La ética empresarial, su impacto en la empresa y en el recurso humano 2008.

Si se habla de responsabilidad en la empresa se debe entender que este concepto se relaciona con el objetivo 2, donde se marca un gran concepto social llamado ser responsable bajo lo que tengo y con los valores de saber conducir una entidad de diversidad de factores bajo un mismo fin ser productivo.

Es por esto que “la responsabilidad en el ser no es más que el ser integro poseyendo principios de casa, más lo de su desempeño en la entidad ejercida que deje atributos de bue imagen³¹. Es decir que el directivo, empleado y formador de la empresa ejerce el acto de ser responsable desde el accionar de su experiencia de teorías y prácticas donde se fundamenta en ser exacto desde su moral para

³¹ GÓMEZ NIETO, Begoña; MARTINEZ DOMINGUEZ, Rocío. Los valores éticos en la responsabilidad social corporativa. Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación, vol. 14, núm. 28, 2016

ejercitar su ética o comportamiento o psíquico social, en un acto de ser el mismo y bajo decisión de aplicar su conveniencia para todos y no para el solo.

Por ello es vital destacar que la responsabilidad en lo ético y empresarial ,llas funciones de un gerente no varían tanto entre unas y otras empresas, ni siquiera cuando se trata de industrias diferentes son parte activa en sus funciones el de unificar, dirigir y ejecutar, pero desde el orden de ser correcto y no el de encontrar personas que asumen roles y después asignar culpables, pro que la empresa en sus altos mando depende de un todo y no de uno solo.

Figura 3. Valores del Ser

Valores	
Valores personales	Vivir, felicidad, salud, salvación, familia, éxito o realización personal, tener prestigio, demostrar estatus, bienestar material, sabiduría, amistad, trabajo, ser respetuoso, demostrar valía, amor, entre otros.
Valores ético-sociales	Paz, supervivencia, ecología del planeta, justicia social, entre otros.
Valores instrumentales (medios operativos para alcanzar los valores finales).	
Valores ético-morales	Honestidad, educación con los demás, sinceridad, responsabilidad, lealtad, solidaridad, confianza mutua, respeto de los derechos humanos, entre otros.
Valores de competencia	Cultura, dinero, imaginación, lógica, buena forma física, inteligencia, belleza, capacidad de ahorro, iniciativa, pensamiento positivo, constancia, flexibilidad, vitalidad, simpatía, capacidad de trabajo en equipo, coraje, vida sana, entre otros.

Fuente: SUAREZ ARCE, Efraín. Fundamentos filosóficos, 2016.

Si se obtiene el valor del ser desde lo subjetivo en lo objetivo oeste ser no más que la verdadera aplicación de lo normal, si se observa en este recuento de valores, es difícil entender que los valores sociales van adyacentes al ser es por esto que el ser humano debe traer consigo una educación de casa una adecuación personal y un desarrollo de praxis en lo profesional.

Por todo lo anterior es necesario mirar como en pleno siglo actual esta sociedad de valores ha disminuido a tal punto que lleva a consideraciones personales a medir que se hace en un mundo moderno lleno de antivalores, y más en una escala gerencial de egocentrismo personal, donde lo social pasa a un segundo plano.

6.8 VALORES GERENCIALES

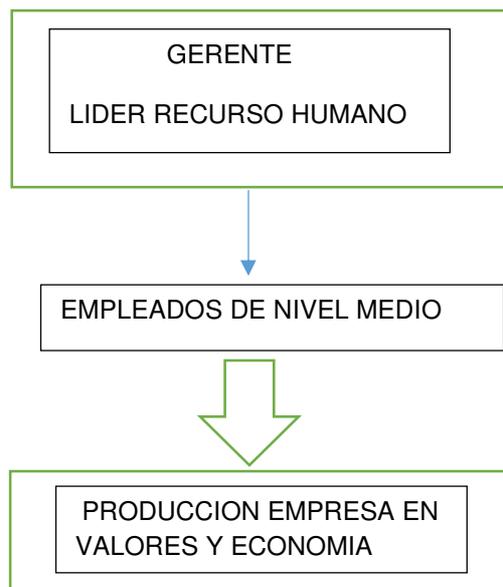
Los valores gerenciales son reglas o pautas que sirven para que una compañía motiva a sus miembros a tener comportamientos fuertes con su sentido de existencia (desarrollo, orden y seguridad). Son propósitos con supremacía a los

cuales las empresas organizadas y sus miembros deben dedicar parte de su trabajo, el cual será significativo en sus resultados.

Los valores son los que impulsan el buen trabajo y el desempeño de las personas, por esta razón otorgan un valor muy importante del empleado a la empresa. Y es el desarrollo del sentido de pertenencia, este les brinda una sensación de propiedad e identificación con la misma; lo que logra un compromiso y un trabajo más eficiente con la organización. La falta de implementación de valores en una empresa, deja sin efectos los objetivos organizacionales y solo permite una limitación del empleado a cumplir una meta o una labor determinada, lo que no ayuda a ampliar y a explorar nuevos campos.

Debido a esto el gerente debe ser icónico en el proceso, a continuación, se hace una breve explicación:

Figura 4. Jerarquía



Fuente: Elaboración propia

Es necesario explicar que la gerencia se debe medir al hablar de los valores, como herramientas o enfoques gerenciales, estos han venido ocupando un lugar cada vez más relevante en las teorías y prácticas de la administración en los últimos años. "Athos y Páscale definen los valores corporativos como reglas o pautas mediante las cuales una compañía exhorta a sus miembros a tener comportamientos consistentes con su sentido de existencia (orden, seguridad y

desarrollo)³². Tal como lo menciona el autor en este fragmento, los valores gerenciales, en el recorrido de ideas y orden que se ha hecho hace hincapié, e postular que el valor es un ingrediente que el ser humano posee en adjuntar desde un lineamiento el principio de esa ética, de actuar bajo el fundamento del pensamiento y como soy desde la introspección de casa, por eso el valor de ser amable, atento, cariñosos y recto es solo el primer diseño de un ser con alto estudio que está en una parte administrativa llena de enfoques con suma de ejercicio subjetivo y objetivo.

Al hablar de valores de la gerencia hay que recordar aquel dicho básico en que se dice el jefe e jefe aunque mal mande, pero lo cierto es que es verdad , en toda organización es básico sostener que se ha estudiado para liderar masas, y que ahí está el detalle de ser integro o no, y de saber aplicar el diseño de estudio a nivel de comportamiento hoy con él la justicia humana complemento del valor gerencial, pero no es si, se honda en mostrar que de varios gerentes, o jefes medios ninguno o por decir muy pocos cumplen con la expectativa de ser verdaderos gerentes de completo sustancial.

La verdad está ahí como lo expresa el gran columnista cucuteño, Daniel Jordán, la gerencia en valores es más que llegar a ser persona antes de ser doctor, y n ello tiene mucha razón si soy ser humano basado en rectitud m no atender muchos problemas agregado a lo justo y el conocimiento real de la aplicación al cargo por qué de lo contrario las empresas en salud, en administración y en productos sol serán eso una más que ejerce un papel pero son el valor agregado llamado perfeccionismo total. "La gerencia en los negocios y las organizaciones es el sector o área que coordina el esfuerzo de las personas para cumplir las metas y objetivos trazados utilizando los recursos eficientemente y eficazmente"³³. El éxito o fracaso de una organización o empresa es responsabilidad de la gerencia.

Esto es así si observamos la fuente cada empresa desde su gerente y su gama de factores lleva a deducir si está haciendo bien o mal esta acción y con ello pata definir que es el papel de elevar o hundir a su dirección y con el bajar el rendimiento personal y social de la organización, por ello los valores es el alma socio productiva de toda organización y con el liderar nuevos procesos de ayuda social m pero no bajo estimas de solo producción y no humanización.

³² CODINA, Alexis Marketing integral en empresas, Revista del centro de investigación de la Universidad Libre, 2019.

³³ VIVAR. Revisión de la lectura. Gerencia. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 54, mayo-agosto, 2000, pp. 59-83.

6.9 APLICACION DE VALORES GERENCIALES Y SUS PROBLEMAS EN PLENO SIGLO XXI

6.9.1 ¿Que es un valor gerencial?. Para todos es evidente saber que un valor gerencial es aquel que posee las personas líderes de las empresas que se asume como el dirigir el proceso de recaudo entre persona activa con humanización y producción e logros, para ello es necesario entender que los valores es la herramienta vital de toda empresa liderara pro poseer el don de saber y conocer el manejo organizacional de una empresa de ente productivo.

6.9.2 ¿Cómo aplicar los valores Gerenciales en la empresa?. De lo anterior se deduce, que una vez el equipo de trabajo de la empresa se compenetre con la visión gerencial, esta se fortalecerá, puesto que los trabajadores entrarán a participar con sus propias visiones personales, sin perder el enfoque de la visión general, con aquellas imágenes que poseen en sus mentes acerca de su futuro y que lograrán materializar sin duda, en importantes aportes a la organización.

6.9.3 Los problemas gerenciales que trae en este siglo los valores y su aplicación. Los problemas gerenciales que trae en este siglo los valores y su aplicación nace en mostrar que en un siglo actual los problemas nacen en muchos factores internos y por supuesto los externos que llevan a mostrar cómo estos ítems no está plenamente reconocido como el baluarte de cumplimiento social, porque se piensa en generar mandato, autoridad, disociación, palancas y no en contrarrestar el arte de ser verdaderamente gerente activo y social.

El papel más importante del líder es inculcar confianza en la gente. La gente no nace con autoconfianza. La persona con la mayor autoconfianza también puede ser anulada, tal como lo explica el autor podemos deducir que una mala gerencia lleva al borde de una destrucción o desarrollo en formativo en el liderar acciones ventajosas o no para superación integral.

No establecer las metas con los empleados, falta de comunicación, el abuso de autoridad, no aprender de los errores, no dejar qué llegue el cambio, no reconocer los logros de los empleados, creerse dueños de todo, optar por la duración más rápida u no la mejor o duradera, tomarse las cosas en serio, son algunas de las circunstancias que llevan evaluar cómo esta esa ética y por supuesto el objetivo de este trabajó los valores de una gerencia social actual.

6.10. PRINCIPALES PROBLEMAS GERENCIALES

El enfoque en el que los valores, como herramienta gerencial, adquieren más relevancia es en la Dirección por Valores, formulada inicialmente por Rolan (canadiense) y García que la definen como “una nueva herramienta de liderazgo estratégico que se basa en valores y pretende introducir la dimensión de gestionar neutralmente.

6.10.1 Falta de comunicación. En muchas organizaciones es un verdadero milagro que haya alguien que sepa lo que realmente sucede. La información es poder y algunos gerentes utilizan la información en particular el control que tienen sobre ella para cerciorarse de ser los individuos mejor informados y, por tanto, más valiosas de la organización. Algunos gerentes evitan las situaciones sociales y evaden por naturaleza la necesidad de comunicarse con sus empleados. Otros sencillamente están demasiado ocupados y no hacen esfuerzo alguno por comunicar la información con regularidad, dejándose llevar por otros asuntos más apremiantes o sencillamente “olvidándose” de hablar con sus empleados. Tal como se observa es básico resaltar como en

Cualquiera que sea la razón, la difusión generalizada de la información a través de toda la organización, y la comunicación que esta difusión permite, es esencial para la salud de las organizaciones de hoy que solo ven el valor de gerencial solos sin ayuda profesional con metas y actitudes de solo el ámbito de su pertenencia y lo que se cree es mejor

6.10.2 No aprendizaje. El No aprender la mayoría de los gerentes está acostumbrados al éxito y en un principio dedicaron mucho tiempo a aprender a fin de lograrlo. Por esta razón, precisamente, muchos fueron sacados de las filas de los subalternos y ascendidos a cargos de gerencia. Sin embargo, una vez instalados en sus cargos, muchas veces se contagian de una enfermedad temida el endurecimiento de las actitudes y comienzan a exigir que las cosas se hagan únicamente a su manera.

6.10.3 Cambios de la Gerencia. Se logran los cambios se podría mencionar un tercer elemento que es vital de en lugar de reaccionar a los cambios después del hecho cumplido, adelántese activamente a los cambios que se avecinan y formule los planes para enfrentarse antes de que golpeen a su organización. Hacer caso omiso de la necesidad de cambiar no la hace desaparecer. Aquí sumado a lo expresado llegan los más grandes problemas dificultades que la mayoría de las empresas están en seguimiento por estar en represamiento de problema sociales, el gran ejemplo de ello es la empresa Arturo Calle que se cree que su líder habla mu y bonito pero poco ejerce contacto con su medio de dirección y a pesar de ello lo ha llevado a grandes logro pero ahora lo tienen al borde de pérdidas sustanciales de producción.

6.10.3.1 Habilidades del ser en la gerencia. El liderazgo consiste en el conjunto de capacidades que posee una persona, y que estas capacidades podrán influir tanto de manera positiva como negativa en otras personas que componen un grupo de trabajo, siendo necesario que se genere interés en los colaboradores para que puedan realizar las labores diarias, de manera entusiasta y en el cual se tenga como objetivo lograr las mismas metas organizacionales.

Es por esto que el líder es la persona que ayuda a los colaboradores a que puedan ir entendiendo la estrategia que tiene la organización, además de hacer ver y que puedan entender de qué manera contribuyen en su puesto de trabajo, el líder es una persona responsable, puntual, que piensa, dimensiona, analiza y es el encargado de diseñar estrategias que permitan conseguir beneficios colectivos, siendo la persona que es visionario con sus propuestas y que hace que las personas le crean y que sigan y apoyen sus ideas.

Por lo tanto, se considera necesario que este líder sea quien guie y exija y no que ordene, debido a que será la persona que tiene la capacidad de comunicar, que lo escuchan y entienden, y que por medio de sus habilidades gerenciales, podrá guiar mejor a los colaboradores que se encuentran a su cargo, siendo necesario que conozca sus fortalezas y la de su grupo de trabajo, para poder aprovecharlas al máximo y poder lograr los objetivos que se tienen.

Es por esto que el líder por lo general se convierte en un ser humano integrado, que cuenta con las capacidades técnicas, habilidades sociales, capacidad conceptual, captación de señales, el gusto por su labor, el juicio y el carácter para afrontar las dificultades.

Por lo tanto, se establece que para que haya un liderazgo organizacional efectivo, que logro producirse, se deben tener en cuenta dos elementos, por un lado sería el proceso de planificación que es aquel que permite obtener una perspectiva global de las interacciones internas de la organización y esto le permitirá coordinar las diversas áreas, grupos y equipos de trabajo, y por otro lado, estaría la creación de relaciones sólidas y cercanas entre el líder y los subordinados, que será aquello que facilitara la comunicación a través del respeto y la confianza.

Figura 5. Habilidades gerenciales



Fuente: ZUZAMA COVAS, Juana María. Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real, 2014.

En este caso se evidencia el liderazgo y las habilidades que debe tener un gerente para brindar efectividad a una empresa, se divide en 3 ítems, el pensar, que le permite ampliar la capacidad de visión del gerente, por otra parte encontramos la capacidad, esta brinda estrategias que aumentan la capacidad subjetiva del individuo, esta es el centro de la anterior y conlleva a la siguiente que es descubrir, este es una habilidad que le permite llevar un proceso que concluye en experimentar y poner a prueba todo lo realizado en los procesos anteriores.

Esta polémica está abierta podremos hablar de muchos casos y procesos sociales, aquí se marcan las pautas para dirigir un proceso global de Colombia y del mundo donde se está faltando a crear ser más líder humano y no de creer en tendencias irreales por su superación tanto sociales como profesional.

Desde los principios del siglo XXI, nuestra sociedad ha ido mostrando un gran desinterés por los valores, en toda la extensión de estos, sobre todo la juventud. El tema de los valores, que tiene presencia desde los inicios de la existencia del ser humano, teniendo variantes a través del tiempo. De ahí su importancia para la sociedad y para uno mismo que es parte de ella, los valores que tenemos son el resultado de todo lo que nos han transmitido nuestros padres, esos que han sido pasados de generación en generación, demostrando que son la base para el mejoramiento moral y civilizado. Al hablar de los Valores intelectuales como parte

básica de toda organización empresarial se debe mencionar nos hacen encontrar la verdad y el conocimiento. De toda esta clasificación de los valores, nos damos cuenta que los valores morales son lo más importante, debido a que estos les dan sentido y mérito a los demás. Aunque tengamos todas las comodidades, seamos muy creyentes, tengamos muy buena salud, seamos muy inteligentes, pero no seamos justos, buenos, tolerantes y honestos, vendría siendo no ser nada y la convivencia en sociedad no se daría, con ello, no seríamos felices aun teniendo todo.

El mundo de los valores es amplio, complejo y en constante transformación. En cada época aparecen nuevos valores o los viejos valores cambian de nombre. Todos somos libres, además, de escoger nuestros valores y darles el orden y la importancia que creamos correctos de acuerdo a nuestra manera de ser y de pensar.

La humanidad actual en ocasiones toma el "medio de valores en la empresa como "como falta de seriedad, bacilo o desorden personal. Tenemos que tomar conciencia y darnos cuenta que un momento de colocar los principios y llegar a liderar resultados sorprendentes de rectitud y de ser personas íntegras, pero debe ser en su momento, lugar y en su desarrollo de crecer sosteniblemente.

7. DISEÑO METODOLÓGICO

Como se explica en este proceso, este proyecto se lleva en el desarrollo social de una propuesta desde la concepción de encuentro con un porque y para que de un trabajo de investigación, se analizara desde lo teórico, que se caracteriza porque parte del marco teórico permanece en ella, y su finalidad es formular nuevas teorías o bien modificar teorías existentes.

Del mismo modo es un estudio de campo o experimental Descriptiva porque se caracteriza desde un estudio o situaciones concretas, que ordena, agrupa y sistematiza los objetos involucrados en la investigación, sumado a ello desde el énfasis de lo cuantitativo que se centra en la comprensión de los fenómenos, se basa en la inducción y en la observación controlada y subjetiva donde se llega a inferir con los datos, para obtener la valoración sustancial de un trabajo subjetivo en resultados modernos direccionado en lo humano y social. Por ello Con el fin de recopilar información de calidad sobre el tema “Los valores en la gestión directiva” se procede con la búsqueda en las diferentes colecciones digitales que se encuentran en la página web de la Universidad de América (dialnet, el-libro, gestión humana, legiscomex, knovel, virtual-pro, scopus, entre otras), también en google académicos para ampliar el radio de búsqueda lo más grande posible y así poder elaborar un documento final basados en un gran porcentaje de información existente sobre el tema.

Para realizar dicha búsqueda se hace inicialmente un enfoque en la parte de ética corporativa. Luego de un análisis sobre cada documento encontrado se seleccionan los que al parecer tienen mayor relevancia. Las referencias bibliográficas incluyen libros y artículos en su mayoría, también hay unas pocas tesis. Toda esta información está enfocada principalmente en el trabajo de Adela Cortina, filósofa española, catedrática de la Universidad de Valencia y directora de la fundación ETNOR (Ética de los negocios y de las organizaciones). Así la información encontrada es organizada por catálogos, se hacen las referencias pertinentes y al final en la bibliografía.

Se denota que con el estudio desde la metodología cualitativa, cuantitativa mixta, desde la inferencia en el método explicativo, se lleva a niveles de las asignaturas como Ciencias sociales, Psicología Artes y Humanidades en fin todo lo Multidisciplinario.

8. CAPITULO I. LOS VALORES EN LA GESTIÓN DIRECTIVA, DESDE LA UTILIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS COMO PERSPECTIVA EN LOS VALORES DE LA GESTIÓN DIRECTIVA DE LAS EMPRESAS COLOMBIANAS.

La ética es una cuestión de principios sociales de ello en lo particular a lo social, por eso cuando te preguntas qué es la ética social, la respuesta refleja esos mismos principios éticos que inspiran tu ética personal, ni más ni menos. “La ética social hace parte de querer estar en lo físico y mirar como el ser debe desarrollarse en plenitud y ser feliz integralmente”³⁴. Lo único que cambia es la apreciación de la propia responsabilidad, que pasa de verse como algo particular a ampliarse y alcanzar una dimensión más generosa, poniéndose al servicio de la responsabilidad social. Al fin y al cabo, la ética social implica tomar conciencia de que todos y cada uno de tus actos tienen consecuencias sociales, sobre los demás y sobre el medio ambiente. O dicho de otro modo, la ética individual es la base sobre la que construimos la ética social que se aplica en los entornos donde convivimos y nos desenvolvemos como personas. No existe la una sin la otra.

Figura 6. La ética y el protocolo social de enseñanza en empresas



Fuente: ARGANDOÑA, Antonio. La enseñanza de la ética de la empresa, 1994.

Sin embargo, esta imagen viene determinada muchas veces no solo por el conocimiento del producto que los trabajadores pretenden ofrecer, sino también por la educación, cultura general, capacitación en aspectos tan importantes de la etiqueta y el protocolo que los trabajadores deben poseer, para emitir una correcta.

³⁴ GONZÁLEZ, Jorge Iván. Ética, economía y políticas sociales. Serie pensamiento. Primera Edición. Universidad Externado de Colombia, Facultad de Economía, centro de estudios económicos, 2006

9. CAPITULO II. LOS VALORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE CONLLEVAN A DESARROLLAR UNA POLÍTICA DE PRIORIZACIÓN EN LAS EMPRESAS PARA OBTENER RESULTADOS DE SU EJECUCIÓN GLOBAL.

La ética de la empresa trata de aplicar principios éticos en la toma de decisiones y en acciones concretas, y aporta herramientas que eleven el nivel ético de las empresas. Proponemos dos definiciones de ética de la empresa: • Para Adela Cortina es «el descubrimiento y la aplicación de los valores y normas compartidos por una sociedad pluralista al ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario». •

Para la European Business Ethic Newark «La ética de los negocios es una reflexión sobre las prácticas de negocios en las que se implican las normas y valores de los individuos, de las empresas y de la sociedad». Esto es destacado como el proceder de actuar frente a lo que ser empresa dentro de una realidad social para liderar resultados.

La ética de la empresa se basa en la dirección y gestión a partir de valores de su actividad. • En el ámbito interno se debe poner especial atención a la demanda de ética por parte de los empleados, que exigen la aplicación de unos valores que eviten malas prácticas en la gestión de los recursos humanos. • En el ámbito externo, la empresa se enfrenta continuamente a conflictos de intereses que tienen que ver con la calidad de sus productos, con las relaciones con las diferentes administraciones, con sus proveedores, con sus accionistas, con la opinión pública.

La existencia de las normas morales siempre ha afectado a la persona humana, ya que desde pequeños captamos por diversos medios la existencia de dichas normas, y de hecho, siempre somos afectados por ellas en forma de consejo, de orden o en otros casos como una obligación o prohibición, pero siempre con el fin de tratar de orientar e incluso determinar la conducta humana.

Ya que las normas morales existen en la conciencia de cada uno, esto provoca que existan diferentes puntos de vista y por ende problemas en el momento de considerar las diferentes respuestas existenciales que ejercen las personas frente a ellas. Estos problemas se mencionan a continuación.

10. CAPITULO III. IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS INTERNOS QUE PERMITAN DESARROLLAR UNA MATRIZ DOFA PARA ALCANZAR RESULTADOS Y DISEÑAR PROPUESTAS CON SENTIDO DE PROSPERIDAD PARA LA EMPRESA Y EL ENTE ORGANIZATIVO

Actualmente a nivel organizacional, se debe tener en cuenta que las empresas tienen un papel importante a nivel social, debido a que estas no solo se definen por los bienes que tienen o los servicios que ofrecen, sino por la imagen que proyectan y los aportes que pueden realizarle a la sociedad, buscando alcanzar un equilibrio social. Es por esto que, se establece que la responsabilidad social empresarial, consiste en un proceso en el cual los colaboradores se organizan con el objetivo de generar proyectos que beneficien el entorno en el cual se desempeñan. De esta manera la responsabilidad social empresarial, busca que se cumpla tanto la misión organizacional como la regulación que por ley se tiene con relación al apoyo social que cada una de las organizaciones debe llevar a cabo de acuerdo a su razón social, considerándose necesario que las empresas encuentren la manera de trabajar en las distintas necesidades que se tienen y la manera en la cual se tendrá una evolución con las comunidades con las cuales se trabaje.

Es por esto, que por medio de proyectos específicos las empresas podrán determinar su contribución hacia una comunidad específica, estableciendo las políticas sociales que estarán encaminadas a conseguir una equidad social, de esta manera dichos proyectos tendrán una evidencia ante los entes gubernamentales, debido a que de esta manera se podrá cumplir con los parámetros legislativos que se encuentran ya establecidos con la contribución en el desarrollo de la comunidad, siendo un apoyo voluntario, ya que, cada organización tiene potestad para utilizar sus acciones por motivos diferentes a la búsqueda del equilibrio y del desarrollo de la sociedad.

Según Barrera³⁵, siendo las organizaciones una herramienta con objetivos sociales, que deben ir orientados hacia la maximización del beneficio para los accionistas o propietarios, generando beneficios que serán reinvertidos en el negocio mismo o en la comunidad. De esta manera en el proceso de la creación y de la materialización de las acciones de responsabilidad social en cada empresa, se generaran conocimientos sobre la comunidad y el funcionamiento que se tiene de acuerdo a las necesidades que presenta, es por esto que por medio de los proyectos que sean planteados se encontrara el sentimiento de sostenibilidad que este brinda, debido a que las distintas acciones evidenciaran las diferencias sociales de la comunidad para trabajar con ellos y de qué manera podrá cultivar esas diferencias para que no sean estandarizadas.

³⁵ BARRERA DUQUE, Eduardo. La empresa social y su responsabilidad social, 2007. [Internet]. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512007000200005

11. CAPITULO IV. DESARROLLO DE UN ESQUEMA QUE SE MUESTRE COMO ESTÁ EL VALOR DEL SER, DESDE LAS EMPRESAS QUE AYUDEN A DETERMINAR COMO ESTA EN LA ORGANIZACIÓN EL SER DESDE LA ÓPTICA SUPERACIÓN SUSTANCIAL.

El tema de la ética de las organizaciones ha incrementado su vigencia, paralelamente, con el afianzamiento de la empresa en la sociedad contemporánea. Las empresas han alcanzado un posicionamiento clave porque son las generadoras de las riquezas además de ser el lugar que concentra un tiempo considerable de la gente y también el espacio esencial del aprendizaje de las personas, por lo que no existen acontecimientos en la sociedad que no tengan una directa y explícita relación con el mundo de las organizaciones.

A todo esto se agrega lo imposible que resulta no asociar la actividad humana con las connotaciones éticas; y en la actualidad ha renovado su vigencia dicho tema, toda vez que la complejidad del entorno así lo determinan.

Al respecto se puede indicar que si antes era importante tomar en cuenta este factor en el desenvolvimiento de las empresas, ahora es de suma urgencia. Aunque se ha visto que la ética es un asunto de principios, ahora es igualmente de naturaleza estratégica, dado que pudiera estar influenciando en los resultados provenientes del desempeño de cada uno de los integrantes de la organización, lo cual se traduce en el cumplimiento o no de los objetivos y metas de la misma.

Teniendo en cuenta que por medio del balance social de los proyectos de responsabilidad social, la empresa podrá conocer los costos, además de identificar los efectos tanto positivos como negativos que se pueden tener en el momento de la aplicación de un proyecto, a su vez podrá calcular los riesgos de inversión que se generan con este tipo de acciones de acuerdo a la función comercial de la empresa, siendo necesario un proceso de planificación en la cual se integren los valores institucionales y la perspectiva ética que permita el alcance de sus objetivos, ya que, la meta principal consistirá en alcanzar un bien común en la sociedad, ofreciendo herramientas que permitan avanzar en un desarrollo y un crecimiento, debido, a que la implementación de estos valores permitirá que se pueda fortalecer y crear un sentido de pertenencia entre los colaboradores de la empresa y la comunidad que será beneficiada por los proyectos sociales.

Es por esto que la responsabilidad social empresarial, debe estar inmersa en las empresas, considerándose necesaria para la implementación de esta el área administrativa, y el área de comunicación, esto debido a que, la comunicación de la responsabilidad social ayudara a que los grupos de interés puedan hacer una evaluación de las conductas que se han realizado, y poder tener en cuenta los valores organizacionales, las condiciones del sector en el cual se desenvuelve y la manera como entiende el mundo organizacional.

Figura 7. Desempeño en la empresa



Fuente: PÁEZ GABRIUNAS, Iliana. La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel, 2010.

Cualquier acto individualista o deshonesto afecta a todo el equipo, por lo que todos serán víctimas directas o indirectas de dichos actos. Para colocar una buena búsqueda de una organización éticamente viable solo necesitas enfocarte en sus aspectos internos y externos.

La Ética como toda ciencia posee un método por medio del cual se tenga un conocimiento profundo de la conducta humana. El cual consiste en los siguientes pasos:

1. Observación, este paso también es propio del método científico. La observación no solo consiste en acercarse al hecho real y percibir a través de los sentidos en forma penetrante y amplia.
2. Percepción, se emiten un juicio de valor moral, es decir tratar de catalogar el acto observado dentro de las categorías morales previamente establecidas

estudiadas como pueden ser: reprobable, honesto, obligatorio, bueno, amable, recomendable, etc. Es necesario existan matrices de valoración moral para así poder catalogar con más detalle el acto estudiado.

3. Percepción axiológica, es este aspecto se trata de descubrir en forma personal los valores que todavía no se ha sido capaz de descubrir o percibir en este acto. Una vez hecho esto podemos darle un valor al acto estudiado de acuerdo a una escala de valores.

Figura 8. Matriz DOFA.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Unión organizacional para llevar a cabo los proyectos planteados. • Liderazgo que tiene el recurso humano. • Estabilidad del equipo encargado del direccionamiento de los proyectos. • Capacidad de emprendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento que podrá lograr la empresa. • Buen apoyo por parte de la comunidad en la cual se desarrollarán estos proyectos de responsabilidad social empresarial. • Poder ser transformadores sociales. • Credibilidad de las personas con relación a la imagen de la empresa.
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y claridad de las estrategias organizacionales que se llevaran a cabo. • No contar con los elementos materiales para llevar a cabo los proyectos. • Insuficiencia del presupuesto destinado para estos proyectos. • Que los colaboradores no estén dispuestos a liderar estos proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto de la legislación • Que la comunidad no este dispuesta a aceptar los proyectos planteados por la empresa. • Que no se tenga el tiempo suficiente para poder desarrollar los proyectos. • Haya rotación del personal y las personas que lleguen no conozcan los procesos de la comunidad.

Fuente: Elaboración propia

La fase actual del desarrollo tecno científico a escala global nos somete a experiencias aceleradas de transformación de lo cotidiano, de los lazos sociales y de la propia corporalidad que superan, casi siempre, la capacidad de comprenderlas como un proceso del cual cada uno de nosotros forma parte. La incertidumbre que impone esta manera de habitar el mundo no genera demasiadas contradicciones respecto de funcionamientos que tienden a autonomizarse, a perfeccionar sus errores a partir del ensayo permanente sobre nuestros modos de vida y nuestros cuerpos.

11.1 ÉTICA Y SUS GENERALIDADES.

La ética corporativa se ocupa de todo tipo de normas que orientan la acción de las empresas. El establecimiento de unas normas u otras tiene que ser fundamentado. Dicha fundamentación no es impuesta, sino dialogada entre todos los afectados por dichas normas. El diálogo debe ser imparcial y sin ningún tipo de obligatoriedad ni presión hacia unas opciones u otras

No existe ninguna norma que diga los pasos que hay que seguir para redactar un código de ética empresarial. De todas formas te damos bajo estas líneas una serie de pautas a observar en caso de que tengas que escribir uno de estos códigos. Tienen que aparecer los valores éticos que asume la empresa, así como los cometidos, metas y el papel que la empresa debe cumplir en la sociedad.

Aunque las organizaciones las componen personas, y aunque el carácter personal de los directores tiene importancia decisiva en el perfil ético de las organizaciones, las responsabilidades corporativas no coinciden con las individuales, los métodos de decisión corporativas difieren de los personales, los principios y objetivos de las organizaciones están a veces por encima de las personas y los valores corporativos no tienen por qué identificarse con los valores personales de los miembros de la organización.

Con todo lo expresado se puede afirmar que la ética es un gran tesoro personal de toda organización que lleva a que desde la perceptiva personal y la grupal se da desde adentro y afuera en los valores y se dé resultados de honestidad, credibilidad, y de colocar alta productividad, pero esto en un siglo actual carece de peso debido a que no se da por la falta de ellos desde el interior el ser humano y la empresa lo grupal manejado por lo gerencial.

No sólo las crisis financieras pueden ser la causa del fracaso de las empresas, también los fracasos se pueden derivar de una profunda crisis de valores y falta de ética en los niveles gerenciales y de direcciones de las empresas, pues en las decisiones que toman se percibe una nula capacidad de llegar a la meta adecuada para cumplir logros sustanciales.

El prestigio de una empresa no se obtiene de un día para otro, se gana a lo largo del tiempo precisamente cuando ha generado confianza en sus empleados, clientes, proveedores, inversionistas, acreedores y todos los agentes que están alrededor de la empresa

Los valores pueden definirse como las cualidades que integran a la persona, sin estos valores se perdería su humanidad o gran parte de ella. Los valores pueden entregar una imagen negativa o positiva al hombre dependiendo de sus actos y pensamientos frente a los demás o acciones determinadas.

11.2 LA EMPRESA Y EL ESTADO.

Es necesario sumar a este recorrido que esa ética es aplicada cada día a nuestro entorno desde lo personal y lo social por ello se anexa como el ser la empresa y el estado deben velar por que sea integral.

El concepto de empresa refiere a una organización o institución, que se dedica a la producción o prestación de bienes o servicios que son demandados por los consumidores; obteniendo de esta actividad un rédito económico, es decir, una ganancia para un bien común.

Lo habitual es que una empresa desarrolle un papel vital en la sociedad. Ahora vamos a explicar varias razones que te harán entender rápidamente el potencial de las compañías en la sociedad actual.

En éstos últimos años se ha popularizado un concepto denominado responsabilidad social corporativa, el cual es un concepto relativamente nuevo que nos dice que una empresa no sólo se tiene que dedicar a ganar dinero, sino que tiene que intentar dejar el mundo mejor por ello esto en la realidad es muy difícil debido a la perdida sustancial de valores en un vida moderna e individual.

11.3 DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.

Los conceptos de sostenibilidad, ética, responsabilidad social y valor compartido se han transformado desde ya hace algunos años en valores preciados que se deben integrar en la cultura organizacional, promovida desde los responsables del gobierno corporativo a cada área de la empresa.

Estos valores se deben reflejar en la organización desde el diseño del producto o servicio, desarrollo y evaluación de proyectos y en el relacionamiento con sus grupos de interés, lo que le permitirá a la empresa proyectarse y generar valor de largo plazo.

De este modo, la sostenibilidad empresarial permite el desarrollo de la organización y le permite integrar herramientas, estrategias de gestión y de responsabilidad empresarial como elementos claves para asegurar la continuidad de su organización. Examina los impactos de la operación, funcionamiento y proyectos de crecimiento de la organización a sus grupos de interés, desde diversas perspectivas como son el medio ambiental, social y los aspectos financieros.

Lo que están aprendiendo las propias empresas es que la sostenibilidad requiere reforzar valores como la ética, la responsabilidad, el respeto y la transparencia en la organización de forma transversal. Ello permitirá desarrollar una operación y

desempeño económico, social y ambiental consistente, y dar credibilidad al compromiso de sostenibilidad de la empresa generando mayores niveles de confianza en sus clientes, proveedores, trabajadores, inversionistas, entre otros grupos de interés.

Queda claro que en el ámbito personal los valores gerenciales vienen de una línea de formación personal de casa, de ser y de praxis, pero esto solo se suma a querer tener aparte de una buena rentabilidad clientes de ayuda basadas en principios sociales.

Cada individuo dispone de ciertos valores que son consecuencia de su familia, su educación y su desarrollo como persona. Estos valores le guiarán sus decisiones en las situaciones de la vida en las que deba escoger entre tal o cual camino.

Los valores es todo aquello que creemos importante para nuestras vidas, en el momento de compartir, trabajar, estudiar, convivir, entre otros. Estos valores determinan nuestras prioridades y en el fondo son las medidas que utilizamos para conocer si estamos satisfechos y felices con nuestras acciones.

12. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Señalado desde tres puntos de vista:

1. ÉTICO - SOCIAL DEL SER EN LA APLICACIÓN DE NORMAS, CONDUCTAS Y PROFESIONALISMO.

Sin embargo, que la figura moderna de lo humano esté interrogada no invalida las advertencias humanistas sobre el sentido eugenésico que anima los proyectos de mejoramiento tecno científico de la especie. La encrucijada entre una nueva ética social para el mejoramiento de la especie o el retorno al humanismo moral da cuenta de la oscuridad de nuestro presente, oscuro como es todo presente para sus contemporáneos.

2. APLICACIÓN EN LO SUBJETIVO Y OBJETIVO DEL SER COMO ENTE HUMANO.

Entiendo que incorporar la dimensión ética a esta encrucijada en la que se encuentra la investigación no es sólo proveer de nuevos recursos o insumos a la economía o a las ciencias sociales para mejorar la toma de decisión lo importante es entender que es bueno o no para el bien personal y social.

3. DISEÑO DE ENTREVISTAS SOBRE LO QUE ES LOS VALORES GERENCIALES Y SU DESEMPEÑO SOCIAL Y HUMANO.

La diversidad y complejidad que determinados dilemas adquieren en la actualidad, exige de los profesionales de la salud no sólo constante actualización técnica, sino también la necesidad de replantear las dimensiones éticas de cada una de sus acciones profesionales, en un marco de pluralismo moral donde decidir es todo un reto

13. CONCLUSIONES

Basados en García³⁶, las personas que ejercen la dirección escolar necesitan de una formación específica para llevar a cabo su tarea profesional. Es un trabajo que requiere de un conjunto de conocimientos, capacidades y competencias muy específicas y complejas que no se adquieren sólo a través de la experiencia. Esta necesidad se justifica también debido al sistema de acceso al cargo. Tanto en los centros públicos como en los privados concertados se considera como un mérito tener experiencia en la coordinación de grupos, ya sea de un ciclo o de un equipo docente. Se suele animar a que presente su candidatura a aquella persona que muestra una buena práctica profesional pensando que está preparada y es idónea para dar el "salto" a la Dirección. A pesar de que dicha experiencia en un equipo de dirección haya sido provechosa, especialmente si se llevó a cabo siguiendo los principios del liderazgo distribuido, desde nuestro punto de vista, es insuficiente como bagaje formativo.

1. HUMANO

Los valores son construidos por cada uno de los individuos y en ese proceso de adquisición son varios los factores que influyen desde la familia, la escuela, los amigos, en el trabajo, puesto que hacemos nuestros ciertos valores y otros no. Por ello los valores reflejan el curso de la vida, porque hay algunos que son permanentes en el tiempo que otros, cambian con las necesidades y experiencias de las personas, es decir: Hay valores de nuestra sociedad que dan importancia a la recompensa monetaria y otros que dan importancia a la categoría o al servicio social. De modo que estamos constantemente evaluados y evaluamos por la racionalidad de sí, y de los otros de modo que podemos darnos cuenta que hay valores preferenciales y valores universales. Gracias a ello captamos que hay cosas importantes a las cuales no debemos renunciar y cosas poco importantes de las que podemos prescindir.

2. EJECUTORIO SOCIAL DE TRABAJO

El trabajo investigativo centra los preceptos en edificar un estudio de hecho que muestre si en pleno siglo XXI es importante los valores gestionales, y ética o el comercializar como negocios de empresas faltando a los procesos adecuados, por lograr éxitos, en este nivel se centra el modelo de desarrollo personal, indicar como se muestra una realidad propia del siglo de intereses y de éxitos a costo modo personal de empresas, queda abierta la expectativa por satisfacer y llegar a medir las relevancias de cumplimiento dentro del trabajo expuesto.

³⁶ GARCÍA, Silva; BARRERA, Álvaro. Programa de Doctorado en Educación por la Universidad Autónoma de Barcelona, 2008

3. ETICO SOCIAL

Los aspectos éticos y normativos son inherentes en el ejercicio profesional, ligado a la perspectiva jurídica que implica imposición; esto lleva al contador a enmarcar todas las actividades al cumplimiento técnico de la profesión y a cumplir con los niveles jurídicos que regulan la conducta para la prevención de hechos que afecten la profesión, el patrimonio económico de las organizaciones y del Estado, en general, actuaciones que vayan en contra del orden social.

Por esto y todo lo explicado anteriormente se recomienda hacer un autoanálisis a nivel personal primero y luego profesional (también nivel social), como estos de buena o mala manera están influyendo de una forma positiva o negativa, por la satisfacción de necesidades o el cumplimiento de objetivos; se debe ser persona antes que profesional.

14. RECOMENDACIONES

Al realizar este trabajo se puede precisar lo siguiente:

¿Cómo hacer que se viva la integridad en una organización? Todo empieza con la definición de los valores de la empresa por la alta dirección y el ejemplo del comportamiento de aquella.

Pero hace falta, además, que la integridad guíe los procesos de actuación y de toma de decisiones.

Un código de conducta. Así las pautas de actuación queden claras, facilitando el mantenimiento de los valores de la empresa.

Programas de formación. Son ocasiones donde se trabaja la reflexión y la actuación ética entre los miembros del distinto departamento.

Realizar desde la Gerencia hasta la planta baja charlas, secciones y adecuación de sentido de pertenencia social para no llegar a crear máquinas sino seres humanos.

BIBLIOGRAFÍA

AGUILERA CASTRO, Adriana, y PUERTO BECERRA, Dora Patricia. Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. Pensam. gest. [online]. 2012, n.32, pp.1-26. ISSN 1657-6276.

ARAGÓN SÁNCHEZ, Patricia. Responsabilidad Social, Ética Empresarial y Gestión de la Diversidad. Fundación Cepaim, 2014.

ARGANDOÑA, Antonio. La enseñanza de la ética de la empresa. División de investigación. Universidad de Navarra, Barcelona, 1994.

BARRERA DUQUE, Eduardo. La empresa social y su responsabilidad social, 2007. [Internet]. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512007000200005

BARRERA LUNA, Raúl. El concepto de la Cultura: definiciones, debates y usos sociales. Publicación digital de Historia y Ciencias Sociales Artículo N° 343, 2013

BARROSO TANOIRA, Francisco Gerardo. La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán Contaduría y Administración, núm. 226, 2008, p. 73-91

BENJUMEA PAMPLONA Huber Albeiro, LANCHEROS NUÑEZ Nelly, ZARATE FARIAS Nancy. La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas. Universidad Javeriana, 2015

BLAQUIER Carlos Pedro. ¿Qué es la ética? Academia Nacional de Ciencias Morales y Políticas, en sesión pública extraordinaria, 2008

BRISEÑO GARCIA, Arturo; LAVIN VERÁSTEGUI, Jesús; GARCÍA FERNÁNDEZ, Francisco. Análisis exploratorio de la responsabilidad social empresarial y su dicotomía en las actividades sociales y ambientales de la empresa Contaduría y Administración, núm. 233, 2011, p. 73-83

CANALS, Juan y FONTRDONA, José. La ética empresarial, su impacto en la empresa y en el recurso humano, 2008. [Internet], Disponible en: https://ctp.uniandes.edu.co/Empresas/Servicios/Articulos/la_etica_empresarial.php.

CODINA, Alexis Marketing integral en empresas, Revista del centro de investigación de la Universidad Libre, 2019.

CORTINA, Adela. Ética profesional y empresarial, 2000.

CORREDOR VILLALBA, Álvaro. Ética empresarial. 3. ed. s.l.: Editorial Saeta, 2009, p. 45.

DESJARDINS, J., ESPINOZA, F., & HARTMAN, L. Ética en los negocios. México D.F.: Mc Graw Hill, 2011

DUQUE OROZCO, Yenni; CARDONA ACEVEDO, Marleny y RENDÓN ACEVEDO, Jaime. Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Vol. 29 N° 50, 2013.

ECHEVERRIA Javier. Axiología y ontología: los valores de la ciencia como funciones no saturadas. Instituto de filosofía, 2002. [Internet]. Disponible en https://institucional.us.es/revistas/argumentos/5/art_1.pdf

ESTÉVEZ, Alejandro. Reflexiones teóricas sobre la corrupción: sus dimensiones política, económica y social. Revista Venezolana de Gerencia v.10 n.29 Maracaibo, 2005

GÓMEZ NIETO, Begoña; MARTINEZ DOMINGUEZ, Rocío. Los valores éticos en la responsabilidad social corporativa. Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación, vol. 14, núm. 28, 2016

HAMBURGER FERNANDEZ, Álvaro. Ética de la Empresa el Desafío de la Nueva Cultura Empresarial, 2014. Bogotá D.C.: Paulinas.

GONZÁLEZ, Jorge Iván. Ética, economía y políticas sociales. Serie pensamiento. Primera Edición. Universidad Externado de Colombia, Facultad de Economía, centro de estudios económicos, 2006

GARCÍA, Silva; BARRERA, Álvaro. Programa de Doctorado en Educación por la Universidad Autónoma de Barcelona, 2008

LOPEZ CALVA, Martín. Ética profesional y complejidad. Los principios y la religación. Perfiles educativos vol.35 no.142 México, 2013

MARTENS, Izaías; URIBE, Felipe; MESA, Diana. Contribución de la orientación emprendedora a la rentabilidad de las pymes: un análisis contingente considerando la función del entorno. Ecos de la economía, 2012, p. 45-71

MEDINA, Dilenia. Estudio de la conceptualización de valor y las estrategias de transmisión y/o construcción de valores utilizadas por los maestros en centros

públicos y privados del primer ciclo del nivel Básico. Santo Domingo 2003 Ciencia y Sociedad, vol. XXXII, núm. 3, 2007, pp. 364-420

MOREIRA, María Helena. ¿Qué es la sociedad?, 2003. [Internet]. Disponible en <https://www.biblioteca.org.ar/libros/89004.pdf>

NARANJO PEREIRA, María Luisa. Autoestima: un factor relevante en la vida de la persona y tema esencial del proceso educativo Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 7, núm. 3, septiembre-diciembre, 2007, p. 0

PÁEZ GABRIUNAS, Iliana. La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. Estudios Gerenciales, vol. 26, núm. 116, julio-septiembre, 2010, pp. 63-81

PALLARES Zoilo, ROMERO Diego y HERRERA Manuel. Hacer Empresa: Un Reto. Cuarta Edición, Fondo Editorial Nueva Empresa, 2005, Pág. 41.

PALADINO, Marcelo; DEBELJUH, Patricia; DEL BOSCO, Paola. Integridad: respuesta superadora a los dilemas éticos del hombre de empresa. Journal of Economics, Finance and Administrative Science, vol. 10, núm. 18-19, 2005, pp. 9-37

PALACIOS DE TORRES, Cristina. La moral: un concepto, muchas interpretaciones. Contribuciones a las ciencias sociales, 2009.

PÉREZ ESPINOZA, María José, ESPINOZA CARRIÓN, Cacibel; PERALTA MOCHA, Beatriz. La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro. Universidad y Sociedad vol.8 no.3 Cienfuegos, 2016

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Ética, 2007. [Internet]. Disponible en <http://dle.rae.es/?id=H3y8ljj|H3yay0>

ROJAS BRÍTEZ, Guillermo. Las clases sociales en Karl Marx y Max Weber: elementos para una comparación. Centro de Estudios y Educación Popular Germinal, 2011.

SANDOVAL MANRIQUEZ, Mario. Sociología de los valores y juventud, 2007.

SUAREZ ARCE, Efraín. Fundamentos filosóficos, Educación: Fundamentos filosóficos de la educación (Axiología), 2016.

SUAREZ TIRADO, Jorge. Relaciones entre organizaciones y stakeholders: necesidad de una interacción mutua entre los diversos grupos de interés. *Innovar*, 2007, p. 153-158.

VALDÉS, Mario y DE LA CARIDAD FRAGA, Ricardo. Actitud y compromiso: claves para Ética y Responsabilidad Social Empresarial. *Gestión Joven*, 2007. p. 35-48.

VALDÉS, M. & DE LA CARIDAD FRAGA, Ricardo. Actitud y compromiso: claves para Ética y Responsabilidad Social Empresarial. *Gestión Joven*, 2017. p. 35-48

VIVAR. Revisión de la lectura. Gerencia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 54, mayo-agosto, 2000, pp. 59-83.

ZALAZAR, Ricardo. Introducción a la administración: paradigmas en las organizaciones. s.l.: EUMED - Universidad de Málaga, 2012. ISBN-13: 978-84-694-9283-3. N. Registro: 11/107861.

ZUZAMA COVAS, Juana María. Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. Departamento de Psicología Social, 2014.