



**Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de
Ciencias Psicológicas Departamento de Estudios de
Postgrado Maestría en Gestión Humana y
Organizacional**

**Formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana de las
organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años
de edad y escolaridad universitaria del área administrativa.**

Ericka Vanessa Meza López

Guatemala, 01 noviembre del 2021

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizábal de de León

Secretaria

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

Representante de los Profesores

Viviana Raquel Ujpán Ordoñez

Nery Rafael Ocox Top

Representantes Estudiantiles

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruiz

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONSEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Jose Mariano González Barrios

Docentes Titulares

Cc. Archivo

CODIPs. 2619-2024

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

24 de julio de 2024

Licenciado (a)

Meza López Ericka Vanessa

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto VIGÉSIMO SEXTO** del **Acta TREINTA Y OCHO- DOS MIL VEINTICUATRO (38-2024)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 24 de julio del año 2024, que copiado literalmente dice:

“VIGÉSIMO SEXTO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **“Formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana de las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años de edad y escolaridad universitaria del área administrativa”** de la maestría en **Gestión Humana y Organizacional** realizado por:

Meza López Ericka Vanessa

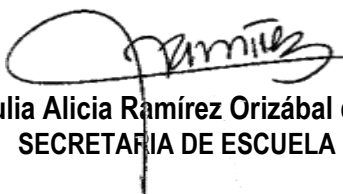
Registro Académico: 201401342

CUI: 2544110880101

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2da. cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



M.Sc. Julia Alicia Ramírez Orizábal de León
SECRETARIA DE ESCUELA II





Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 206
Tel. 2418-7572 postgrado@psicousac.edu.gt

D.E.P.Ps 180-2024
Guatemala 17 de julio de 2024

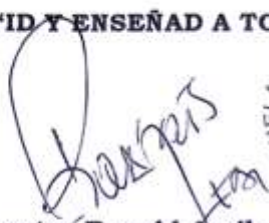
**Autorización para impresión trabajo de graduación
Maestría Gestión Humana y Organizacional 2da. cohorte**

Licenciado (a)
Meza López Ericka Vanessa
Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestrante:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto OCTAVO del ACTA No. CADEP-Ps-08-2024 de fecha veinticuatro de junio del dos mil veinticuatro El director del Departamento de Estudios de Postgrado solicitó al Mtro. Miguel Alfredo Guillén Barillas como coordinador de la maestría para que presente el informe del dictamen técnico favorable de los trabajos finales de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 2da. y 4ta. cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** Autorizar, la impresión del trabajo final de graduación con título **"Formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana de las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años de edad y escolaridad universitaria del área administrativa"**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Maestro Ronald Amilcar Solis
Director Departamento de Postgrados
Escuela de Ciencias Psicológicas



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt



Ref. 037-MGHOB-10-2021
Guatemala, 22 de noviembre de 2,021

Maestro Ronald Solís Zea
Director Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del (de la) estudiante MEZA LÓPEZ, ERICKA VANESSA con carné 201401342, previo a optar al grado de Maestro(a) en Gestión Humana y Organizacional, el cual acompañé durante su realización.

Dicho trabajo de graduación lleva por título "Formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana de las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años de edad y escolaridad universitaria del área administrativa".

Atentamente,



Jorge Ernesto Rodas López
Licenciado en Psicología
Colegiado Activo # 7980
Diplomado en Proceso Terapéutico
Maestría en Prevención y Atención
Integral de Conductas Adictivas

M. A. Jorge Ernesto Rodas López

Licenciado en Psicología.
Colegiado activo #7980

Autor: Ericka Vanessa Meza López

Licenciada en Psicología

Colegiado: 14,701

Índice:

CAPÍTULO I: GENERALIDADES	5
1.1 Línea de investigación	5
1.2. Planteamiento del problema:	5
1.3. Justificación:	8
1.4. Alcance:	10
1.5. Objetivo General:	10
1.6. Objetivos Específicos:	11
1.7. Preguntas de investigación:	11
1.8. Categorías:	12
2.1. Marco contextual:	13
2.2. Marco Conceptual:	14
2.2.1. La relevancia de la ética de manera global:	14
2.2.2. Ética como praxis humana:	16
2.2.3. Ética con visión económica:	17
2.2.4. Ética como cultura:	19
2.2.5. Ética participativa:	21
2.2.6. Etapas y niveles de la axiología:	23
2.2.7. Ética y axiología como sinónimo:	25
2.2.8. Axiología y ética organizativa y personal:	26
2.2.9. Ética y valores como formación profesional:	28
2.2.10. La ética y axiología organizacional:	29
2.2.11. Ética, axiología y deontología:	33
2.2.12. La ética como visión de responsabilidad empresarial:	34
2.2.13. Análisis y estructura de un código de ética.	36
3.1 Diseño de fenomenológico:	44
3.2 Población/muestra:	44
3.3 Instrumentos:	45

3.4 Confiabilidad/validez:	45
3.4 Árbol de categorías	52
3.4.1 Grupo focal	52
3.5 Cronograma de actividades de investigación	56
3.6 Diseño y metodología	59
3.6.1 Análisis de matriz:	59
5.1 CONCLUSIONES	72
5.2 RECOMENDACIONES	74
6.6. MARCO CONCEPTUAL:	93
6.7 MATRIZ DEL PROYECTO:	99
5.3.6. Referencias	125
6.11 ANEXOS	128
6.11.1 Anexo 1. Instrumento de grupo focal	128
6.11.2. Anexo 2. Instrumento de entrevista	131
6.11.3 Anexo 3. Transcripción Grupo Focal	135
6.11.3.1 Transcripción de grupo focal 1	135
6.11.4 Anexo 4. Transcripción de entrevistas	151
6.11.4.1. Entrevista 1	151
5.3.4.2 Entrevista 2	158
6.11.4.2 Entrevista 3	166
6.11.4.3 Entrevista 4	178
6.11.4.4 Entrevista 5	187
6.11.4.5 Entrevista 6	194
6.11.4.6 Entrevista 7	203
6.11.5. Anexo 5. Matriz de contenido	210

Introducción:

El objetivo del presente trabajo fue presentar una propuesta, basada en el estudio de enfoque cualitativo sobre la formación ética y axiológica del personal administrativo.

Esta propuesta está contextualizada con la ciudad capital de Guatemala. Dicha investigación se justifica ante la carencia y necesidad urgente de la formación e involucramiento de ética y valores en el ámbito laboral.

Se puede mencionar, que es un tema de tendencia en la actualidad, pero con la visión de sostener el excelente manejo de bienes, instrumentos e información según el puesto de trabajo; además de enfrentarse a la dilemas éticos y de valores, los cuales pueden ser procesos transparentes desde la adquisición de bases sólidas que puedan generar eficiencia, eficacia y éxito profesional, personal y laboral; dichas bases son proporcionadas desde temprana edad, pero el desarrollo y fortalecimiento de los mismos, es según la práctica en las diferentes esferas de interés que pueden involucrar en consecuencias positivas, negativas, individuales y colectivas.

Dicha investigación, se realizó en el área administrativa, con participantes en rango de edad de 23 a 35 años y con escolaridad universitaria. Se diseñaron dos instrumentos de investigación y se validaron por medio de una prueba piloto. Se

desarrolló información por medio de grupo focal y entrevistas, y utilizando instrumentos digitales.

Los resultados de la investigación fueron presentados a la empresa Central de Alimentos, S.A. con el interés de mejorar los procesos, como estrategias para mejorar procesos en el capital humano.

CAPÍTULO I: GENERALIDADES

1.1 Línea de investigación

1.1 Psicología de la salud: En esta línea se pretende el abordaje de múltiples aspectos relacionados con la salud y que son estudiados desde la psicología de la salud.

Área de investigación:

2.4. Salud mental dentro del contexto de la realidad guatemalteca.
(Postgrado, 2021)

2.4.1 Comportamiento como riesgo

1.2. Planteamiento del problema:

En la actualidad a nivel mundial se está atravesando por una crisis en la carencia de valores morales y valores éticos. Se pueden evidenciar de manera cotidiana por distintos medios, gracias al mundo global en los avances de la tecnología. Además, en los distintos ambientes desde casa, escuela y en las organizaciones al ser el lugar donde pasan más tiempo los seres humanos. Por ello, las organizaciones establecen visión, misión y valores; para compartir a nivel general una cultura con

procesos organizacionales, siendo los gestores de talento como responsables de este reto.

Estas categorías son incorporadas en el lenguaje organizacional como nuevas tendencias, mencionando que, desde hace años, la ética empresarial fue un ejercicio conocido, pero poco relevante en las organizaciones; debido que conllevan procesos estrictos para el logro de objetivos con modelos tradicionales. Pero puede emigrar en las organizaciones como nuevos métodos para las estrategias organizacionales y posiciones en el campo competitivo, siendo inculcadas y fortalecidas en el capital humano como requisitos desde la contratación.

Como se menciona, son nuevos temas debido a la irrelevancia de ser parte de los procesos tradicionales; pero como nuevas innovaciones, son implementadas en las organizaciones que proponen cambios internos y externos, dispuestos a estrategias que involucren a los colaboradores. Sin embargo, no es fácil dirigir al personal de la organización y orientarlos sobre temas de la ciencia axiológica, rama de la filosofía que direcciona sobre estos valores.

A pesar de que existen distintas políticas de ética que pueden ayudar, no se cumplen en su totalidad; puede tener carencia de criterios morales y éticos que regulan el comportamiento dentro de la organización. Además, de haber sido estrategia para la gestión humana en relación con el capital humano. Debido a enfrentarse en situaciones que regulan el comportamiento axiológico y ético, para la toma de decisiones que están orientados en lo bueno y malo, pero en búsqueda de la justicia y satisfacción moral.

Así mismo, identificar la ética como acciones libres y voluntarias, guiados por la conciencia a realizar actos buenos, combinados con los paradigmas sociales (Carpio A, 2018). Por ello, al realizar procesos laborales, se puede enfrentar a conflictos y problemáticas. Estos involucran al equipo de trabajo que propician, quejas, denuncias, rumores o incluso despidos.

De esta manera, existe la necesidad de evaluar la ética y valores por medio de criterios, que pueda ayudar a la organización a potencializar dichas categorías en el personal administrativo. Así mismo para crear mayores vínculos de fidelidad, lealtad, justicia y acciones buenas que no perjudiquen al personal y a la organización en general.

Así mismo, la necesidad de la ética y valores es para la toma de decisiones que repercuten en la organización. Así como en las actividades económicas, financieras, administrativas, producción, comercialización u operativos; para lograr identificar con alcance las acciones a tomar según los controles para la prevención.

La viabilidad con este estudio es lograr procesos de identificación de ética y valores, al realizar acciones laborales. Estos, pueden involucrar a más personas al actuar con beneficios propios en contra de las políticas y principios organizacionales. Por dichas razones, la importancia de este estudio fue para descifrar la expresión u omisión de valores axiológicos y principios éticos, en personal que se encuentra en las organizaciones en áreas administrativas, en edades de 23 a 35 años con escolaridad universitaria en el municipio de Guatemala, Guatemala durante el periodo 2020-2021.

De esta manera, se realiza la pregunta ¿Cómo se puede analizar un proceso de formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana en las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años de edad y escolaridad universitaria del área administrativa?

Por tanto, se realizó en el área administrativa por las tareas laborales asignadas en los diferentes puestos; pero de una u otra manera tienen acceso a información confidencial; debido a la manera por cómo se puede realizar un proceso de formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana de las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años de edad y escolaridad universitaria.

Así mismo, la acción de falta de ética puede llevar a consecuencias y penalizaciones graves, las cuales, pueden influenciar en la fortaleza y afianzar la imagen en la sociedad con fundamentos morales y éticos desde el comportamiento de los colaboradores. Además, al actuar con motivación y sinceridad apegados a la confianza de los consumidores o clientes se puede cuestionar en el análisis de la formación axiológica y ética como estrategia de la gestión, los cuales fueron las experiencias en la aplicación de las mismas, los elementos que existen en la ética y axiología, además de los criterios que utilizaron para el desarrollo de las categorías en el entorno organizacional.

1.3. Justificación:

Desde casa proporcionan valores que son el punto clave de la axiología. Estos son valores morales que pueden estar presentes en el ámbito laboral. Además de tener una ética personal y profesional que pueden ser tentativos en la realización de las tareas laborales, estos valores son necesarios para el actuar de búsqueda de juicio y justicia; un tema de crisis social a nivel mundial. Debido a la necesidad imperiosa en recalcar la importancia de los valores en el ámbito social, es la necesidad de este estudio en el entorno laboral y cómo repercute en la personalidad del ser humano de manera individual y colectiva.

Los valores son estudiados desde la rama de filosofía, la cual es la llamada Axiología, tomando la perspectiva como bello, artístico, esencial y estético en el ser humano. El objetivo de los valores puede ser desarrollado desde la experiencia, aprendizaje, cultura, sociedad y personal; al ser de manera voluntaria la extracción de los mismos. (Ibarra, J)

Además, la ética como en el ámbito organizacional, es necesaria para la conducta de los colaboradores, insumo importante para el compromiso, conciencia, responsabilidad, bienestar y mejorar las condiciones de vida, para lograr y luchar por los objetivos propuestos en el bien común; adicional de dinamismo e innovación en las capacidades del ser humano, así mismo el reflejo de principios éticos-morales que conllevan en el ejercicio profesional para realizar de manera transparente en las actividades laborales.

A pesar de ser un tema con problemáticas sociales que puede tener consecuencias personales, no cuenta con muchos estudios como tal en el contexto empresarial; pero que se está convirtiendo en un tema de discusión ante obligaciones

organizacionales como lo es, la responsabilidad con el capital humano y la convivencia colectiva según los juicios individuales; o bien, se menciona la invasión global de la tecnología; que puede ser muy notoria en la omisión de valores en acciones públicas de distintos enfoques, desde personales hasta profesionales o estudiantiles.

Además, de la experiencia en la forma de vivir los valores y la ética, los cuales ayudaron a comprender distintas problemáticas del entorno laboral e identificar de qué manera se puede describir; para utilizarlo como estrategia de talento humano, para poder cuidar el capital humano y su estabilidad en las organizaciones para la prevención de actos incorrectos. Este conocimiento, permite promocionar la identidad en valores empresariales y empatía para respetar la ética profesional de cada colaborador, así como un programa de evaluación con criterios axiológicos y éticos.

1.4. Alcance:

Descriptivo desde el enfoque cualitativo, se enfrentaron a limitaciones en el rechazo de la axiología y ética en cada uno de los participantes de la muestra, los cuales, por temor, pudieron ocultar experiencia o eventos de los cuales fueron partícipes con resultados negativos para su récord laboral y profesional.

1.5. Objetivo General:

Analizar la Formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana de las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años y escolaridad universitaria del área administrativa.

1.6. Objetivos Específicos:

- ❖ Conocer experiencias sobre la aplicación de la axiología y la ética en el área laboral.
- ❖ Identificar elementos de axiología y ética en la organización.
- ❖ Describir los criterios que utilizan para aplicar principios éticos en el entorno organizacional.

1.7. Preguntas de investigación:

1.7.1 ¿Cómo se puede analizar un proceso de formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana en las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años y escolaridad universitaria del área administrativa?

1.7.2 ¿Cuáles son las experiencias en la aplicación de la axiología y ética en el área laboral?

1.7.3 ¿Qué elementos existen en la axiología y ética?

1.7.4 ¿Qué criterios utilizan para aplicar principios éticos en el entorno organizacional?

1.8. Categorías:

1.8.1 Ética:

“La ética es vista como una de las actitudes personales necesarias y contemplada como la más importante para llevar a cabo con eficacia, eficiencia y de manera exitosa cualquier proyecto profesional, pues es la que otorga seguridad y confianza en el ejercicio profesional” (Vargas, 2014).

1.8.2 Axiología:

“Los valores interiorizados conforman la esencia del modelo de representaciones personales; además, constituyen el contenido del sentido de vida, y de la concepción del mundo; permiten la comprensión, la interpretación y la valoración del sujeto” (Arana, 2006).

1.8.3 Enfoque Cualitativo

1. CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Marco contextual:

La humanidad actualmente presenta situaciones o ambientes difíciles por motivos de incertidumbre, intolerancia y comportamientos contrarios a los valores, además de la ética profesional; elementos importantes para lograr obtener un equilibrio social e individual. Estas conductas están relacionadas con la razón, además de la pasión; las cuales ayudan para ordenar y orientar las decisiones y comportamientos éticos.

También, se menciona la ética y moral como sinónimos pero que son realmente diferentes, al determinar la primera como principios y valores que son orientados por la sociedad; mientras el segundo término son hábitos, costumbres y acciones que son aprendidos desde pequeños y desarrollados de manera cotidiana, pero con variedad según las características de la sociedad e incluso desde la zona geográfica.

2.2. Marco Conceptual:

2.2.1. La relevancia de la ética de manera global:

La importancia de la ética es relevante para las problemáticas que existen en la sociedad, relacionadas al comportamiento individual o colectivo como es en las organizaciones; por tal motivo es reflejado en la corrupción, ambientes interno, externo, medio ambiente, economía, responsabilidad empresarial, conflictos, discusiones y enfrentamientos en las mismas unidades organizativas.

En la actualidad, se mencionan los actos graves económicos y sociales a nivel mundial, en Guatemala existe un aumento de actos ilícitos o acciones no acordes.

Este tipo de eventos se mencionó ante la carencia de ética, cultura, economía y axiología, término no conocido pero muy relevante al ser la ciencia que estudia los valores; estos motivos exigieron a las organizaciones para analizar, buscar, actuar y apegarse a términos de principios éticos y morales los cuales fueron parte del nacimiento de la organización, siendo parte importante de las estrategias. Lo cual no lleva al renacimiento de la ética para escapar del caos y de la descomposición social. (Sandra Y, 2019)

Esto es debido a los valores con una perspectiva social, siendo pautas de orientación; para el comportamiento del individuo hacia la transformación de grupo social para el aprendizaje y práctica. (Rodriguez, 2019) “un fenómeno global que pone

en riesgo no solo la estabilidad social y la sana convivencia, sino también el proyecto de nación” (Vanegas, Moreno, V., Echeverri, P., 2020). Esto es debido al impacto en los aspectos económicos, sociológicos, políticos y culturales al ser de manera diferente en cada organización pero de una u otra manera puede afectar.

La ética está relacionada con la filosofía e influye en el comportamiento del ser humano. Debido que desde muy pequeños en nuestros grupos sociales nos indican el bien o el mal. Está también relacionada con la moral, debido que está nos enseña modos de vida según las tradiciones, pero la ética nos orienta en acciones con criterio propio, el cual es fortalecido según las experiencias en el entorno que le rodea. Por dicha razón, puede existir la ética personal, profesional, social, laboral y/o religiosa. De esta manera, nos orienta en acciones en lo correcto, incorrecto, bueno o malo.

También podemos mencionar la ética relacionada a la psicología debido que está estudia la conducta/acción y la primera, es la percepción de lo bueno y malo según normas. De esta manera, la ética se involucra en los valores que ayudan a una forma de vida según el entorno. En el ámbito profesional encontramos distintos códigos de ética, siendo una guía para el ejercicio profesional y/o servicio, los cuales se pueden presentar diferentes dilemas éticos, en lo cual, el código es una orientación para la toma de decisiones.

Es importante mencionar la sociedad, como esfera de desarrollo; la cual la ética también influye en relación con la sociología, esto es debido a la toma de decisiones con bases éticas para elegir lo bueno o malo según lo aceptado, costumbre o ideología del entorno. Además de la sociedad, podemos mencionar el derecho donde fácilmente

se puede faltar a la ética laboral, pero en algunas ocasiones puede tener sanciones o castigos como tal, esto será dependiendo de la acción.

2.2.2. Ética como praxis humana:

Este tipo de escenarios, fueron una herramienta de enfrentamiento entre lo correcto e incorrecto; que conllevan a dilemas éticos que pudieron afectar hasta la propia existencia del ser humano para fortalecer y madurar en la praxis. Se mencionan estos eventos al ser frecuentes pero que también son involucrados en la diversidad, desigualdad y discriminación de valores, gustos o juicios por los cuales se lograron tener efectos negativos de gran impacto. De esta manera, pueden recalcar el interés individual ante los placeres colectivos de las unidades organizativas, como subgrupos que tienen una cultura propia pero que se tiene como objetivo estar bajo la sombra de los mismos valores como estrategia de innovación, retención e igualdad.

Ante eventos como estos, también pudieron existir eventos negativos como la confrontación, discusión o dilemas que obstaculizaron la decisión de los demás; los cuales llevaban la desigualdad de valores morales y éticos como profesionales.

Esos dilemas éticos pudieron ser justificados por excusas no válidas, pero fueron aceptados por problemas de juicio totalmente diferentes. Por ello, la importancia del cuidado de los superiores; para acoplar a la gente a una visión clara y transparente ante la propia persona, compañeros y la organización.

De esa manera, son justificados los eventos de fraude para evitar penalizaciones e incredibilidad; ante terceros como elementos de influencia para el reconocimiento u otras razones de valor para el personal. Además, fueron datos que fueron tomados de la empresa para proporcionar protección y salvedad al individuo; que generaron confianza para decir cualquier movimiento de anomalía, pensado en el soporte, además de respaldo que puede darle el equipo, jefe y empresa.

2.2.3. Ética con visión económica:

Existió también la ética capitalista para lograr los costos en la economía y la moral capitalista, al ser argumento en el sistema ético al reducir los salarios, empleos no dignos y evasión de impuestos. (Cuevas Moreno, 2017). Mencionando la ética, en relación con la justicia al obtener de preferencia el bienestar individual y no colectivo, al ser un determinante para el éxito personal y reconocimiento en la sociedad como elemento de aceptación además de aprobación, al ser un objeto de poder o dominio sobre terceros.

En las organizaciones la acumulación económica logró valer más que la propia ética, dando valor a las excusas para la emisión de valores ante la toma de decisiones o acciones realizadas; las cuales tienen solamente una visión de rentabilidad y productividad al tener empleos precarios, salarios bajos, horarios extensos, privación de impuestos y responsabilidades ante los colaboradores internos como externos.

Por ello, se enfatizó en tener la atención en el aspecto económico, pero no como el motor principal, teniendo en cuenta al analizar y tomar acciones en bienes y servicios con calidad, así como responsabilidad en las comunidades y/o colaboradores como efecto primordial.

Debido a esta necesidad, surgió la ética del negocio para respetar las leyes y normativas de las organizaciones, entre la sociedad y sus propios colaboradores, evitando actos anómalos que pudieran perjudicar a terceros; además de mantener la línea de axiológica con la ética. Optando por un modelo económico para el cumplimiento de metas en productividad y eficiencia.

Mencionando la ética como un problema de aumento en nuestro país, que conlleva un proceso de transformación interna en la conducta al ser acompañada por pasos o etapas, que involucran procesos mentales como la conciencia, pensamiento, memoria, perspectiva, juicio entre lo conveniente y nocivo de manera voluntaria.

La relación de la ética y valores fue realizada de manera paralela, para poder evidenciar el desarrollo a la praxis del ser humano, su concepción laboral en todas las dimensiones de las esferas personales, recalcando la elección de decisiones como producto de la experiencia y educación. Por ello, fue necesario tener una base de valores, pero también que la organización logrará tener una alineación a estos, como los valores organizacionales, ética empresarial y conducta ética al ser una acción libre y racional para elegir lo bueno o malo, correcto o incorrecto, justo o injusto, bondad o maldad, etc.

Se mencionó la economía como ambiente vulnerable para la falta u omisión de valores y ética, debido a ser relacionada con la visión de la empresa y los valores individuales; además de estar en sintonía para el cumplimiento de estos, los cuales nos llevan a estar alineados para la utilidad, que alcanzaron generar bienestar para mejorar los precios de manera transparente y rentable para la organización; evitando problemáticas como corrupción, actos ilícitos e incluso faltas a los derechos humanos como tal.

Esos procesos de formación y fortalecimiento de ética y axiología no realizaron estudios científicos, pero sí estudios con diversos métodos, procesos e instrumentos en varios países. Que ayudaron para un acercamiento de la realidad internacional, nacional e incluso mundial de la necesidad que existe desde la formación infantil, escolar y profesional, que vino a repercutir en el ámbito laboral con gran impacto; cómo se mencionan los noticieros con información de actos antiéticos y de valores negativos que pueden llevar a la quiebra o mala reputación de la organización.

Así mismo, por esas razones se puede decir que la ética y axiología fue una necesidad de tendencia, pero más por el valor que género como impacto en la organización en el ambiente interno como externo, como un sistema de prevención y estrategia.

2.2.4. Ética como cultura:

Además, se mencionó la variedad de conceptos, que existieron de ética pero tuvieron un mismo objetivo y se convirtió en una característica de la cultura organizativa; al ser actitudes personales pero que se englobaron bajo el mismo objetivo y sombrilla de valores internos; involucrando la conducta aceptada por la sociedad y/o por los antecedentes formativos de estos mismos; aclarando que fueron elementos del ser humano que se incorporaron, modificaron o anularon según su propio criterio, por este motivo podemos decir que es una decisión y comportamiento libre y racional siendo parte también del pensamiento, juicio, percepción e inteligencia (Carpio A, 2018).

Con este tipo de conceptos y descripciones se pretendió que los colaboradores lograran integrar los valores y afinar su ética con prestigio, obediencia, transparencia, compromiso y principalmente con juicio moral para el beneficio colectivo e individual; además de fortalecer su enseñanza en actos éticos con consecuencias positivas, además de aportaciones para la formación integral.

Se aportó desde el inicio la perspectiva jerárquica, teniendo el ejemplo de superiores los cuales pueden orientar, encaminar y exigir a los colaboradores, según las condiciones o necesidades; que nos llevan a perfeccionar su ética profesional como colaboradores y parte integral de la estructura organizacional.

Estos valores fueron universales; acordes al bien, justicia y verdad, frente a situaciones o ambientes necesarios, identificaron el error ante los ejercicios del bienestar; evitando de esta manera, excusas no racionales o que son de manipulación.

2.2.5. Ética participativa:

En la ética participativa encontraron una razón más de la relevancia de la ética y axiología en el ámbito laboral como decisión libre, con razonamiento, análisis, reflexión y juicio para tomar decisiones o procesos con interés de beneficio en conjunto con la organización e incluso con la propia sociedad.

El análisis de comportamiento organizacional con ética, puede ser una barrera entre la sociedad y el propio individuo; al elegir acciones incorrectas según las normativas, procesos, protocolos o paradigmas de la sociedad. De acuerdo, como lo que dice Cuevas, R. (2010) al hacer énfasis en los principios éticos y valores morales con base a los conocimientos, reconociendo la moral, desde un origen exterior, vinculado íntimamente en la toma de decisiones y principalmente en los aspectos económicos; tomando en cuenta de manera consciente los casos del cómo y cuándo, el individuo es responsable con su eficiencia ética además de moral.

Uniando esta idea, se determinó la importancia y relación de la ética profesional y la ética aplicada, debido a hacer dos perspectivas totalmente diferentes al tener la libertad de elegir en ser aplicadas en el cumplimiento de tareas laborales o bien, según las experiencias, omitir este tema para ignorar la moral y/o ética en el desarrollo.

Pero fueron relativamente necesarias, para la praxis del ser humano de distintas formas y dimensiones; reflejados en la conducta e involucra la moral desde una

perspectiva capitalista, al pensar solo en la producción y logro de objetivos o cambiar a una nueva tendencia al tener cuidado en el capital humano.

También, se retomaron ideas desde la formación educativa, de acuerdo con lo que dice Carpio, C. & Echeverría, M. (2018) al tener conocimiento o capacitación en el ámbito laboral, en las acciones sólidas que son sustentadas por la ética y moral; que ayudaron para acoplarse, a los valores organizativos en combinación con los propios; estos pueden tener carencia de los mismos y nos genera desde el inicio conflictos éticos.

Aún en temas relacionados con la Universidad, se carecen de asignaturas que no son relacionadas con la ética, eso impidió el desarrollo de competencias en la formación profesional. En este estudio, se incluyó en la muestra con personas que cursan en la universidad, al tener la noción que fuera personas más responsables y con praxis de ética en el desarrollo de su vida profesional, al regirse al código de ética correspondiente a su profesión. Estos elementos, lograron orientar para acciones con compromiso y evaluando las consecuencias en el método que se utiliza, para el cumplimiento de tareas, documentos legales y cumplimiento de leyes internas o externas.

Siendo la ética como un elemento determinante para la formación y de importancia para la empresa, fue indicador clave para la transparencia de procesos o tareas que involucren las ganancias, desarrollo, misión, valores o impacto a terceros con criterios válidos y coherentes. Este proceso fue de impacto al formar personas directivas, y puestos estratégicos en las organizaciones como líderes o conductores

de equipos que involucran a la propia sociedad. Dicha formación fue personalizada con herramientas didácticas.

De esta formación se determinó “una dualidad de normas en las decisiones: se impone una doble moral estructural que condujo a conflictos individuo vs rol corporativo, es decir entre el puesto y los principios personales” (Stassi & Hoffman, 2017 P.3) esto es debido a la estructura racional de la moralidad, como una parte primitiva de la conducta.

2.2.6. Etapas y niveles de la axiología:

Así mismo, las etapas según Carpio A (2018), en captar, asumir, jerarquizar y caracterizar el valor. Esto es debido al encaminamiento que se tiene como formación personal desde los primeros ambientes, inculcando valores familiares, educativos, sociales, religiosos y profesionales; involucrados en el desarrollo de conductas y actitudes relacionadas a la formación axiológica.

Además, se mencionó la formación, desarrollo e incrementos de valores según el enfrentamiento con las situaciones diversas, que ayudaron al crecimiento personal, interiorizando como parte de la esencia y perspectiva social; enfatizando en su comportamiento con los demás. Involucrando a las organizaciones como medio social y desarrollando la conducta y actitudes favorables para su puesto de trabajo, además del beneficio organizacional.

Tomando en cuenta los niveles que existen de la importancia y relevancia de los valores, para elegir unos por encima de otros; de esta manera establecer los valores de prioridad (Reynoso Navarro, 2019). De esta manera, se puede combinar los valores con el pensamiento, acciones y decisiones para fortalecer esta misma área o bien, para cambio axiológicos que fueron fomentados desde la infancia y pueden llegar a cambiar por el desarrollo personal, cabe mencionar que puede tener resultados positivos o negativos en relación con la sociedad o individual.

Entre estas variantes se puede decir que la acción negativa puede ser la delincuencia, expresada en todas las formas y contextos; provocando daños a otras personas, las cuales se pueden visualizar en el ámbito organizacional, al enfrentarnos a situaciones de diversa índole, pero que nuestras decisiones pueden afectar al resto de equipo o corporación en general. Estas acciones pueden ser dependiendo de las tareas laborales establecidas por el puesto de trabajo, pero que tuvieron relación al enfrentarse con los valores morales individuales o corporativos; los cuales eran parte de la cultura.

Las acciones fueron relacionadas en eventos sencillos como es con la familia, sociedad hasta en las organizaciones. Según un estudio realizado para fortalecer la axiología, tomando en cuenta los recursos humanos y económicos, para la sostenibilidad; en segundo lugar, la educación como medio de formación inicial de los valores para fortalecer la armonía social, en tercer la esfera familiar al ser el primer acercamiento social y para el aprendizaje de valores esenciales y primarios como se menciona la responsabilidad, honestidad, justicia, respeto, etc. Debido a ser valores determinantes para su conducta y formación humana.

Por cuarto lugar la educación sin discriminación, debido que conlleva valores negativos ante la sociedad y a la convivencia.

Es necesario tomar en cuenta la formación de cuatro tiempos determinados según Delors (1996) en aprender a ser, saber, hacer y convivir. Se menciona la relación que tiene la educación con los valores y ética profesional, debido a ser un desarrollo fundamental y determinante para la vida personal, además de profesional. Siendo de beneficio en el desarrollo empresarial y organizacional al buscar, reclutar y seleccionar personas con valores que ayudaron al desempeño eficiente de las personas.

2.2.7. Ética y axiología como sinónimo:

Así mismo, se mencionó la ética en relación paralela con los valores. Determinando, la ética en combinación con un afecto de valores y pasión; además del espíritu en contemplación y conciencia. El objetivo fue el equilibrio entre la razón y la pasión para alcanzar el autodesarrollo de manera ordenada para obtener la ética como virtud.

Tomando en cuenta la diferencia entre ética y moral, debido al ser reconocida como palabras similares pero que son diferentes en su concepto y práctica. Se determinó, la ética como principios y valores sobre la vida del ser humano en la sociedad; mientras que la moral son costumbres o acciones culturales que se

desarrollan a lo largo de la vida; así mismo para determinar el perfil ético de cada persona.

2.2.8. Axiología y ética organizativa y personal:

La responsabilidad en las decisiones se convirtió en un dilema ético y los valores morales que condujo a conflictos individuales y corporativos al ser relacionado con sus responsabilidades laborales. Este tipo de procesos puede afectar de gran manera las relaciones cotidianas en el ambiente interno, externo o bien, en la propia sociedad al tener una alteración en su conducta y obediencia según las perspectivas de la organización.

Además, se mencionó la axiología reflejada desde los valores, misión y visión de las organizaciones y su cultura. Teniendo en cuenta los valores propios de cada persona, así como los valores morales de la organización; los cuales estaban relacionados para vivirlos de manera cotidiana en las áreas corporativas; tomando un papel importante en las gestiones administrativas, operativas, internas, externas, personal y colectivo para toda la organización como método de estrategia corporativa; mencionando el enfrentamiento continuo con los valores en el ámbito humano y en todas sus esferas.

También puedes existir valores familiares, laborales y sociales, esto dependerá del entorno. Así mismo, los valores son fortalecidos según la experiencia y prácticas para ser asignados con escala de importancia según el propio interés individual/colectivo o entorno.

Dichos valores están ligados a las actitudes y conductas en una situación determinado. Este tema es relacionado en distintas esferas de la vida del ser humano, un claro ejemplo son los valores organizacionales los cuales son importantes como parte estratégica de la misma, así como los valores sociales para fortalecer las relaciones interpersonales.

Por ello, las organizaciones trataron de tener un movimiento dinámico para los reconocimientos de sus valores y puedan ser extraídos de manera personal; para redimensionar la axiología, de esta manera evitar problemas o circunstancias que pongan en riesgo a la propia organización por una mala conducta y lograr consolidar a personas eficiente, sentido de pertenencia, potencializando la integración, ambiente saludable y lealtad a la organización. Esta conducta estuvo orientada desde el aprendizaje infantil para hacer lo bueno, correcto o de bienestar que afecta a otra persona; con el objetivo de comprender, analizar y reflexionar en la realidad social; además de cambiar formas tradicionales y transformar a una visión con ética y valores. Siendo los valores como parte de los bienes universales del ser humano como parte del medio.

Además de influenciar en la manera de actuar y pensar; según las creencias, principios, intereses y conductas.

Estos valores pueden definir la forma de vivir y pueden influenciar en la sociedad por el bienestar colectivo, debido que la ausencia de estos puede generar conflictos en el entorno. Existe una variedad de valores como: respeto, honestidad, solidaridad, justicia, amor, libertad, etc. Dicha variedad son los valores relativos, los cuales dependen de las circunstancias debido que carecen de una estructura fija al ser

diferentes en cada persona, en caso contrario están los valores absolutos al comprenderlos como valores universales, debido que no afectan los factores de cultura, edad, sexo, tiempo, etc.

2.2.9. Ética y valores como formación profesional:

El sistema educativo, puede desarrollar la ética desde una pedagogía de valores con base al Código de Ética de las Instituciones de Educación Superior, de acuerdo con lo que dice Stassi, H; (2017, P. 5) y fue necesario que los seres humanos puedan internalizar de manera individual para tener conciencia en los factores que afectan sus acciones y obligaciones de manera individual, organizacional y social.

La ética profesional también proporcionó bienes y servicios para una vida digna y sana, al ser la expresión de la razón y el hacer, en tomar en cuenta los bienes intrínsecos para justificar la existencia profesional en la sociedad (Ibarra, 2007)

De esa manera, se mencionó la ética y axiología como aspectos impredecibles en la diversidad de profesionales, tomando en cuenta que es necesario que cada uno pueda conocer el código de ética según su enfoque; como guía para su desarrollo y conducta en su ámbito empresarial, los cuales eran arraigados con la organización al estar desarrollando sus capacidades y conocimientos en diversas funciones.

Tomando en cuenta que el ambiente más vulnerable era tener información económica o financiera o una presión real para tomar refuerzos o soluciones efectivas; para los servicios o bienes en actuar con ética como alternativa, además de solución

para el engranaje de participantes en la organización como partes de interés entre ambos.

De ese enfoque es la importancia de direccionar el trabajo profesional desde la infancia, juventud, escolaridad y formación al inculcar los valores morales, que son definidos con el desarrollo en diversos ambientes.

También se mencionó la ética participativa según (Correa N. 2019) al ser un factor que orienta en lo correcto y lo que se debía hacer según la moral del ser humano o bien a los juicios de la conducta del individuo en la práctica aplicada en la organización con resultados positivos como la credibilidad, respeto y confianza.

Enfrentando al ser humano en situaciones constantes, para determinar su conducta, condiciones de adaptación y toma de decisiones con libertad para elegir el interés individual al igual que el colectivo al actuar con principios, valores, conciencia y compromiso.

2.2.10. La ética y axiología organizacional:

La axiología y ética son elementos para un valor extra a la organización, puede llevar a un impacto en diferentes límites de tiempo y están involucrados todos los miembros de la organización no importando la posición o procesos que la misma corporación pueda presentar. Mencionando desde la selección del candidato hasta los clientes externos que se les presta servicio de calidad y responsabilidad.

Esta necesidad primordial en la organización sucedió por el aumento de problemas económicos en finanzas, inversiones, corrupción, abuso de poder y desconfianza. Los cuales son vulnerables los ejecutivos al ser participantes activos en ámbitos de esta índole, además de colocar a la propia empresa en presiones de desarrollo, acordes a la ley o cumplimiento de políticas. Además, mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros del equipo.

“La ética organizacional genera un valor agregado este posibilita buenas relaciones con grupos de interés a partir de una reputación que legitima el operar en el corto, mediano y largo plazo, la credibilidad, confianza y respeto son resultantes de la práctica de la ética” (Correa N., 2019) siendo los comportamientos como la mayor expresión de la ética y se involucra en la relación, desarrollo, relevancia y procesos en los seres humanos.

La moral también fue parte de la ética al cuestionar y decidir en lo que se debe hacer o no, para determinar la acción a elegir con juicio personal y buscar el bienestar colectivo. Por esas razones, los profesionales de manera general necesitan tener ética y valores para su desarrollo en la organización pública o privada, al ser el contexto de la aplicación de sus conocimientos; además de acciones que crearon medios dinámicos entre individuo u organización.

Estas acciones deben ser equilibradas en la libertad de decisión y acciones, con juicio que tienen una conciencia moral; enfrentado al dilema ético en algunas ocasiones, entre el ser humano para elegir el deseo u obligación que genera un

problema de existencia, pudieron ayudar a la propia experiencia para mejorar y reforzar los modelos morales, éticos y valores.

Cada individuo se enfrenta a una variedad de culturas que incluyen valores, creencias, artefactos, costumbres y estrategias, que llevan a un objetivo global al ser personas responsables, honestas, con juicio, libertad, sostenibilidad, eficiencia, eficaz, servicio, justicia, etc. Esta variedad de culturas y valores ayudaron para aumentar el conocimiento y mejorar la toma de decisiones al enfrentar dilemas en puestos ejecutivos, gerenciales, administrativos o incluso operativos.

Dichos enfrentamientos, deben estar arraigados con interés en el cumplimiento de objetivos y estrategias de la organización, por ello, la importancia de la contratación de personal que pueda tener la noción o personalización de los valores de la organización, para reforzarlos durante su ingreso o permanencia en la organización.

Así, crearon una fuerte vinculación entre los valores y ética personal y los que se evidenciaron en la organización como parte de la cultura. Lograron seguridad en cada colaborador para denunciar actos ilícitos, corrupción, fraude, miedos, rechazo o coacción contra el propio colaborador; por ello, la importancia en dar a conocer los beneficios de seguridad y/o protección para el colaborador ante eventos de esta índole.

Por tanto, al realizar movimientos de seguridad se utilizaron como estrategia para lograr que el colaborador pueda reflexionar, analizar, razonar y elegir con juicio las decisiones que se le soliciten para beneficio propio u organizativo.

Además, lograron que pueda ser con base a conocimientos de moral, valores y ética en la aplicación de los mismo y que no pueda suceder solamente por mecanizar, ciertos procesos presionados por algunos individuos. Al lograr esto, se reforzó el reconocimiento de acciones que pueden ayudar a la autorrealización de la persona, que pueda reflexionar sobre sus decisiones, debido a no poder evitar el deseo o pasión que son parte del impulso como ser humano al realizar acciones con errores; pero que aumentaron el conocimiento, experiencia, razón y armonía social.

Como se menciona en el cumplimiento de funciones, estuvo relacionado a la Declaración de Comportamientos Éticos al tener relación con grupos de personas que tuvieron impacto en la sociedad en valor económico y bienestar, por ello, algunas organizaciones cuentan con políticas de ética para detectar, además de prevenir episodios de acciones sin ética. Con ayuda de políticas se promovió el compromiso moral, ético y responsabilidad recíproca por la organización-colaborador.

Al momento de hablar de ética también es necesario tener una guía interna, para lo cual se puede obtener un código de ética para la prevención de delitos y faltas en los empleados y clientes para buscar confianza en ambos partes, de esta manera también se puede utilizar como técnica de marketing para destacar en la sociedad.

Así mismo, al tener una confianza de ética se convierte en un campo de interés para los socios, accionistas y los propios colaboradores porque se busca el bien común y se alejan del interés personal, siendo un atractivo con conciencia social y comprometidos con su labor de cada día, buscando la estabilidad laboral y prevención

en el cuidado del empleo, disminuyendo la rotación por malos usos de información, delitos u otras acciones que repercutan en la empresa en general.

Sin embargo, el código de ética desarrollar la satisfacción de los empleados y orientación en el comportamiento esperado, pero también se necesita la comprensión del mismo, al utilizar un lenguaje comprensible, modelo de comportamientos, amplia cobertura para los empleados en general, descrito y actualizado por un comité o personas de varias disciplinas para tomar en cuenta diversidad de perspectivas, comunicación asertiva, involucramiento en la cultura organizacional y actualizaciones constantes según el giro del negocio.

Adicional, puede tener una carta de presentación, detalle de visión, misión y valores organizacional para un encaminamiento paralelo en la estrategia de negocio, marco de decisión de ética para fortalecer el análisis, conciencia y reflexión al momento de enfrentar en situaciones de enfrentamiento ético, medios de comunicación con aprendizaje significativo, medios de implementación y normativas genéricas para explicar las áreas de riesgos.

2.2.11. Ética, axiología y deontología:

Son tres variables que tuvieron relación al tomar la deontología como deber y normas de un profesional, haciendo énfasis en la muestra a utilizar en este estudio. Es parte de la ética además de contar con un código deontológico al referirse al conjunto de criterios para formular las acciones y tareas del profesional. Teniendo impacto en la sociedad, organización e individuo al vincular los valores y actos del ser humano

como lo menciona en un estudio realizado en Venezuela enfocado en la gerencia al tener ética (Sarabia, 2019)

La ética se enfrentó a la actividad propia de la razón y orientada en las acciones morales. La deontología, se relaciona con procesos cognitivos en la inteligencia que se presiona para elegir con razón, libertad y voluntad las acciones a realizar.

Estos elementos fueron de mucha oportunidad en el campo ante la competitividad, al estar presionados para la participación de cada colaborador interno y tendrá impacto con las demás organizaciones.

2.2.12. La ética como visión de responsabilidad empresarial:

Se tomó la responsabilidad empresarial como la consciencia para impactar a la sociedad con base a valores, principios y procesos; con resultados positivos acompañados al comportamiento de sus miembros al tener una integración interna que repercute en la sociedad, al iniciar con los valores en el personal interno pero su conducta puede ser reflejada en la familia, sociedad, escuela, iglesia, etc.

Además, se promovió en el ámbito económico, social y ambiental; realizando acciones con transparencia, juicio, valores y ética. Debido a estos aspectos, es importante la creación de estrategias que puedan ayudar a internalizar la ética corporativa en cada colaborador. De esta manera se promueve la competitividad en el

mercado, mejor imagen de interés, confianza, credibilidad e iniciativas para la propia empresa.

También se mencionó que se puede fortalecer los valores y ética empresarial en el cumplimiento de normas, procedimientos, políticas, protocolos y acciones; que orientó al individuo para tomar decisiones de manera libre y consciente, sin afectar la integridad, eficiencia e imagen del personal interno como a la propia entidad empresarial.

Estos procesos fueron nuevos en el campo laboral de la ciudad de Guatemala, principalmente en las grandes organizaciones, las cuales están aumentando como estrategia para reducir actos de impunidad, falta de ética, corrupción y que pueden afectar a todos los equipos; como se menciona anteriormente. Además, pensar estudios que reflejan el índice de personas que pueden llegar a universidades públicas y privadas como lo menciona Instituto Nacional de Estadística de Guatemala (INE, 2018) años en los cuales la población universitaria bajo a 388,828 estudiantes en comparación a otros años. De esta manera se realiza el presente estudio de estrategia.

La ética como estrategia fue en sensibilizar al ser humano y contribuyen para un mejor clima con la convivencia del equipo, la empatía como método para las relaciones equitativas, lograr el bienestar colectivo, comportamientos según las acciones a efectuar y como factor determinante para la cultura con ambiente de impacto y/o motivación para los colaboradores.

2.2.13. Análisis y estructura de un código de ética.

Un código de ética es un documento que orienta los valores, compromisos y normas de comportamiento en cada grupo que interacción, además de dirigir la toma de decisiones por el bien común, compromiso, transparencia y ética.

ESTRUCTURA	DEFINICIÓN	JUSTIFICACIÓN
Introducción	Es una síntesis del documento que nos puede proporcionar temas claves, ideas principales y la importancia del tema de manera narrativa y coherente y directa.	Es importante este resumen para despertar el interés del lector y lograr la lectura del documento completo. Este proceso se realiza con cautela y cada frase debe tener un orden lógico como guía para el lector.
Justificación	Es un argumento de apoyo para la idea y tema a desarrollar, además de indicar los beneficios, importancia y razones de dicho documento.	Demostrar la claridad del tema, conocimiento y argumento del tema para defenderlo ante cualquier duda, comentario, cuestionamiento o nuevos conocimientos.
Antecedentes	Son bases sólidas que permiten conocer información de temas similares y saber hasta dónde ha sido investigada la ética, así como guía en el orden o bases a desarrollar.	Son trabajos o investigaciones anteriores al tema a ética, para tomar objetos importantes y obtener nuevo conocimiento en un estado nuevo y actual

		formulando el código de ética vigente.
Procedimiento	Abordar el desarrollo del tema código de ética, indicando fecha, entidades, instituciones, autores, objetivos, etapas y aprobaciones que se desarrollaron desde el inicio hasta la actualidad.	Es información que orienta al lector a conocer todos los procesos para el código de ética, el cuál es una herramienta de protección y guía para los profesionales psicólogos.
Bases generales	Dar a conocer los principios fundamentales y esenciales para la práctica profesional, la cual implica indagar en normas, políticas y obligaciones.	Los conflictos profesionales pueden llevar al psicólogo a diversas decisiones, las cuales deben ser en base al código de ética para resolver dichos enfrentamientos de manera responsable.
Alcances y límites	Se refiere al alcance de objetivos y viabilidad mientras las limitaciones son debilidades que puede tener el código de ética en las prácticas profesionales	Demuestra las expectativas del código de ética, proporcionando información válida y aprobada, la cual sea de ayuda para el profesional. En caso no se tenga la respuesta algún conflicto, también informa como se debe proceder para optar por la acción responsable y ética avalada por el código de ética.

Principios I – Respeto por la Dignidad de las Personas y los Pueblos	1.1	RESPETO EN GENERAL: Es un principio fundamental y universal al darle valor al ser humano sin discriminación, conectando el tiempo para reconocer y respetar las diferencias con equidad, protección y justicia.	Tomar la co-responsabilidad de actividades científicas y profesionales. Además de tener un criterio de igualdad entre los derechos del ser humano, tomando con respeto y responsabilidad a las personas; tomando decisiones con ética y valores sin infringir el código.
	1.2	RESPONSABILIDAD EXTENDIDA: motivar para el uso del código de ética y respetar con dignidad a las demás personas.	Ante una investigación es importante la discreción y
	1.3	SENSIBILIDAD A LA DIVERSIDAD: Así también para tomar decisiones, sin infringir los derechos humanos, reconocer las diferencias en distintas esperar, trato justo y equitativo, protección para personas vulnerables.	confidencialidad de datos utilizando los elementos según las necesidades de los objetivos de investigación; tomando en cuenta reportar a las autoridades correspondiente en caso se tenga alguna emergencia o situación que lo amerite.
	1.4	NO DISCRIMINACIÓN: respeto a las personas y ser congruente con los principios del Código de Ética.	
	1.5	TRATO JUSTO Y EQUITATIVO: trato justo para encontrar el balance entre los derechos del individuo y los grupos de la comunicada.	

	1.6	PROTECCION PARA PERSONAS VULNERABLES: respetar con dignidad a las personas sin darse un conflicto de interés.	
	1.7	CONSENTIMIENTO INFORMADO: reconocer el consentimiento de cada persona o entidad, solamente para personas involucradas y autorizadas por tema de capacidad disminuida, necesidades urgentes o requerimientos legales.	
	1.8	CONFIDENCIALIDAD: solamente se graban las sesiones cuando es necesario por información relevante, al ingresar información en base de datos es importante, planificar el registro de la información para guardad la identidad.	
	1.9	PRIVACIDAD: es la responsabilidad de los derechos de los involucrados y más aún en la presentación de resultados.	
	1.10	LIBERTAD Y AUTONOMÍA: libertad para el cliente al decidir terminar la	

	relación profesional en cualquier momento. 1.11 DERECHO A LA INFORMACIÓN: y confidencialidad de esta.	
Principios II – Cuidado Competente del Bienestar de los Otros	2.1 PROMOCION DEL BIENESTAR: es la responsabilidad del psicólogo en desarrollar, emplear métodos, técnicas beneficios, corrección de datos y evitar que se produzcan. Los psicólogos aceptan el principio de Cuidado Competente para el Bienestar de otros. 2.2 COMPETENCIA Y AUTOCONOCIMIENTO: son los conocimientos y destrezas de los profesionales para desarrollarse en su área. Limitando a sus propias competencias según la problemática, tomando referencia con su experiencia, formación y conocimientos. 2.3 PARTICIPACION ACTIVA: proporcionar la información básica al paciente para poder participar en la toma de decisiones. Fortalecer los beneficios de juicio, creencias y conductas. 2.4 VULNERABILIDAD: los psicólogos reconocen a los principales actores vulnerables para poder proporcionar ayuda. 2.5 INVESTIGACION: informan sobre el tipo de daño	El bienestar se fundamenta en los psicólogos y promueve el bienestar individual, familiar, social y colectivo. Es importante reflexionar sobre respeto a los valores, creencias, actitudes, experiencias y nivel social-económico cuidando de no hacer daño a los demás y maximizando los beneficios. Evaluación de daño y beneficios de las acciones para predecir posibilidades únicamente en beneficio. Cuando se establece una relación laboral, proporcionan servicio hasta que la relación finalice adecuadamente o bien se refiere a otro colega cuando la necesidad del cliente está fuera de la experiencia. Construir, desarrollar, adaptar, validar, administrar o utilizar evaluaciones

	para comunicarlo para agregar valor y respeto. Solo el psicólogo son los únicos para la aplicación, corrección e interpretación de instrumentos y/o procedimientos de diagnóstico profesional o especialidad.	psicológicas, entrevistas, pruebas, cuestionarios u instrumentos deben ser actualizados y pertinentes. Para poder sustentar respuestas, interpretaciones, conclusiones y recomendaciones.
Principios III – Integridad en las Relaciones	La integridad es base de los psicólogos para poder optar con confianza en el momento del ejercicio profesional. 3.1 HONESTIDAD / EXACTITUD: no participar en actos ilícitos que demuestren la educación, formación y ética. Además de proteger la identidad. 3.2 VALORES PERSONALES: valores que pueden afectar el trabajo profesional. 3.3 OBJETIVIDAD / FALTA DE PREJUICIOS: es la evaluación de actitudes, valores y formas de pensar para comunicar con claridad los hallazgos/opiniones. 3.4 CONFLICTOS DE INTERES: evitar las relaciones duales para fomentar los intereses propios. 3.5 FRANQUEZA Y APERTURA: sinceridad en la información teniendo como base el consentimiento informado. Proporcionando información de resultados y hallazgos	Es la base para establecer formas de comportamiento evitando engaño, fraude, prejuicios o falsedad. Realizar evaluaciones y resultados de forma exacta, legal y transparentes. Los valores pueden dar responsabilidad al ser competente. Realizar de manera explícita los resultados. Evitar las relaciones duales por prevención de conflictos de interés. Fomentar el conocimiento de manera libre. El cumplimiento de normas puede evitar el riesgo o acción que pueda ocasionar daños.

	3.6 EVITAR DAR INFORMACIÓN INCOMPLETA O RESULTADOS PARCIAL: evitar información que pueda propiciar confusiones. 3.7 CONFIANZA EN LA DISCIPLINA DE LA PSICOLOGIA: cumplimiento de las normas en el ejercicio profesional. 3.8 RESPONSABILIDAD EXTENDIDA: motivación para conocer el código de ética.	
Principios IV – Responsabilidades Profesionales y Científicas con la Sociedad	Entre las responsabilidades es incluir el conocimiento y comprensión del comportamiento humano, información para mejorar las condiciones del ser humano en distintas esferas 4.1 RESPONSABILIDADES PROFESIONALES Y CIENTIFICAS CON LA SOCIEDAD: informar los resultados evitando el uso inadecuado de la información. 4.2 BENEFICIO Y RESPETO POR LA SOCIEDAD: aseguran que el conocimiento es para desarrollar estructuras para el beneficio colectivo además de reconocer sus limitaciones para buscar asesoramiento por otros profesionales según el contexto del lugar y tipo de población. 4.3 RENDICION DE CUENTAS: presentar cuentas ante el colegio de psicólogos,	Es fundamental para el bienestar de las personas. Participar en la investigación para contribuir en el funcionamiento de la sociedad. Familiarizar con las leyes y reglamentos de la sociedad, especialmente en las involucradas al ejercer la profesión. Respetando las costumbres y diversidades de las comunidades. Mayor control de cuenta de cada psicólogo evitando procesos mal intencionados que les demanden.

	tribunal de honor u otras instancias legales relacionados al trabajo. Cuidar los instrumentos e interpretación de estos.	
Bibliografía	Referencias bibliográficas, grafía.	Son referencias para dar a conocer de que lugar fue extraída la información contenida en el documento.
Anexos	Declaración Universal: marco moral compartido que guía a los psicólogos hacia ideales éticos en su trabajo profesional y científico. Glosario: contenido de diferentes palabras y significado utilizado en el contenido del código de ética.	De esta manera reconocen actividades en la sociedad, valorando la vida e identidad de manera individual o colectiva generando una relación recíproca en ambiente natural y social. Además de principios y valores se deben desarrollar según la diferente cultura o región. Proporcionar mejor comprensión del contenido al momento de tener dudas del uso de las palabras.

Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación

2. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de fenomenológico:

Su propósito principal fue explorar, describir y comprender las experiencias de las personas respecto a un fenómeno y describir los elementos en común de tales vivencias. (Hernández & Mendoza, C., 2018)

3.2 Población/muestra:

Personal que laboró en las organizaciones en áreas administrativas, en edades de 23 a 35 años con escolaridad universitaria en empresa Distribuidora de

Alimento, ubicada en zona 12 en el municipio de Guatemala, Guatemala durante el periodo 2020-2021

3.3 Instrumentos:

Se realizó el diseño de dos tipos de instrumentos para viabilidad de información y validación de resultados. Diseñando un grupo focal para analizar el conocimiento en la formación y práctica en las tareas laborales en puestos menores a supervisores, además de entrevista personalizada semiestructurada para puestos de supervisores y jefes. Esta diferencia se realiza para la triangulación de recolección de datos. Ambos en el área administrativa, los instrumentos antes mencionados se realizan por medio virtual para respetar los protocolos de seguridad según la coyuntura de COVID-19 y con el consentimiento informado correspondiente. Dichos instrumentos se encuentran en anexo 1 y 2.

3.4 Confiabilidad/validez:

La confiabilidad se muestran desde la base del marco teórico al tener conceptos, teorías con bases a artículos científicos; además de evaluar los instrumentos que fueron utilizados: como entrevista y grupo focal en personal administrativo con bases universitarias, para tomar en cuenta la viabilidad de los ítems a utilizar, en un pilotaje realizado; para evaluar el alcance y confiabilidad en el cumplimiento de resultados en la aplicación de dichos instrumentos.

Estos instrumentos se utilizaron como mediadores entre la realidad y el conocimiento de la muestra, para analizar la formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana; además, de conocer las experiencias de la aplicación de ambas categorías. Además de tomar la muestra con distintas posiciones para el logro de triangulación de conocimiento, buscando transparencia en el proceso de análisis y recopilación de información según la opinión, experiencia y percepción de cada uno de los participantes.

Los instrumentos fueron diseñados y ligados con las categorías, subcategorías e indicadores de axiología y ética según el tema de investigación.

Se enfatizó en la viabilidad al comprender la realidad del contexto administrativo, los participantes y las categorías al vincular los objetivos con los instrumentos para el alcance de resultados transparentes, además de la reestructuración de resultados con análisis. Además, responder a la realidad del contexto organizacional y la importancia de los valores y ética como estrategia de gestión humana. Dichos resultados serán utilizados para promocionar la identidad de valores empresariales y empatía para respetar la ética profesional de cada colaborador, así como la evaluación con criterios axiológicos y éticos. El alcance de esta investigación es descriptivo.

3.4.1 Pilotaje:

Se inició el pilotaje con 2 personas, según el cronograma para evaluar tiempo y duración de la entrevista y grupo focal. Solicitando la autorización con consentimiento

informado para proceder a grabar la sesión y pueda ser el soporte para realizar la escritura de información, análisis de viabilidad de instrumentos y modificaciones del mismo.

Al tener la autorización, se inició con la bienvenida a la sesión, explicando el objetivo y finalidad de la investigación de axiología y ética como estrategia.

- Se iniciaron a las preguntas de la guía de cada instrumento enfrentándose a explicar algunas preguntas para aclarar la comprensión de las mismas. Hallazgo: la modificación de redacción en el orden de palabras para una mejor comprensión.
- Dudas en el término de axiología al estar con la idea que solamente la axiología son valores morales. Hallazgo: explicación del concepto de axiología y ética.
- *Coffee Break*: se logró satisfacer a la persona.
- Al preguntar acerca de axiología y ética, la persona se enfrentó a un momento de confusión de términos. Hallazgos: realizar un pequeño resumen del concepto de cada categoría para aclarar ideas.
- En el grupo focal se utilizaron los ítems de guía utilizando más palabras para propiciar más información y mejor fluidez como mediadora. Hallazgo: mejor control de la reunión, fluidez de palabras para realizar el grupo focal como conversatorio.

- Se agendó la cita, pero se presentaron inconvenientes con la aplicación de Met al no poder grabar. Hallazgo: se inició la sesión por zoom para grabar y se cambió el sistema a utilizar.
- El cronograma se cumplió en estructura sólo existe variación en el horario.
- Al cierre de la reunión, se agradeció el tiempo y la experiencia de cada participante en torno a prestar atención a cada parte de la entrevista/grupo focal, recalcar la confidencialidad de información y motivar al crecimiento personal, profesional y laborar en poder conocer el punto de vista de diferentes profesionales. Hallazgo: la satisfacción de los participantes en agradecer la participación, la importancia de ambas categorías en el entorno laboral para la prevención de distintos dilemas que se pueden enfrentar en la toma de decisiones, mostrando diferencia al tener bases sólidas de valores y ética desde la formación.
- Limitaciones: al inicio los participantes presentaban ansiedad, pero en el desarrollo de la entrevista/grupo focal se logró rapport con los participantes para lograr información válida para la confiabilidad de resultados.

3.4.2 Aplicación de instrumento:

Se realizó convocatoria con cada uno de los participantes de la muestra para agendar día y hora. Al aceptar cada uno dicho acuerdo, se procedió a informar el tema a discutir con información básica de conceptos acerca de las categorías a discutir, acompañado del consentimiento informado con datos de la investigadora y profesionales como asesores; con la finalidad de la autorización de la grabación. Al iniciar cada sesión se realizó la reafirmación para la grabación de la misma e iniciando con la presentación de mediadora/entrevistadora aclarando el objetivo, uso y análisis de información recopilada, garantizando la confidencialidad del contenido e identidad.

Se realizó un acercamiento, y abordaje del tema al expresar el concepto de las variables de ética y axiología para desarrollar 6-8 preguntas según el flujo de información, desarrollada por el entrevistado y entrevistadora, logrando rapport para eliminar barreras que pudieran afectar o alterar la información. Se concluyó con una frase acerca del tema, y agradecimiento por la participación, tiempo, acompañamiento en la formación profesional, personal y laboral.

6.2 Base de datos:

Transcripción de grupo focal y entrevista, se encuentra en anexo. 4 y 5.

Agenda de sesión en Grupo Focal/Entrevista

26-10-2020 Horario	Facilitador: ERICKA MEZA Actividad
17:45	Revisión de equipo
18:00	Preparación de material digital
18:10	Pruebas de micrófono y cámara
18:15	Recibir Participantes
18:30	Consentimiento informado
18:35	Iniciar sesión
18:40	Presentación
18:45	Bienvenida
18:55	Inicio de foro
19:00	Parte I
19:30	Parte II
19:45	Cierre de tema
20:00	Agradecimiento
20:10	Cierre
20:20	Coffee Break
27/10/2020	Revisión de material
27/10/2020	Recopilación de información

27/10/2020	Análisis de información
27/10/2020	Presentación de resultados
29/10/2020	Informe

Fuente: Elaboración propia con datos de la presente investigación

3.4 Árbol de categorías

3.4.1 Grupo focal

ARBOL DE CATEGORIAS - GRUPO FOCAL			
Categoría	Subcategoría	Indicador	Preguntas
Ética	Actividad	- Respeto - Dignidad	1. Según su experiencia, ¿Cómo involucra la ética en el ámbito laboral? 2. Puede comentar como el respeto influye en un dilema ético. 3. De qué manera práctica la ética en sus actividades laborales.
	Acciones	- Justicia - Integrantes de equipo	4.Desde una perspectiva ética, como las acciones pueden depender de la justicia en su área de trabajo. 5.Considera que la salud del equipo de trabajo puede ser afectada por la ética personal al realizar acciones laborales. ¿Se ha enfrentado a dilemas éticos en el desarrollo de su ética profesional según su carrera?

Axiología	Axiología formal	- Hechos en la realidad	6. En su opinión, los hechos o acciones que realiza están involucradas con la axiología como valores de vida.
	Axiología material	- Valores morales -	7. Cómo evaluaría los valores organizacionales con los valores morales en su área de trabajo.

3.4.2 Entrevista

ARBOL DE CATEGORIAS – ENTREVISTAS			
Categoría	Subcategoría	Indicador	Preguntas
Ética	Actividad	- Eficacia	1. Se ha enfrentado algún dilema ético que puede afectar la eficacia de sus tareas laborales. 2.Cuál es su concepto de ética y como la práctica desde una visión profesional.
	Acciones	- Justicia - Integrantes de equipo - Éxito	3. Según su opinión, como la ética puede afectar la integridad del equipo de trabajo. 4. Según su experiencia desde el ejercicio profesional, considera que el éxito puede estar arraigado con la ética.

Axiología	Axiología formal	- Hechos en la realidad	5.En su opinión, como la axiología como valores de vida, puede estar involucrada en hechos o acciones que se realizan en el ejercicio profesional/laboral. 6. Cómo influyen los valores de su formación en el campo laboral.
	Axiología material	- Valores morales	7.Según su experiencia profesional y laboral, como práctica los valores morales. 8.Cómo evaluaría los valores organizacionales con los valores morales en su área de trabajo.

3.5 Cronograma de actividades de investigación

INVESTIGACIÓN ÉTICA Y AXIOLOGÍA																		
CRONOGRAMA																		
ITEMS	ACTIVIDADES	AGOSTO				SEPTIEMBRE					OCTUBRE					NOVIEMBRE		
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3
1	Temas generalizados de investigación																	
2	Referencias de artículos científicos																	
3	Capítulo I Temas de investigación																	
4	Aprobación de tema de investigación																	

5	Vertebración																	
6	Capítulo II Marco contextual																	
7	Árbol de categorías																	
8	Capítulo III Marco metodológico																	
9	Diseño de instrumentos																	
10	Aprobación de instrumentos																	

11	Autorización de la empresa para el trabajo de campo																
12	Convocatoria de participantes																
13	Aplicación de instrumentos																
14	Análisis de informe																
15	Informe final																

3.6 Diseño y metodología

3.6.1 Análisis de matriz:

Son útiles para establecer vinculaciones entre categorías o temas. (Hernández & Mendoza, C., 2018). Se estará utilizando dicha técnica para el análisis de información recopilada por medio de los instrumentos aplicados y transcripción de los mismos. Esto será con el objetivo de indagar sobre la relación de categorías según la información de los participantes.

Así mismo, los instrumentos fueron evaluados para lograr la viabilidad de las categorías a investigar y lograr los objetivos propuestos de esta investigación. Para ello, se estructuraron categorías y sub categorías para demostrar indicadores orientados a las preguntas que fueron desarrolladas en el grupo focal intervenido por un dirigente y personal administrativo como participantes, también las entrevistas semi estructuradas para personal de distintos niveles en organigrama. De esta manera se lograr entablar una comunicación recíproca, rompiendo las barreras de limitación y establecer raptor para recopilar información empírica sobre la esfera laboral, escolar y personal de la ética y valores.

También se utilizaron bases sólidas de ambas categorías, utilizando el código de ética interna, políticas internas, reglamentos, convenios de confidencialidad y guías de investigación para fortalecer el proceso de indagación de información para construir información real y viable para desarrollar nuevos conocimientos.

3. CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE TRABAJO DE CAMPO

En las entrevistas y grupo focal con personas administrativas, se recopiló información por medio de respuestas que detallan el concepto, dilemas y experiencias sobre la ética y valores en los distintos ambientes, pero principalmente en la organización.

El análisis de datos se realizó en una corporación distribuidora de alimentos, por medio de una matriz de contenido y síntesis en el conocimiento del concepto en cada una de las categorías centrales, con un total de 7 personas entrevistadas y 5 personas en grupo focal, las cuales en la mayoría tienen conocimiento en la ética, pero en lo contrario de la axiología, la mayoría conocen el concepto de valores, pero no de axiología como ciencia de los valores.

En estos resultados obtenidos se utilizó el análisis de contenido, de los que podemos deducir lo siguiente:

En los conceptos de ética y valores en la mayoría se tiene la noción de estos conceptos, determinando los valores como principios y la ética en la forma para enfrentar los problemas principalmente en un líder. Al contrario de la axiología, desconocen el término, pero se justifica en el conocimiento amplio de valores y aplicación de los mismos en todas las esferas de la vida. Dichos conceptos inician desde casa para el alcance de metas, servicios de calidad y responsabilidad; pero más como criterios que influyen en el comportamiento de cada persona.

Como criterios que se involucran en las decisiones se pueden enfrentar a dilemas éticos desde su puesto de trabajo al desarrollar sus distintas tareas laborales.

Estas acciones se facilitan conforme la experiencia, al tomar una posición profesional, y obtener calidad en tareas en el momento de desarrollo, solución de problemas en el equipo del trabajo u otras áreas, alternativas en la toma de decisiones, oportunidad de cambio al establecer procesos, objetivos corporativos/universales, rapidez para ejecutar los procesos y eficiencia con lealtad, prácticas de valores, de esta manera puede saber lo bueno y lo malo, anulando el beneficio propio al hacer lo que corresponde.

Según la experiencia de cada uno de los entrevistados, en su totalidad eligieron una postura ética y axiológica, decisiones que ha llevado a tener un mejor desarrollo profesional, debido que en ciertas situaciones al tener otra postura hubieran estar involucrados en problemas financieros y contables; con resultados bajo presión, despido y una limitación profesional muy importante en el campo laboral.

Estas categorías de ética y axiología son inculcadas desde casa, pero se fortalecen en el desarrollo y práctica individual, en las esferas del ser humano, como son la personal, familiar, escolar, profesional y laboral.

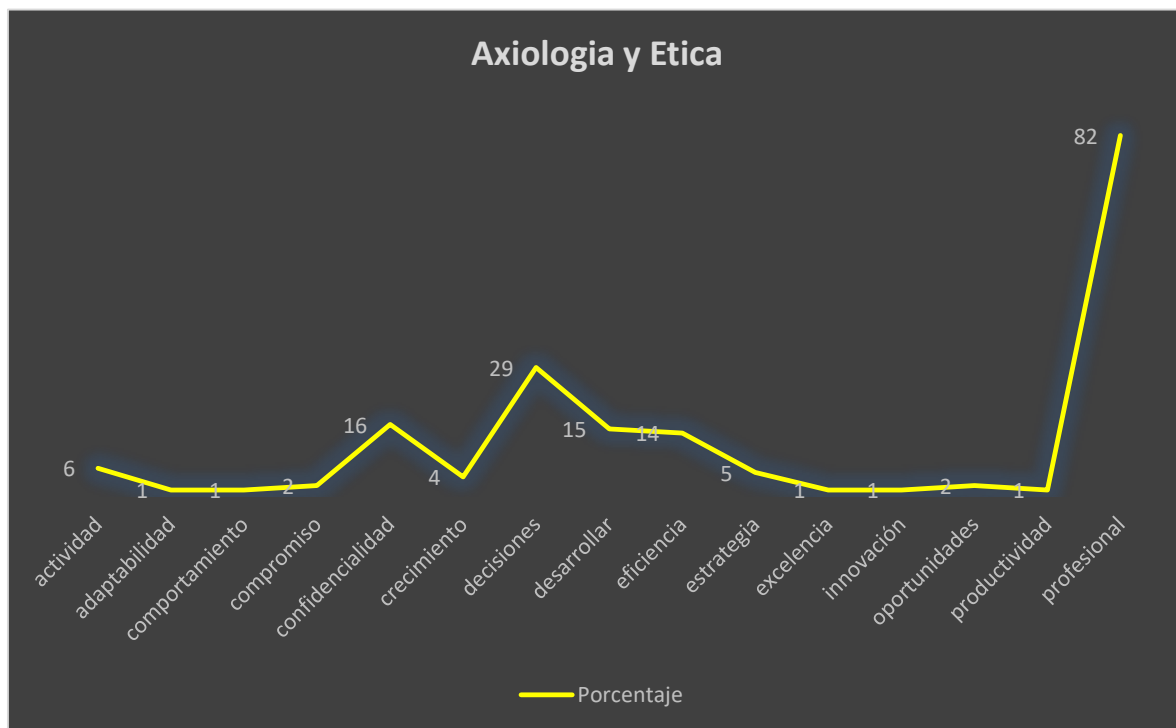
También cabe mencionar los dilemas, los cuales se presentan de manera diaria, siendo elección de cada uno en elegir lo bueno, malo, correcto e incorrecto; también para reflexionar sobre el beneficio propio, colectivo y hasta organizacional.

Al estar en una organización y como parte de la cultura se tiene visión, misión, valores organizacionales y normas internas que orientan al colaborador en su comportamiento, pensamiento y acciones permitidas dentro de la misma. De tal manera, el ambiente interno dependerá de esta información y la forma de desarrollarse como colaborador. También es importante mencionar a la sociedad, la cual impone normas como lucha de la verdad, responsabilidad y noción de lo correcto según los estereotipos, los cuales son criterios de presión para enfrentarse a dilemas éticos y valores al momento de desarrollarse como persona, estudiante, profesional y colaborador.

4.1 Tabla 1

Criterios que utilizan para aplicar la axiología y ética en la organización:

Frecuencia de términos en el discurso de los entrevistados y situaciones/acciones en las cuales se involucra de manera práctica la axiología y ética como parte fundamental.



Fuentes: Datos obtenidos de entrevista y grupo focal, elaborado por el autor. Según Carpio A. (2018), en captar, asumir, jerarquizar y caracterizar el valor.

Así como los criterios son de influencia, también existen elementos de axiología y ética en la organización.

Se puede involucrar la ética y valores en las actividades varias, los términos más frecuentes en el discurso de los entrevistados es la adaptabilidad en clima y cultura organizacional, comportamiento en las distintas esferas, compromiso en los procesos, confidencialidad en la información, crecimiento laboral ante la toma de decisiones, desarrollo y eficiencia en las tareas laborales, estrategia excelencia, innovación, así como estrategias en las actividades cotidianas para alcanzar la productividad en el ejercicio profesional.

Además se involucra en la aplicación la ética y axiología de manera paralela y fundamental para la aplicación en el puesto de trabajo, se logra calidad en los procesos, solución de problemas, visualizar alternativas en situaciones de conflicto, crecimiento de oportunidad al ser candidatos potenciales para promoción interna, prevención en falla personales al aumentar la práctica de valores y de esta manera facilitar la ejecución de proceso eficientes con lealtad, resultados transparentes, justicia en las acciones y conocer lo bueno y malo para evitar consecuencias que puedan perjudicar de manera personal, colectiva y organizacional.

De esta manera se observa en la tabla 1, la frecuencia del término indicando que la mayoría relaciona el profesionalismo en práctica de la axiología y ética, siendo un resultado clave en la combinación de ambas, también se puede mencionar con menor frecuencia la innovación.

Así mismo puede ser perjudicado al ocultar procesos o tareas para el beneficio propio, por ende, los criterios de responsabilidad en el rendimiento al hacer el bien pueden mejorar el desempeño y de esta manera eliminar o minimizar los problemas; los cuales hacen a las personas vulnerables a los dilemas de manera cotidiana, al buscar el alcance de objetivos, metas u objetivos colectivos.

El principal criterio es la responsabilidad laboral en la organización, al tener que cumplir con las tareas y objetivos del puesto de trabajo. Así mismo, en la integridad individual y colectivo, debido al tener un rol de líder en el grupo de trabajo, la ética afecta la integridad y desempeño del equipo por ser un ejemplo de guía que influye en los colaboradores, sobre todo en las acciones, procedimientos y procesos para el alcance de objetivos; siendo un resultado colectivo.

Al tomar una decisión incorrecta puede ser un factor de desmotivación para cada miembro del equipo, afectando al propio equipo y otras áreas. Como colaboradores y líder es importante incentivar a los demás en actuar con bases ética y valores, en cada miembro existe una variedad de valores; pero al mismo tiempo valores en común que al unir y combinar en conjunto se pueden tener resultados sorprendentes.

Al tener objetivos también se manejan indicadores, los cuales son el resultado del alcance de metas en los puestos de trabajo y resultados colectivos en la combinación de trabajo de cada miembro. El alcance de objetivos para tener éxito, puede ser un elemento fundamental para tomar decisiones y actuar con bases axiológicas y éticas, por tomar criterios profesionales y relacionarlos al alcance de metas. También puede ayudar a la solución de conflictos, al tomar el valor de respeto, el cual es fundamental para visualizar y conversar con los involucrados, responsabilidad en los actos y confidencialidad en la información para lograr conversar, pero sobre todo para solventar la situación con honestidad en las posibles soluciones.

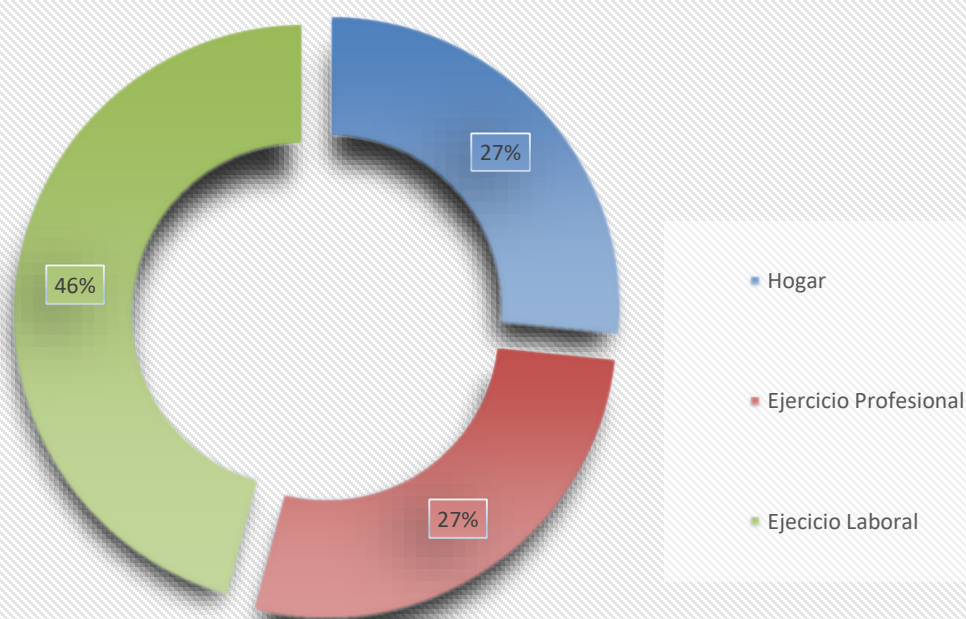
También se logra identificar, al actuar con ética puede llevar a un reconocimiento en su ámbito laboral, debido a realizar los procesos con una combinación paralela de ética y valores en el logro de objetivos individuales y en el equipo de trabajo.

4.2 Tabla 2

Esferas de desarrollo ante el conocimiento y práctica de la ética.

En la mayoría puede identificar las esferas para la axiología y el desarrollo desde el hogar hasta el ejercicio profesional.

Esferas de desarrollo de Etica y Axiologia



Fuentes: Datos obtenidos de entrevista y grupo focal, elaborado por el autor. fomentados desde la infancia y pueden llegar a cambiar por el desarrollo personal (Reynoso Navarro, 2019).

En relación a la sociedad y axiología, permite concientizar a la humanidad y sociedad para actuar con una postura moral, axiológica y ética. De esta manera motivar a nuestro entorno a pensar y actuar con empatía para visualizar alternativas, soluciones y oportunidades para hacer el bien, minimizando los problemas, actuar con responsabilidad, conociendo normas para enfocarse en hacer el bien.

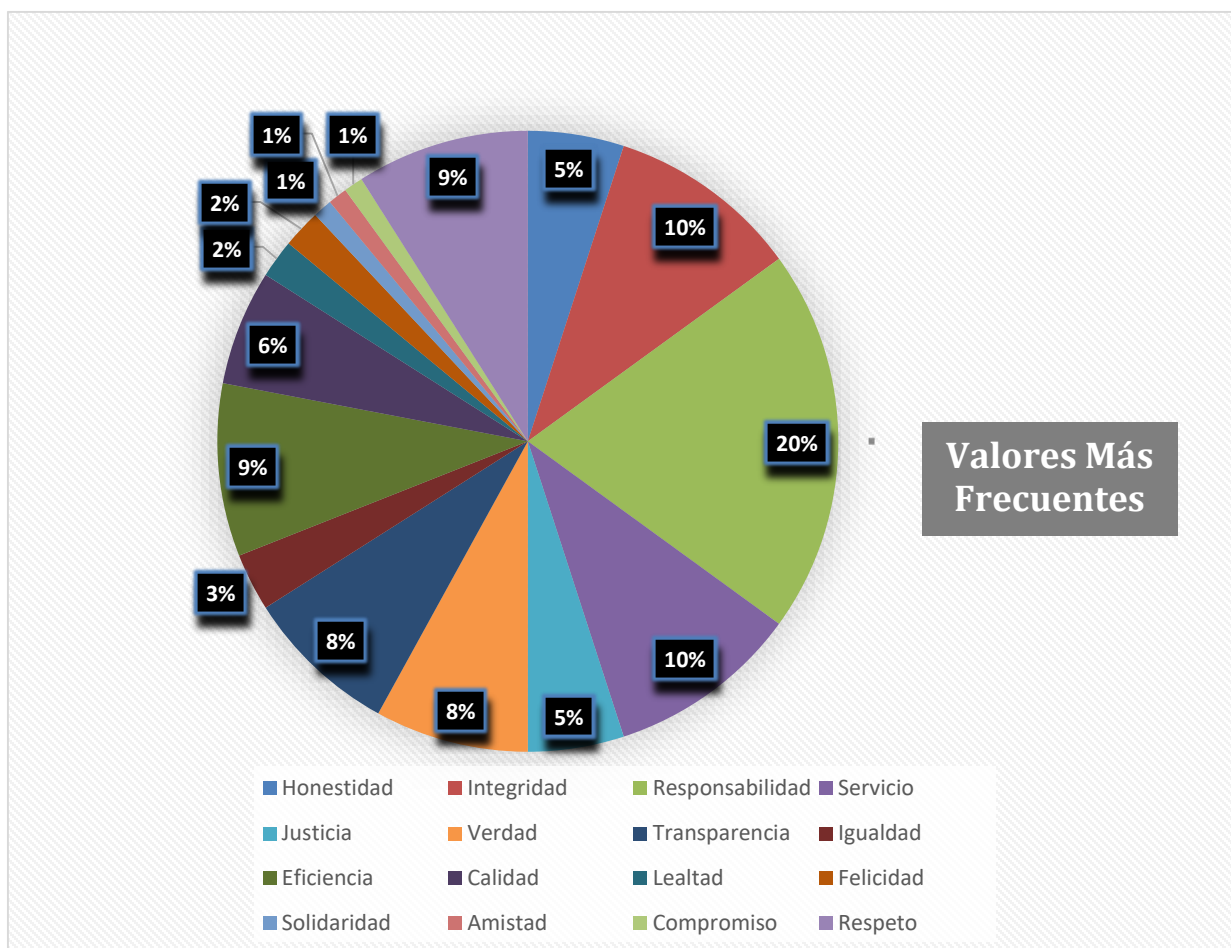
Los dilemas son eventos que ayudan a la experiencia para fortalecer la toma de decisiones con postura profesional y ética, minimizando cometer errores ante los dilemas axiológicos y éticos.

De esta manera, también se incrementa la adopción de nuevos valores y que variedad en la aplicación, en casa se enseñan valores básicos, pero en el desarrollo es necesario apropiarse de nuevos valores para realizar los procesos de manera transparente y correcta sin faltar a los estereotipos sociales, personales y profesionales.

La ética y valores como praxis humana puede iniciar en casa, desarrollarse en el ámbito escolar involucrando también la ética, la universidad al conocer nuevos valores y el código de ética según el ejercicio profesional y para terminar en la práctica laboral dentro de las organizaciones.

4.3 Tabla 3

Valores más mencionados ante la práctica y desarrollo en el ejercicio profesional/laboral



Fuentes: Datos obtenidos de entrevista y grupo focal, elaborado por el autor. Tomando en cuenta los niveles que existen de la importancia y relevancia de los valores, para elegir unos por encima de otros; de esta manera establecer los valores de prioridad (Reynoso Navarro, 2019).

La práctica de valores también puede ayudar para crear amistades en el equipo de trabajo, así como el uso adecuado de las herramientas, bienes y suministros es una muestra de respeto, lealtad y honradez en la esfera laboral. Esta práctica es libre y racional en cada individuo.

Algunas personas no cuentan con un nivel escolar, pero aprenden ante la práctica de valores de los demás compañeros del equipo, tomando en cuenta que los valores pueden ser aprendidos desde casa y se fortalecen en el desarrollo escolar y repercute en ejercicio profesional; optando nuevos valores, así mismo, pasa con la ética, la cual se fortalece en el ámbito escolar y se fortalece con el ejercicio profesional debido a tener la enseñanza de un código de ética según su profesión, esta fuerza en los valores es determinante ante el comportamiento en todas las esferas.

Como se mencionó en el marco conceptual, los valores son parte del giro de la organización y fundamentales en la cultura interna. Por ello, los entrevistados indican la importancia que la organización se tome el tiempo para comunicar, conocer y vivir los valores colectivos que pueden orientar a tener un clima organizacional óptimo, además que la cultura puede ser fortalecida en cada colaborador.

En su totalidad, indican que viven, practican y reconocen los valores de la organización como la integridad, servicio al cliente interno/externo de calidad, control en los procesos, solución de problemas que pueden transmitir felicidad en cada momento que se presentan en la organización.

También mencionan valores como responsabilidad, honestidad, respeto, solidaridad, amistad y felicidad en el equipo del trabajo, compromiso, transparencia, servicio, justicia, verdad, igualdad, eficiencia, calidad, lealtad y la moral como parte complementaria y oportunidad para justificar el futuro, además de orientarlos para saber y hacer lo bueno y malo. De esa manera se reconocen los valores para incorporarlos como negativos y positivos, debido que son valores neutros pero que pueden practicarlos como negativos al hacer actos incorrectos. Dichos análisis de contenido se encuentran en anexo 5.

Como se menciona en el artículo en la unidad 13 de la ética en las empresas, se puede indicar la ventaja de los valores y la ética al incrementar la motivación en el trabajo por algún motivo de remuneración o prestigio, además de la eficiencia en el rendimiento y actitud de cada colaborador.

También, se puede mencionar la cultura organizacional como una competencia para construir actuación, participación, criterio y valores compartidos. De esta manera también se puede mejorar la visión empresarial ante todo el mercado competitivo, al cumplir con todas las promesas, productos de calidad, responsabilidades internas/externas y ofrecimientos, debido que al tener cumplimiento puede reducir el número de quejas para obtener una excelente reputación y al mismo tiempo, poder cautivar la confianza en todos los grupos de interacción con la organización.

En Venezuela se realizó una investigación de la axiología (Belkis, 2007) en el cual, se puede confirmar la importancia de los valores en los colaboradores en los planes de formación “el respeto a uno mismo, el sentido común, la historia personal o las capacidades de observar, dialogar y decidir”, además de desarrollar un entorno profesional para la organización y sociedad.

Además, en ambas investigaciones los valores se pueden mencionar como indicadores claros para la convivencia en el ámbito laboral, la realidad social, desarrollo individual y colectivo. Asimismo, la dimensión de valores y ética son elementos que puede ayudar a los colaboradores en conocimientos, capacidades y habilidades para la toma de decisiones para transcender problemas, enfrentarlos para el bien o mal.

También, se puede comparar la visión del ser, al estar vinculado el valor, espíritu, pensamiento y experiencia que se involucra en la toma de decisiones para

elegir el bien o mal, bueno o malo, correcto o incorrecto según la conveniencia individual o colectivo.

Ambas investigaciones nacen con la idea de la innovación empresarial, debido a la necesidad de estudio y tiempo real donde se puede evidenciar los actos de corrupción en empresas públicas como privadas, además de la especulación ante la sociedad por la falta e inconformidad de principios, valores, ética y costumbres. Debido que los colaboradores, clientes, proveedores y sociedad, esperan procesos transparentes, honestos y responsables en los comportamientos.

Por lo tanto, se puede reconocer al ser individuo en interiorizar el proceso de acuerdo a la importancia de valores, según el aprendizaje, experiencia y necesidad para actuar conforme a ellos según su comportamiento organizacional (Sacari, 2019)

De acuerdo a la autora Ibarra (2017) indica que la ética es parte de la formación universitaria en la parte profesional como parte del desarrollo en la esfera escolar, laboral y profesional. Esta formación está involucrada en los centros de estudios, Universidades para transmitir principios, criterios, valores, conocimiento y disciplina; orientados en la toma de decisiones que pueden influir de manera permanente.

4. CAPÍTULO V:

5.1 CONCLUSIONES

- ❖ Se puede evidenciar el cumplimiento del objetivo general, expuesto al inicio; el desarrollo de la formación ética y axiológica desde la esfera familiar, tomando en cuenta la adquisición y fortaleza en estas categorías ante el desarrollo personal en las distintas esferas, como social, escolar y ejercicio profesional/laboral.
- ❖ La participación de los colaboradores del área administrativa, fue fundamental para proporcionar información y conocer la experiencia, principios y criterios en la aplicación de la axiología y ética, de esta manera se logra alcanzar los objetivos específicos.
- ❖ Culminando la investigación y teniendo como objetivo conocer los criterios para la aplicación de la ética, se puede mencionar que los colaboradores (utilizando entrevista y grupo focal) consideran **que** la sociedad, nivel escolar, ejercicio profesional y experiencia laboral, puede determinar su conducta para la práctica de la ética en su puesto de trabajo.
- ❖ Como parte de la finalidad en conocer los criterios que utiliza el personal administrativo para la práctica de la ética en la organización, es el compromiso

personal que es aprendido en la esfera escolar pero principalmente en el ejercicio profesional, el cual proporciona principios fundamentales que puede ser necesario en situación de enfrentamiento en la organización. Además de tomar en cuenta el bienestar colectivo respetando su posición profesional en la toma de decisiones.

- ❖ La relación de los valores y ética inicia desde casa, pero se fortalecen en el ejercicio laboral; sobre todo en la conducta humana es identificar los valores principales según la necesidad para desarrollarse ante la sociedad, familia y vida laboral.

5.2 RECOMENDACIONES

- ❖ Es importante realizar acciones para fortalecer la presente investigación, para que permita reforzar la aplicación de la ética como seres humanos que realiza procesos de manera transparente y pueda inculcar a los demás puestos, este tipo de procesos en la organización de la ciudad capital.
- ❖ La moral y la ética deben estar integrados desde el personal del nuevo ingreso, debido que debe gestionarse presupuesto para desarrollar e implementar más estrategias para sensibilizar al personal con estas categorías.
- ❖ Como parte de la sensibilización para fortalecer y ampliar de manera general la axiología y ética en la organización, se sugiere utilizar herramientas didácticas como videos, capacitaciones, conocimiento de los conceptos y valores organizacionales, fotografías y trifoliales.

5. CAPÍTULO VI:

PROPUESTA: Formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana de las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años y escolaridad universitaria del área administrativa.

Un propósito claro en esta investigación es la formación axiológica y ética desde la perspectiva laboral ante la práctica de dichas categorías como prevención en los actos inmorales; además de orientar a la toma de decisiones con juicio/justicia al desarrollar las actividades y/o tareas asignadas desde el puesto de trabajo.

“Solo nosotros mismos podemos saborear por completo el gusto de la experiencia moral y detectar todos los sutiles sentimientos asociados al esfuerzo social” (Skutch, 2004). Debido a internalizar y sensibilizar al personal para ser desarrollado en el ámbito organizacional, orientando al giro de la empresa como estrategia empresarial en el campo del mercado.

Los valores son parte de la vida cotidiana, como lo es el ámbito laboral, por dicha razón es importante la práctica de los mismo para poder filtrar los valores significativos como persona en el entorno y relación de actuar y pensar que define al

hombre como ser humano (Caro, 2019), debido a la afinidad de los valores, se deben enfatizar de manera continua para la aplicación cotidiana, utilizando procesos y herramientas eficientes para el aprendizaje.

La necesidad de evaluar estas categorías es para prevenir situaciones que puedan perjudicar el bienestar propio, organizacional y social para mejorar las situaciones en el campo empresarial hasta ejemplares en el país de Guatemala.

5.1. EL ANÁLISIS DE PARTICIPANTES:

El análisis de participantes es la herramienta para elaborar el proyecto, siendo las personas que colaboraron de manera voluntaria en la muestra, la cual, fue de utilidad para el campo de acción e implementación de los instrumentos. Siendo una parte importante y determinante para los resultados.

Dichas personas fueron colaboradores activos de la organización en distintos niveles en jerarquía del organigrama, pero específicamente en el área administrativa con requisitos de edad de 23 a 30 años y con una base de escolaridad universitaria, teniendo relación con el manejo de información confidencial en una empresa de distribución de alimentos, ubicado en zona 12 de la ciudad de Guatemala.

Los colaboradores fueron seleccionados según los requisitos y con conocimiento por medio del consentimiento informado. De esta manera, se utilizaron los instrumentos de grupo focal y entrevistas semiestructuradas para evaluar, comprender, analizar y conocer información desde la perspectiva laboral y/o profesional en la aplicación, desarrollo, dilemas, fortalecimiento de valores y ética,

criterios, además de la práctica de las categorías principales, como lo son, los valores y ética.

De esta manera se evaluó el ambiente del proyecto, conociendo las características de los participantes, permitiendo deducir estrategias de intervención. Se utilizaron recursos según el código de ética, reglamento interno, convenio de confidencialidad y convenio de compromiso en el cumplimiento de ética y valores organizacionales, en el ejercicio profesional laboral.

MATRIZ DE PARTICIPACIÓN					
CATEGORÍA	ACTOR	ROL Y OBJETIVOS	RELACIÓN PREDOMINANTE	JERARQUIZACIÓN DE SU PODER	RECURSOS Y MANDATOS
Sociedad civil de la organización privada con giro de distribución de elementos de la ciudad de Guatemala.	Organización de distribución de alimentos en Guatemala.	Análisis de información, según su experiencia en el desarrollo del ejercicio profesional-laboral.	Tiene una denominación en todo el personal administrativo como medio de prevención para actos inmorales y anti éticos.	Alto nivel en jerarquía en puestos claves, para el comité de ética.	Código de ética interno.
Gestores de Talento Humano en áreas de Relaciones laborales.	Organización X de zona 12.	Experiencia en los dilemas éticos y resultados positivos / negativos.	En contra de aquella persona que realice el uso inadecuado de la información y tomando decisiones que puedan dañar a la organización a nivel interno/externo .	Niveles de estatus a nivel organización según el organigrama interno.	Normas internas.
Jefes de áreas administrativas.	Personal administrativo de edad: de 23 a 30 años.	Información del fortalecimiento de valores, durante su desarrollo.		Nivel 7-8 son niveles medios pero que manejan información confidencial.	Compromiso de ética y valores.

Área de reclutamiento y selección.	Personal que maneja información confidencial según su puesto de trabajo.	Explicación de los elementos y valores principales para tener un criterio de transparencia en la toma de decisiones.		Nivel 6 son niveles medio –alto, tienen personal a cargo a favor.	Principios de conducta para el personal de la oficina internacional del trabajo – 2009.
Personal administrativo.					Convenio de confidencialidad y compromiso interno de valores y Código de ética.

Los participantes fueron seleccionados según los requisitos establecidos, en el cuál se obtuvo información relevante de la axiología y ética según la experiencia en el ejercicio profesional/laboral, identificando en la experiencia de los dilemas éticos, los cuales se han obtenido resultados positivos y negativos, ante este tipo de eventos, se logra fortalecer el criterio de ética en la toma de decisiones y seleccionando al mismo tiempo los valores que son parte de cada colaborador, teniendo una combinación de ética y axiología.

Se seleccionaron a los participantes del área administrativa por la información confidencial, la cual corresponde según las tareas laborales y el mal manejo de la misma puede afectar a la organización en general y en el mercado de competitividad.

De esta manera, también se logró integrar cuales son los documentos que respaldan dicha precaución en la limitación de información, por medio de convenio de confidencialidad, en el cual indica la responsabilidad que tiene cada colaborador con la información que obtiene desde su puesto de trabajo, código de ética interno, el cual no se tiene mucha información, pero puede orientar en la toma de decisiones que puede tener ante algún dilema, normas internas que orientan el comportamiento dentro de la organización, reglamento interno al tener un comportamiento transparente.

Además, los participantes mostraron criterios, experiencias y juicios transparentes durante todo el proceso de entrevista, lo cual nos indica información real y verdadera para esta investigación.

6.2 ANÁLISIS DEL PROBLEMA:

Con base a información recopilada por expertos, se determinó el problema central como El conocimiento insuficiente del código de ética interno y valores en la organización, por lo que se procedió a definir causas principales como los medios insuficientes para dar a conocer el código de ética, práctica, bajo conocimiento en la conducta ética, además de fortalecer los procesos desde la contratación, los cuales causan problemas, los cuales son expresados en el árbol de problemas.

ANÁLISIS DE PROBLEMAS:

Insuficiente relación de impacto de valores en las tareas laborales

Deficiencia en la comunicación de valores a nivel general

Conocimiento insuficiente del código de ética y valores en los medios corporativos.

Medios insuficientes para dar a conocer el código de ética al personal

Escasez de capacitaciones del uso adecuado del código de ética

Mal uso de información confidencial y conductas contra inadecuada en contra de la organización

Bajo conocimiento en la conducta ética ante problemas o dilemas

Ausencia de los valores internos en los diferentes niveles de jerarquía.

Aumento de dilemas éticos y axiológicos.

Insuficiencia de práctica de valores en puestos de liderazgo

Dificultad del reconocimiento de valores, ética y el contexto

Riesgo alto del mal manejo de bienes organizacional.

Índice de rotación por incumplimiento en normas internas establecidas

Procesos de Reclutamiento y selección con déficit en normas de ética y valores para nuevo personal

Conocimiento insuficiente del código de ética interno y valores en la organización

Fuente: Elaboración propia con datos consultados a expertos.

6.3 ANÁLISIS CONTEXTUAL Y DIAGNÓSTICO:

Actualmente no se tiene un listado oficial de valores para identificar cuales se deben utilizar según el contexto y esferas en las cuales el ser humano se desarrolla de manera cotidiana.

Así mismo, se puede mencionar la ética “es el fundamento cuyos valores esenciales deben organizar la vida social, y son tales como la libertad y la dignidad humana, así como basa en conceptos morales como el bien común, lo bueno y lo malo” (Ruíz & Vanga, A., 2008). Son categorías relacionadas de manera paralela, debido a su relación, pero son totalmente diferentes. Aun así, cada persona tiene un concepto diferente, que se práctica en cada esfera de la vida.

El reflejo de acontecimientos en el ámbito laboral, hacen ruido a nivel interno de la organización y según la gravedad pueden llegar afectar a la sociedad. En el interior de la organización puede reflejarse en el índice de rotación por actos contra normativas, políticas, abuso, injusticia, etc. Como se mencionó en el marco conceptual, la ética y valores son importantes para la vida profesional, laboral y personal.

Además, los valores son protagonistas del mundo para el orden social en el ámbito organizacional para el sentido de vida (Villalobos, 2015) debido a la necesidad de fortalecimiento y desarrollo de estas categorías en el ámbito organizacional.

La razón por la cual fue elegida esta organización es por la disposición de las autoridades para fortalecer acciones para el desarrollo y promoción de valores: tomando en consideración elementos de problema que causan distintas acciones en

los colaboradores desde su puesto de trabajo y están relacionados con las tareas cotidiana desde la toma de decisiones hasta la información que se muestra para diferentes operaciones y procesos internos como externos, pero que involucran a la organización como un elemento principal.

6.4 ANÁLISIS DE OBJETIVOS:

Al tener información más certera y luego de identificar los problemas, además de causas, se puede determinar objetivos como acciones alcanzables y realizables como el campo esencial de esta investigación.

Utilizando ideas principales, estrategias, procesos y alternativas para lograr dichos objetivos, los cuales están ligados con los problemas expuestos en los puntos anteriores, convirtiendo el problema en el objetivo esencial en el Conocimiento, utilidad y aplicación del código de ética y valores en la organización.

De esta manera, se propone un proyecto con acciones reales e implementadas en tiempo real, como estrategia para el alcance de objetivos expresados en el siguiente Árbol de objetivos para tener un mayor alcance visual.

ANALISIS DE OBJETIVOS

Conexión en concepto y aplicación de valores en las tareas laborales.

Medios de comunicación efectiva de valores a nivel general.

Herramientas de interacción del código de ética y valores

Toma de decisiones de conflictos de principios éticos con rol de liderazgo

Fortalecimiento de los valores internos en los diferentes niveles de jerarquía.

Reconocimiento de dilemas éticos y axiológicos.

Práctica de valores en puestos de liderazgo

Comunicación del código de ética al personal

Fortalecer y capacitar el uso adecuado del código de ética.

Rol estratégico de responsabilidad ante dilemas o situaciones inmorales.

Alto conocimiento en la conducta ética sobre problemas o dilemas

Reconocimiento de valores, ética y el contexto corporativo.

Prevención en el manejo de bienes organizacional.

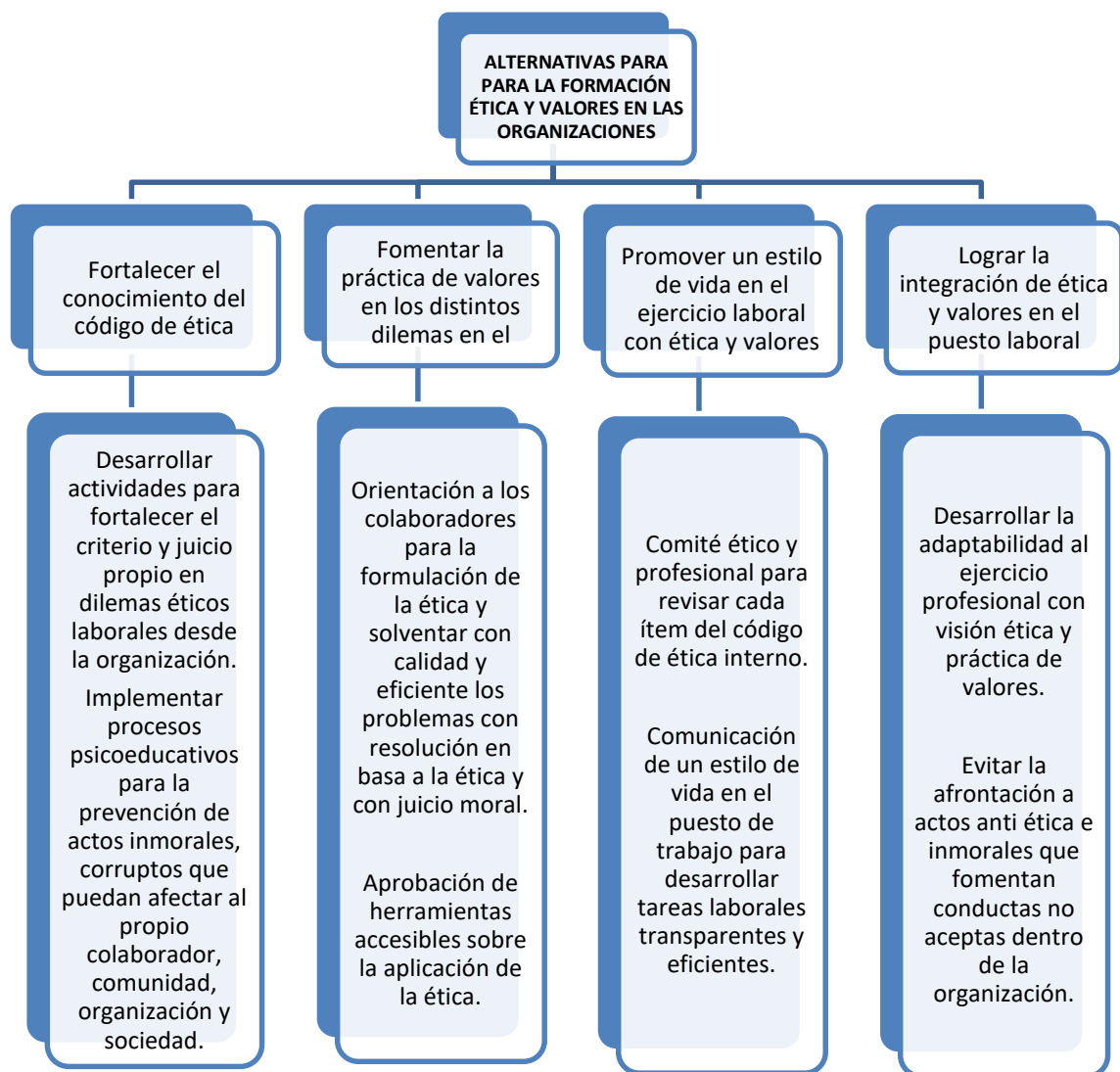
Bajo índice de rotación por incumplimiento en normas internas.

Procesos de Reclutamiento y selección con eficiencia en normas de ética y valores para nuevo personal

Conocimiento, utilidad y aplicación del código de ética y valores en la organización

6.5 ANÁLISIS DE OPCIONES:

Relacionando al análisis por medio del árbol de problemas, se identifican alternativas como punto de partida para desarrollar un proceso de fortalecimiento y desarrollo de la ética y los valores en la organización en los colaboradores del área administrativa que tengan acceso o conocimiento de información confidencial, tomando en cuenta las particularidades de las tareas laborales, formación profesional y personal para erradicar los dilemas éticos para realizar procesos de justicia, transparencia, moral, profesionales e idóneos. Se identifican las siguientes alternativas.



Fuentes: Elaboración propia para los fines de esta investigación.

Es necesario establecer la viabilidad de las alternativas, antes mencionadas, considerando las opciones para promover la formación axiológica y ética a nivel administrativo en las organizaciones:

Análisis de Opciones			
Alternativas	Opción 1 Panorama ideal	Opción 2 Panorama medio	Opción 3 Panorama limitado

Involucramiento institucional	La organización acepta el proyecto, y autoriza los procesos a las áreas involucradas, proporcionando las herramientas, recurso humano y financiero para la realización del mismo.	La organización acepta el proyecto, y autoriza los procesos a las áreas involucradas, proporcionando las herramientas, recurso humano y financiero para la realización del mismo.	La organización acepta el proyecto, pero la ejecución es un tiempo futuro.
	Colabora con la comunicación organizacional para promover el proyecto y ser desarrollado en otras organizaciones del mercado.	Colabora con la comunicación organizacional para promover el	
	Proporciona un recurso humano encargado para el desarrollo del proyecto por medio de actividades lúdicas de enseñanza aprendizaje.	Proporciona un recurso humano encargado para el desarrollo del proyecto por medio de actividades lúdicas de enseñanza aprendizaje.	Proporciona a un asistente de RRHH para apoyo en el desarrollo y supervisión por medio de una jefatura.
	Designación de oficina como		

Recursos materiales	espacio físico durante el desarrollo del proyecto y otras áreas que se involucren en el mismo. Mobiliario y equipo, material de apoyo como hojas varias, tinta, impresiones, regla, lápiz, material audiovisual e insumos. Equipo de comunicación como proyector, cañonera, cámara, grabador, baterías, impresión profesional y televisor.	Designación de oficina como espacio físico. Mobiliario y equipo con materiales únicamente digitales. Equipo de comunicación como proyector, cañonera, cámara, grabador, baterías, impresión profesional y televisor.	Desarrollo del proyecto por medio de Home Office. Mobiliario y equipo con software de comunicación.
	Maestrando (Profesional del proyecto).	Maestrando (Profesional del proyecto).	Maestrando (Profesional del proyecto).

Recursos humanos	Contratación de profesional con especialidad en ética y valores organizacionales. Colaboradores del área administrativa. Comité de ética.	Contratación de profesional con especialidad en ética y valores organizacionales. Colaboradores del área administrativa. Comité de ética.	Profesional con experiencia en ética y valores organizacionales. Colaboradores del área administrativa con puestos claves. Presidente, vicepresidente, secretario y vocal.
Tiempo estimado para el logro de objetivos	1 año con revisión cada 2 años.	1 año.	2 años.
Riesgos	Rechazo en la implementación del proyecto en la organización. Resistencia de los colaboradores del área administrativa. Complicaciones en formas de trabajo que puedan ser	Aceptación del proyecto, pero no en la ejecución del mismo. Carecer de recursos económicos. Falta de espacio en tiempo durante la	Poca participación de los involucrados. Dificultad en la logística de talleres, actividades, conferencias, etc.

	limitantes para el desarrollo de las actividades.	jornada de los colaboradores.	
Probabilidades para el logro de objetivos	Alta Al tener todos los insumos, presupuesto, interés y autorizaciones de la organización para llevar a cabo el proyecto. Altas al tener la participación de los colaboradores. Altas en la renovación y rediseñar el código de ética y procesos que impacten al colaborador en la cultura.	Alta Autorizaciones con limitaciones en insumos e interacción con los colaboradores. Altas al tener la interacción con las áreas claves en la operación de la organización. Altas en la implementación de procesos para la práctica y compromiso de los valores organizacionales.	Media
Vinculación con los beneficios	Miembros de la organización,	Miembros de la organización,	Miembros de la organización,

	clientes internos y externos. Se beneficia la organización ante la sensibilización, sentido de pertenencia y resultados ante acciones transparentes.	clientes internos y externos.	clientes internos y externos. Clientes, colaboradores, gerentes, secretarias, asistentes, supervisores y área operativa.
--	--	--------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia para los fines de esta investigación.

En el análisis expuesto con anterioridad, reconoce la Opción 1, como la propuesta ideal, factible, viable, adecuada y efectiva para integrar las necesidades de los colaboradores y recurso humano involucrado. Así mismo, se exponen opciones según las necesidades para llevar a cabo el proyecto en las distintas opciones expuestas para las acciones que contribuyen en los problemas y orientan al alcance de objetivos.

6.6. MARCO CONCEPTUAL:

Diversos temas y procesos son tendencia en la organización, los cuales están atados a Recursos Humanos como los encargados de fomentar acciones en la cultura y ser resolutivos en los problemas que se presentan, los cuales están ligados a los colaboradores.

Debido a estas tendencias, los valores también son implementados con una nueva visión, debido que desde hace mucho tiempo se desarrollan como parte de la estrategia organizacional, pero que no son relativamente importantes para diversas actividades. “La fuerza unificadora de cualquier organización, reside en la existencia de valores armónicos entre sus integrantes” (Jaques, 2004). Por ello, la importancia que los valores sean interiorizados y sean un reflejo en las acciones de cada colaborador.

Los valores se convierten en un pilar en las estrategias de la organización, no importando el giro, la crisis de estos, significan un clima laboral de permisividad moral, debido a la costumbre de pensar, hacer y vivir con la conducta de preferencia.

La crisis de los valores está unida a los actos corruptos, inmorales e ilegales en el ejercicio de profesionales, al realizar acciones desde la propia perspectiva como la mejor opción pero que conlleva un proceso de actividades que son expresadas como prohibidas en la organización o sociedad. Estos tipos de eventos puede enfrentarse a castigos, consecuencias y penalizaciones ante la ley; procesos que afectan de manera

personal, laboral, además de profesional desde el propio colaborador como el record o publicidad del nombre de la empresa en el contexto de la sociedad, tomando en cuenta también como una desventaja ante la competitividad en el mercado.

Dichas actividades pueden suceder en cualquier persona “Es muy frecuente oír que el juicio depende de las circunstancias y desde qué ángulo se vean las cosas” (Yarce, 2005). Estas son perspectivas para justificar los actos inmorales, los cuales ignoran los valores aprendidos desde casa y su desarrollo en la formación escolar/profesional. De esta manera, también se relaciona la ética, las cuales puede tener la perspectiva que es cambiante ante la diferencia de cultura, personalidad y formación. Muchas veces, se puede creer este tipo de perspectivas, pero es por tener principios éticos, morales y valores muy impregnados para la toma de decisiones.

Al momento de enfrentarse con alguna persona que se encuentre en desacuerdo, puede ocasionar dilemas éticos pero que al conversar en reglas convencionales pueden desarrollar una variedad de toma de decisiones; las cuáles pueden ser convenientes y con juicio para las acciones como resultados convenientes sin infringir ningún acuerdo de ética.

Además, la práctica de los valores inicia desde la organización “un comportamiento organizacional basado en valores ya no es una interesante filosofía: hoy es un imperativo para la supervivencia.” (Blanchard, 1997). Al tener una visión, misión y valores, la organización puede tener una base sólida para evaluar las prácticas administrativas.

De esta manera, puede ser la importancia de sensibilizar, analizar y fortalecer las bases sólidas de manera general en la organización; para poder cerrar brechas

para evitar el rechazo del convenio de la ética y valores. También puede generar la búsqueda del sentido de vida y propósito personal para mejorar su calidad de vida en el rigor de actuar, tomar decisiones o interactuar de mejor manera con todo el personal involucrado al desarrollar sus tareas laborales. (Rodríguez, 2020). Al fortalecer y promover el cierre de brechas, también se desarrolla la esfera personal y laboral para obtener mejores resultados.

Los valores pueden tener función de la siguiente manera según criterios (Valbuana, Morillo, R., & Salas, D., 2012)

- Bienestar para tomar decisiones.
- Comportamiento personal
- Aceptación social
- Autosatisfacción
- Desenvolvimiento laboral
- Práctica del bien
- Guía en el comportamiento adecuado
- Orientación de acciones
- Evaluar y juzgar situaciones
- Racionalizar conductas
- Expresión de emociones y sentimientos

También se puede mencionar funciones de los individuos (Robbins, 2002) en funciones de conducta al relacionar de forma directa las conductas con los fines de existencia para ser ajustados por el mismo ser humano, este proceso puede presentarse de manera clara en las actividades laborales al definir la toma de decisiones por el bienestar propio. También existen las funciones autodefensivas para resguardar las necesidades individuales y pueden ir en contra de estereotipos sociales,

pero son racionalizados de manera cognitiva de manera personal. Así mismo, las funciones de autorrealización como puede ser la sabiduría, competencia e independiente para el desarrollo personal.

Así mismo, el sistema de valores está sometido a situaciones conflictivas a nivel cognitivo, moral y ético. Estas situaciones pueden tener intervención al alinear la misión, visión y valores organizacionales, debido que cada ser humano tiene una base de valores, pero según la práctica e importancia son priorizados e incluso son descartados de su aplicación.

Al implementar acciones morales, permite la participación personal de cada colaborador para la práctica de valores y razonamiento teórico-práctico para obtener la reflexión desde procesos cognitivos para lograr internalizar dichos procesos, también para ser expresados por medio de conductas en el desarrollo de tareas.

Los valores pueden ser teóricos para la búsqueda de la verdad y un enfoque crítico y racional; económicos al ser prácticos, estéticos en la armonía, sociales en la interacción con el ser humano, políticos en la influencia del poder, religiosos en la comprensión de la experiencia y comprensión (Robbins, 2002). Se puede mencionar la construcción del pensamiento, la cual tiene impacto en la organización para ser impactando desde la cultura en las creencias, rituales, celebraciones y estereotipos dentro de la organización.

Al no tener los valores expresados en los colaboradores de la organización afecta el comportamiento, actitudes y puede incidir en situaciones de dilemas, problemas o situaciones que sean necesaria la práctica de los valores y ética profesional. Se puede mencionar que el colaborador internaliza el proceso de valores

y ética de manera selectiva según la importancia de un sistema o escala, puede aceptar nuevos ideales que pueden ser desarrollados al desenvolver su talento en las tareas laborales (García & Dolan, S., 1997).

Por consiguiente, la ética también está muy relacionada con los valores debido a la orientación de conductas de bien o mal, correcto e incorrecto y justo e injusto; debido a la relación del interés propio por supervivencia o la aceptación en la sociedad, enfrentando estereotipos que atraen valores y juicios con objetivos específicos por deseo o voluntad de manera individual o en un grupo de personas. Al tener estas situaciones se pueden determinar cómo dilemas al tener la obligación en la toma de decisiones según su sistema de valores y ética; los cuales influyen en el comportamiento y actitudes (Rocha, 1999).

Por tanto, la ética puede ser regida desde la creación del código de ética, debido a ser una guía de orientación por medio de normas, reglamentos y valores para el ejercicio laboral, además de regular el comportamiento, actitudes ligados a la moral para definir acciones buenas o malas en la sociedad o bien, un aspecto legal (Morales, 2021), este tipo de documentos puede ser estructurado de distinta manera en las organizaciones.

También, la ética es practicada “es el modo como se desarrollan los integrantes de empresas de acuerdo a las normas y patrones reconocidos y aceptados dentro del área organizacional y el ambiente socio-económico en el que se desenvuelven” (Ruiz & Vanga, A., 2008). Por ello, las acciones con práctica axiológica y ética pueden repercutir en distintos grupos, por ello, las decisiones son condicionadas por la ética para realizar un análisis de posibilidad y alternativas, evaluando el bienestar propio o colectivo.

Así mismo, las organizaciones deberían comunicar el código de ética y la axiología para transferir acciones de un colaborador a otro, principalmente en áreas vulnerables que tiene acceso a información confidencial, control de insumos, capital, finanzas, entre otras. Pero no todas pueden priorizar estos temas, esto puede llevar a evaluar el rol de estas categorías en la actualidad.

Todo dependerá del contexto en el cual, los colaboradores se pueden desarrollar en sus tareas laborales “probablemente si yo soy parte de un medio donde robar es lo común, aunque es malo, mi percepción es que es bueno, puesto que el medio lo valida, aunque en un contexto general, esta práctica no sea ética” (Torres, 2016). De esta manera, se enfrentan a desafíos que involucran la ética ya axiología para tomar las decisiones sobre el propio beneficio e incumplir los valores aprendidos durante su desarrollo.

Por esta razón, la aplicación y práctica de la ética y axiológica se convierte en un reto al monitorear el cumplimiento de los lineamientos éticos establecidos por el código y regidos a los valores organizacionales para ser reflejados en las conductas y ser sancionados al incumplir dichos requerimientos. Al mapear de manera constante, la validez ética y axiológica se puede convertir en base sólida en los colaboradores para un comportamiento cotidiano.

Por consiguiente, la empresa debe mantener altos estándares para el cumplimiento de objetivos ante los colaboradores, en el ejercicio profesional, conducta organizacional y respetando los ejes de comportamiento que pueden establecer las autoridades de la organización. Debido que realizar conductas y hechos de incumplimiento ético y axiológico, puede involucrar a una variedad de personas; debido

a ser la persona que lo realiza como las personas que tiene conocimiento del mismo, al ser partícipes de las acciones.

También, los colaboradores pueden ser orientados por un comité de ética que pueda ser conformado por personas con un alto desempeño y sin incumplimiento de fraude, por lo tanto, con un amplio conocimiento en la axiología y ética para poder orientar con respaldo ante las circunstancias que puedan desarrollar en el cumplimiento de tareas laborales, así como, la consecuencia al incumplir los reglamentos. Para tomar acción en estos procesos, también es necesario dar a conocer a los colaboradores por medio de comunicación que se encuentren al alcance de cada uno de los miembros de la organización.

6.7 MATRIZ DEL PROYECTO:

Resumen Narrativo de Objetivos	Indicadores Verificables Objetivamente (IVO)	Medios de Verificación	Supuestos
Fin: Desarrollar y fortalecer la práctica axiológica y ética en la organización.			
Propósito: Fortalecer los conocimientos del personal administrativo para enfrentar dilemas de conductas que puedan incumplir el	Implementar el proyecto de desarrollo de práctica de axiológica y ética. Desarrollo de conocimientos de ética y axiología en	Propuesta del proyecto implementado a nivel administrativo en la organización	Falta de reconocimiento por los colaboradores.

código de ética y valores.	personal administrativo.		
Componentes: Formación de profesionales en el área administrativa para ejecutar tareas laborales con la aplicación de valores y ética como prevención de dilemas y acciones de inmoralidad.	Profesionales con experiencia para el fortalecimiento de ética y valores, que puedan responder a las necesidades y desarrollar estrategias de prevención en actos, situaciones o problemáticas de dilemas.	Programas y talleres de la práctica de valores en el desarrollo laboral.	Poco interés por la organización para abordar temas axiológicos. Dificultad para identificar la relación de tareas laborales y aplicación de valores.
Actividades	Recursos (detallados en presupuesto) Mandatos	Condiciones previas	
1. Se desarrolla proyecto de intervención para fortalecer la ética y valores en la organización.			
1.1 Presentación inicial del proyecto.	Código de Ética Profesional del Colegio de Contadores Públicos y Auditores de Guatemala.	Registro y reportes de información. Autorización y aprobación de proyecto.	
1.2 Presentar proyecto a autoridades	(Coyoy, 2008)	Involucramiento, interés y disponibilidad de autoridades organizacionales.	

de la organización en área de recursos humanos.		Coordinación del área de Talento Humano según corresponda.
1.3 Análisis financiero del proyecto, evaluando elementos existentes.	Código de ética profesional del Colegio de Economistas, Contadores Públicos y Auditores y Administradores de Empresas. (Código de ética profesional del Colegio de Economistas, Contadores Públicos y Auditores y Administradores de Empresas, 2020)	Desarrollo de manual de procesos establecidos. Resultados de necesidades para el estudio de las categorías del proyecto.
1.4 Creación de descriptor y perfil de puesto como profesional. (Carrasco, 2009)	Código de ética (Way, 2021)	Sistemas y herramientas eficientes internas y externas de la organización. Aprobación de candidato idóneo como profesional para desarrollar el proyecto.
1.5 Contratar profesional de axiología y ética organizacional.	Código de ética interno de la organización.	
1.6 Lanzar convocatoria para recopilación de datos.	(H., 2018)	

	Constitución Política de la República.	
1.7 Recepción de currícula de postulantes.	Normas éticas del Organismo Ejecutivo en Artículo 1 (Berger, 2004)	
1.8 Lanzar convocatoria para recopilación de datos.	Código de Trabajo en artículo 63 (Arévalo, 1947)	
1.9 Recepción de currícula de postulantes.	Personal del área de Talento humano. Implementos y material de trabajo.	
1.10 Análisis de currícula para elección de candidato idóneo.	Equipo de computación	
1.11 Contratación de profesional.		
1.12 Presentación del colaborador a equipo de trabajo.		

1.13 Convocatoria para contratación de analista para la gestión del desarrollo del proyecto.		
1.14 Realizar convocatoria de analista a postularse. Recepción de currícula.		
1.15 Evaluar postulantes al puesto de analista del proyecto.		
1.16 Realizar entrevista a postulantes.		
1.17 Realizar contratación de candidato idóneo		

para el puesto de analista.		
2. Los profesionales son contratados y se realiza un análisis de documentación para la elección del comité de ética en la organización, con miembros electos por autoridades.		
2.1 Realizar distribución de tareas laborales para la gestión del proyecto.		Check list de tareas a desarrollar en el proyecto. Motivos de necesidad de implementación de categorías de ética y axiología.
2.2 Aplicación y evaluación de conocimientos previos a implementar el proyecto.		Registro de incidentes de conducta, desarrollo, desempeño y trayectoria de los colaboradores postulantes a miembros del comité de ética.
2.3 Análisis de implementación con estrategias para cierre de brechas.		Medios de comunicación interna corporativo con alcance a población general.
2.4 Creación de acciones de vinculación con		Lugares estratégicos y puntos de información para comunicación a colaboradores.

colaboradores del área administrativa.		Software de aplicaciones y redes sociales para el alcance de comunicación asertiva.
2.5 Revisión de antecedentes y trayectoria laboral de colaboradores clave para ser miembros del comité de ética organizacional. (Siurana, 2007)		
2.6 Discusión con autoridades organizacionales para la elección de miembros del comité de ética. (Gómez, 2016)		
2.7 Comunicación a los colaboradores seleccionados por medio de invitación a reunión de comité.		
2.8 Elaboración de convocatoria para mandos superiores		

sobre la asamblea de formulación oficial de Comité de ética.		
2.9 Elaboración de agenda con contenidos a desarrollar en asamblea.		
2.10 Reservación de espacio físico, coffee break y logística de evento.		
3. Construir herramientas de desarrollo, plan y calendarización para el proceso de desarrollo del proyecto en conjunto con el comité de ética, profesionales y talento humano.		
3.1 Análisis de riesgo.		Disponibilidad de agenda para cronograma de actividades. Espacios físicos y digitales para implementación de proyecto.
3.2 Plan de trabajo para la ejecución de proyecto.		

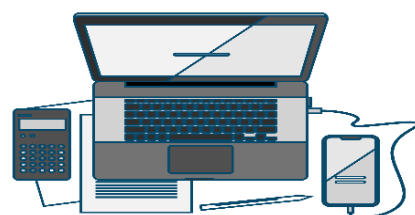
3.3 Cronograma de actividades de acción.		Stock de materiales e insumos para la preparación y desarrollo.
3.4 Definir medios de comunicación para lanzamiento de nuestras estructuras.		
3.5 Desarrollo de estrategias de comunicación para preparación de proyecto.		
3.6 Plan de sensibilización y sentido de pertenencia para lanzamiento de valores y ética. (Izquierdo, 2000)		
3.7 Desarrollo de material para publicar el conocimiento sobre		

el código de ética y su aplicación.		
3.8 Lanzamiento de cápsulas informativas por medios de comunicación interna organizacional. (Andrade, 2016)		
3.9 Realizar publicaciones sobre el conocimiento de valores, ética y documentos que impliquen dichas categorías.		
3.10 Elaboración de talleres, conferencias y material lúdico para el personal interno.		
4. Se realiza reconocimientos oficiales para los miembros involucrados, desarrollo de evaluación a c/plazo.		

4.1 Entrega de reconocimientos a personal evaluado que mantienen un desarrollo constante en el cumplimiento de principios éticos y axiológicos.		Indicadores de evaluación de desempeño. Antecedentes de premios y reconocimientos de cumplimiento de objetivos/metás. Compromiso para tiempo futuro.
4.2 Evaluaciones y planes de sucesión anuales para la práctica axiológica y ética en el desarrollo de tareas laborales. (Sánchez, 2014)		
4.3 Lograr el mayor el cumplimiento de actividades.		

Fuente: Elaboración propia para los fines de esta investigación.

6.8 PRESUPUESTO



PRESUPUESTO

Detalle	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	Costo Total Mes
Recursos humanos: Asesor	Q 5,000.00	Q 5,000.00	Q 5,000.00	Q 5,000.00	Q 5,000.00	Q 5,000.00	Q 30,000.00
Desarrollo de sitio WEB	Q 950.00						Q 950.00
Soporte técnico y mantenimiento	Q 350.00	Q 350.00	Q 350.00	Q 350.00	Q 350.00	Q 350.00	Q 2,100.00
Material de apoyo(Hojas, lapiceros, cuadernos, agendas, tinta, etc.)	Q 500.00		Q 500.00		Q 500.00		Q 1,500.00
Fuentes de comunicación(Facebook, Youtube, Twitter)	Q 150.00	Q 150.00	Q 150.00	Q 150.00	Q 150.00	Q 150.00	Q 900.00
Publicidad (Infografías, volantes, pancartas, vallas)	Q 2,000.00		Q 2,000.00			Q 2,000.00	Q 6,000.00
Mobiliario y Equipo(Computadoras, teléfono, impresoras, etc.)	Q 8,500.00						Q 8,500.00
Otros Gastos (Energía E, Internet)	Q 250.00	Q 250.00	Q 250.00	Q 250.00	Q 250.00	Q 250.00	Q 1,500.00

Alimentos (coffe breack/Comité)	Q 500.00	Q 500.00	Q 500.00	Q 500.00	Q 500.00	Q 500.00	Q 3,000.00
Reconocimientos						Q 250.00	Q 250.00
Total x Mes	Q 18,200.00	Q 6,250.00	Q 8,750.00	Q 6,250.00	Q 6,750.00	Q 8,500.00	Q 54,700.00

El presupuesto puede variar según requerimientos obtenidos en la organización

Fuente: Elaboración propia para fines de esta investigación

6.9 CRONOGRAMA

Actividades	Enero					Febrero				Marzo					Abril				
	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5
Inicio del proyecto																			
Presentación inicial del proyecto.																			
Presentar proyecto a autoridades de la organización en área de recursos humanos.																			
Presentación del proyecto																			
Análisis financiero del proyecto, evaluando elementos existentes.																			
Creación de perfil de puesto																			

Creación de descriptor y perfil de puesto como profesional.																			
Enviar convocatoria para recopilación de datos																			
Lanzar convocatoria para recopilación de datos.																			
Recepción de currícula																			
Recepción de currícula de postulantes.																			
Contratación de personal																			
Contratar profesional de axiología y ética organizacional.																			

Presentación del colaborador a equipo de trabajo.																					
Distribución de tareas en equipo de proyectos																					
Creación de acciones para sensibilizar																					
Revisión de antecedentes en expediente																					
Actividades	Mayo				Junio						Julio						Agosto				
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5		
Elaboración de agenda																					
Convocatoria de asamblea del comité interno																					
Convocatoria para contratación de analista para la																					

gestión del desarrollo del proyecto.																			
Realizar convocatoria de analista a postularse.																			
Evaluar postulantes al puesto de analista del proyecto.																			
Realizar entrevista a postulantes.																			
Realizar contratación de candidato idóneo para el puesto de analista.																			
Análisis de riesgo																			
Realizar distribución de tareas laborales																			

para la gestión del proyecto.																			
Plan de trabajo																			
Aplicación y evaluación de conocimientos previos a implementar el proyecto.																			
Definir medios de comunicación																			
Lanzamiento de cápsulas informativas																			
Elaboración de talleres																			
Entrega de reconocimientos																			
Evaluación de planes de sucesión																			

[illegible][illegible][illegible][illegible]

para la elección de miembros del comité de ética. (Gómez, 2016)																			
Comunicación a los colaboradores seleccionados por medio de invitación a reunión de comité.																			
Elaboración de convocatoria para mandos superiores sobre la asamblea de formulación oficial de Comité de ética.																			
Elaboración de agenda con contenidos a desarrollar en asamblea.																			

Evaluaciones y planes de sucesión anuales para la práctica axiológica y ética en el desarrollo de tareas laborales. (Sánchez, 2014)																		
Lograr el mayor el cumplimiento de actividades.																		

Fuente: Elaboración propia para los fines de esta investigación.

6.10 EVALUACIÓN DEL PROYECTO

EVALUACIÓN DE PROYECTO		
1	Evaluación Mes Enero	El encargado debe controlar cada parte del proyecto, realizando análisis, estudio, planeación y preparación para la exposición del tema. Será evaluado por la capacidad de explicación y presentación de contenido. Indicador de cumplimiento.
2	Evaluación Mes Febrero	Análisis de tareas, acorde al estudio de descriptor/perfil del puesto, utilizando bolsas de empleo y medios de comunicación para el anuncio, entrevistas, filtro de currícula. El tiempo de contratación será clave para algunos indicadores de medición.
3	Evaluación Mes Marzo	Elaboración de contrato y documentos de involucramiento para el nuevo profesional, presentación en áreas internas.
4	Evaluación Mes Abril	Tiempos de filtro de contratación de personal, evaluación de colaboradores postulantes a miembros de comité de ética interno, indicador clave para elección del mismo.
5	Evaluación Mes Mayo	Verificación y evaluación de contratación de currícula para equipo de proyectos, acciones para sensibilizar a los colaboradores y revisión de expedientes para postulantes.
6	Evaluación Mes Junio	Cumplimiento de tareas según agenda propuesta y acción de asamblea
7	Evaluación Mes Julio	Evaluación del plan de trabajo acorde en tiempos establecidos, alcance de cobertura de información a nivel general, desarrollo de talleres.
8	Evaluación Mes Agosto	Seguimiento de desarrollo de talleres, logística de entrega de reconocimientos. Cumplimiento de planes de sucesión.

Fuente: Elaboración propia para fines de esta investigación.

5.3.6. Referencias

- Andrade, D. (Junio de 2016). *Escuela de Administración de Negocios*(80), 68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20645903005.pdf>
- Arana, N. (2006). Los valores en la formación profesional. 323. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/396/39600416.pdf>
- Arévalo, J. (1947). *Código de Trabajo*. Guatemala. Obtenido de http://bvs.gt/ebblueinfo/ML/ML_008.pdf
- Belkis, C. (2007). La Axiología como eje transversal, en la gestión del talento humanos. *Revista Educación de Valores*, 9. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-1.pdf>
- Berger, O. (2004). *Acuerdo Gubernativo Número 197-2004*. Guatemala. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/22973.pdf>
- Blanchard, K. (1997). *Administración por valores*. Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Caro, E. (Junio de 2019). Desarrollo de valores organizacionales para la innovación social. Una mirada desde el emprendimiento en el contexto cubano actual. *Redalyc*, 1(1), 2.
- Carpio A, E. E. (2018). Ética y formación personalizada: Una experiencia con profesorado universitario cubano que capacita personal directivo. *Revista Electrónica Educare*, 1-25.
- Carrasco, J. (Enero de 2009). Análisis y Descriptor de puestos de trabajo en la Administración local. *CEMCI*(2), 33. Obtenido de <https://revista.cemci.org/numero-2/documentos/doc2.pdf>
- (2020). *Código de ética profesional del Colegio de Economistas, Contadores Públicos y Auditores y Administradores de Empresas*. Guatemala: Diario de Centro América. Obtenido de <https://ccee.org.gt/wp-content/uploads/2020/11/PUBLICACI%C3%93N-CODIGO-ETICA2020-1.pdf>
- Correa, N. (2019). Análisis de la ética organizacional participativa frente a la declaración de comportamientos éticos en las empresas. *Redalyc*, 1-3¹.
- Correa, N. (2019). Análisis de la ética organizacional participativa frente a la declaración de comportamientos éticos en las empresas. *Redalyc*, 1-29.
- Coyoy, R. (2008). *Colegio de Contadores Públicos y Auditores de Guatemala*. Guatemala: Diario de Guatemala. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic3_gtm_etica.pdf
- Cuevas Moreno, R. (2017). Responsabilidad Social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial. *Redalyc*, 1-25.
- García, S., & Dolan, S. (1997). *Dirección por valores*. España: Mc Graw Hill de Manager.

- Gómez, J. (15 de Febrero de 2016). *Crem, International Business School*. Obtenido de <https://www.cerem.es/blog/el-rol-del-comite-de-etica-en-las-organizaciones>
- H., R. (2018). *Código de ética de la Organización X*. Guatemala.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. En R. Hernandez, & C. Mendoza, *Metodología de la investigación* (pág. 548). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Ibarra, G. (Agosto de 2007). Ética y valores profesionales. *Reencuentro*(49), 1-9. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34004907>
- INE. (Anual de 2018). *Instituto Nacional de Estadística de Guatemala*. Obtenido de <https://www.ine.gob.gt/ine/estadisticas/bases-de-datos/educacion/>
- Izquierdo, I. (2000). Ética y quehacer científico. De la estrategia identitaria a la estrategia política. *Scielo*, 22(88). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982000000200003
- Jaques, E. (2004). *La organización requerida*. Argentina: Granica.
- Morales, A. (27 de Mayo de 2021). *Toda materia*. Obtenido de <https://www.todamateria.com/codigo-de-etica/>
- Postgrado, D. d. (2021). Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad San Carlos de Guatemala.
- Reynoso Navarro, Z. (2019). La importancia de la formación axiológica para el desarrollo sociocultural en latinoamérica. *Conrado*.
- Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. México: Pretince Hall.
- Rocha, D. (1999). *El problema ético en la sociedad pluralista*. Argentina: Mimeografiado.
- Rodriguez, M. (Julio de 2019). Importancia del componente axiológico en la gerencia avanzada desde una perspectiva reflexiva. *Conrado*, 3. Recuperado el Octubre de 2020, de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Rodríguez, V. (2020). *Propósito y valores*. Barcelona, Barcelona: I.S.L.
- Ruíz, C., & Vanga, A. (Septiembre de 2008). Ética Empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología. *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43), 419. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29004306.pdf>
- Ruiz, C., & Vanga, A. (Septiembre de 2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones en Alta Teconología. *Scielo*, 13(43). Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842008000300006
- Sacari, J. (2019). *Los valores Organizacionales y su influencia en la productividad laboral*. Perú.

- Sánchez, M. (2014). Seguimiento y evaluación de planes y proyectos educativos: un reto y una oportunidad. *Omnia*, 14(3), 38.
- Sandra Y, R. R. (2019). La ética gerencial en las organizaciones farmacéuticas venezolanas. Una aproximación teórica axiológica. *Revista Científica*(24), P.55. Obtenido de <https://orcid.org/0000-0003-2735-3773>
- Saranbia, L. (Junio de 2019 |). La ética gerencial en las organizaciones farmacéuticas venezolanas. *Teorías, enfoques y aplicaciones en las ciencias sociales*.(24), 53-71. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/2207/1243>
- Siurana, J. (12 de Julio de 2007). Comités de ética en la empresa Sanitaria. *Veritas*, 2(17), 264. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ComitesDeEticaEnLaEmpresaSaniataria-2471549.pdf
- Skutch, A. (2004). *Fundamentos Morales* (I ed.). Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Stassi, H., & Hoffman, G. (s.f.). La formación ética y desarrollo del capital humano. *Redalyc*, 1-10.
- Torres, J. (2016). Ética en las empresas. *Deloitte*, 01. Obtenido de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Tips-Anonimos/Etica_en_las_empresas.pdf
- v. (s.f.). Valbuana, M., Morillo, R., & Salas, D. (2012). Sistema de valores organizacionales. *Omnia*, 12(3), 69-72.
- Vanegas, E., Moreno, V., & Echeverri, P. (Agosto de 2020). Ética de lo público: formar para la integridad humana y profesional en el contexto de la educación superior en Colombia. *Redalyc*(31), 1-29. doi:DOI: <https://doi.org/10.18046/recs.i31.3251>
- Vanegas, E., Moreno, V., & Echeverria, P. (Agosto de 2020). Ética de lo público: formar para la integridad humana y profesional en el contexto de la educación superior en colombia. 1-20. doi:<https://doi.org/10.18046/recs.i31.3251>
- Vargas, Z. (2014). Elementos esenciales que guían a profesionales que se inician hacia el diseño de un modelo de orientación. *Electrónica Educare*, 276. Obtenido de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/>
- Villalobos, V. (2015). La ética en las organizaciones y los valores de convivencia. (J. Villalobos, Ed.) *Opción*, 31(78), 5. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31044046001.pdf>
- Way, C. d. (2021). *United Way*. Obtenido de <https://unitedway.org.gt/index.php/codigo-de-etica/>
- Yarce, J. (2005). *El poder de los valores en las organizaciones*. México: Ruz.

6.11 ANEXOS

6.11.1 Anexo 1. Instrumento de grupo focal

Consentimiento informado

Confidencialidad y resguardo de la información: La información personal y/o grupal obtenida mediante la realización de entrevistas y reuniones grupales de diálogo será utilizada única y exclusivamente para los propósitos del estudio referido a cargo de Ericka Vanessa Meza López. Para garantizar el resguardo de la información, el manejo ético y seguro de su contenido, se generarán códigos de clasificación que restringen el alcance de la identidad de cada participante en todas las entrevistas individuales o reuniones grupales de diálogo. Asimismo, se realizarán todos los esfuerzos necesarios para garantizar la confidencialidad definida en Tratados Internacionales y Leyes nacionales.

La participación dentro de esta investigación es voluntaria por lo que se determina que la persona puede retirarse en cualquier momento sin dar ninguna explicación y sin que se le pueda obligar a permanecer en el lugar.

Los resultados generales de este proceso de investigación servirán de base para la construcción de una propuesta encaminada a abordar los hallazgos. El proceso está siendo acompañado en su totalidad por la Mtra. Titular del curso Seminario I de investigación, M.A. Gabriela Alvarez García, colegiado 3817 y la Mtra. Katia Tejada de Cabrera como asesora de contenido, colegiada 570, Departamento de Estudios de Postgrado, de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Como participante tiene derecho a solicitar los resultados obtenidos. Puede escribir a: ericka07meza@gmail.com . Se le informará sobre el tiempo estipulado para la solicitud. De tener alguna consulta con su participación, puede escribir a: maestriagho@psicousac.edu.gt/ galvarez@psicousac.edu.gt

Declaración de consentimiento: después de la lectura de la información que se me ha proporcionado, comprendo el objetivo de la investigación, que puedo retirarme en el momento que lo considere conveniente y que puedo consultar en los correos descritos si surgen dudas respecto a mi participación.

Estoy de acuerdo en participar _____

No estoy de acuerdo en participar _____

Autorizo a que la entrevista individual o reunión grupal sea grabada como parte del estudio: Sí _____ No _____.

Nombre: _____

Puesto: _____



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamentos de Estudios de Postgrado
Maestría en Gestión Humana y Organizacional

Formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana de las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35 años de edad y escolaridad universitaria del área administrativa.

Instrumento 1 – Grupo Focal

1. Según su experiencia, ¿Cómo involucra la ética en el ámbito laboral?
2. De qué manera práctica la ética en sus actividades laborales.
3. Desde una perspectiva ética, como las acciones pueden depender de la justicia en su área de trabajo.
4. Considera que la salud del equipo de trabajo puede ser afectada por la ética personal al realizar acciones laborales.
¿Se ha enfrentado a dilemas éticos en el desarrollo de su ética profesional según su carrera?
5. En su opinión, los hechos o acciones que realiza están involucradas con la axiología como valores de vida.
6. Cómo influyen los valores de su formación en el campo laboral.
7. Según su experiencia profesional y laboral, como práctica los valores morales.
8. Cómo evaluaría los valores organizacionales con los valores morales en su área de trabajo.

**“CON LA MORAL CORREGIMOS LOS ERRORES DE NUESTROS
INSTINTOS, Y CON EL AMOR LOS ERRORES DE NUESTRA MORAL”**
Jose Ortega y Gasset

Agenda de sesión en Grupo Focal

26-10-2020	Facilitador: ERICKA MEZA
Horario	Actividad
17:45	Revisión de equipo
18:00	Preparación de material digital
18:10	Pruebas de micrófono y cámara
18:15	Recibir Participantes
18:30	Consentimiento informado
18:35	Iniciar sesión
18:40	Presentación
18:45	Bienvenida
18:55	Inicio de foro
19:00	Parte I
19:30	Parte II
19:45	Cierre de tema

20:00	Agradecimiento
20:10	Cierre
20:20	Coffee Break
15/11/2020	Revisión de material

6.11.2. Anexo 2. Instrumento de entrevista

Consentimiento informado

Confidencialidad y resguardo de la información: La información personal y/o grupal obtenida mediante la realización de entrevistas y reuniones grupales de diálogo será utilizada única y exclusivamente para los propósitos del estudio referido a cargo de Ericka Vanessa Meza López. Para garantizar el resguardo de la información, el manejo ético y seguro de su contenido, se generarán códigos de clasificación que restringen el alcance de la identidad de cada participante en todas las entrevistas individuales o reuniones grupales de diálogo. Asimismo, se realizarán todos los esfuerzos necesarios para garantizar la confidencialidad definida en Tratados Internacionales y Leyes nacionales.

La participación dentro de esta investigación es voluntaria por lo que se determina que la persona puede retirarse en cualquier momento sin dar ninguna explicación y sin que se le pueda obligar a permanecer en el lugar.

Los resultados generales de este proceso de investigación servirán de base para la construcción de una propuesta encaminada a abordar los hallazgos. El proceso está siendo acompañado en su totalidad por la Mtra. titular del curso Seminario I de investigación, M.A. Gabriela Alvarez García, colegiado 3817 y la Mtra. Katia Tejada de Cabrera como asesora de contenido, colegiada 570, Departamento de Estudios de Postgrado, de la Escuela de Ciencias Psicológicas, de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Como participante tiene derecho a solicitar los resultados obtenidos. Puede escribir a: ericka07meza@gmail.com . Se le informará sobre el tiempo estipulado para la solicitud. De tener alguna consulta con su participación, puede escribir a: maestriagho@psicousac.edu.gt/ galvarez@psicousac.edu.gt

Declaración de consentimiento: después de la lectura de la información que se me ha proporcionado, comprendo el objetivo de la investigación, que puedo retirarme en el momento que lo considere conveniente y que puedo consultar en los correos descritos si surgen dudas respecto a mi participación.

Estoy de acuerdo en participar _____

No estoy de acuerdo en participar _____

Autorizo a que la entrevista individual o reunión grupal sea grabada como parte del estudio: Sí _____ No _____.

Nombre: _____

Puesto: _____



**Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamentos de Estudios de Postgrado
Maestría en Gestión Humana y Organizacional**

**Formación axiológica y ética como estrategia de la gestión humana de
las organizaciones de la ciudad capital de Guatemala, en personas de 23 a 35
años de edad y escolaridad universitaria del área administrativa.**

Instrumento 2 – Entrevista

Fecha: _____ Hora: _____

Entrevistado: _____ Edad: _____

Unidad Organizativa: _____ Puesto: _____

Introducción:

La presente investigación es de enfoque cualitativo con fines de graduación en la Maestría de Gestión Humana y organizacional de II cohorte, utilizando muestra de personas entre 23 a 35 años de edad con escolaridad universitaria, que se desarrollen en el área administrativa; con el objetivo de investigar la formación axiológica y ética en la gestión humana de la organización, recopilando información para proceder al análisis y presentación de resultados en la necesidad de protocolos y evaluación de la ética y axiología que pueden tener repercusiones en la toma de decisiones en las acciones laborales.

Duración: 45 minutos

Información: Confidencial

1. Se ha enfrentado a algún dilema ético que puede afectar la eficacia(desempeño) de sus tareas laborales.
- 2.Cuál es su concepto de ética y como la práctica desde una visión profesional.
3. Según su opinión, como la ética puede afectar la integridad del equipo de trabajo.
4. Según su experiencia desde el ejercicio profesional, considera que el éxito puede estar arraigado con la ética.
5. En su opinión, la axiología como valores de vida, puede estar involucrada en hechos o acciones que se realizan en el ejercicio profesional/laboral.
6. Cómo influyen los valores de su formación en el campo laboral.
7. Según su experiencia profesional y laboral, como práctica los valores morales.

8. Cómo evaluaría los valores organizacionales con los valores morales en su área de trabajo.

Agradezco su tiempo, experiencia, opinión y criterio durante la información desarrollada durante la entrevista, cabe mencionar que es totalmente confidencial y esperamos seguir con su participación en futuros proyectos que puedan ayudar al crecimiento personal en la esfera laboral y personal.

**“CON LA MORAL CORREGIMOS LOS ERRORES DE NUESTROS INSTINTOS, Y
CON EL AMOR LOS ERRORES DE NUESTRA MORAL”**

José Ortega y Gasset

Agenda de sesión en Entrevista

26-10-2020		Facilitador: ERICKA MEZA
Horario		Actividad
17:45	Revisión de equipo	
18:00	Preparación de material digital	
18:10	Pruebas de micrófono y cámara	
18:15	Recibir Participantes	
18:30	Consentimiento informado	
18:35	Iniciar sesión	
18:40	Presentación	

18:45	Bienvenida
18:55	Inicio de foro
19:00	Parte I
19:30	Parte II
19:45	Cierre de tema
20:00	Agradecimiento
20:10	Cierre
20:20	Coffee Break
25/11/2020	Revisión de material

6.11.3 Anexo 3. Transcripción Grupo Focal

6.11.3.1 Transcripción de grupo focal 1

GRUPO FOCAL 1

Participantes:

1. RC - analista
2. AP – asistente administrativo
3. LC – asistente ventas mayoreo
4. OM - analista
5. GR – digitador

Área: administrativa

Moderadora: Ericka Meza

Hora de inicio: 20:00

Hora de finalización: 21:15

Fecha: 15 de noviembre del 2020

Número de GF: 1

Bienvenida:

Entrevistadora: Antes de la grabación se inició con la siguiente información.

Buena noche chicos, gracias por todo el tiempo. Como bien, ustedes me conocen; mi nombre es Ericka Meza actualmente estoy cursando a nivel de postgrado de Maestría en Gestión Humana Organizacional en la Universidad San Carlos de Guatemala.

Como les había mencionado, por temas de fines de graduación estoy trabajando investigación en el tema de axiología y ética como estrategia de gestión humana en personal administrativo con una base de escolaridad universitaria de 23 y 35 años.

Bienvenidos a cada uno de ustedes, gracias por su acompañamiento y participación en mi formación profesional.

Calentamiento:

Estaremos desarrollando el grupo focal el día de hoy con el objetivo de indagar en la investigación, pero también para ser un tiempo de construcción de conocimiento a nivel personal, laboral y profesional.

Cómo se les había comentado con anterioridad en el consentimiento informado acerca de la grabación, podría activar cada uno el auricular y su audio para poder reafirmar la grabación de esta reunión.

Entrevistadora: Gracias chicos, voy a repetir todo porque ahora he empezado a grabar. Como les decía, este grupo focal está orientado a la formación y parte de la investigación.

¿Qué queremos tener con esta investigación? Es tener conocimiento científico, conocimiento viable y sobre todo tener conocimiento profesional y lo estaremos trabajando a nivel profesional, personal y laboral. Mi tema es la formación axiológica y ética como estrategia y estaremos trabajando con una muestra con cada uno de ustedes, en el área de la ciudad

capital, edades de 23 a 35 años de edad en el área administrativa que laboren en este caso en Central de Alimentos.

Los estaré presentando a cada uno, nos acompaña OM del área de Recursos Humanos, LC de Ventas, AM también de Ventas, GR del área de Bodega y RC de Control Interno. Bienvenidos al cada uno de ustedes y vamos a iniciar este grupo focal, quiero aclarar también que cada una de sus identidades es totalmente confidencial, estaré presentando mi proyecto con palabras claves para identificarlos, es por seguridad de ustedes y de información. No tengan ningún problema con sus nombres, como les comentaba estaré presentando mi reporte con palabras claves.

Acá, el segundo punto es que no hay respuestas buenas y malas; lo que nosotros queremos es saber su perspectiva, su experiencia y su conocimiento en bases sólidas en este caso con dos categorías.

La primera de ellas es la axiología, ¿Qué es la axiología, y preguntarnos cómo lo podemos vivir? La axiología es directamente valores positivos y negativos que están orientados con nuestro juicio personal, los valores están involucrados desde muy pequeños y pero los vamos desarrollando y fortaleciendo en nuestra trayectoria ya sea personal o profesional y estos valores pueden ser vitales, morales, religiosos o incluso espirituales. Según como nosotros queramos desarrollar ese tipo de valores los vamos a ir fortaleciendo, además también vamos hablar de ética que son dos categorías que vamos a estar trabajando hoy. La ética ¿Qué es? Son actitudes personales que nos pueden llevar a tres objetivos: uno de ellos es la eficiencia, eficacia y éxito profesional porque la ética está regida por normas y valores estipulados.

Vamos a ir desarrollando este grupo focal, chicos, hablen sin ninguna pena en confianza, como les repito todo esto es totalmente confidencial con mi persona y su identidad también va estar muy bien protegida.

Tienen alguna duda hasta el momento,

OM: todo claro, Ericka, muchas gracias

RC: No

Preguntas:

Mediadora: ok, gracias. Vamos a estar trabajando de cierta metodología yo voy a estar conversando con ustedes y cada uno puede activar su audio para conversar entre todos. Si alguien está hablando, pueden tocar la manita para que yo luego les pueda dar la palabra. Como ustedes saben chicos la ética es una base sólida, me gustaría saber según la experiencia que han desarrollado desde su formación profesional

1.¿Cómo han desarrollado la ética en su ámbito laboral? ¿A quién le gustaría iniciar? No sean tímidos, chicos.

RC: yo levante mi manita,

Mediadora: creo que no se mira, pero adelante RC que me puede conversar acerca de eso

RC: fíjese, acerca de eso sé que ética y valores desde mi puesto de trabajo si se utiliza lo que es esos temas, ya que, conozco a varias personas de la empresa que me relaciono mucho con ellos y a la hora que yo vengo como parte de Control Interno y tengo que intervenir en las labores en revisión de documento o el proceso que ellos hacen, ahí les dejó muy claro de lo laboral con la amistad que tenemos, ya que lo laboral, mi persona soy muy profesional en ese sentido. Yo vengo y le digo, voy hacerte auditoría y de lo que encontremos tratemos de ver una solución porque no es solo de encontrar problemas. Tratemos de buscar una solución y si no se puede busquemos otras alternativas, en mi caso si he tenido oportunidades que me dicen, mira hechame la mano, ayúdame en esto. Ya les digo, mira no puedo porque ya estoy haciendo sincero conmigo y le estoy faltando respeto a mi ética como auditor interno y en esa parte si lo relaciono bastante en mi trabajo.

Mediadora: sí, claro. Usted mencionaba palabras claves como la ética es regida totalmente profesional, ya teniendo una base sólida y que nos enfrentamos día a día que nos enfrentamos al diferenciar una amistad con una actividad laboral.

¿No sé si a alguien más le gustaría opinar?

OM: Si, Erickita. En este caso, la ética profesional prácticamente es cómo enfocarse, laboralmente, es como enfocarse en todos los objetivos generales y universales de la empresa. Entonces, acá en la ética, va muy enfocado, es más que todo que es sí, debe dejar a un lado los beneficios individuales. En este caso, la ética la enfocamos; yo estoy en sueldos, y según

las jerarquías que hayan así son los salarios que manejamos, sí, hay algunos bonos extraordinarios que se dan algunas personas y son temas muy confidenciales, porque uno, a veces suben y van de repente, por ejemplo, la gente de ventas; cuánto me va pagar y cuanto me van a pagar de comisión. Es cierto que es el salario de ellos, pero antes de la planilla yo no tengo autorizado en venir de decirle, le voy a pagar esto; entonces con todo esto, vamos y dejamos a un lado y hay veces que hay personas que se molestan y dicen, este que mala onda porque no me quiso decir cuánto voy a sacar de comisión. No es que uno no quiera decirles, son simplemente factores que uno debe cuidar mucho en un puesto de trabajo y la confidencialidad que uno firma al momento de un contrato por ejemplo en Central de Alimentos.

Solamente eso era, Erickita.

Mediadora: Gracias Obed por tu participación, alguien más quisiera aportar algo.

2.De una u otra manera sabemos que la ética está presente cada día, me gustaría saber según la experiencia de cada uno cómo se involucra la ética en sus actividades laborales.

GR: Ericka, según mis funciones, he puedo decirte que me involucro en pedidos, cuadros e inventarios, de esta forma, así como te mencionó, me dicen algunas personas que pueda apoyarlos en retocar algunos datos de inventarios, pero como les digo yo, no puedo hacer eso porque está en contra de mis valores, ética personal y que puede afectar a la propia empresa.

Mediadora: Gracias GR, por tu opinión es un claro ejemplo de ética. LC puede compartir su opinión, por favor.

LC: actualmente estoy por cumplir ocho años en la corporación, inicie en el departamento de Bodega y era de montacargas. Un día, un compañero, obviamente que yo conocía, pues me dijo que saliera un palet de producto, de manera inmediata le pregunté si era de él. Me respondió que no pero que podíamos hacer un gran negocio al vender el producto y separarnos de lo que ganáramos. Me sorprendió ese tipo de propuestas, me quedé muy asombrado porque era un acto que estaba en mis manos, pues lo pensé, pero también le dije que no porque incluso me podía ir a la cárcel y entonces no me gustaría hacer eso. Le indique que no podría hacerlo porque no me iba arriesgar a perder mi trabajo, mi ética no me permitió

hacerlo y pues, ahora en ventas también, como te digo, en ventas puedo poner mi ética es hasta con los propios clientes porque puedo fallar en la entrega de productos o bonificaciones, también, como dije en ventas también podría detallar costos y precios, pero con base a la ética he logrado tomar decisiones.

Mediadora: gracias LC, definitivamente en su puesto de trabajo se enfrenta para aplicar la ética en sus tareas laborales.

AP: Ericka, me gustaría agregar que la ética no llegue a pensar que se aplicará cada día pero ya con lo que escucho puedo decirte, que como te digo, al escuchar mmm si puede aplicarse en cada tareas por ejemplo en mi puesto en la información confidencial, debido que alguna persona me ha preguntado información que no puedo divulgar y no lo hago porque, así debe ser, pero también es una práctica de ética ya como profesionales y saber que decir y que no aunque se enojen las personas.

RC: yo puedo agregar

Mediadora: Claro RC, puede incorporar su posición, además agradezco su experiencia AP.

RC: definitivamente en mi puesto de trabajo la puedo aplicar, como le dije me involucro con muchas personas y al hacer una auditoría me dicen que no diga nada o no pueda notificar, pero independientemente quién pueda ser o hasta amigo yo debo notificar porque me vería como parte de algo incorrecto.

GR: yo ya hablé, pero quisiera mencionar una experiencia que tuve, debido que una persona estaba robando, por decirlo así, de producto de bodega y escondiendo este movimiento con ajustes en el sistema. Pero al validar algunos procesos, que yo me meto porque son mi responsabilidad, pude ver cosas muy extrañas. Lo tuve que enfrentar y de esta manera me gane un enemigo, pero tuve que decirlo porque yo no podía robar, le hablé a la persona y le dije que, porque estaba haciendo eso que lo podía despedir, pero simplemente me dijo que quería hacerlo y que no dijera nada. Pero yo estaba obligado hacerlo y esta persona fue sacada de la empresa y más en no poder ingresar a las demás corporaciones de los Castillo porque están vinculadas.

Mediadora: GR, es un problema y tentación que de una u otra manera podemos pasar en nuestra formación profesional, porque involucrarnos con más personas en su momento

pueden hacernos y llevarnos a la toma de decisiones que solamente con bases éticas podemos enfrentarnos y elegir con justicia que debemos hacer.

3.De esta manera al mencionar a más personas sabemos que nuestras decisiones pueden apoyar o afectar a nuestro equipo de trabajo. Me podrían mencionar de qué manera la ética puede afectar al equipo de trabajo, quién me puede compartir desde su perspectiva ética.

RC: sabe, yo me identifico con esto porque al yo tomar una mala decisión puede afectar a mí, al equipo de trabajo de auditoría, contabilidad, créditos, bodega e incluso a nivel general de la organización; porque si yo ocultó datos es un proceso no muy certero y que puede afectar las finanzas a nivel general desde la desaparición de producto, mala entrega, existencia de estos mismo productos y que pueden a despedirnos a muchos por cómplices en estos casos. Pues, veo que siempre nuestras decisiones pueden tener consecuencias buenas, malas y no tan buenas, porque a veces no se puede diferenciar a los compañeros y amigos. Esto es algo que me pasa todos los días, y que mi ética profesional se pone en juego de una y otra manera. Pues la verdad, ya como personas al hacer tareas laborales y más en las que tienen dinero o cosas así de por medio, es el juego para decidir.

Mediadora: Claro, como lo menciona en el campo financiero, contable o bien donde se tenga alcance a dinero o bienes, son poblaciones muy vulnerables a tener en duda la ética y que de una u otra manera se enfrenta a la toma de decisiones que repercuten consecuencias buenas y malas para otras unidades organizativas y de esta manera también tomar decisiones, podemos decir que la justicia se involucra.

4.Alguien más que pueda darme su opinión sobre cómo se involucra la ética en el equipo de trabajo.

AP: Yo te puedo decir que cambie de un departamento a otro y me preguntaban muchas cosas de mi antiguo puesto, donde se maneja información confidencial como todos los puestos. Pero si logre decir que no a decir mis procesos, porque cada cosa tiene su lugar. Creo que, si yo hubiera dicho procesos, hubiera afectado al equipo de Recursos Humanos, que era donde pertenecía y que son procesos que siguen en pie y yo no podía decir esa información.

OM: Ericka, creo que RC tenía dudas.

Mediadora: si, RC qué duda tiene.

RC: Ericka, usted mencionaba que hay valores positivos y negativos, me puede dar ejemplos.

Mediadora: Claro RC, solamente que lo vamos a trabajar en dos fases, si gusta más adelante que hable de Axiología le estaré compartiendo una explicación sobre su duda.

RC: Gracias,

Mediadora: alguien más que le gustaría compartir su experiencia

LC: yo si quisiera agregar que la ética ahora lo entiendo como una base en cada decisión, no creí que la ética fuera tan importante y que de una u otra manera si se pudiera vivir. Ahora, pues, puedo decir que la ética puede influenciar en nuestras funciones.

OM: creo que mi puesto es relacionado a la justicia al tocar temas de salarios, montos, ajustes y descuentos porque todos tenemos un salario y si por ejemplo GR y AP están en la misma posición laboral, debo pagarles por igual con igualdad y sin hacer diferencia ya sea el caso que uno me caiga bien y otro no; yo debo pagarles igual y con la responsabilidad en el día que les corresponda. Porque el que es mi amigo me puede decir que no le paguen horas extra cuando no las hizo, o bueno, también en caso no fuera así. Que no le pague a quién corresponde las horas extras, la justicia es vital para mi puesto en respetar también normas salariales como le mencionas Ericka son normas que se deben cumplir; solamente eso quería agregar.

Mediadora: gracias por compartir las experiencias que nos ayudan a cada uno a identificar algún elemento en común y ver diferentes perspectivas de la variedad de puestos y de la misma manera, también nos enfrentamos en decidir en hacer lo correcto e incorrecto; de esta manera podemos decir que es un dilema ético, ante esto, me pueden compartir según su experiencia cómo han enfrentado al dilema ético y como han decidido.

GR: yo, Ericka, me puedo recordar que en su momento yo tuve una venta de producto y justamente ese día aperturaron bonificación y yo sin conocimiento hice la venta. En ese momento yo pude quedarme con el producto de bonificación y decir que si fue entregado. Pero no podía decir y hacer eso, ahí mismo pensé; también le falló a la empresa, pero más a mí por ocultar algo de mis tareas. Pues al otro día le notifiqué a mi cliente y fui a entregar el producto. De esta manera, creo que enfrente mi dilema ético y lo hice también en base a valores.

Mediadora: Gracias, LC el caso que nos comenta es un claro ejemplo del dilema ética y como los valores también pueden influir en la toma de decisiones. Alguien más que quiera compartir en base a su experiencia, como enfrenta un dilema ético.

AP: pues, me gustaría compartir que en mi puesto de trabajo hay nuevos proyectos que de una u otra manera se solicitan fondos e incluso producto. Yo llevo un inventario de las entregas como registro, en su oportunidad una persona se fue de baja en el periodo de entrega y pude tomar el producto para mi hijo como es para niños, pero no lo hice, por pensar y analizar en qué debía hacer. En la Universidad nos comentan que la ética es cómo nos comportamos como profesionales, pues recordé eso, y dije que porque iba a comportarme en llevarme algo que no es mío. Por eso, decidí no tomarlo y entregarlo como devolución e incluso lograr involucrar a otra persona que su hijo gozará ese beneficio.

Mediadora: gracias AP, este ejemplo nos ayuda a poder relacionar como la ética y los valores, en este caso la axiología; pueden estar muy de cerca y son encaminados de manera paralela. Por ello, aprovecho para comentar acerca de la pregunta qué hizo RC en momentos atrás. Los valores están interiorizados en nosotros y decidimos de qué manera ponerlos en práctica de manera correcta o incorrecta, por el ende, podemos mencionar de manera positiva o negativa. Por ejemplo, si somos responsables con tiempo y calidad de nuestro trabajo vamos a responder a la responsabilidad, en este caso la manera positiva, pero al fallar; puede ser irresponsabilidad que sería la parte negativa de hacerlo. En este proceso es como les mencione, se puede o podemos mencionar como se relaciona la ética y la axiología en el ámbito laboral y en cada puesto de trabajo.

5.Me gustaría saber su opinión en como la axiología puede estar involucrada en las acciones de su puesto de trabajo.

OM: Erickita, me gustaría opinar porque creo que soy muy responsable en mi trabajo, pues, mis actividades en mi trabajo pueden afectar a muchos, en este caso a toda la corporación por ejemplo con el pago mensual, porque si tengo un atraso en el pago nadie puede recibir su dinero como pago al trabajo que hacen. Además, la confianza que me tienen para llevar el dinero de la empresa y más, considero, que es la honestidad para poder hacer cada actividad, que pues, llevo con relación a dinero. Solamente, eso quería aportar.

Mediadora: gracias, definitivamente los valores son parte de cada día en el puesto y tareas. Alguien más, gracias RC puede agregar su comentario.

RC: pues creo que la confidencialidad es un proceso que puede ponernos a llevar muchos valores, como la seguridad que mencionaba creo que fue AP, la verdad que la transparencia es algo que yo si pongo en juego, porque supóngase que hago una auditoría en bodega y GR no me dejará mentir, puede ser que sobre producto por una mala entrega y podemos decidir que cada uno tome una parte y listo. Pues nadie se va dar cuenta porque el pedido quiera que no ya fue entregado, pero no, nosotros hacemos la devolución para que ellos miren como cuadren porque hay que justificar de una manera cada producto que hay y no hay. Todo tiene un proceso y normas, yo sé que mi obligación es auditar y entregar resultados, que hacen ellos la verdad que es ajeno a mí, pero al menos a mí sí me gusta respetar mis resultados y también que sean justificados.

Mediadora: gracias RC, usted menciona valores que son parte de cada día y sobre todo como les repito, son valores que se van reforzando con la práctica. Alguien más, si AP con gusto puedes comentarnos.

AP: Yo lo veo en los fondos que yo solicito, porque puedo hacer detalles y alterar los números, pero yo sé que no es algo bueno y que lo enseñaron desde casa como tú lo mencionaste, creo que puedo ahora decidir en los valores personales que tengo y combinarlos con la profesión. También con la discreción que manejo la información confidencial que también me hacen firmar en el contrato laboral, el manejo de esto es una muestra de valores de responsabilidad y honestidad con cada uno de mis compañeros, pero, sobre todo, considero yo, que con mi equipo de trabajo.

GR: yo la verdad, en el área de inventario como lo he dicho muchas veces, el manejo de productos y no poder robar es un conflicto de valores porque yo tengo una base desde casa acerca de los valores, de esta manera, puedo decir que eso me ha ayudado pero que, al compartir labores con otras personas, también puedo decir que nos podemos enfrentar a propuestas para fallar ante estos valores, en una ocasión yo pude ver a una persona robando. Tuve que enfrentar y decir que estaba pensando porque era algo que no podía ocultar y que, de una u otra manera, yo mismo me estaba engañando porque faltaba a los valores que me enseñaron en casa, en el colegio y en la misma empresa. Yo me asesoré con mi jefe inmediato, porque tenía que darle seguimiento y exponer el caso que puede afectar e involucrarnos a

todos, porque no solo era esa persona, también a todo el equipo. Al hacer eso pues pasamos el caso a las autoridades superiores para poder darles seguimiento y lamentablemente, bueno, digo lamentable porque que feo es quedarse sin empleo, pero también esta persona lo busco con sus acciones inmorales. En este caso yo si pude ocultar e incluso mentir, pero con los valores de casa y los de la misma empresa, no podía ocultar esta información y de esta manera puedo exponer que coloco y práctico los valores en mis tareas laborales.

Mediadora: Gracias GR, la verdad es lamentable como las personas pueden ocultar los valores al realizar actos de esta índole. Pero es importante la base que tenemos para poder decidir y elegir la mejor opción para nuestra paz y sobre todo para la misma conciencia. Alguien más que pudiera comentar acerca de este tema.

OM: Yo puedo decir que practico los valores de casa desde la hora de entrada, mi papá si nos exigió toda la puntualidad porque llegar tarde es una falta de respeto en el tiempo de la otra persona. Luego pues ya al estudiar en la Universidad, la responsabilidad en presentar tareas, también es parte del compromiso individual. Pero supongan que estamos trabajando en equipo una tarea, yo debo ser responsable con lo que me corresponde, en caso me toque investigar, también debo tomar mi tiempo en buscar la información. Y en el caso de mi puesto de trabajo también involucró la responsabilidad de cada miembro de un equipo, porque todos debemos entregar resultados, la transparencia en cómo se realicen los procesos y sobre todo, en hacerlo con información y datos reales, porque nos visitan auditores y en ese caso pueden hasta demandar a la organización. Ericka, está es mi experiencia en mi puesto de trabajo.

Mediadora: gracias por tus comentarios enriquecedores, estimado OM; tocaste varios factores de valores que se pueden poner en práctica desde diferentes esferas del ser humano. Como bien, mencionó cada uno de ustedes desde su perspectiva, los valores se pueden poner en práctica en cada actividad que hacemos en diferentes ambientes.

6.Me gustaría saber según su experiencia profesional y laboral, como practican los valores morales, entendiendo la moral como bases fundamentales para elegir lo bueno, malo, correcto e incorrecto. Esta moral nos ayuda a decidir con juicio que es lo que deseamos y sobre todo que debemos hacer. Quién me puede comentar acerca de esta situación, según su opinión.

RC: yo considero que la moral es algo que nos enseñan en casa desde decir mentiras o la verdad y evitar de este modo que nos puedan castigar al hacer una travesura. De esta manera, se puede enfocar en lo laboral, póngase que yo puedo ocultar información, como bien lo mencione antes, pero yo debo elegir qué posición tomar en hacer las cosas en sano juicio de manera correcta. Mis papás siempre nos decían, tienen que decir la verdad, aunque tengan consecuencias, porque decir mentiras les va traer el doble de consecuencias que decir la verdad. O sea que siempre va tener consecuencias y pero decir la verdad nos va quitar un peso que acusa en el futuro, y en el trabajo yo puedo decir que la carga puede ser al ser señalado por los miembros del grupo y que uno pueda salir por la puerta de atrás como dicen los dichos guatemaltecos. Desde esa vía, yo puedo decir que hacer y decidir las cosas es la conciencia que nos ayuda a decidir qué hacer, en este caso los valores que nos guían para decir, mmm esto es lo correcto y debo hacerlo desde no tomar algo que no es mío, hasta retocar números, o bien, desde entregar bajos resultados, pero con la verdad. Solo eso es mi comentario.

Mediadora: gracias RC, la verdad que siempre tenemos valores desde muy pequeños, pero en el ámbito laboral, ya tomamos decisiones en bases sólidas que son los valores fortalecidos que ponemos en práctica para que esto suceda. Alguien más que pueda compartir su opinión en base a la experiencia.

GR: la verdad, yo confundí la moral con los valores generales, gracias Ericka por aclarar en el inicio cada concepto. Es interesante como ya en el ámbito profesional y laboral, no ponemos atención a esta información y que la moral es lo que más ponemos en práctica. En mi formación profesional, considero, que vamos apropiando de muchos más valores para que en el momento que estamos ya desarrollando en nuestro campo, se pueda actuar con rectitud. Se me ocurre, por ejemplo, la firma de abogados, en ser coherentes por lo que se va pelear y luchar con justicia, considero que se puede fortalecer la moral en esa área porque ellos si luchan como pan de cada día, por la justicia en cada caso. Yo no le puedo dar, bueno, eso pasa; pero en realidad no debería de ser así. Por ejemplo, que un señor le pegue a su esposa, y se luche porque él siga libre y golpeando a cuanta persona se le ponga enfrente. Creo que no es lo justo y yo si relaciono la justicia con la moral.

AP: yo estoy de acuerdo con GR, que se puede desarrollar la justicia y la moral de la mano, pero no es necesario que cada uno se desempeñe en su ambiente laboral según su

profesión. ¿Por qué? Porque la moral es desde como un hombre mira a una mujer, como la trata y cómo le habla. Los valores en los hombres pueden ser muy diferentes y la moral viene a involucrarse con ellos, porque la conducta que cada uno tiene y es aceptada en la sociedad como en su círculo laboral. Yo si creo que la moral es como uno se comporta en todo lugar y con todas las personas. Creo que LC levantó la mano.

Mediadora: gracias AP, mencionas un factor importante en el ser humano, que es la conducta y como la moral definitivamente está arraigada con la axiología en general, LC por favor nos puedes comentar.

LC: yo la verdad no había visto la posición que habla AP, pero es muy interesante. Yo solo puedo agregar que los valores morales me han ayudado a fomentar mis relaciones interpersonales con respeto y a llevar una relación sana con cada uno. Lo digo, porque decidir que hacer es muy complicado, desde saber qué venta puedo hacer y cuál no, sin ver en primer plano mis propios intereses.

Mediadora: gracias a cada uno por compartir su experiencia y perspectiva de los valores axiológicos, como bien saben, las organizaciones juegan con estrategias como visión, misión y valores que pueden evidenciar en la cultura. Es muy diferente que se tengan estos elementos en la organización y que los colaboradores puedan apropiarse y ponerlos en práctica.

7. Como evaluaría los valores de la organización en relación a sus valores morales.

OM: Erickita, yo considero que cada empresa puede tener sus valores, pero eso no quiere decir que se puedan vivir como tal. En mi caso al pertenecer en la corporación me gusta mucho el valor de calidad en servicio porque eso es para practicarlo día con día, yo puedo ponerlo en práctica desde el servicio que le doy a cada colaborador como mis clientes internos, y que yo me debo para ellos, porque son a quienes yo les doy un servicio. Yo considero que la empresa trata de desarrollar sus valores y transmitir a cada colaborador desde la bienvenida que se da al ingresar en la empresa, como la permanencia en la organización. Le dejo el tiempo a los demás para que puedan hablar de los valores de la organización.

RC: Yo considero que los valores de la organización están, pero cada uno decide si ponerlos en práctica o no. Lo mismo con los valores que nos enseñan como personas. Yo considero que sí existe una decisión de ponerlos en práctica o no.

LC: Pienso que sí, los valores si se ponen en práctica por ejemplo el valor de honestidad es un valor que en lo personal si trato de cumplirlo en todo lo que hago y con cada uno de mis compañeros.

Mediadora: alguien más que desee dar su opinión de los valores organizacionales.

GR: sí, me gustaría mencionar que cada uno como tú dices tiene valores, pero es muy importante indicar cuándo un colaborador no los tiene y es contratado. Creo que eso pasa con las personas que no logran acoplarse son las que se van de manera rápida porque chocan con los valores de la empresa y que cada uno de nosotros vive en su puesto de trabajo. Es algo que pasa y que en su momento se puede decir, ¿Cómo alguien no puede tener valores? Pero si pasa, y es por no tener una base de casa y menos de una formación profesional que de alguna manera se pueden inculcar y reforzar.

Mediadora: gracias a cada uno por sus comentarios, alguien más que quiera agregar algo.

AP: de manera personal si me siento identificada con los valores de la empresa y los medios que utilizan para divulgarlos ya sea por las carteleras, por whatsapp o por el mismo Facebook en las páginas oficiales. Yo si considero, que la empresa se preocupa porque cada uno pueda conocer los valores y pueda enfrentarlos en las tareas a desarrollar, considero que practico los valores de servicio de calidad, eficiencia, responsabilidad, honestidad, igualdad y sobretodo fidelidad a nuestras marcas. Ericka, sería ese comentario para aportar.

Mediadora: gracias nuevamente a cada uno, es muy interesante saber que cada uno puede apropiarse los valores y sobre todo que los desarrolla en su puesto de trabajo, claro, sin olvidar que son valores propios que se fortalecen al ser corporativos y estar ligados con la visión y misión de la organización para el alcance de objetivos según el puesto de trabajo que cada uno puede desempeñar. Estos procesos de valores, definitivamente están relacionados con la ética y que al tener una formación profesional nos puede llevar a tomar decisiones con juicio, justicia y coherencia. Definitivamente podemos decir que la ética y la axiología van de la mano y que una puede estar involucrada con la otra. Es decir, deben ir juntas de manera

paralela para alcanzar la eficiencia, eficacia y éxito profesional. Cada uno de nosotros tenemos una formación totalmente diferente pero que, si se tiene un objetivo en común, y es en realizar las tareas de manera correcta de manera personal y en equipo porque sabemos que cada decisión puede tener repercusiones a nivel colectivo. Agradezco mucho la confianza y participación en este grupo focal, me gustaría ya para cerrar, si alguien tiene alguna opinión o conclusión.

AP: Gracias Ericka por la invitación, la verdad que nunca había escuchado el término de axiología y es muy interesante como todo tiene un origen. Yo solo conozco que los valores son valores, pero no que hay tipos de valores y sobre todo que tienen nombre como una ciencia; como lo es la axiología. Gracias por este tiempo de aprendizaje, porque me voy aprendiendo un concepto más y también como los valores están involucrados con la ética que es una parte fundamental en la posición profesional, pero sobretodo, que es un apoyo para tomar decisiones con juicio y criterio en hacer lo correcto que nos puede afectar hasta en la aceptación social en la cual nos involucramos.

OM: Ericka igual que AP, opino que es un tema muy interesante y que de una manera, las propias empresas tienen en el olvido o no ponen atención a estos factores que pueden ayudar a prevenir delitos o acciones erróneas. En serio, gracias por tomarme en cuenta, fue un momento de mucho aprendizaje y que será de apoyo para mi desempeño laboral y profesional a nivel universitario, es un tema muy poco conocido pero muy interesante.

GR: Gracias Ericka, por tomar este tema. La verdad en la corporación si toman en cuenta los valores, pero desde mi experiencia en otros lugares si puedo decir que nunca llegué a conocer si tenía valores, pero ahora entiendo que eso es de mucha importancia a nivel general. Gracias Ericka por este grupo focal y felicitaciones por su dominio.

LC: Ericka, gracias por invitarme a ser parte de esta reunión. La verdad es que tienes mucho dominio del tema a pesar que son palabras no muy conocidas y los que tienen noción, pues no es que sepan cómo ponerla en práctica. Hoy me quedo con la noción de cómo cada uno se enfrenta a dilemas desde diferentes puestos, no importa la profesión o tareas que cada uno desarrolle; definitivamente cada uno va enfrentar este tipo de situaciones y que, sobre todo, como tú lo dijiste, solo en tener una base que se desarrolla según como los pongamos en práctica vamos a poder tomar decisiones con ideas de justicia, además de hacer lo correcto que pueda tener beneficios para todo el equipo de trabajo. La verdad, muy satisfecho del tema

y tomando en cuenta el concepto de que es, axiología. Felicidades Ericka por elegir un tema tan complejo pero interesante.

RC: yo también al igual que mis compañeros, me quedo con otra perspectiva de que son los valores y la diversidad que hay. De manera personal, me gusta hacer lo correcto pero nunca había analizado que lo hacía en bases que tengo desde casa y que poco a poco, como usted lo decía, también, son valores que según nos enfrentemos a la vida, pues vamos a tener que desarrollar y fortalecer para hacer el uso correcto de ellos de manera positiva y no negativa que puede repercutir en decisiones equivocadas e incluso nos puede llevar a cometer delitos con castigos legales que sí pesan en la sociedad y no digamos en el ámbito laboral; a como esta de difícil la situación para optar por un trabajo. Gracias por tomarme en cuenta para participar de este foro o reunión, definitivamente me falta mucho por aprender, pero como usted dijo al inicio, tomar la posición de varios profesionales nos da riqueza en conocimiento y sobre todo en el desarrollo correcto de nuestro puesto de trabajo. La ética es muy importante y no depende de la formación profesional, pero sí tiene cierta influencia porque nos enseñan con el código de ética que acciones podemos hacer y cuáles no, porque la conducta es también importante y que las personas que no sepan, con nuestro ejemplo podemos ayudar a que aprenda y encaminarnos a que puedan actuar de esta manera, además de ayudar en el desarrollo de valores que no conocen o bien no practican mucho, que digamos. Gracias Ericka por el tema que es muy interesante y raro de escuchar. Felicitaciones.

Moderadora: gracias a cada uno por su acompañamiento, participación y compartir sus experiencias en cada una de las preguntas que se desarrollaron a lo largo de este grupo focal. Como les comenté en el inicio, este grupo focal no solo tiene como objetivo la investigación; es también que cada uno de ustedes lograra aprender algo desde la opinión de otros profesionales en los conceptos y práctica de la axiología y ética. Gracias por ser parte de mi formación profesional, en lo que pueda ayudarles, será con mucho gusto. Me gustaría terminar con una frase que me gusta mucho y es de José Ortega, dice “CON LA MORAL CORREGIMOS LOS ERRORES DE NUESTROS INSTINTOS, Y CON EL AMOR LOS ERRORES DE NUESTRA MORAL” es una frase muy bonita y que está relacionada con los valores morales y nuestras decisiones como instinto.

Gracias a cada uno de ustedes, que este enriquecimiento de conocimiento sea para ponerlo en práctica. Éxitos en todo lo que realicen y recuerden actuar con ética y bases de

valores para la toma de decisiones para lograr los objetivos. Se cuidan mucho y esta semana les estaré entregando un kit de agradecimiento, espero sea de agrado para cada uno y una vez más, gracias por su participación. Feliz noche, que descansen. Adiós.

6.11.4 Anexo 4. Transcripción de entrevistas

6.11.4.1. Entrevista 1

Persona entrevistada: E JL 1

Persona que entrevista: Ericka Meza

Área: administrativa

Hora de inicio: 09:00 a.m.

Hora de finalización: 09:40 a.m.

Fecha de entrevista: 16 de noviembre del 2020

Número de entrevista: 001

Introducción:

Entrevistadora: Buen día estimado E JL1 gracias por estar acompañándome en esta entrevista, como le comenté con anterioridad por medio del consentimiento informado me gustaría que pueda activar su audio y reafirmar su autorización para grabar esta entrevista.

Entrevistado E JL 1: Claro, cuenta con toda mi autorización.

Entrevistadora: E JL, como usted me conoce mi nombre es Ericka Meza, actualmente estoy cursando a nivel postgrado en la maestría de Gestión Humana Organizacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Como le había comentado con anterioridad, como finalidad de graduación debo dirigir un tema de investigación; en este caso es la Formación Axiológica y Ética como estrategia en la gestión humana en la ciudad de Guatemala y con personas del área administrativa y que tenga edad de 23 a 35 años de edad. La finalidad de esta entrevista es indagar en investigación pero que también pueda ser fuente de conocimiento para la formación profesional de su persona y por mi parte, también. Cabe mencionar, que no existen respuestas buenas o malas, solamente queremos conocer su opinión según su experiencia, desarrollo y formación profesional. Además de comentar que pueda hablar con

toda confianza, la información es totalmente confidencial y se estará ocultando su identidad con palabras claves para su propia seguridad y confianza.

Calentamiento:

Entrevistadora: Ejl 1, como le mencionaba estaremos trabajando según el tema de investigación con dos categorías, la primera de ellas es la axiología como valores que pueden ser negativos o positivos según su propio juicio y que pueden estar involucrados en la cultura y sociedad. Estos valores pueden ser vitales, morales y espirituales; según nosotros nos enfrentemos a situaciones, estaremos fortaleciendo cada valor. Como categoría dos, tenemos la ética como actitudes que pueden llevarnos a la eficacia, eficiencia y éxito profesional; además de ser una base en valores y normas.

Preguntas:

Entrevistadora: 1. Me gustaría saber cuál es su concepto de ética y como lo practica desde su posición profesional.

Entrevistado Ejl 1: Ericka, yo considero que la ética es la base de normas que nos pueden llevar a tomar decisiones, según principios que tengamos desde una posición profesional. Por ejemplo, al estar estudiando en la universidad, nos dicen la ética que debemos tener al realizar tareas directamente de nuestra profesión, pero como usted sabe, al estar ya en el campo de trabajo, los problemas y situaciones a enfrentar son totalmente diferentes, pero nos lleva a recordar y conocer la ética de manera más empírica. Ahora bien, desde mi posición de trabajo, como usted me preguntaba, yo dirijo a muchas personas que están a mi cargo y conocer a cada uno es un reto por la diversidad de personalidades, pero que me toca tomar una posición de ética en saber cómo enfrentarlos y sobre todo ante errores como corregir a cada piloto en los procesos de facturación, liquidación o entrega de producto.

Entrevistadora: gracias por su opinión desde su perspectiva el tema de ética es muy acertado al tener la noción de lo que es la ética. Como también mencionó, el equipo de trabajo es un elemento para practicar la ética y ante la diversidad de personas también nos podemos enfrentar a los dilemas éticos, estos dilemas es el momento o situaciones donde nos enfrentamos a decidir qué acción tomar en base a experiencias que hemos desarrollando en el ámbito laboral y profesional.

2. Siguiendo con el tema de ética, usted se ha enfrentado a dilemas éticos que pueden afectar la eficiencia en su puesto de trabajo.

Entrevistado EJJ 1: conocer a cada piloto y auxiliar es un reto, pero sobre todo el apoyo que se les puede dar según las perspectivas que ellos tienen, creo que si me enfrento a varios dilemas. Desde poder ayudarlos a solventar temas de dinero y hacerlo de la manera correcta, ya es un dilema porque debo solventar el caso sin afectar la parte del piloto, pero tampoco los ingresos de la organización. El pan de cada día es que algunos pueden sobrar dinero o bien, les hace falta. Entonces, saber cómo cuadrar sin detalles de números es una experiencia que ha impactado mi vida. Pero también el ser humano se acostumbra a todo y eso me ayuda porque ahora puedo tomar procesos con más rapidez y eso le da eficiencia a mi puesto de trabajo y sobre todo a mi equipo de trabajo. Quiero mencionar que los valores también los puedo involucrar al momento de tomar decisiones y que al ser un dilema ético también es un dilema de valores, pero que con un equipo que comparte ciertos valores todo es más fácil, también puedo decirle, pues mi equipo hay de todo un poco desde personas con valores muy fuertes, también personas que, sí tienen valores pero que no los ponen en práctica del todo, pero se hace lo que se puede.

Entrevistadora: como usted lo menciona. El equipo de trabajo está muy relacionado con su puesto como supervisor, de esta manera se enfrenta a dilemas que puede tener resultados positivos o negativos para su persona y al propio equipo de trabajo.

3. Usted considera que la ética puede afectar la integridad y desempeño del equipo de trabajo.

Entrevistado EJJ 1: le puedo decir que sí, porque al yo tomar una decisión, prácticamente ellos pueden ser involucrados y a criterio propio si es algo de ética se involucra más al equipo. Le puedo decir, que, al momento de liquidar si a ellos, les sobra dinero, hay que verificar los procesos para saber en dónde está la falla. De esta manera, yo debo indicar cómo se procede porque hay que dejar cuadro todo el proceso de entrega y pago, además ya depende de los valores de cada persona para decir si pasa eso. Durante mi puesto de supervisor, le puedo decir que conocer los valores de cada piloto, me ha costado, porque son muy diferentes. Todos tienen, pero a diferente nivel, por decirlo así. Por esto que le comenté, creo que el equipo si alcanza los criterios de ética que uno como autoridad pueda decidir.

Entrevistadora: claro, Ejl 1 todo el equipo está involucrado en los beneficios o consecuencias que dependan de las decisiones y más si son tomadas por usted, como jefe inmediato de un gran equipo. Me alegro tanto, que usted se tome el tiempo para conocer a los miembros de su equipo desde una perspectiva axiológica y personal. Además, al mencionar resultados como consecuencia de su decisión y que afecta al equipo de trabajo.

4. ¿Usted considera que el éxito está involucrado, o bien, relacionado con la ética?

Entrevistado Ejl 1: si, definitivamente si está relacionado y de muy cerca. Porque, siguiendo con el ejemplo de liquidación con los pilotos. Si yo realizo procesos transparentes y claros, tendré éxito en mis tareas como pilotos e incluso con indicadores en un récord de evitar errores o re procesos. Ahora desde mi posición, considero que ser supervisor me lleva a una nueva experiencia, porque depende de mí como entregar los reportes que involucran a mi equipo de trabajo. Si yo realizo los procesos de manera correcta, las rutas de mi equipo van a estar bien y nos lleva a un éxito a mi como líder y a todos como equipo de trabajo. Pienso, que ser líder me lleva a enfrentarse al éxito o fracaso, en el tiempo que llevo la carga laboral es pesada pero no me ha llevado al fracaso, luchó no solo por ser el mejor, es la lucha de tener éxito con valores y que estos sean transmitidos de mi para los compañeros que son parte de mi equipo y pues también a los que son ajenos a nosotros. Le puedo comentar que, en mi formación como profesional, entregar una tarea a tiempo y bien hecha me puede llevar a tener una nota muy buena y eso es éxito para mí, tengo muchos ejemplos, pero no me voy a extender tanto.

Entrevistadora: no se preocupe Ejl 1, cada ejemplo y experiencia que usted me comparte es de enriquecimiento y sobre todo que son comentarios claros de cómo la ética está involucrada en sus tareas personales y sobre todo, como lo involucra con su equipo de trabajo. El liderazgo es un tema a discutir muy amplio, y obviamente también está relacionado con la ética y la axiología.

5. Al mencionar la ética, también sabemos que los valores pueden influenciar para todo, por esta razón me gustaría saber, como los valores están involucrados en los hechos y acciones de su puesto profesional.

Entrevistado Ejl 1: la verdad, yo confundí la ética con los valores por un momento. Pero ahora entiendo de manera clara que es cada cosa, los valores que tengo desde pequeños son enseñados por mis papás y estos mismos los trato de poner en práctica; ahora al estudiar también aprendí muchos más valores y no se diga en mi puesto de trabajo. Los valores si son muy importantes, por decirlo así, desde la hora de entrada ya puedo decir que cumplo con el valor de la responsabilidad, saludar a cada uno como buena personas ya es respeto, como les hablo a mi equipo de trabajo ya son valores porque son más grandes que yo y también personas que merecen un buen trato no importando qué posición se tiene, cada uno no debe perder los valores y es algo que pasa a cada rato con las personas que tienen ascensos o por tener un buen cargo, ya pierden esa perspectiva o no sé si son perspectivas pero si puedo decirlo, porque yo lo vi con alguien más. Al cambiarlo de puesto si cumple quizás con la responsabilidad, pero pierde a cierto nivel otros como el respeto y educación en saludar a las demás personas. Yo puedo decir que el liderazgo lo tomo como un valor, la integridad con cada proceso, el respeto con cada uno de mis compañeros, la lealtad con la empresa y al menos yo al llamarle la atención a algún miembro de mi equipo lo hago por separado como forma de respeto y trato de no usar palabras de ofensa porque sea lo que sea que había pasado, siempre hay que manejar, bueno, en mi caso, los valores que trato de compartir con el ejemplo.

Entrevistadora: claro, Ejl 1 los valores también se pueden compartir para fortalecerlos y más en su puesto como una posición de líder, el ejemplo definitivamente ayuda a poder mejorar el desempeño de cada uno y en conjunto para el alcance de objetivos.

6.Me gustaría saber cómo influyen los valores en su formación profesional y el ámbito laboral, según su trayectoria dentro o fuera de la corporación.

Entrevistado Ejl 1: como lo dije desde mi puesto de trabajo, ahora como profesional creo que los valores son más fuertes según yo elijo, como vivirlos. Porque puedo tener valores, pero no ponerlos en práctica, igual puedo mencionar; la integridad como persona y profesional que tengo que desempeñar cada día desde la corporación donde ambos pertenecemos. La responsabilidad es un valor que puedo hacer al entregar mis reportes, es una presión, si lo es, pero se puede compartir el nivel de responsabilidad con el equipo. Mis valores profesionales, siento que son muy parecidos o incluso los mismos que tengo desde la visión personal, porque los voy afinando, por decirlo así, para ponerlos en práctica en mi puesto de trabajo y al tener

una posición de administrador de empresas; en detalles financieros puede ser donde se propicien la vivencia de los mismos valores. Eso es lo que podría agregar.

Entrevistadora: como bien mencionó, los valores son parte de la vida diaria y estos también se combinan con el ejercicio profesional y laboral.

7.Según su experiencia profesional y laboral, como práctica los valores morales.

Entrevistado EJM 1: ¿los valores morales son los que nos pueden orientar en decir que es lo bueno y malo, Ericka es correcto?

Entrevistadora: es correcto, los valores morales nos ayudan a saber que es lo correcto.

Entrevistado EJM1: entonces no estoy tan perdido. Los valores morales creo que son los que más practico porque al formarme como profesional en los propios grupos de trabajo se puede tomar en cuenta esto en prepararse y no mentir en excusas para no hacer nada. En el trabajo si los practico como el valor de honestidad que tengo este valor desde que me enseñaron mis papás. Recuerdo que mis papás me decían, si haces las cosas las vas hacer bien porque no importa para quién sea o quién lo pide; vos vas a responder con resultados porque van hablar de vos y no de nadie más. Exactamente así, es la vida en el trabajo y en la organización. Yo voy a elegir como puedo hacer mi trabajo, la verdad no me gusta molestar a nadie, me gusta responder por mi propio trabajo, pero si en caso me piden ayuda y se puede, lo hago, a esto le llamaría solidaridad y la moral me dice que hice lo correcto en ayudar a quién lo necesite, pero también se encuentra de todo en el trabajo y si evaluó que la persona si necesite mi apoyo y no quiera solo dame la tarea para no hacer nada.

Entrevistadora: definitivamente vamos actuar de la manera que consideramos sea la correcta. Al laborar en una empresa podemos saber que existe una visión, misión y valores que son parte de la cultura y que son creados para que se relacionen con los propios valores personales y en algún caso también los valores profesionales.

8.Usted como relaciona los valores de la organización con los valores morales en el área laboral:

Entrevistado EJM 1: Yo siento que vivo los valores de la empresa, uno de ellos es la integridad y es un valor que yo tengo desde casa pero que la empresa también me ayuda a

vivirlo y hacerlo más propio. El servicio al cliente también es un valor que me enseñan en mi formación profesional y en la empresa también nos puede apoyar con esto. Debido que desde el ingreso con que el policía nos pueda abrir el portón y ahora a tomar la temperatura por el tema de la pandemia, nos puede confirmar que ya se está prestando un servicio al cliente a nosotros como colaboradores. Esto debería ser desde cualquier puesto y posición porque todos tenemos relación, entonces los del área administrativa nos debemos al área de venta, por ejemplo, y ellos a los clientes. Esto es una cadena pero el servicio siempre tiene que estar presente.

Entrevistadora: Claro, sin duda alguna el servicio es una clave fundamental y no importa quién sea, simplemente se debe cumplir de la mejor manera. Ejl 1, gracias por su tiempo y participación, me gustaría saber si tiene algún comentario sobre el tema que se conversó durante la entrevista.

Entrevistado Ejl 1: primero agradecerle por tomarme en cuenta para esta entrevista, es muy extraño escuchar este tipo de temas pero que, si son importante aclarar, yo no sabía que los valores tenían un nombre como ciencia y ahora ya tengo un concepto de que es esto. Los valores si son importantes y más al tomar decisiones que puede afectar a todos en conjunto y la ética, aunque no me desempeñe de lo que estudio, puedo ponerla en práctica y eso es interesante, también. Fue un gusto, Ericka poder conversar con usted y en lo que necesite quedo a la orden.

Entrevistadora: Gracias por su acompañamiento dentro de la entrevista y sobre todo en mi formación profesional, definitivamente es muy interesante la axiología y la ética y son dos categorías que van muy de cerca y que se encaminan de manera paralela porque son una base para la toma de decisiones y práctica de tareas laborales. Me gustaría compartirle una frase muy linda de Jose Ortega y dice “CON LA MORAL CORREGIMOS LOS ERROES DE NUESTROS INSTINTOS, Y CON EL AMOR LOS ERRORES DE NUESTRA MORAL” es un concepto muy bonito que involucra la moral desde otra perspectiva. Una vez más, agradezco su tiempo, participación y por compartir su experiencia, opinión y perspectivas sobre estos temas que se involucran en el día a día en la organización. Quiero recordarle que esta información es totalmente confidencial con fines educativos y de investigación, su identidad en la presentación de resultados esta oculta debido que estaré usando palabras claves para

identificarlo y es por la seguridad de su persona y también de la investigación. Gracias por todo y con esto estaríamos culminando la entrevista como herramienta de mi investigación.

Entrevistado EJJ 1: Gracias Ericka por todo que tenga un excelente día y se cuida mucho.

Entrevistadora: gracias a usted por su tiempo, mis mejores deseos para su crecimiento profesional y espero que esta conversación pudiera generar conocimiento en su persona. Feliz día, gusto en verlo y con esto damos por terminada la entrevista y procederé a detener la grabación, gracias por todo.

5.3.4.2 Entrevista 2

Persona entrevistada: EAC2

Persona que entrevista: Ericka Meza

Área: administrativa

Hora de inicio: 11:00 a.m.

Hora de finalización: 11:38 a.m.

Fecha de entrevista: 16 de noviembre del 2020

Número de entrevista: 002

Introducción:

Entrevistadora: hola EAG 2, buenos días, como usted ya me conoce mi nombre es Ericka Meza, pues, actualmente estoy cursando a nivel de maestría en la Universidad de San Carlos y como finalidad de graduación estoy haciendo un proyecto de investigación, el día de hoy nos está acompañando MA de Recursos Humanos debido que tener un acompañamiento y autorización de cada uno de ellos. Como bien le había informado, usted me había confirmado que podíamos grabar la sesión, pero de igual manera, me gustaría que usted pudiera reafirmar para que yo pueda grabar la sesión por favor.

Entrevistado EAC2: si Ericka, no se preocupe con gusto estoy en plena disposición en apoyar con la grabación y en lo que podamos ayudarte estoy para servirle.

Calentamiento:

Entrevistadora: sí, gracias EAG 2 por su tiempo y su acompañamiento y sobre todo su participación. La finalidad de esta entrevista, no es solamente de fines de investigación, sino también conocer sus perspectivas, su experiencia. Acá no tenemos respuestas buenas o malas porque estamos enfocados en enfoque directamente cualitativa y solamente queremos saber cómo le comentaba anteriormente su experiencia, su formación y cómo lo aplica en su puesto de trabajo y en el ambiente laboral. El tema que vamos a estar discutiendo acerca de la axiología y ética desde una formación a nivel administrativa pero también con una base universitaria, también estoy trabajando con una muestra de personas de 23 a 35 años para que tengamos una información viable y sobre todo confidencial. Aprovecho el momento para indicarle, verdad, que esta información es totalmente confidencial, al momento que yo pueda exponer los resultados, pues no estaré colocando su nombre, estaré usando palabras claves para poder hacer seguridad suya y también en los resultados.

Ahora iniciando, usted sabe que es importante enfocarse y en desarrollar ciertas actividades nos enfrentamos a desarrollar muchos dilemas y cuestionamientos, ahí es donde nosotros vamos adaptando y de una u otra manera, desarrollando la axiología y la ética. Pues, la axiología son valores que pueden ser positivos o negativos pero que van a ir dependiendo de nuestro juicio y nuestra base sólida donde tenemos valores vitales, espirituales, morales y religiosos. Estos están arraigados con la ética, que es la ética pues son un conjunto de normas y valores que se van desarrollando y que nos pueden llevar a tener eficiencia, eficacia e incluso a tener un éxito profesional.

Preguntas:

Entrevistadora: a mí me gustaría iniciar, primero como la ética y como ha sido su experiencia de ética en su ámbito laboral.

1. Usted me podría comentar un poco acerca de eso, como la ética se involucra en su puesto de trabajo.

Entrevistado EAC2: claro, en este caso, pues en los puesto que he podido ocupar, como usted lo indica, profesionalmente, he tenido muchas veces que utilizar eso que, de valores, debido a que la ética si se involucra a diario. En mi experiencia a nivel general he tenido varios puesto que incluyen tener varias personas a mi cargo y tener el respeto y sobre

todo la ética para poder guiarlos es muy importante porque mis procesos los involucran a ellos. Actualmente en mi puesto de trabajo, al realizar y monitorear a mis vendedores, me enfrente en poder guiarlos y sobre todo en orientarlos en cómo se deben realizar al momento de bonificación y los precios que se deben trabajar. La ética está en cómo nosotros podemos gestionar una venta, por ejemplo, cuando el cliente necesita producto y nosotros tenemos bonificación; en ese momento debemos aprovechar la venta y también ayudar al cliente, pero puede ocurrir con algunos vendedores que pueden vender la bonificación y es dinerito extra para cada uno de ellos. Si ese tema llega a mis oídos al momento de realizar mis visitas, lo ideal es preguntar al vendedor que ocurrió y poder llevar un seguimiento para saber qué está haciendo. De esta manera yo practico mi ética porque sé que no es lo correcto y necesito llevar un seguimiento para tomar una decisión y sobre todo como una posición de líder, donde el servicio al cliente también depende como yo pueda corregir a mis vendedores para realizar una venta transparente, por decirlo así. Creo que el término de ética es muy amplio pero que, sí se puede poner en práctica en cada proceso, como parte de mi puesto de trabajo.

Entrevistadora: gracias por compartir su concepto de ética, como bien mencionó se enfrenta a la toma de decisiones.

2.Y en ese momento puede ocurrir un dilema ético, donde nosotros nos enfrentamos a tomar una decisión según los conceptos que ya tenemos y dependerá cómo los podemos poner en práctica. Me podría confirmar si se ha enfrentado a un dilema ético y como depende esto en su desempeño eficiente del puesto de trabajo.

Entrevistado EAC2: claro, puedo comentar mi experiencia desde otro puesto fuera de la corporación.

Entrevistadora: por supuesto, puede ser dentro o fuera de la corporación.

Entrevistado EAC2: antes de ingresar a la corporación yo trabajé como encargado de agencia en una entidad bancaria. En su momento, todo estaba muy bien y logré conocer a mi equipo de trabajo, pues, considero que es muy importante como líder. Al pasar varios meses, observe que una chica que no diré el nombre. Inicé a tener muchas cosas caras y lujos de un momento a otro y que sabía que su salario no era tan elevado para poder comprar cosas tan valiosas. De un momento a otro llevo carro muy caro, tenis originales, carteras que según escuché eran muy caras y algunos artículos similares. Al ser una identidad que maneja fondos

económicos, ver diferencias de este tipo si son muy sospechosos y de poner atención de manera inmediata. Yo no tenía mucha experiencia en este tipo de sucesos, pero si me llamo mucha la atención, inicié a poner más atención en cada proceso que hacía y a no solo ver resultados, sino también en validar números y auditor por decirlo así. En varias ocasiones noté que se ponía muy nerviosa, hasta que descubrí que estaba retocando número en las bases de créditos y que estaba extrayendo dinero ajeno a ella y sobre todo de los bienes de la empresa. Fue una cantidad sorprendente y muy alta y que se debía notificar, mi respuesta inmediata fue notificar a la persona que estaba como gerente de la agencia para que notificara a quien correspondía en su momento y poder tomar las medidas correspondientes. Antes de notificar, me acerque a preguntarle, por qué lo había hecho y por qué de esa manera si necesitaba dinero mejor le hubiera apoyando con un préstamo o crédito de algo. Ella me indico que su hija estaba enferma y que debía pagar muchos gastos, me enfrente al dilema de ser muy humano en no decir nada, pero también me estaría fallando a mí y a mis propios principios personales y sobre todo a mi ética como profesional. En ese momento me enfrenté a un dilema ético y elegí actuar de manera correcta en notificar y tener el alcance para no ignorar este tipo del evento y que no había pasado mucho tiempo para que la consecuencia fuera peor. Actualmente, por la índole que tuvo esta situación, la persona enfrente a un caso legal y también está aún en prisión, la verdad no me alegro, pero esa oportunidad en darle seguimiento y tomar nota de ciertos indicios, me llevó a que me conocieran las autoridades superiores y que de esta manera pudiera optar al cargo de gerente de agencia. El tema se manejó de manera confidencial pero que todo el equipo sospecho de la anomalía de procesos, al inicio me tenía como miedo porque yo había descubierto esto entonces, me tome el tiempo y la dedicación para actuar de manera cordial y desaparecer esa limitante de miedo para mostrar una posición de líder como acompañante en los procesos y sobretodo en el logro de objetivos. Ericka, esto creo que es un dilema y que actuar bien con base a mis valores como usted lo mencionó y sobre la ética que definitivamente puede tener consecuencias y actuar bien en esta ocasión me llevó a tener un mejor desempeño y sobre todo en una nueva oportunidad laboral donde aumente mis conocimientos, pero también mis valores al afirmar que actuar de manera correcto siempre será la mejor opción.

Entrevistadora: qué caso tan complicado, la verdad que si fue un dilema ético y que es un claro ejemplo de cómo se puede enfrentar a muchas situaciones que solamente a tener una base de valores y ética laboral puede elegir el criterio de hacer lo correcto.

3. También menciona que se enfrentó al equipo de trabajo, y que este acto también afectó a la agencia como tal. Siguiendo con este tema, me gustaría compartir su opinión de cómo la ética puede afectar la integridad del equipo de trabajo.

Entrevistado EAC2: con gusto, siguiendo con este tema. El equipo si quedo muy asustado pensando en que esta situación podía afectar a todo el equipo con una reestructuración de personal a nivel de agencia y eso también generó como ansiedad podría decirlo así, debido que hubo mucho estrés y el ambiente no fue el más saludable. Definitivamente cada acción del equipo involucra al equipo de trabajo y sobre todo al líder en sus decisiones, si en este caso no se hubiera dado un seguimiento de cerca, hubiera afectado hasta el despido de mi persona como encargado y del mismo gerente de agencia por no identificar estos eventos que pueden afectar. Como gerente de agencia, tenía de tomar nota de cada actividad de los miembros, pero sobre todo de controlar mis procesos porque podía afectar a toda la agencia en el mal manejo de datos e incluso del dinero del banco. Ahora como supervisor si yo tomo una decisión de igual manera puedo afectar a todo mi equipo porque si alguien hace algo que no se debe y yo no lo reporto, los demás pueden hacer lo mismo e incluso enfrentarme en decir porque con el compañero no hizo nada y conmigo sí. Todo se sabe y más cuando nos enfrentamos a momentos cruciales que afectan toda nuestra experiencia y record laboral.

Entrevistadora: el equipo es un elemento crucial y más cuando se tiene una posición como líder en su caso como supervisor que tienen mucha influencia en los colaboradores.

4.Definitivamente el equipo está relacionado con el desarrollo de tareas laborales, de esta manera usted considera que el éxito está arraigado con la ética y de qué manera podría estarlo.

Entrevistado EAC2: así como puede afectar mi decisión también estas consecuencias pueden ser positivas como el rendimiento en las tareas laborales. Disculpe que siga con el ejemplo que le mencioné.

Entrevistadora: no se preocupe, todo comentario es bienvenido.

Entrevistado EAC2: gracias, yo creo que tomar mi ética profesional y saber cómo hacer las cosas, me llevó al éxito que tuve y tengo, porque ya no estoy en la entidad bancaria porque me dio una oportunidad laboral de ascenso y ahora como supervisor en una gran

empresa. Considero que la ética no se llega a conocer hasta que la enfrentamos en algunas situaciones, pero si se tiene la noción de lo es, pero hasta qué tenemos que ponerla en práctica, quizás no es de todos los días, pero sí es vital en situaciones graves que me pueden llevar en este caso a la cárcel con procesos legales o bien, con triunfos en ascensos. La verdad, si considero que vale la pena poder tomar decisiones que quizás nos va a quitar beneficios pero que nos traerá éxitos a su tiempo, porque puede que no sea de manera rápida.

Entrevistadora: como usted menciona la ética está involucrada con los valores.

5.En su opinión considera que los valores están involucrados en las tareas laborales desde su puesto de trabajo.

Entrevistado EAC2: Así, definitivamente si están involucrados yo creo que desde que nos levantamos y vamos en el tráfico, donde todo mundo se altera. Los valores si se viven y están en todas nuestras acciones ya sean de trabajo o de otra cosa. Desde que me levanto y salgo con respeto de mi casa, ya estoy viviendo un valor. En el tráfico tener paciencia, respeto y responsabilidad en no ir como loco al maltratar a los demás carros. Llegar puntual al trabajo, también es un valor. Yo trato de cuidar estas cosas como ejemplo para mi equipo, porque no es correcto que yo les exija horarios cuando yo mismo no los cumplo. La integridad también es un valor que yo lo hago muy propio, debido que, si me lo recalcaron mucho en casa y trato de ponerlo en práctica a diario más en el tema de ventas, porque si es accesible tomar una posición mala. En ventas no se trata de información confidencial como en el área administrativa, pero sí en criterios de producto que uno mismo puede decir llevarlos a casa sin importar nada y que quizás no se puedan enterar.

Entrevistadora: gracias por su experiencia y opinión, es muy interesante como desde la visión de ventas se viven los valores de manera diferente pero que siempre buscan hacer lo correcto y sobre todo lo mejor. Esta podemos decir que es una opinión desde su persona, pero me gustaría ahora hablar desde una posición profesional.

6.De esta manera considera que los valores desde su formación profesional se pueden vivir en el campo laboral.

Entrevistado EAC2: claro, con gusto. Pues, yo creo que la formación que uno tiene al estudiar le enseña muchas cosas, entre ellas, los principios que son de alguna manera dichos desde casa, pero ya al estudiar y formarse como profesionales estos principios, normas y

valores pueden estar más fuertes, creo, debido que una persona sin profesión puede actuar bien pero que ya como profesionales nos enseñan en nuestra carrera como poder lidiar de una mejor manera, pero también lo podemos hacer al tener los valores muy parte de nosotros. Me gustaría comentarle que en mi equipo hay una gran variedad de personas y saber los valores de cada uno si es difícil, entonces decido hacerlo por medio de mi ejemplo desde la delegación de tareas y en las reuniones poder trabajarlo como subtemas que se tocan en el transcurso del objetivo de la reunión. Yo trato de vincular los valores con mi equipo, porque es muy importante y yo como persona si considero que son vitales y me puedo evitar muchas situaciones difíciles entre los propios miembros del equipo y también conmigo como su jefe inmediato.

Entrevistadora: definitivamente como líder de grupo puede impactar mucho la práctica de valores.

7.Podemos hablar de muchos valores que se involucran en las esferas de la vida de cada persona, en este caso, usted de qué manera involucra los valores morales, según su experiencia.

Entrevistado EAC2: la moral la puedo comprender en saber qué hacemos bien o mal, pero también siento que esto va acompañado de la conciencia que nos da paz si hicimos lo correcto y bueno, o bien, culpa por no hacer las cosas como se debe. La sociedad nos exige cierto comportamiento y también nos podemos enfrentar a eso, el juicio como usted lo mencionó antes, puede ayudarnos a decir si, eso debo hacer. La moral está más inculcada desde casa, porque nos dicen que debemos hacer bien y que nos corrigen en decir, esto sí estuvo bien o no tomaste la decisión correcta. Esto me hace recordar, cuando en mi primer trabajo yo renuncie y mi papá me dijo, hiciste lo correcto porque te debes de guiar por lo que te enseñamos en casa. En ese momento supe que hice lo mejor y mi decisión era lo que debía hacer en irme de ese lugar porque no solamente estaba fallando a mí mismo, también a mi casa y a mis papás, ahora analizo la situación y siempre tomo como base las enseñanzas de mi casa y que no solo me fallaría a mí, sino también a mi casa y sobre todo a mis papás. Esto me gustaría agregar, Ericka.

Entrevistadora: gracias por su comentario, que alegre es saber que tiene una base de valores desde casa y que no dudo que son de mucha ayuda para enfrentarse a ciertas situaciones.

8.Sabemos que dentro de la corporación también existe visión, misión y valores que nos ayudan a involucrarnos como parte estratégica, usted considera que los valores de la empresa están relacionados con los valores de su persona.

Entrevistado EAC2: definitivamente sí, Ericka yo siempre busco una empresa con valores porque hasta el ambiente es diferente. En la agencia bancaria donde yo trabaje si sentí y validé los valores y eso fue de mucha ayuda en el tema que ya le comenté, pero acá yo siento los valores más fuertes en mi día a día. Porque el servicio al cliente es un valor que yo siempre tengo pero ahora al combinarlo con la empresa, esto es mucho más fuerte y se convierte en una obligación que disfruto al servir a cada cliente. Si mi vendedor tiene problemas con un cliente, de manera inmediata yo debo tomar el control y dar un servicio de calidad para no perder al cliente y lograr la satisfacción de su necesidad. La integridad, también es un valor que la empresa nos indica y que se vive desde los procesos internos que nosotros podemos demostrar con los clientes.

Entrevistadora: si, la importancia de los valores y relacionarlos con los valores de la empresa es una forma de reafirmar y sobre todo en vivirlos para ser involucrados en nuestro puesto de trabajo. Sabemos que la ética y la axiología van de la mano y se podría decir que son de manera paralela porque están muy involucrados, es inevitable evitar situaciones que nos exigen tomar decisiones y estas son tomas bajo el propio juicio de lo que queremos, deseamos y sobre todo de las consecuencias que podemos tener al nivel individual o colectivo, definitivamente tener una base sólida de valores y ética nos va llevar a una decisión correcta y consciente, es importante mencionar, también, que los valores se van fortaleciendo con la práctica y será según el ambiente en que nos involucremos. Ya para ir cerrando esta entrevista me gustaría saber si tiene algo que agregar como comentarios, conclusiones u otra perspectiva acerca de la ética y la axiología.

Entrevistado EAC2: Gracias Ericka por su invitación es un tema muy importante y que no es muy conocido, la verdad tener valores nos hace ser diferentes a los demás y los valores de la corporación nos lleva a tener el récord que se tiene en la actualidad. Como le digo, la felicito por el tema y fue muy interesante conversar con usted y sobre todo de estos temas tan importantes que se enfrentan a situaciones y que estas mismas situaciones nos exigen una respuesta inmediata; pero como usted lo mencionó, solamente se hará según la base que se tenga desde casa y en el transcurso de la experiencia.

Entrevistadora: gracias por su participación EAC2, es un gusto poder tener su acompañamiento en mi formación quiero compartir una frase que me gusta mucho y dice “CON LA MORAL CORREGIMOS LOS ERRORES DE NUESTROS INSTINTOS, Y CON EL AMOR LOS ERRORES DE NUESTRA MORAL” esta frase es de José Ortega. Al hablar de valores también hablamos de sentimientos, emociones que pueden ser que dudemos de la decisión a tomar; pero que solamente al tener los valores claros podremos tomarlos en cuenta e incorporarlos a nuestro puesto de trabajo. La ética se va fortaleciendo desde nuestra formación profesional y no importa que se desarrolle en un puesto diferente y ajeno a la carrera que nosotros elegimos. Gracias una vez más por ser parte de mi formación profesional, le comenté una vez más que la información es totalmente confidencial y en la presentación de resultados su identidad será por medio de palabras clave que yo estaré utilizando para seguridad de su persona y de la investigación. De todo corazón agradezco su participación, y sobre todo espero que esta entrevista logrará fortalecer los conocimientos de su persona, como también de los míos. Espero que los valores y ética sigan siendo una pieza fundamental en su puesto de trabajo y siga enfrentando los dilemas con bases estructuradas y fortalecidas por la ética y la axiología. Que tenga un excelente día y éxitos en sus labores además de continuar con un liderazgo de ejemplo de cada uno de los valores personales y de la organización.

Entrevistado EAC2: gracias a usted por investigar temas que son de mucha importancia, en lo que pueda apoyar con mucho gusto y le deseo éxitos en sus labores y sobre todo que pueda llegar alcanzar, que no lo dudo, pero que alcance esa meta que está muy cerca.

Entrevistadora: gracias por sus palabras, son de motivación para mí, gusto en saludarle y se cuida. En este momento voy a detener la grabación, feliz día.

6.11.4.2 Entrevista 3

Persona entrevistada: EHA 3

Persona que entrevista: Ericka Meza

Área: administrativa

Hora de inicio: 17:00 a.m.

Hora de finalización: 17:45 a.m.

Fecha de entrevista: 16 de noviembre del 2020

Número de entrevista: 003

Introducción:

Entrevistadora: Buena tarde EAR3, como tú me conoces mi nombre es Ericka Meza del área de recursos humanos, actualmente pues estoy cursando el nivel de posgrado en la Universidad de San Carlos de Guatemala, estoy cursando maestría en gestión humana y organizacional y como parte de la finalidad de graduación, verdad, tengo que involucrarme en el campo laboral totalmente que es mi área y principalmente pues desarrollar una investigación. Esta investigación está con finalidad de ir indagando y optar por conocimiento nuevo pero también este tipo de entrevistas también nos ayuda a tener una construcción profesional de ambos; tanto los conocimientos que tú tienes como los que yo tengo para que podamos hacer como un plus y llegar a complementar algún conocimiento nuevo. Me gustaría agradecerte mucho darte la bienvenida por estar en esta entrevista gracias por el tiempo por la participación y sobre todo el acompañamiento que me estás dando durante mi formación profesional que de una u otra manera se está involucrando directamente conmigo. La información acá es totalmente confidencial y como te había indicado por medio del consentimiento informado, me gustaría que tú me reafirmes que yo pueda grabar esta entrevista por favor.

Entrevistado EHA 3: mucho gusto Ericka, gusto de verte de nuevo y gracias por tomarme en cuenta; realmente es importante el tema que tienes como tu principal para, que es de estudio y también como proyecto de vida, lo veo yo y que bueno formar parte de este proceso claro que tienes mi completa satisfacción para lo que tengamos platicar no hay problema, con gusto.

Calentamiento:

Entrevistadora: Gracias, como te comentaba gracias por tu autorización vamos a estar grabando esto y es con finalidad de información totalmente confidencial pues tengo el apoyo de Marta Argueta del área de recursos humanos y también por parte de la Universidad de San Carlos, dos maestras en gestión humana también involucradas en la investigación.

Entrevistado EHA 3: excelente

Entrevistadora: la finalidad de esta entrevista es cómo te comentaba anteriormente es para construir un nuevo conocimiento y vamos a estar hablando de la axiología y ética en el campo profesional y laboral, esto es como una base administrativa que en este caso tú lo eres y como una muestra directamente 23 a 35 años para que nuestra información sea viable y sobre todo confiable, verdad.

Entrevistado EHA 3: Claro

Entrevistadora: Vamos a estar está trabajando con dos categorías, una de ellas es la axiología, la axiología es una rama de la filosofía que nos viene a proporcionar a nosotros valores; valores que definitivamente de una u otra manera hemos ido desarrollando desde muy pequeños, pero de manera que vamos creciendo nos vamos fortaleciendo e incluso optando por nuevos valores al desarrollarlos en nuestro puesto de trabajo. Estos valores pueden ser positivos y negativos pueden también ser espirituales, morales, personales y que estos van a ir muy alineados con nuestro juicio, según su juicio vamos a decidir cómo utilizarlos. También tomando en cuenta la ética, la ética son normas. Es un conjunto de normas que nos ayudan a nosotros a la toma de decisiones y que nos pueden llevar a tres objetivos; uno de ellos las que es la eficiencia, la eficacia y por último el éxito profesional. Estos van a ir muy muy muy juntos y los vamos a estar desarrollando durante la entrevista. Acá no tenemos respuestas buenas o malas, solamente queremos saber tu conocimiento tu experiencia y como son involucrados dentro de tu ámbito laboral y con tu equipo de trabajo y bien al desarrollar sus tareas laborales

Preguntas:

Entrevistadora:

1.Me gustaría saber si en algún momento tú te has enfrentado a un dilema ético.

El dilema ético llega cuando nosotros llegamos a una situación donde tenemos que decidir si hacemos algo bueno o algo malo y si lo hacemos de manera correcta o incorrecta. Esto un dilema ético y me gustaría saber si en algún momento tú te has enfrentado dentro de la corporación o fuera en un dilema ético y como ese puede afectar tu eficiencia laboral.

Entrevistado EHA 3: Ok, pues mira, prácticamente los dilemas salen todos los días ósea es algo tan normal y cotidiano, pero como bien decías la base es valor y pues si ponemos un ejemplo con mi equipo de trabajo tenemos muchas veces que tomar una decisión acerca de clientes que nos piden hacerlo, pues, que nos meten en situaciones en donde tenemos que tomar una decisión entre hacer algo rápido o hacerlo bien. En este caso, en las ventas se

puede prestar que con tal de tener un objetivo rápido hagamos las cosas mal; pero desde un inicio le platicaba muchachos de que nosotros nos tenemos que identificar como distrito. Pues para contarte un poco más, tengo en las zonas centrales de la capital y cómo distrito nos tenemos que dar a conocer como un distrito que hace las cosas bien, entonces problemas éticos tengo con personas ya sea clientes o con los mismos trabajadores, con el equipo y lo resolvemos en base y te lo digo así, única y exclusivamente en hacer lo correcto; porque definitivamente hacer las cosas mal no nos van a durar, no tiene una validez en el tiempo. Simplemente es sacar el problema como quitar un clavo, pero nos vamos a meter a más problemas. Entonces, regresando al tema y a mi ejemplo con los clientes, muchas veces por salir del paso quieren hacer algo rápido en vender o hacer una venta cruzada o obtener en hablarle a un cliente sobre cosas que no existen, mentirle o por tener empatía por querer hablar bien de alguien. Te soy sincero todo esto trato la manera de que se minimice y eliminarlo, incluso, y basarme solo en lo que es. Si vamos a perder una venta por hacer las cosas bien, que se pierda, pero yo sé que a la vuelta de la esquina vamos a encontrar diez ventas más y valen la pena y nos van hacer crecer no solo como persona sino también en conjunto de lograr el objetivo de venta.

Entrevistadora: claro y por ejemplo en los últimos días tú has determinado una decisión al enfrentarse a un dilema ético

Entrevistado EHA 3: si, en los últimos días pues por eso que estamos implementando de SAP, da brecha a que surjan, por ejemplo, situaciones en que el sistema aún nos ha alcanzado en la operación porque aún no se ha parametrizado o porque resulta que hay ciertas actividades que nos habían tomado en cuenta a la hora de implementar el sistema y que nos han llevado a que las personas, de lo que te decía, tengan que hacer o no hacer algo para vender. ¿Quieres un ejemplo específico?

Entrevistadora: eh si tú dices lo puedes hacer con todo gusto y si no tienes, pues está bien también no hay problema

Entrevistado EHA 3: ok, mira tenemos por ejemplo unos, nosotros podemos dar degustaciones y pues yo tengo que sacar cierto número de producto o cierto número de temas, pues, para regalar por así decirlo, para darle al cliente y que conozca el producto; pero esto se presta también que venga el vendedor y con ese producto pueda vender más y es lo que generalmente pasa. Entonces se pierde el objetivo, me ha tocado ir a investigar en trabajo de hormiga y ir a hacer mi trabajo como supervisor; visitar clientes, tener que ver la forma en cómo

está trabajo en equipo y me ha tocado ver y escuchar que a veces no conocen el producto y yo les he mandado esos lugares, entonces a la hora de preguntarle. Miren y que paso con el producto, y es que había que hacer otra cosa, jefe y teníamos y teníamos, etc. Aquí no es un dilema, simplemente es una decisión verdadera o sea hiciste las cosas mal o qué bueno hay que pagar y hagamos las cosas bien. A mí me gusta como qué, si hicieron las cosas mal pues vamos a volver a hacer y lo haces bien y hemos generado cierto cambio en el grupo que gracias a Dios empezamos como el distrito más bajo y que cuando yo lo agarre era el distrito más bajo de los nueve distritos, estamos hablando a nivel central con Jutiapa, Escuintla, etc. Y ahorita ya vamos en primer lugar con alcance objetivos, alcance de metas en presupuesto. Gracias a Dios y pues a mí me gusta hacer las cosas bien y es que traigo la escuela de los Salesianos y la escuela de la arquidiócesis. Yo soy católico, entonces traigo como que esos valores que nos inculcaron durante mucho tiempo y trato de meterlos en mi equipo no como algo religioso, simplemente como una forma profesional de hacer las cosas, pero, bueno, creo que hable de más.

Entrevistadora: No te preocupes, todo es bienvenido, acá.

Entrevistador EHA 3: ya no sigo, porque si no, olvídate.

Entrevistadora: no hay ningún problema que estamos dispuestos al conocimiento. Pues como tú mencionas desde una posición personal en poder de decidir en este caso si estas degustaciones llegan o no a al cliente que va directamente dirigido.

2. Pero me gustaría saber un poco más, estos son aspectos de supervisor. Ya como tu visión profesional, tú que me puedes hablar de la ética algún concepto o alguna noción que tú tengas sobre la ética

Entrevistado EHA3: ok para mí es que vamos a separar, la verdad de ética como tal como personas y ética profesional. Hablando laboralmente, verdad.

Entrevistadora: sí, claro

Entrevistado EHA 3: como ética profesional vamos a hablar de las normas de la empresa, hay cosas simplemente se responden a sí mismas verdad. Por ejemplo, entre robar y no robar son cosas que no tienen que hacerlo y simple, son principio de verdad y una

forma prácticamente de ser parte de la ética, pero como persona y cada uno busca la manera que hace las cosas bien o las hace mal. No existe un intermedio, por así decirlo de manera completa y ver los valores de cada uno y más cuando ves cómo fueron teniendo o que les enseñaron o cómo crecieron. Entonces para mí en esa parte la ética, como te decía en mi equipo tengo a doce personas muy distintas, tengo tanto jóvenes como personas ya adultas y que llevan ya muchos años en la empresa y me he topado con algunas situaciones en donde, yo le digo, bueno, o es blanco o es negro y creo que lo han entendido muy bien porque partimos desde la ética profesional y no me permite avanzar, aunque su ética como personas si lo permitan. Porque no paso si no se alinean, les digo yo o hay una línea pintada y no pueden pasar. Pero no sé si con eso respondo a tu pregunta.

Entrevistadora: si es un ejemplo muy claro de la diferencia, verdad, desde la profesión y también sobre la ética que tú puedes desarrollar y cómo la ética que ellos pueden desarrollar.

3. Aquí hablamos un poco del equipo de trabajo, tú consideras que la ética puede afectar la integridad del equipo de trabajo

Entrevistado EHA 3: sí, definitivamente. Si no tenemos una ética o las normas bien puestas, definitivamente vamos a ya sea hablando profesionalmente, perdón, hablando comercialmente, pues, no me afecta completamente sea desde alguien que está haciendo algo muy bueno hasta alguien que está haciendo algo que definitivamente no tiene que hacer, me afecta porque al final la persona que está siendo muy bueno pues simplemente hay que alentarla a que siga adelante pero alguien que está haciendo algo malo me viene a pegar en números qué significa que está completamente desviando su atención y eso al final repercute queramos o no y la verdad siempre sale a la luz y esos es algo que por experiencia lo sé y lo he visto completamente.

Entrevistadora: definitivamente, pues, ya podemos saber que al querer involucrar la ética tomamos decisiones que puede afectar a nuestro equipo de trabajo.

4. Pero Así mismo quisiera saber desde tu perspectiva sobre tu posición como supervisor, cómo crees que la ética puede estar arraigada con el éxito ya sea personal como también del equipo de trabajo

Entrevistado EHA 3: ok, mira una cosa va amarrada a la otra, yo he notado que, a través del tiempo, pues, la pérdida de valores es algo bueno, es muy real o sea para tenerlo por así decirlo. Al tener menos contacto humano pues se convierte en como un segundo plano, los valores y la ética y si están haciendo las cosas bien, hablemos de valores en la persona

quiera o no la va a llevar hacer exitosa. Si uno hace las cosas de la mejor forma siempre vendrá algo bueno, tarde o temprano, verdad, eso no es algo medible pero definitivamente, acabas de decir algo que yo le digo mucho a mi equipo todas las veces que tenemos reuniones, nosotros tenemos una costumbre. Yo empiezo hablando de las cosas buenas, los felicito y todas las personas que han cometido algún error o que han tenido algún problema se quedan de último, pero por separado, verdad, yo les llamo la atención por separado en privado. Yo no lo hago en público por el hecho de que no es lo correcto

Entrevistadora: exacto

Entrevistado EHA 3: Y eso al final se sabe entonces al hacer esa corrección de valores y todo eso; las personas se vuelven más exitosas, porque a mí me gusta mucho basado en el respeto y la responsabilidad y me decías que sí tienen que ver o no y mi respuesta es sí. El éxito definitivamente es como la graduación de ser una persona con valores. Regresando al tema de mi equipo siempre terminamos nosotros con una un mensaje y lo hacemos todos los todos los días de reuniones y lo hacemos con diferentes personas y es que dentro de lo que hacemos de último es una oración y es donde identificó quienes son los que en verdad dicen las cosas las cosas. Es un secreto, no se lo vayas a decir. Veo quienes están hablando en serio y quienes están hablando superficialmente y es donde empiezo a notar quiénes van a ser exitosos y quienes necesitan mucho apoyo.

Entrevistadora: qué interesante, la verdad, que es muy interesante en la perspectiva que tú evalúas como la persona puede decir la verdad de qué manera pues puede influenciar la ética y sobre todo los valores porque si te das cuenta hemos, bueno, tú has mencionado muchas veces los valores, que esos están muy encaminados y de manera paralela con la ética ya sea una ética profesional o una ética simplemente con una persona que no tenga una profesión como tal, pero que de una u otra manera pues la axiologías nos viene a hablar de este tipo de valores, valores morales, valores religiosos, espirituales y que de una u otra manera tenemos, pero que se van a ir fortaleciendo conforme nosotros los pongamos en práctica y estos valores pueden ser desarrollados de manera cotidiana en nuestro puesto de trabajo y en todas las esferas del ser humano.

Le gustaría saber según tu opinión como los valores pueden involucrarse en las actividades que tú realizas como supervisor y como un profesional.

Entrevistado EHA3: Ok, bueno yo siempre parto de los valores principalmente los que te decían, como el respeto y la responsabilidad, creo que eso se envuelven todos los demás. Porque alguien que no cumple con las reglas, están faltando el respeto o si alguien no está haciendo las cosas bien puede ser irresponsable y al final es irrespetuoso tanto con la compañía cómo son las personas a las que se refiere e involucra ya sean clientes, jefes, etc. O bien hasta a su familia, en el caso yo siempre parto de eso, que te decía, he de hacer las cosas hacia estos dos para mí pilares y me ha servido para no solo para llevar una buena, cómo decirlo, una buena forma de vivir porque al final pues eso es lo que rige mi vida a tal punto que lo he practicado desde que inicié mis labores a los 18 años, casi los 18 años que empecé sí y que me lo inculcaron en diferentes colegios no quiero es los nombres para no desviarnos. Pero que a mí me inculcaron, por ejemplo, en la supervisión, voy a evaluar a una persona no la puedo evaluar si yo no soy responsable; yo no le muestro responsabilidad él no puede mostrarme a mí la responsabilidad porque es mutuo y yo me vuelvo al espejo de esta gente, pues, entonces a un principio yo notaba que había mucha falta de valores y como lo note, tampoco es que sea experto, pero es sencillo, las personas no entienden psicológicamente, tienden a mostrarse en una forma que veces en cubrir su personalidad por ciertos comportamientos, como te decía, que la única forma de ver es llegando a comprender como personas primero, luego ya teniendo una base como personas luego pasamos como conocidos entonces yo pasamos ahora a lo laboral. Voy a poner un ejemplo, hay una persona que es muy pro vertida yo bien lo que decía cómo le voy a llegar a él porque son las personas no es muy introvertida en mi grupo y yo decía, como le voy a llegar a él porque es las personas que no hablan. Hablemos ya de los meses que he estado acá, hemos hablado como unas dos veces a la semana y no es porque no lo quiera ver. Es porque llegó a visitarlo y platicamos y me dice de este cliente tal cosa, es otra cosa, pero no hablamos, no conversamos de cómo es él. Y llegué a comprenderlo de porque era callado, porque un día tenemos la oportunidad como supervisor, mira tomemos una agüita y miremos ¿qué está pasando?, ¿Cómo te sentís? cosas que generalmente la gente no pregunta ahora simplemente se van a los supuestos y asumen que es el peor error y no preguntan como estas, que te pasó, cómo te sentís vos, cómo está tu familia y solo hice una pregunta cómo estás cómo te sentís, déjame que encontré en el que su introversión su era porque simplemente tiene miedo, tiene miedo, a que va decir su jefe, que van a pensar de él porque los clientes que qué le van a decir no sea laboralmente. Él estaba enfrascado en un miedo irracional pero

sus valores estaban bien, entonces, qué es lo que me ha tocado hacer, es sacar esos valores entonces cómo supervisor es extraer esos valores o cómo lo puedo hacer en exteriorizar sus valores y poco a poco hemos trabajado, entonces, ya se le involucra la forma correcta, de una forma que sea estructurada que no ofenda y tampoco lo reprima más, es complicado pero bueno, de una forma Dios me ha dado por experiencia de aprender y al día de hoy, él es el que me da mejores ideas. Lo he involucrado a proyectos en los que hemos metido pues nuevas ideas, porque me gusta mucho andar siempre innovando o sea encontrar procesos mejorarlos, y si lo mejoramos, qué podemos hacer más, ellos me dan las ideas, entonces, si me hablas de valores hacia estas personas; yo trato de transmitir los valores. En lo que es con esta persona que es introvertida lo que transmití fue confianza y muchos dirán, si la confianza se gana con los años, y yo puedo ser tu amigo que apenas me conoces, pero no la confianza se hace con hechos y con él le demostré cierta confianza que no la pienso traicionar y me la ha devuelto.

Entonces lo que te repetía, verdad, uno se convierte en el espejo de esta persona pero utiliza los valores y pero bueno, tengo mucho que hablar de eso, pero para mí es muy importante que sepas a ese pequeño ejemplo de mi equipo que me llevo ya hablando comercialmente a elevar sus ventas en casi 10% a 15% a pesar de la pandemia, a pesar de que tenemos inconvenientes con el sistema, a pesar que hay una negativa del ambiente y a pesar de que estamos contra la corriente pero eso al final es subjetivo si basamos en valores reales, verdad, en este honestidad, confianza, lealtad, puedo hablarte de compromiso y de empeño en meter las cosas hay que hacer las bien y que solamente me toca darles la patadita y que sigan adelante. Pero no sé si responde tus preguntas o ya me desvié del tema.

Entrevistadora: no te preocupes. Si claro que respondes a mi pregunta y es muy interesante, verdad, como los valores tú los puedes involucrar, y desde una perspectiva personal como profesional y como se pueden arraigar con el con el equipo de trabajo y sabemos de que hay una en diversidad de valores.

6.Me gustaría saber un poco más de tu experiencia profesional y laboral como tú practicas los valores Morales y si en algún caso tú has tenido algún dilema en elegir los valores o algo que me puedas comentar acerca de eso

Entrevistado EHA 3: bueno, dentro de mi experiencia laboral pues he tenido la oportunidad de trabajar en varias áreas de las empresas, inicié en el área financiera y fui

contador general de una inmobiliaria que se llama Spectrum, ahí comencé como contador general, lleva todo la corporación de Miraflores ahí fue donde aprendí muchos valores que me inculcaron mis jefes, esa empresa trabaja por responsabilidad y para mí en trabajar por responsabilidad es lo mejor, porque sencillamente das resultados y te deja hacer las cosas bien. O sea, los que hacen mal las cosas no duran y se acabó. Yo pasé 5 años en esa empresa, aprendí muchísimo y los valores que aprendí los prácticos actualmente. Es una empresa que se distingue, te puedo decir que a nivel nacional pues no sólo es bueno, pero no nos metamos a esa empresa. Es grande pero no tan grande como la Central de Alimentos, donde estoy ahorita. Es grande, pues tuve la oportunidad de trabajar en el área comercial, trabajé en el área administrativa, trabajé en la producción también y también ha tenido la experiencia en el área de cobros y de que más tengo experiencia, dejémoslo en eso, y al final pues comercialización dentro de lo que a mí respecta, no voy hablar de marcas ni nada. En las últimas tres empresas pues sí me han representado bastantes dilemas morales, tuve una mala experiencia, encontré que uno de los vendedores pues estaba robando y me ha tocado despedir a cinco personas o seis personas que he encontrado robando, entonces como te decía, a mí me gustan los procesos e identificar los procesos y los mejoró y es una de mis fortalezas. Entonces encontré que dentro del proceso de cobros, ellos están desviando fondos y simplemente estaban tomando dinero. Entre una de esas experiencias, me tocó ver cómo un vendedor robó Q.600,000 al cliente. Yo hablé con el cliente y me dijo mire yo ya le pagué al vendedor. El vendedor dijo, no yo no tengo el dinero, etc. Y el dilema aquí fue ver que hacer y hable con el vendedor, al final el confesó y me dijo que mire yo tomaba el dinero porque mi hija está enferma no podía dejarla sin medicamento. Y bueno tuve varios problemas financieros y bueno aquí y allá, eso fue cuestión de una hora en lo que él confesaba, yo me enteré en la mañana con el cliente del robo y después de haber investigado todo el proceso. Eso fue como a las 8:00 de la mañana y viaje a Huehuetenango para ver eso. A las 12 del mediodía, bueno le dije al cliente, mire no se preocupe lo vamos a resolver a las 12 del mediodía. Hablé con este vendedor y lo fui a encontrar a Quetzaltenango, lo fui a traer y hablé con él y me confesó que a las dos de la tarde aproximadamente terminó la reunión. Te digo fue una hora porque fui una hora de confesión, entonces me dijo eso y al final pues no fue un dilema. Ahora solamente se tomó una decisión, estas robando, está mal y sencillamente hay que pagar y pues eso lo traslade ese mismo día a mi jefe que era el Gerente de Ventas, le decía que lamentablemente encontramos a este vendedor que era uno de los mejores

vendedores, pero simplemente se toma una decisión de que, de mi lado, la decisión mía era despedirlo y recuperar el dinero porque no se podía hacer más. Aunque así fuera un problema grave que tuviera el vendedor y simplemente se tomó la decisión prácticamente a las 4:00 de la tarde nos regresamos a Guatemala y lo despidieron. Él que tuvo que firmar documentos de pagarés y todo y prácticamente dejó su casa como parte de pago se despidió y se recuperó completamente la cartera y se limpió prácticamente ese problema que teníamos y conmigo pues muy agradecidos porque al final pues las cosas se hicieron como se tenían que hacer y entonces eso es uno de los pocos problemas que he tenido profesionalmente. En esa empresa estuve dos años y pues ese problema se dio casi al principio y me dio a entender que había problemas más serios y a raíz de eso surgieron otras dos personas y a todos se les despidió y pues fue un problema serio. Pero bueno eso fue lo más lo más crítico que he tenido y me ha tocado lidiar. Actualmente, gracias a Dios ahora no he tenido problemas. La empresa es muy buena en valores y están muy definidos, me identifico muchísimo y me encanta trabajar y me dicen, mira cómo te está yendo, pero digo, de lo mejor. Créeme, confesando esto, verdad, es de las mejores experiencias laborales que tengo, valoro muchísimo esta empresa y pues aquí estoy contento y feliz.

Entrevistadora: qué alegre EHA 1, qué alegre es escuchar eso en la satisfacción de pertenecer a la empresa de Central de Alimentos, verdad, una gran corporación y tú tocas un elemento muy importante de la pertenencia de los mismos valores Porque sabemos que toda organización tiene una visión una misión y unos valores pero que en algunas ocasiones pues solo existen, pero realmente no se viven dentro de la corporación y tú me decías algo me siento y qué esos valores pertenecen a mí. Eso es una clave fundamental para nosotros porque como corporación existen los valores, pero lo principal es que cada colaborador los pueda vivir y los pueda compartir, verdad, ya sea como clientes internos como a nivel de clientes externos.

7.Me gustaría saber cómo evaluaría son los valores de la organización y cómo lo relacionas con tu puesto de trabajo, además de relacionarlos con tus propios valores.

Entrevistado EHA 3: Ok, pues eso te lo puedo resumir, los valores tanto de la empresa como los míos, empatan muy bien. Yo siento que vine a encajar y un ambiente en donde se vive en el ámbito moral y de valores tanto dentro como fuera de la organización o sea prácticamente no he visto cambios entre una cosa y otra, me siento bastante con los

valores de acá, la verdad me siento muy a gusto con la forma de trabajo acá y los valores que tiene la empresa para mí son bien transparentes que viven en las personas y cómo te decía, cada uno lleva su moral pero a la hora de pasarles las reglas todos, pues resulta que nos saltan muchos, son situaciones cotidianas que al final se resuelven y se reservan bien y mantienen, mantienen en una misma, como decirlo, la misma línea de la ética profesional. Me preguntabas sobre cómo tus valores con los míos tienen que fundirse como uno. Para mí, si la importancia que les ponemos al trabajo y va muy en sintonía con la moral y los valores que tenemos cada uno, entonces al final, te repito, me siento feliz aquí ya muy bonito porque uno no encuentra esto tan fácil, deberás es muy difícil encontrar que un ambiente laboral, sea lo que te dicen y eso es lo que se haga. Y aquí lo he encontrado, pero es un secreto. Es un secreto que todos lo saben.

Entrevistadora: Qué alegría, qué alegría me da saber que tus bases morales son totalmente espirituales y religiosas, que de una u otra manera pues también se han desarrollado muchos valores profesionales y que prácticamente están muy arraigados con los valores de la corporación. Eso nos hace a nosotros como una índice estrategia verdad donde sabemos que una otra manera, esos valores se van a evidenciar en el desarrollo de nuestras actividades y nuestras tareas laborales. Como bien podemos discutir acá entre ambos, verdad, la ética y la axiología están vinculadas muy muy muy de cerca y qué tiene que ir encaminadas de una manera paralela porque si nos enfrentamos a un dilema ético, por ejemplo, la justicia podemos tomar esa decisión en base a valores y también al desarrollar los valores y con una base sólida de esta; también podemos hacer una buena decisión y eso a nosotros nos va a llevar a tener mucha eficiencia, mucha eficacia y sobre todo un éxito profesional dentro de nuestra área laboral que de una u otra manera ya nos vamos involucrando y que podemos fallar, pero solamente al desarrollarlos día con día los vamos a poder fortalecer para tomar una decisión correcta. Me gustaría compartir una frase de José Ortega, contigo y dice Con la moral corregimos los errores de nuestros instintos y con el amor los errores de nuestra moral. Aquí nos habla un poco de los valores que tenemos nosotros y la moral también involucra sentimientos y pensamientos; la ética también es una base sólida de normas, pero junto con los valores, creo que podemos hacer un plus para poderlos compartir y sobre todo ponerlos en práctica. Me gustaría saber si tienes algún comentario, alguna conclusión o bueno, algo que agregar a esta entrevista.

Entrevistado EHA 3: pues, te voy agregar un comentario muy bueno, que me alegra mucho tomarás este tema, porque sabes, muchos no lo practican y es muy triste que en la actualidad no se platique mucho de esto. Y es algo que nos guía prácticamente al diario vivir. Te felicito y gracias por tomarme en cuenta.

Entrevistadora: muchas gracias a ti EHA3, la verdad que ahora tengo una u otra manera, pues, hay muchas tendencias en el mercado laboral y una de ellas son los valores y sobre todo la ética pero que estén en la empresa no quiere decir que realmente se desarrollen. Pues solamente puede ser un paradigma de tendencia pero que realmente no se pueden vivir. Esta es la finalidad de la investigación, esta entrevista tiene como finalidad conocer tu experiencia, como lo involucras y saber qué importancia tiene la axiología y la ética dentro del ámbito laboral y cómo se pueden involucrar. Te agradezco mucho EHA3 por tu tiempo, por tu participación y sobre todo acompañamiento en esta entrevista y sobre todo la información laboral. De todo corazón gracias espero que tengas una buena tarde, éxitos en tus labores y gracias por practicar esos valores y ética profesional que has desarrollado durante este tiempo y que de una u otra manera estoy segura que tú los vas a seguir fortaleciendo cada día.

Entrevistado EHA 3: gracias Ericka, muy amable.

Entrevistadora: además quiero, te quiero comentar por qué toda la información es confidencial y tu identidad está siendo guardada por medio de palabras claves que yo estaré utilizando al momento de presentar resultados. Gracias una vez más que todo te salga súper bien y éxitos en todos. Dejaré de grabar, gracias y te cuidas mucho.

6.11.4.3 Entrevista 4

Persona entrevistada: EJM 4

Persona que entrevista: Ericka Meza

Área: administrativa

Hora de inicio: 20:00 p.m.

Hora de finalización: 20:40 p.m.

Fecha de entrevista: 16 de noviembre del 2020

Número de entrevista: 004

Introducción:

Entrevistadora: Buenas noches EJM 4, muchas gracias por tu tiempo y por tu participación como tú me conoces mi nombre es Ericka Meza; actualmente estoy desarrollando a nivel de posgrado y en la Universidad de San Carlos una maestría de gestión humana y organizacional y cómo fines de graduación nos solicitan investigación y esa es la finalidad de esta entrevista, pero también hay un valor agregado, y es que también podamos tener una construcción de conocimiento sea personal, profesional y laboral ya sea de parte tuya como mía y de esta manera construir un nuevo conocimiento para ambos, como bien te envié por con anterioridad el consentimiento informado me gustaría que tú podrías reafirmar que yo voy a grabar esta entrevista, por favor.

Entrevistado EJM 4: Claro que si, Vanessa

Entrevistadora: gracias, por tu consentimiento, vamos a estar grabando y vamos a estar utilizando esta información con fines educativos de investigación, pero de esta manera también me gustaría informarte que tu nombre nunca va a estar reflejado en mí en mis resultados voy a estar utilizando para palabras claves para omitir su identidad por seguridad tuya y de todos.

Calentamiento:

Entrevistadora: Entonces tú puedes hablar acá lo que tú desees la información es totalmente confidencial, no existe una respuesta buena o mala porque yo lo que necesito es que tú me puedas proporcionar tu experiencia tu perspectiva tanto en dos categorías. El tema principal es la axiología y ética como estrategia de la gestión humana y vamos a estar trabajando en personal administrativo con una base de escolaridad universitaria pero que también cumpla con un rango de edad de 23 a 35 años, en este caso pues tú vas a estar aplicando en la entrevista que es el instrumento dos que yo voy a estar utilizando. Durante la entrevista vamos a estar desarrollando todas categorías como te estaba comentando, una de ellas es la axiología: qué es la axiología es una ciencia que estudia los valores, estos valores los podemos nosotros desarrollar de manera posibilidad como negativa, pero también van a estar involucrado desde la toma de decisiones y está toma de decisiones va a estar regida a

nuestro juicio. De qué manera podemos nosotros desarrollar los valores, desde muy pequeños nos vamos fortaleciendo durante nuestro desarrollo y puede haber una gran variedad de valores; pueden ser espiritual, morales e incluso religión y también vamos a estar hablando de la ética; que eso la categoría dos, y qué es la ética, pues es un conjunto de normas que están regidas y que de una u otra manera nos van a llevar a tres objetivos, primero es la eficiencia, segundo la eficacia y el tercero es el éxito laboral

Preguntas:

1. Entonces me gustaría empezar en que tú me puedas decir de qué manera tú enfocas o pones en práctica la ética en tus tareas laborales

Entrevistado EJM 4: claro que sí Vanesa, pues la ética dentro de la organización donde nosotros estamos laborando hoy en día, es muy importante y luego un papel bastante importante ya que sin esto pues nosotros no podríamos tener los valores principales para poder estar con cada uno de los colaboradores, créeme que dentro de dentro de mi grupo de trabajo pues ha sido bastante bueno ya que se han dado resultados de forma eficientes y pues créeme que muchos de los colaboradores a pesar de que su nivel de escolaridad, han ido aprendiendo conforme el tiempo y han sacado resultados bastantes positivos y más durante el periodo que estamos llevando en espera este momento, por el confinamiento, verdad, pero los ha ayudado bastante.

Entrevistadora: Claro, tú mencionas a tu equipo de trabajo y lo trabajas desde un puesto de supervisor.

2. Me gustaría saber que concepto tienes de la ética ya como una visión profesional

Entrevistado EJM 4: yo puedo ver la ética como un conjunto de principios y valores que nosotros tenemos y que puede ser desde la vida del ser humano ante la sociedad, para mí es la ética.

Entrevistadora: Si, definitivamente es una respuesta válida y la verdad desde tu perspectiva y tú también trabajas, como mencionamos antes, involucras a tu equipo de trabajo

3. A mí me gustaría saber durante tu desarrollo como supervisor de qué manera tú puedes relacionar la ética con la integridad de tu equipo de trabajo, tú crees que eso puede influenciar o puede afectar de alguna otra manera

Entrevistado EJM 4: Claro que sí, la ética qué tiene que con la formación profesional, tanto en diferentes valores como la responsabilidad, el orden y cada uno de ellos, pero creeme que dentro del grupo de trabajadores que yo tengo a mi cargo, la ética ha sido bastante importante y para poder llevar a cabo los resultados del grupo.

Entrevistadora: claro, obviamente pues también estamos enfocados en resultados

4. Tú me podrías dar un ejemplo de las últimas semanas, de qué manera tú has visto en la integridad del grupo en relación a una toma de decisiones o alguna acción que tú tuviste, tomando la ética como base

Entrevistado EJM 4: claro que sí, todos los días podemos ver resultados positivos tomando la ética, desde en plena mañana con la puntualidad nosotros podemos darnos cuenta que si el personal llega a horas exactas podemos abarcar todas nuestras labores diarias hasta llegar al último momento, que es dónde nos juntamos todos para identificar los resultados de cada quien como a resuelto sus problemas y si en algún momento pues hay que llevar algún tipo de producto o se llevan atados promocionales, pues, desde ahí, he llegado muy temprano. Mira a veces se meten en respuestas de problemas que hay dentro de mí dentro del grupo o a veces individualmente. Vanesa mira yo te puedo decir que la ética, iniciando con mi persona, como veo a una persona que no tiene responsabilidad, que no tiene puntual y entonces al ver eso mi grupo, como nosotros queremos, pero tú más que muchas personas piensan que la puntualidad para mí es un papel bastante importante, de esa manera pues trato de llegar casi que lo más temprano posible para que mis trabajadores estén sabidos que yo estoy desde que inicia hasta que termina. Mi hora de trabajo inicial de las 8:00 de la mañana a las 5:00 de la tarde, pero tenemos colaboradores a las 5:15 o 5:25 y no me ven ahí creo que sería una acción bastante mala de mi parte al saber que su jefe, pues, no se encuentra en estos momentos pues ahí es donde uno tiene que poner ese granito extra para que los colaboradores puedan darse cuenta que en realidad uno está siempre apoyándolos y de alguna manera saber que hay un respaldo. Pues hay que darle hay que estar con ellos, resolver sus problemas; no sólo ellos llegan cansados de tal vez de andar el producto y se van algún municipio de la capital y todo. Creo que la ética juega un papel muy importante no son los en el respaldo que les pueden dar, sino en el ejemplo que les puede dar a los colaboradores desde el profesionalismo en la puntualidad, del orden la responsabilidad y el respeto.

Entrevistadora: claro EJM 4, tú mencionas algo muy importante y es el reflejo profesional al darles a ellos el ejemplo, prácticamente de lo que ellos tendrían que hacer e iniciar desde ser líder, también ahí podemos ver distintos valores que tú mencionas como la puntualidad y la responsabilidad.

5. Pero también sabemos de que la ética desde un ejercicio profesional, nos puede llevar a tomar decisiones y me gustaría a mí saber en qué momento tú puedes por relaciones el éxito cómo está involucrado con la ética

Entrevistado EJM 4: el éxito, mira tengo desde mi punto de vista en el éxito ¿pero siempre dentro de mi grupo o en lo laboral?

Entrevistadora: en ambas, puede ser en ambas.

Entrevistado EJM 4: ok, para mí el éxito y la ética ha sido desde ser una persona muy empática desde un inicio, creo que mis trabajadores o bueno, todos los trabajadores de la organización; pero los que yo tengo a mi cargo, han sufrido bastante porque solamente se les ordena y no se les ayuda a dirigir o a desarrollar las habilidades que muchos tienen bastantes. He sufrido un problema para ellos porque no los escuchan, solicitar algún permiso de tal vez de salud y no se les daba, entonces creo que esto ha sido uno de los éxitos de saber que tiene algún problema y se les escucha. Es algo bastante importante, también, escuchar al colaborador para ver qué es lo que necesita, para que pueda ser productivo en el día a día y que pueda realizar sus labores con éxito. Entonces y también de la misma manera, que tenga un poder de toma de decisiones porque el hecho que yo sea su jefe, no quiere decir que yo tome todas las decisiones, al contrario, llegue ahí aprendí más de ellos que sabiendo cosas que yo tenía en mi experiencia laboral, que hace un gana y gana que al escucharlos a ellos para tomar decisiones que uno aprende también tarde o temprano. Tengo colaboradores, uno de 55 años y otro de 48 años y como yo no voy aprende cada día de ellos, pues, son un reflejo de ellos y también ellos un reflejo mío y poder llevar bastantes objetivos, tareas, tomar decisiones entre todos ayudado no ha ayudado a hacer un grupo bastante productiva

Entrevistadora: claro y en esa productividad es donde tú evalúas el éxito, el éxito de cómo tú puedes tomar la decisión y sobre todo tener una base sólida de la ética, verdad. Pues como tú sabes y cómo lo hemos ido mencionando durante el desarrollo de esta entrevista, los valores también tienen mucho que ver con la ética; ambos están muy muy

relacionados de cerca que de una u otra manera creo que están considerados para caminar de manera paralela porque uno es la base del otro y se involucran ambos.

6. Me gustaría saber de parte de la axiología, como tú puedes tomar los valores a realizar las acciones en tu puesto de trabajo

Entrevistado EJM 4: mira, la verdad que la axiología dentro de mi grupo de trabajo en los valores que nosotros hemos manejado desde un inicio y que nos han funcionado bastante, son: primero en la puntualidad, la responsabilidad, el respeto también porque existe un grupo donde hay mujeres y hay hombres y generalmente pues ahí existen a veces problemas dentro del mismo grupo pero la igualdad este grupo de colaboradores nos ha ayudado a tener bastante respeto y poder ser bastantes productivos a la hora de que trabajen juntos, porque recuerda que ellos a veces se van a departamentos, municipios y son grupos de trabajo que yo tengo que se dan por parejas, entonces quieren que no, pues es por ser mujeres jóvenes que quieren que no pues se sienten a veces un poco inseguras, pero el valor del respeto y la disciplina que se ha manejado dentro del grupo es un papel bastante importante para que esto, no existe ningún problema dentro del grupo

Entrevistadora: sí, claro, por los valores están obviamente involucrados en todas las actividades que hacemos.

7. Me gustaría saber un poco más acerca de cómo tú los valores desde tu formación profesional, como los desarrollos en el campo laboral

Entrevistado EJM 4: mira Vanessa

Entrevistadora: no sé qué me puedes decir de ello

Entrevistado EJM 4: me vas a decir algo más

Entrevistadora: no, no, no, no solamente eso

Entrevistado EJM 4: fíjate Vanessa que desde que yo inicié mi carrera en Administración de Empresas o como Administrador de Empresas, uno de los mejores valores máximos, porque mientras lo mencionaste, responsabilidad y la puntualidad, creo que esos valores han sido bastante importantes en el papel de mi vida profesional, yo en toda mi vida hice deporte y créeme que yo era el primero en estar dentro de mis objetivos y dentro de mis metas, trataba de ser la persona que sobresalía y esto, dentro de la Universidad trataba de ser el número uno y a veces pues se ve como que es egoísmo pero no, en realidad es algo que me han venido en parte de mi familia involucrando que siempre tengo que tratar de hacer una persona puntual, una persona que tenga bastante respeto y orden. En mi vida profesional,

eso me ha llevado al éxito que hoy en día con un negocio con mi familia y en el grupo de trabajo con los compañeros y colaboradores que dentro de la organización, respetar a todas las personas y créeme que esos son los valores que he llevado durante mi vida y son los que tengo hasta hoy.

Entrevistadora: si, totalmente de acuerdo José Manuel gracias por tu opinión yo creo que tener una base sólida de la formación profesional nos puede ayudar a nosotros a irnos fortaleciendo cada día y eso se va haciendo con la práctica en cada una de nuestras esferas ya sea personal, profesional y espiritual incluso, como nosotros queramos nos queramos optar y por ello, pues también podamos desarrollar.

Acá también entra un elemento importante en lo que son los valores morales, tú te enfrentas a una toma de decisiones y ahí es donde tú analizas y dices, bueno, esto es lo bueno o lo malo y para eso están los valores morales.

7. En algún momento tú has practicado estos valores morales en tu puesto de trabajo y desde su experiencia profesional y personal

Entrevistado EJM 4: fíjate que a veces y en base a la experiencia que he tenido en mi vida laboral, me ha tocado tomar decisiones individuales, pero siempre tomando en cuenta el cuidado para no cometer un error, verdad, entonces, claro que sí, los valores como bien tú decías, al tomar una decisión juegan un papel bastante importante al momento de tomar una decisión dentro del grupo, recordar como te explicaba, yo tengo un grupo donde existen mujeres, hombres y a veces se van un mes, dos meses, tres meses y es saber en realidad como tomar las decisiones adecuadas pero dentro de los valores, ahí sí que si unos los tiene bien determinados pues puede tomar las mejores decisiones y correctas, verdad Vanessa

Entrevistadora: claro, ahí al desarrollarnos en una organización, sabemos que existe una misión, una visión y unos valores organizacionales y esas son parte de nuestros valores que nosotros de una u otra manera, pues, tendríamos que vivir dentro de la organización porque son parte de la cultura de la propia organización donde nos desarrollamos

8. A mí me gustaría saber cómo evaluarías tú, los valores morales y los valores de la organización, de alguna u otra manera si te sientes identificado o bien si tú consideras, que si se ponen en práctica o qué opinas de los valores organizacionales con los valores morales ya de tu persona

Entrevistado EJM 4: mira, honestamente yo te puedo decir que dentro de una organización o todas las organizaciones pueden tener una estructura y determinan su visión, objetivos, etc. Yo te puedo decir que en una organización del 100% pues generalmente se cumple 60 o 70 porque en realidad lo que quiere la organización es ser productiva y ser rentable, entonces, llega un momento en donde la empresa con tal de producir se le olvida que a veces hay que ser un poco empáticos que a veces hay gente que está enferma y en estos momentos si te diste cuenta se han manejado unos protocolos bastante estrictos y eso puede ser un ejemplo y lamentablemente cuando hay alguna necesidad de seguir generando, pues, la empresa a veces se pierden en los valores éticos que tienen dentro de la organización y ahí sí que no importan si se cumplan al 100% en personalmente se pueden cumplir pero siempre vamos a depender del patrono para ver si en realidad, pues, se pueden o no se pueden cumplir, verdad.

Entrevistadora: claro, pues, definitivamente los valores pueden estar en la visión y la misión puede estar, pero ya depende de cada uno de nosotros y también cómo se desarrollen dentro de la organización y si los hacemos propios. De una u otra manera pues sí nos podemos evidenciar en nuestras tareas laborales porque definitivamente trabajamos dentro de una organización y son parte de nuestra cultura, pero, así como pasan la organización después está pasando a nivel de sociedad y a nivel de Cultura general. Este tema de axiología y ética pues está volviendo como un tema de tendencia en las organizaciones, pero no solamente lo involucran, sino que de una u otra manera pues también podemos decir que hay, y es el reto en poder hacerlos propios o para cada uno de nuestros colaboradores.

Como te comento, los valores y la ética se van fortaleciendo y eso se va relacionando con la toma de decisiones cuando nosotros nos enfrentamos a un dilema ético pues ya tenemos una base sólida, de valores y normas, entonces, nosotros vamos a poder tomar una decisión correcta y que eso nos va a llevar a al éxito profesional. Quiero compartirte hoy una frase de José Ortega que dice Con la moral corregimos los errores de nuestro instinto y con el amor, errores de nuestra moral, acá nos habla un poco de como personas y como profesionales, verdad, que no podemos diferenciar una con la otra porque están muy relacionadas, porque

son propios de cada uno de nosotros. Me gustaría saber si tú tienes alguna opinión algo más que agregar como resumen a esta entrevista.

Entrevistado EJM 4: sí, te puedo decir como resumen, que los valores dentro de una organización son bastante importantes, es correcto que cada organización lleve su estructura, sus objetivos, pero más importante que se puedan cumplir dentro y fuera de la organización ,verdad, entonces ya que tú estás para manejando este tema, te soy muy honesto, he estado y he compartido con empresas grandes y tengo gente con empresas grandes, pero nunca había visto que alguien se tomara el tiempo para evaluar esta situación y este tipo de filosofía, donde en realidad juega un papel muy importante y que si en realidad esto se pudiera llevar al 100% creo muchas empresas no sólo serían bastante productivos sino el clima laboral dentro de la empresa sería bastante bueno. Y no estaría que, como, que hay que ir a trabajar mañana, estaría motivados, entonces, creo que este tema es bastante excelente de poderlo comentar y creo que este tema sería de platicar de día y noche así y no solo es platicarlos sino realizar las acciones que se puedan implementar y las personas las puedan hacer.

Entrevistadora: claro, José Manuel. La verdad que es un tema muy interesante de qué nos puede venir a impactar a cada uno de nosotros y todos los pusiéramos en práctica sería un plus, totalmente dentro de la organización y de manera personal también, porque nos afectaría y también tendríamos como mejores resultados en el equipo de trabajo y también a nivel de incorporación. Yo indagando un poquito del conocimiento, pues, me daba cuenta de que literalmente que los dilemas éticos y los dilemas de valores también están más involucrados en el aspecto donde hay dinero o bienes, verdad en el área de ventas, financiero, contabilidad, crédito y es porque no tienen una base sólida como tal, o la pueden tener, pero al tener la tentación es donde ya se enfrentan a un dilema; pero si no tiene una base sólida, ahí es donde recae en verdad y puede tener consecuencias demasiado grandes e importantes en el ámbito del mercado laboral, verdad.

Gracias, **EJM 4** agradezco mucho tu tiempo, tu participación y sobre todo el acompañamiento que me das durante mi formación profesional, porque quiera que no, pues, esta investigación no solo es para obtener conocimiento, sino que también para que nosotros mismos nos podamos apoyar como profesionales, que nosotros mismos podamos tener como la empatía, como tú bien decías, verdad, de poder dar un buen servicio de calidad desde jefes, analistas y todo puesto hasta operativo. Entonces, agradezco mucho tu tiempo y tu apoyo en mi formación, es de mucha importancia para mí y pues te lo agradezco un montón.

Entrevistado EJM 4: gracias a ti por tomarme en cuenta para poder llevar a cabo tu plan de trabajo.

Entrevistadora: gracias te lo agradezco mucho, en este momento voy a dejar de grabar.

6.11.4.4 Entrevista 5

Persona entrevistada: ERV 5

Persona que entrevista: Ericka Meza

Área: administrativa

Hora de inicio: 11:05 p.m.

Hora de finalización: 11:35 p.m.

Fecha de entrevista: 17 de noviembre del 2020

Número de entrevista: 005

Introducción:

Entrevistadora: (dicha información se indicó antes de la grabación).buen día ERV 5, muchas gracias su participación y tiempo, el día de hoy. Como usted ya me conoces mi nombre es Ericka Meza; actualmente estoy desarrollando a nivel de posgrado, la maestría de Gestión Humana y Organizacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala, como fines de mi proceso de graduación me solicitan una investigación; y en esta ocasión será la entrevista como instrumento de mi tema de axiología y ética. Antes de continuar con la entrevista, me gustaría saber como se le informó con anterioridad por medio del consentimiento informado sobre la grabación de esta entrevista. Por ello, me podría reafirmar su autorización, por favor, puede activar su audio.

Entrevistado ERV 5: claro, autorizo y tengo mi permiso para grabar.

Calentamiento:

Entrevistadora: gracias por su permiso, estaré grabando la entrevista. El tema que estaremos hablando en esta entrevista es sobre la axiología y ética en el área administrativa y en personas con una base de escolaridad universitaria en un rango de 23 a 35 años.

Además, quiero explicarle acerca de dos categorías, la axiología se dedica a todos los valores que pueden ser espirituales, morales, vitales y que son inculcados desde pequeños y la ética, son normas que nos ayudan a moderar nuestra conducta. Como le decía, la entrevista tiene fines para investigar un nuevo conocimiento, pero también para el crecimiento de cada uno de nosotros desde una visión profesional.

Entrevistado ERV 5: sí, claro

Entrevistadora: gracias ERV 5.

1.Me podría proporcionar su opinión de cómo puede enfrentar un dilema ético y cómo puede afectar su desempeño laboral

Entrevistado ERV 5: acá en el trabajo, acá en Central de Alimentos en el área profesional, creo que es muy importante, derivado que acá, manejamos lo que es, este, valores, entonces es importante que los pongamos en práctica. También por darle un ejemplo, desde mi puesto de trabajo en lo que es manejar la ética y la honestidad, la integridad, derivado a que nos enfrentamos a situaciones bien difíciles en nuestro puesto de trabajo. Entonces, si considero que es importante que manejemos nuestra ética y valores, creo que, estos, los traen desde su infancia, como le comentaba, desde la casa, entonces, es lo que le puedo comentar.

Entrevistadora: sí, ERV 5, como usted comentaba también como aplicarlo desde su puesto de trabajo y de una u otra manera, pues, nos enfrentamos a ciertos dilemas, a los dilemas éticos donde podemos o decidimos sí hacer lo correcto o lo incorrecto o desde nuestro sano juicio, qué es lo que deberíamos de hacer.

2.Me gustaría saber que desde su perspectiva si se ha enfrentado a un dilema ético y cómo éste puede afectar su desempeño laboral ya sea en la corporación o fuera de la corporación verdad

Entrevistado ERV 5: un dilema ético, dice usted

Entrevistadora: sí,

Entrevistado ERV 5: me podría

Entrevistadora: el dilema ético es cuando nosotros nos enfrentamos a tomar decisiones, tenemos una postura y tenemos que tomar la decisión en hacer lo bueno o lo malo

y ese es un dilema ético, donde nosotros decidimos cómo actuar y decidimos que hacer, verdad, desde su puesto de trabajo puede ser desde una auditoría, verdad

Entrevistado ERV 5: a correcto, pues, si efectivamente en ocasiones he tenido varios casos, por darle un ejemplo; en ventas a uno le, le ofrecen más que todo que los apoye en tal vez, en algún faltante o cuestiones así, verdad, pero por cuestiones éticas es algo que no es correcto. Entonces, uno por la ética y por sus valores va a poner lo que es y no, no alternada nada, ajá.

Entrevistadora: sí pues, no a retocar número

Entrevistado ERV 5: sí, hacer lo correcto, lo que es, verdad

Entrevistadora: sí, claro. Pues de una u otra manera pues usted me comenta al equipo de ventas y de una u otra manera, pues, ustedes también son un equipo, un equipo de donde su opinión y su decisión puede afectar.

3.Me gustaría saber o que me puede aportar usted acerca de cómo la ética puede afectar la integridad del equipo, su decisión cómo puede afectar a su equipo desde una perspectiva ética

Entrevistado ERV 5: definitivamente, impacta ya que si no hacemos lo correcto no solo es uno como persona, sino que es todo el equipo; todo el equipo

Entrevistadora: sí, de una u otra manera pues tomar decisiones se viene afectarnos a nosotros, puede tener consecuencias buenas o malas y definitivamente a nuestro equipo

Entrevistado ERV 5: correcto

Entrevistadora: verdad.

4.Usted considera que el éxito está relacionado con la ética de manera personal y profesional

Entrevistado ERV 5: sí considero que sí, considero que sí, ya que, hay sí que todo va amarrado de la mano, ajá.

Entrevistadora: claro,

Entrevistado ERV 5: no solo puede ir la ética, no que todo va encaminado

Entrevistadora: alguna experiencia que usted me fue a compartir acerca de cómo el éxito, al tomar una decisión con una base de ética como pudo obtener éxito dentro de la corporación o fuera de la corporación.

Entrevistado ERV 5: Ya, déjeme recordar.

Entrevistadora: o algún evento donde usted considere que tomar una buena decisión con bases éticas, usted logró tener eficiencia.

Entrevistado ERV 5: fíjese que se le corta un poco la señal.

Entrevistadora: ahí ya me escucha

Entrevistado ERV 5: ahorita si

Entrevistadora: ok, como le comentaba, pues me gustaría saber cómo de alguna manera usted ha enfrentado una decisión y la ha tomado a base de ética, verdad, y de una u otra manera ha logrado éxito en sus labores ya sea de manera profesional o de manera personal

Entrevistado ERV 5: sí, pienso que de manera personal con el simple hecho de que uno no tome algo que no es de uno, por ejemplo, se encontró un cierto dinero, pero está la billetera y tiene los documentos, lo más correcto es pues localizar a la persona y tratar la manera de apoyarla en ese sentido, no porque lo encontramos, nos lo quedamos, entonces pienso que esas son de las experiencias que he tenido personal y profesional pues también acá en la corporación, pues, estamos velando por los intereses y los bienes de la empresa, entonces, así que como dicen, uno debe también que dar el ejemplo con sus acciones, verdad.

Entrevistadora: claro, y sabemos que de una u otra manera sabemos de qué dar el ejemplo está involucrado con los valores, verdad, los valores que traemos en casa y que se van fortaleciendo en el camino y desarrollo de nosotros mismos ya sea en diferentes esferas espirituales, laborales, personales, morales que, de una u otra manera, pues, nosotros nos vamos enfrentando cada día la verdad

5.Y según su opinión, usted cómo podría involucrar los valores, al realizar sus tareas laborales, por ejemplo

Entrevistado ERV 5: por ejemplo, la responsabilidad, primero que nada, cumplir con mi horario de trabajo, verdad, la responsabilidad, nuestro compromiso que tenemos también con la empresa, qué podría ser también la integridad que es algo muy importante.

Entrevistadora: claro

Entrevistado ERV 5: ser una persona íntegra, son los que le puedo mencionar.

Entrevistadora: gracias ERV 5, definitivamente que sí esos son valores que usted enfrenta de manera personal, verdad, pero ya usted como auditor ya como profesional cómo podría involucrar o qué me puedes decir acerca de los valores como auditor o como ya un profesional.

Entrevistado ERV 5: pues ya como un profesional y cómo le comentaba, pues ser objetivo, ahí sí que, en la redacción de informes poder colocar lo que es, no poner ni de más ni de menos, siempre y cuando tengamos nuestras evidencias.

Entrevistadora: gracias ERV 5, por su experiencia y sobre todo por darme este apoyo, verdad, también sabemos de qué existen valores morales, los valores morales son los que nos ayudan a nosotros a determinar nuestra decisión o al enfrentarnos a ciertas situaciones. Porque los valores morales nos van a decir a nosotros, debes de hacer esto y esto es incorrecto verdad.

Entrevistado ERV 5: correcto

Entrevistadora:

6. Usted me podría indicar acerca de su experiencia y su desarrollo profesional cómo ha incorporado los valores morales o alguna experiencia que me pueda comentar acerca de los valores morales

Entrevistado ERV 5: creo que son bien importantes, esto derivado a que, por ejemplo, como usted comentaba, en lo religioso, creo que la mayoría tenemos fe y temor, temor de Dios, y como usted comenta, la conciencia es donde dice que esto es lo correcto o esto no está bien, tal vez alguna experiencia, sí a veces pienso que a veces uno, cómo le explico, a veces uno trata la manera de, no sé, usted sabe que está haciendo lo correcto, pero hay algo que viene del de lo alto, que le dice a uno, qué es lo correcto, entonces, tal vez eso sería como experiencia personal, verdad.

Entrevistadora: si, gracias ERV 5, pues como le comentaba al inicio los valores según nosotros queramos ir desarrollando en las diferentes áreas, pues así se van a ir enfrentando, verdad, si usted desea poder desarrollar más los valores espirituales pues los va hacer, verdad, se va a enfrentar y los va fortalecer y de esa misma manera, pues también son los valores de la organización porque como bien usted sabe, pues la organización tiene visión, misión y valores.

7.Me gustaría saber si usted cree, que usted vive en los valores de la empresa

Entrevistado ERV 5: sí, sí le confirmo que si los vivo, creo que nuestro valor principal de la empresa es la integridad.

Entrevistadora: exacto

Entrevistado ERV 5: creo que en nuestro puesto de trabajo o en todos los puestos de trabajo es importante este valor

Entrevistadora: y de qué manera usted cree que la que la organización se ha tomado el tiempo y ha tenido al alcance para que usted sepa los valores y para que de una u otra manera usted los pueda incorporar en su puesto de trabajo

Entrevistado ERV 5: sí, creo que es importante, de que se le transmita a la gente esos valores y no solo pegados en un cuadrito, tal vez hacer alguna actividad para que la gente a veces tal vez no, no sabe qué es ese valor, verdad, de repente, puede ser. Y a veces solo nos vemos en las paredes en un cuadro y ahí nada más. Eh sí recuerdo que el gerente de recursos humanos en su momento, hablo sobre nuestro valor más importante que era la integridad como le comentaba, entonces me pareció excelente que él haya tomado ese tema, cabal si no estoy mal, fue para un acto cívico, pero me pareció muy bien.

Entrevistadora: qué alegre ERV 5, qué alegre que usted pueda incorporar los valores de la empresa y sobre todo combinarlos con su base de valores, verdad, la verdad que la ética y la axiología, pues son dos elementos que van de la mano que tienen que ir encaminados de manera paralela para que nosotros podamos tomar una decisión aún sano juicio, como usted sabe y lo comentaba también, que la conciencia era de hacer lo correcto

Entrevistado ERV 5: correcto

Entrevistadora: Y que de una u otra manera pues nos enfrentamos nosotros al desarrollar nuestras tareas laborales, quiero compartirles ya para cerrar una frase de José Ortega que me llama mucho la atención y dice Con la moral corregimos los errores de nuestros instintos y con el amor, los errores de nuestra moral, verdad, ahí también involucramos sentimientos y que de una u otra manera pues, pueden estar involucrados en la toma de decisiones o en los dilemas que nosotros nos podamos enfrentar ya para cerrar me gustaría saber si usted tiene algún comentario o alguna opinión o alguna conclusión de esta entrevista que me pueda compartir.

Entrevistado ERV 5: pues, la verdad le agradezco también por tomarme en cuenta para esta entrevista y es un tema importante ya que si, qué es importante tanto para uno personal como profesionalmente, es importante también transmitirlo al personal de la empresa, verdad, también para qué vayamos en la misma línea y cuanto a la experiencia pues, realmente he vivido muchas que hay veces que hasta se nos vienen a la mente muchas, pero para comentarle en, acá en la empresa en inventarios, creo que se maneja mucho, mucho ese tema del área de distribución, ventas, ya que si somos y tenemos nuestra ética, nuestra integridad, nuestra honestidad bien fomentada, pienso que las personas van a hacer lo correcto y no actuar mal, pero ahí sí que, que como le comentaba esto también viene en la casa.

Entrevistadora: exacto

Entrevistado ERV 5: pienso que ahí es donde nace, pues definitivamente, pero es importante también darle un seguimiento.

Entrevistadora: definitivamente pues en mi casa traemos valores y al poderlos ir fortaleciendo y optando por más valores desde una esfera profesional si lo queremos ver así, pues nosotros nos vamos a fortalecer, vamos a tener una base sólida y para poder desarrollarnos de manera eficiente y sobre todo lograr el éxito como profesionales, verdad, bajo una línea transparente de información. Pues, le agradezco mucho su tiempo y la verdad que estoy muy agradecida por su participación, por su opinión, pues, ya para finalizar quiero comentarle que su identidad va a estar totalmente confidencial, toda esta información es totalmente confidencial con mi persona y para el análisis de resultados también su identidad para ser cambiada por palabras claves no se va a estar utilizando su nombre ni apellido y eso es por seguridad de la investigación y seguridad propia, verdad, entonces no tenga ningún problema y ninguna duda que la información es utilizada para finales de conocimiento, fines de conocimiento y sobre todo de investigación que tal vez pueda aportar a la misma empresa, verdad gracias ERV 5, por su tiempo por su participación y sobre todo por su acompañamiento. No sé si tiene alguna duda

Entrevistado ERV 5: se le corta un poco la señal

Entrevistadora: ok, ahora sí me escucha

Entrevistadora: ahora si me escucha ERV 5, si, bueno, quería agradecer

Entrevistado ERV 5: no se escucha bien

Entrevistadora: dame un minuto

Entrevistadora: Ah ahora sí me escucha

Entrevistado ERV 5: ahora sí, si le escucho

Entrevistadora: Ah perdón, se cayó mi red por un momento. Pero gracias por su acompañamiento, gracias por ser parte de mi formación profesional y sobre todo por compartirme su perspectiva, su experiencia y sobre todo su opinión sobre estas dos categorías que de una u otra manera, pues, nos enfrentamos cada día al desarrollar nuestras tareas laborales.

Entrevistado ERV 5: correcto y a la orden, muchas gracias también por tomarme en cuenta y creo que es un aporte cómo usted dice tanto para uno personal como profesionalmente y también para la empresa.

Entrevistadora: claro que de una u otra manera pues nosotros nos desempeñamos en esta corporación y tenemos que vivir esos valores verdad de manera diaria entonces espero que también ustedes fortalecieron sus conocimientos acerca de los valores y el uso de la ética y definitivamente seguir en una línea transparente de formación para el alcance de objetivos y éxitos de manera sorprendente.

Entrevistado ERV 5: gracias

Entrevistadora: gracias, que tengan excelente día

Entrevistado ERV 5: igualmente

Entrevistadora: y espero que todo les salga súper bien, voy a detener la grabación

Entrevistado ERV 5: gracias, muy amable

6.11.4.5 Entrevista 6

Persona entrevistada: EAR 6

Persona que entrevista: Ericka Meza

Área: administrativa

Hora de inicio: 14:00 p.m.

Hora de finalización: 14:35 p.m.

Fecha de entrevista: 17 de noviembre del 2020

Número de entrevista: 006

Introducción:

Entrevistadora: buena tarde estimado EAR6, gracias por tu acompañamiento en este proceso de entrevista. Mi nombre es Ericka Meza, actualmente estoy cursando Maestría en la Universidad San Carlos de Guatemala, maestría de Gestión de Humana y Organizacional. Con fines de graduación estoy realizando una investigación sobre el tema de axiología y ética como estrategia de la gestión humana en el área administrativa con personal de edad de 23 a 35 años de edad, de la ciudad de Guatemala. Como bien, te informé con anterioridad por el consentimiento informado acerca de tu autorización para poder grabar esta sesión.

Me podrías reafirmar en tu autorización para poder grabar, puede activar tu micrófono por favor.

Entrevistado EAR 6: claro, sí, con gusto

Calentamiento:

Entrevistadora: en esta ocasión vamos a trabajar, como bien, te comentaba con dos categorías una de ellas es la axiología, que es la axiología; son todo tipo de valores y estudia directamente los valores que de una u otra manera nosotros vamos optando desde muy pequeños desde casa, pero los vamos fortaleciendo durante nuestra trayectoria a nivel profesional, personal y laboral, verdad, estos son valores pueden ser positivos y negativos según nuestro propio juicio, también está relacionada con la ética, porque la ética es un conjunto de normas que nos ayuda a nosotros a tomar criterios y nos pueden llevar a un éxito profesional como un fracaso también, o una eficiencia y eficacia dentro de nuestro puesto de trabajo. A mí me gustaría iniciar ya al explicarte estas dos categorías que vamos a ir desarrollando en la entrevista

Preguntas:

1. Qué piensas tú y qué concepto tienes de la ética y cómo la puedes poner en práctica desde tu formación profesional

Entrevistado EAR 6: perfecto, qué es la ética para mí dentro de la organización dices tú

Entrevistadora: sí y de qué manera tú le practicas como profesional

Entrevistado EAR 6: ok, perfecto dentro de mi área yo tengo a mi cargo, varios productos y diversidad de productos que se utilizan para promociones o compra la organización; hay un código de ética que habla de unos procedimientos que debo de seguir,

para cumplir es que cuando uno de los proveedores viene y trae producto, pero ese producto que él me trae y de ese producto sobre cierto producto, yo debo de reportarlo, si el proveedor desea regalármelo, por qué, razón porque el producto que me está regalando es de la empresa y la empresa debe tomar la decisión de a quién entregárselo o hacer un sorteo o de cualquier otra manera pero ya al reportarlo, me puedo quedar seguro de lo que hice estuvo bien, porque estoy siguiendo las normas y estoy siguiendo el código de ética. Una de las cosas como persona que he tomado mucho en cuenta, es que todo lo que uno hace no es que tenga los ojos detrás de alguien de una persona física, sólo debe hacer el bien aunque no lo estén viendo, cualquier cosa que se haga o cualquier cosa que ingresaron al almacén y aparte voy a llevar un buen control interno porqué razón, por si falta algo o por si hay algún sobrante; todo, todo, todo, todo hay que hacerlo saber

Entrevistadora: exacto, gracias EAR 6 por eso verdad, que alegre que tú puedas ver una visión desde otra perspectiva, verdad, que siempre hay que hacer lo correcto y de una u otra manera puedes hacer lo correcto viene a enfrentarte a un dilema ético, porque eso es un dilema, enfrentarte a una situación tomar una decisión y saber qué es lo correcto incorrecto

2.Según tu trayectoria tú me podrías decir cómo el dilema ético puede afectar la eficiencia en tu desempeño en tus tareas laborales y si tienes algún ejemplo pues estaría perfecto también

Entrevistado EAR 6: claro, con mucho gusto, en el código de ética prácticamente te dicen de qué forma debes de comportarte o que debes realizar ante ciertas situaciones que se van presentando, si uno rompe esos pasos, puede que llegue que ese pequeño problema o esa situación empeore, y al empeorar se empiezan a tomar decisiones malas por no seguir un procedimiento, por no seguir los pasos, por no seguir el código de ética y si en algún momento uno llega a tomar la decisión de mentir ante alguna situación que llegue a pasar, esto conlleva hacerlo paso. Perdona Ericka solo voy a conectar mi teléfono porque me quedé sin carga.

Entrevistadora: no te preocupes

Entrevistado EAR 6: listo, te decía que si esto fuera a pasar, bueno lo que tienes que seguirá siendo siempre y a pesar de que uno no lo estén viendo, eso está mal, tarde o temprano todo se vaya a saber y eso repercute de una manera muy mala. Y aparte no solamente afecta a una persona, sino que afecta a todos los que están a su alrededor. Quiero darte un ejemplo claro, puedo ponerte el ejemplo de que una de las funciones que realiza

todos los días, es que me viene a solicitar la salida de algún producto, ok, para eso hay un procedimiento, si yo no sigo ese procedimiento y hagamos de cuenta, vienes tú, vienes a solicitarme algo, pero para eso, tienes que solicitar una salida, con esa salida con el número que tú me proporcionas, yo puedo operar en el sistema y yo te proporciono el producto; pero qué pasa si tú vienes y no me llevas el número de salida pero yo te entrego el producto a ti, por qué me dices mira, no te preocupes yo te voy a generar la salida después, y yo por no quedar mal o por apoyar te digo está bien, pero qué pasa si no solamente tú haces sino que lo hacen otras personas. No se está siguiendo un procedimiento, las reglas y eso hace que se cree un conflicto dentro del departamento, entonces ahí yo debo de actuar y saber qué es lo bueno y qué es lo malo, que es lo que estoy haciendo bien y qué es lo que estoy haciendo mal, por tal de ayudar a alguien será que va a hacer algo beneficioso para mí o me va a perjudicar, entonces eso sería un ejemplo de cómo como yo lo veo.

Entrevistadora: claro EAR 6, ese es un claro ejemplo de cómo puede afectar y cómo se practica en sí un concepto de ética y cómo puede afectar el desempeño desde las tareas laborales; tú mencionas un elemento muy importante que es el equipo de trabajo a que una decisión puede afectar el equipo de trabajo

3.Según tú opinión, la ética puede afectar la integridad del equipo de trabajo

Entrevistado EAR 6: sí, sí la puede afectar, si hagamos de cuenta que un líder pero sí es el líder no está siguiendo el código de ética, no se desenvuelve con los valores que tiene la empresa, las personas son las que están a su alrededor van a seguirlo, van a seguir actuando de la misma manera que él lo hace, pues eso conlleva a que los demás cuando lleguen a cierto punto, no se den cuenta o les llamen la atención, que lo que están haciendo no es correcto, van a decir, pero es que así lo está haciendo mi jefe o así lo hace tal persona, entonces todo depende del liderazgo que tenga, ya sea un supervisor, un jefe. Si él lleva a su equipo de trabajo para hacer algo malo o no acatar las reglas, no acatar las órdenes o pasarse conforme las políticas o en este caso el código de ética, va a perjudicar a todo ese equipo y es muy probable que no solamente perjudica su equipo, sino que otros departamentos

Entrevistadora: claro, porque de una u otra manera pues todos trabajan en conjunto y una decisión puede afectar a tu propio equipo como también a otros departamentos, otras áreas verdad

4.Me gustaría saber según tu experiencia profesional como tú crees que el éxito está arraigado con la ética.

Entrevistado EAR 6: sí pero también, los principios y valores que uno va teniendo con respecto a uno va creciendo, tú hablaste o tocaste un punto muy importante, hay crecimiento tanto de cuando uno está en la casa, cuando uno está en el colegio, cuando uno está en la Universidad o no tienes muchas experiencias que lo van haciendo crecer profesionalmente, intelectualmente y obviamente se va volviendo una persona más madura porque uno no puede venir comportarse como cuando tenía 18 años o cuando tenía 15 años y mucho menos en una organización, entonces, claro que es muy importante la ética, claro que es muy importante tomarla en cuenta tanto los códigos de ética, por qué, porque eso que conlleva hacer las cosas bien para saber comportarse ante situaciones difíciles ante situaciones complejas

Entrevistadora: sí eso sí puede ser, pero una diversidad en situaciones, EAR 6, tú me podrías dar un ejemplo o una experiencia en la cual tú al decidir en involucrar la ética logras el éxito ya sea personal o de grupo

Entrevistado EAR 6: claro, con mucho gusto, déjame analizar una pregunta y recordarme de mi experiencia

Entrevistadora: la pregunta es, si tú puedes proporcionarme un ejemplo acerca de tu experiencia como al enfrentar la ética o ponerla en práctica te llevo a conseguir un objetivo, o el éxito de una u otra manera de alguna tarea laboral o algún proceso que tú llevas.

Entrevistado EAR6: ok, perfecto estaba en una empresa en dónde era el jefe de almacén, dónde ahora normalmente recibíamos como unos 15 a 30 proveedores diarios, donde habiendo serias eh yo era el jefe de un área y había otro que era de otra área, el otro compañero mío que lleva más tiempo, por tener más tiempo dentro de la organización; lo que sucedía era que no seguía el código de ética de la empresa, no que como ya era muy antiguo dentro de la organización, él empezó hacer las cosas a su manera; esto lo perjudico bastante, porque él hacía cosas que al pensar de él eran buenas, pero al ante los ojos de los jefes y de los gerentes no lo veía bien; yo siempre me acople al código de ética de la empresa, eso me llevó a que varias en las situaciones que me sucedieron con los proveedores, se molestaban bastante, pues esperaban cierta cantidad de producto, cuando lo encontraron no era eso y empezar a decirnos que ustedes lo agarraron, entonces yo me acoplaba a cuáles eran según el código en los procedimientos debería realizar en ese

momento siempre con respeto en donde se aplican los valores; porque son clientes externos y a pesar de que son clientes externos y no tiene que ir de manera irrespectuosa, a pesar de que ellos vengan y alteren, uno tiene que bajarlos, bueno, tiene que bajar esa furia que llevan, por qué, porque si no se puede agrandar ese problema, entonces se me presentó a mí y se le presentó a otro compañero y el otro compañero lo hizo a su manera, yo seguía el código de ética, lo que conlleva esto era que al cierto tiempo a esta persona que era mi compañero, lo despidieron porque las cosas no las estaba realizando una buena forma, solo lo estaba realizando a su manera o no lo tomaba en cuenta, los principios y valores que tenía la empresa, como la responsabilidad, la honradez, entonces eso le afectó bastante a él mientras que a mí, me hizo que los gerentes me viera de otra forma y me dieran oportunidades

Entrevistadora: definitiva, nuevamente pues ahí tuviste un logro de éxito, verdad, EAR6 al posicionarte con ética y con valores. Tú muy bien mencionas, que los valores están muy muy involucrados y es correcto, estos deben de ir de manera paralela de una u otra manera porque uno acompaña a la otra verdad, tenemos que actuar con ética pero también con bases de valores y los valores también antes de desarrollarlos, pues, también tenemos que involucrarnos desde la ética profesional.

5.A mí me gustaría saber cómo tú involucras los valores en las actividades que realizas cada día, por ejemplo

Entrevistado EAR 6: ok, uno de ellos es el que realizo todos los días, excelente servicio al cliente tanto al cliente interno con el cliente externo, eficiencia para el momento de entregar los productos, entregarlo que me solicitan, recibir lo que me traen, para eso debo de tener una distribución de espacios apropiada para cada una de los productos que van ingresando, el producto que yo voy necesitando, responsabilidad en saber que a pesar de que no es dinero, pues cada uno de los productos tiene un valor y debo de actuar responsablemente, ser honrado qué es la puntualidad para presentarme siempre a tiempo al trabajo, esos son algunos de los ejemplos que puedo proporcionarte que día con día los aplico tanto a mi persona como mis compañeros

Entrevistadora: claro y tú los hablabas de cómo se involucran cada día verdad, me gustaría saber como los valores tú lo desarrolla ya en tu campo profesional, por ejemplo, ya con ética y con los valores y ya como profesional no solamente como supervisor y a nivel personal. EAR 6, me escuchas

Entrevistado EAR 6: No se te escucha

Entrevistadora: va, dame un minuto, creo que se cayó mi señal. Me escuchas ahora

Entrevistado EAR 6: Sí, ahora sí te escucho

Entrevistadora: perdón es que se cayó mi red por acá, bueno, pues cómo te comentaba

6.Me gustaría saber pues ya lo me comentabas verdad acerca de cómo tú los vives como persona, verdad, pero también me gustaría saber cómo tú relacionas los valores desde una formación profesional, ya en el campo laboral independientemente si sea dentro de la corporación o en otra alguna corporación

Entrevistado EAR 6: ok perfecto, una de las cosas que tomo muy en cuenta, es la responsabilidad, mi jefe me ha solicitado en varias ocasiones varios trabajos que están afuera de mis funciones o fuera de mí en mi diario vivir, pero cómo es un apoyo siempre trato de hacerlo de la mejor manera presentarlo como que si fuera algo muy importante o por más simple que fuese que sea algo muy importante; lo veo como algo muy importante para mí, entonces se lo presentó de una manera muy perfecto, la verdad, siendo a ser muy perfeccionista, entonces me gusta hacerlo bien para qué cuando él vea mi trabajo, se de cuenta que realmente lo estoy haciendo porque me gusta, y eso me ha llevado como una oportunidad en donde he logrado conocer a otras personas dentro de la organización que desconocía, como un claro ejemplo tuve la oportunidad de conocer al gerente de logística, no tenía el gusto de conocerlo y me cuenta que decir un trabajo y al cumplir con las responsabilidades, al hacer más de lo que me piden, y a pesar de que no me pidan algo y yo moverme en hacer las cosas a pesar de que yo veo que algo ya está pero poder darle otra idea hacerlo de otra forma para que sea más eficiente todos esos pequeños cambios, todas esas pequeñas ideas, quiera que no estoy aplicando los valores que llevo, deficiencia, responsabilidad, honradez, confianza y todo esto al momento de yo aplicarlo dentro de la organización, en hacer ciertos cambios o hacer ciertas mejoras al apoyar a los compañeros, me ha hecho crecer, me ha hecho conocer nuevas oportunidades o abrir puerta en otras áreas.

Entrevistadora: gracias, gracias EAR 6, qué alegre verdad, que tú puedes y tengas el alcance de ver más allá de lo que te solicitan, presentar nuevas cosas y de una u otra manera pues no indagar y presentar innovación desde tu puesto de trabajo, obviamente por los valores también van involucrados ahí y los valores morales pues nos vienen a ayudar a nosotros también a decidir qué es lo bueno, que es lo malo

6.Me gustaría saber según tu experiencia profesional y laboral también verdad, como tú puedes practicar estos valores

Entrevistado EAR 6: considero que con cada acción que uno toma, se dan cuenta si lo que está haciendo dependiendo de la enseñanza que van a tenido conforme a la experiencia y vea sí lo que está haciendo es bueno o es malo por más sencillo que sea, he creo que sin importar y la gravedad de los actos sean grandes, sean pequeños siempre hay que actuar de la mejor manera. Como por ejemplo en una ocasión un compañero, vino y me dijo que necesita un producto, yo le dije, fíjate que no tengo cierto producto porque me hizo, no me cuadra dentro del almacén, entonces él vino y me dijo, mira no te preocupes yo te lo voy a dar para que te cuadre; yo le dije, gracias pero te soy sincero de primero quiero hablarlo con mi jefe para que él lo sepa y después te digo, si es necesario ingresar ese producto o no, se lo dije de esa forma para que no se sintiera mal pero yo dentro de mí, sabía que ese procedimiento no era el correcto entonces, así lo hice, hablé con mi jefe y le comente lo actualmente. Ellos están sabidos que es lo que falta dentro del almacén y puede ser por diferentes razones, entonces yo me sentí bien porque no actúe de esa mala forma, a pesar de que nadie lo está viendo, a pesar de que nadie está detrás mía, pero yo sé que estoy actuando y una buena forma, entonces ahí entra de lleno el valor de la honradez, la responsabilidad

Entrevistadora: claro, definitivamente también nos enfrentamos a personas, digámoslo de una u otra manera, pues no con valores tan sólidos verdad y eso también nos involucra nosotros en saber que la corporación tiene valores; tiene una visión, una misión, pero también que va acompañado de valores que de una u otra manera, los podemos evidenciar en nuestro puesto de trabajo y a nivel general de la corporación

7.A mí me gustaría saber cómo tú crees que los valores de la organización si los puedes desarrollar desde tu puesto de trabajo

Entrevistado EAR 6: ok, los valores de la organización son calidad e integridad, excelencia en servicio y eficiencia; día con día se me presenta de que hay ocasiones en las que se me juntan varios proveedores si uno tiene que saber cómo aprovechar el tiempo, aprovechar los suministros de oficina con las herramientas del equipo y trabajo para poder ser más eficiente todo y una de las cosas que me ha apoyado bastante y que prácticamente lo hemos planificado y hemos organizado con mi compañero, es que dependiendo del producto que traiga y nosotros vamos a recibir, sabemos tenemos que colocarlo ya sea en un palet o

un troquet para que el ingreso sea más rápido, por qué, porque con anterioridad me habían comentado que los proveedores ingresan al almacén y lo iban a colocar los productos donde se los indicará el encargado, pero decidimos cambiarlo y una de las principales razones que decimos hacerlo es por el tema del Covid, no podemos permitir que cualquier proveedor ingrese al almacén porque viene de afuera, entonces no es seguro y tratamos de ser eficientes y utilizar al máximo todo lo que tenemos a nuestro alrededor.

El excelente servicio al cliente, en nuestro caso sería tanto interno como externo e interno tenían todos los compañeros, todos los colaboradores que nos solicitan algo, que algún caso necesitan apoyo porque necesita que recibamos algo y que los resguardamos por algún tiempo; el externo sería de todos los proveedores, la integridad hablar tanto con los clientes internos como externos, honestamente sin perjudicar a ninguno en saber que todo lo que nos soliciten, todo lo que ellos nos entreguen, va a estar bien resguardado que el producto que le entregamos este en buen estado, que lo tengamos almacenado de una buena forma, que las cantidades que él solicita que sean las correctas, que no le, que a pesar de que el proveedor venga y nos los entreguen más productos y nosotros sin darnos cuenta nosotros y decirle mire bien de más que me ha pasado o que venga el cliente interno y me solicité cierto producto, yo se lo entregó pero yo me doy cuenta de que es menos de lo que él me pidió y no se dan cuenta de decirle, mire todavía hace falta esto y ser íntegro en saber qué es lo tengo que hacer, prácticamente no engañar a todos los demás. Y la calidad, saber qué es lo que estoy dejando, saber que lo que estoy haciendo y la calidad de mi servicio, con la calidad de tenía mi atención, como calidad de hacer bien las cosas, saber que la persona puede confiar en mí, qué voy a hacer una buena forma.

Entrevistadora: claro EAR 6, qué alegre verdad que tú puedas evidenciar en cada proceso que llevas desde tu puesto de trabajo, evidenciar los valores de la organización y también los valores de nosotros ya como personas. Pues ya para cerrar, me gustaría saber si tú tienes alguna, opinión, alguna conclusión o algo que agregar a esta entrevista

Entrevistado EAR 6: primero que nada te felicito, créeme que lo que tú haces yo sé que no es algo sencillo, que no es algo fácil, en algún momento decaes, lucha no te des por vencida, van a ver situaciones fáciles y situaciones difíciles pero se nota que eres una excelente persona, se nota que este poquito tiempo que llevo de conocerte, eres una persona muy dinámica, muy muy servicial y apoyas a todos, sigue siendo esa excelente persona

porque muchos te vemos de una muy buena forma, eres una persona increíble, de verdad te felicito por todo lo que está haciendo escogiste es un muy buen tema y adelante

Entrevistadora: gracias EAR6, gracias por tu acompañamiento, tus palabras que de una u otra manera son de enriquecimiento profesional, personal y laboral. Gracias por tu participación y compartir conmigo tu experiencia, tu opinión y los criterios que tienes verdad, acerca de qué es la axiología y la ética y cómo te involucras en cada puesto y en cada tarea que tú tienes verdad de manera diarias; gracias por apoyarme y acompañarme en este proceso de formación profesional, de una otra manera pues sé que tú estás aportando y lo ideal y el objetivo de esta entrevista no es solo indagar sino que también construir nuevo conocimiento ya sea para ti como para mí, quería mencionarte una frase muy especial y que es de mucho agrado para mí y dice con la moral corregimos los errores de nuestros instintos y con el amor, los errores de nuestra moral; esto lo menciona José Ortega y nos hace énfasis verdad como te mencionaba con anterioridad, la relación que está la ética con la axiología, yo sé y desde una posición laboral sé que tú puedes evidenciar tal y como me dijiste los valores de organización y los valores personales que una u otra manera son inculcados y se van fortaleciendo durante nuestro desarrollo profesional y personal, gracias EAR6, por tu tiempo, gracias por tu participación. Te deseo lo mejor, éxitos en todo lo que hagas y siempre con procesos transparentes como los has llevado hasta ahora, gracias por todo y deberás me estas acompañando a mi proceso profesional de una gran, gran manera. También aproveché, como ya te lo había mencionado, tu identidad es totalmente confidencial, esta información es confidencial y en el resultado tu nombre va a ser omitido con palabras claves. Esta información yo la voy a estar proyectando, pero de una u otra manera no voy a tocar tu identidad y eso es por motivos de seguridad, seguridad para ti como también para la investigación. Gracias por tu opinión, te deseo lo mejor, éxitos en tu formación profesional y sobre todo en que tu continúes verdad llevando esos procesos transparentes desde tu puesto de trabajo que de una u otra manera puedo garantizar que te preparan un éxito laboral y profesional muy grande y muy importante en tu formación y sobre todo en tu trayectoria laboral.

Entrevistado EAR 6: gracias Ericka, muy amable y gracias por esta oportunidad

Entrevistadora: voy a dejar de grabar, permítame un momento

6.11.4.6 Entrevista 7

Persona entrevistada: JRDM 7

Persona que entrevista: Ericka Meza

Área: administrativa

Hora de inicio: 20:00

Hora de finalización: 20:25 p.m.

Fecha de entrevista: 17 de noviembre del 2020

Número de entrevista: 007

Introducción:

Entrevistadora: Hola JRDM 7, buenas noches. Gracias por su participación y acompañamiento, como bien le había informado antes, por medio del consentimiento, me gustaría que usted pueda activar su audio y reafirman que puedo grabar esta sesión, por favor

Entrevistado JRDM 7: sí, claro, está autorizado

Entrevistadora: gracias, JRDM7, buenas noches

Calentamiento:

Entrevistadora: una vez más, mi nombre es Ericka Meza, como usted ya me conoce, le quiero platicar acerca de cuál es la finalidad del método de esta entrevista, actualmente yo estoy cursando a nivel de posgrado, la maestría en Gestión Humana y Organizacional en la Universidad de San Carlos, como fines de graduación, me solicitan indagar un poquito en la investigación. En este momento pues yo elegí trabajar con la formación ética y axiología como estrategia de la gestión humana, trabajando con una población de la ciudad capital y que tengan una base universitaria pero también que se desarrollen en el ámbito administrativo laboral y que cumplan con rango de 23 a 35 años. Le quiero aclarar, acá no hay respuestas buenas o malas, lo único que yo necesito y quiero es que usted pueda darme su perspectiva, su opinión a base en su experiencia su desarrollo, profesional y laboral y que de alguna u otra manera, pues, que usted pueda apoyarme con dos categorías que vamos a ir desarrollando. La axiología qué es, la axiología son todos los valores y es la base que los valores que nosotros vamos desarrollando desde muy pequeña pero que vamos fortaleciendo durante el

desarrollo de nuestra vida, nuestra trayectoria personal como profesional. Tenemos valores positivos y negativos y cómo pasa esto, pues según nuestra base del juicio, encontramos también valores espirituales, morales y vitales también y esto está muy amarrado con la ética, la ética también es un conjunto de normas que nos ayudan a nosotros a cumplir y de una otra manera pues tener tres objetivos; la eficiencia, la eficacia y sobre todo el éxito laboral.

Preguntas:

1.Me gustaría saber desde su perspectiva, qué concepto tiene de la ética y cómo la puede aplicar desde una visión profesional desde su puesto de trabajo, claro

Entrevistado JRDM 7: ok, creo que la ética está en todos los personajes, máximo sería para alcanzar las metas, propósitos y objetivos que nos podemos trazar, durante un largo tiempo o corto tiempo que lógicamente, puedan valorar la integridad tanto de los colaboradores. La ética también podría ser un servicio de calidad, sí porque, estamos entre compañeros de trabajo y colaborando al que se requiere, siendo responsable en su rendimiento, cómo usted lo dijo tiene negativos y positivos y creo que la ética podría ser una parte negativa que podría preocupar no solo a los jefes inmediatos, sino que a los colaboradores conforme el trabajo actual.

Entrevistadora: claro y de alguna otra manera, también nos enfrentamos a dilemas en ciertas situaciones, nos enfrentamos a situaciones al nivel cotidiano y en donde nosotros tenemos que elegir y tomar una decisión eso es un dilema y un dilema ético, es cuando ya la ética es involucrada en ese dilema.

2.Me gustaría saber si en algún momento usted se ha enfrentado a un dilema ético y considera que este dilema ético puede afectar su desempeño en las tareas laborales que realiza como supervisor

Entrevistado JRDM 7: sí creo que diario nos podemos enfrentar a varias situaciones o como problemas. Ahorita no tengo claro que ejemplo para poderse dar, pero le puedo decir que si nos enfrentamos a diario y ahí es donde nos damos a conocer tanto como personas y profesionales

Entrevistadora: pues como le repito el dilema ético, es un enfrentamiento con nuestra base de ética donde nosotros tenemos que decidir de una manera también involucramos a nuestro equipo de trabajo, el equipo de trabajo que en este caso usted como supervisor que tiene a una cierta cantidad de gente a su cargo

3.Me gustaría saber y conocer su opinión, si usted considera que la ética puede afectar la integridad del grupo y de qué manera puede hacerlo

Entrevistado JRDM 7: sí, sí lo puedo hacer de una manera que podemos quedarnos y que puede afectar al grupo, digamos es desanimando el colaborador, bueno pensemos negativos en no ser honesto ni integró con el equipo de trabajo, que no hacer bien las cosas, eso podría decir y que si podría llegar afectar y eso creo que sería una base fundamental que tanto como labor de supervisor debería de reparar

Entrevistadora: en este caso se toma una decisión ha visto cómo esta decisión con base ética puede afectar a su equipo de trabajo, alguna experiencia que usted ha desarrollado durante su trayectoria como supervisor

Entrevistado JRDM 7: sí, qué ahorita actualmente tenemos como parte de implementación un nuevo sistema llamado SAP, entonces que creo que tenemos un claro ejemplo cuando un colaborador que no quiere y uno trate la manera de estar explicando, escribiéndole a la adaptabilidad del sistema o bien no tiene la importancia y tampoco la madurez para decir yo voy hacer un cambio un cambio radical en toda la empresa y personas pero él es él que no acepta y con su negativismo es por demás cuando él no quiere aceptar y aprender.

Entrevistadora: Claro y usted al mencionar la negatividad también me gustaría identificar que el éxito también es la parte contraria de la negatividad

4.Usted cómo podría relacionar el éxito con la ética

Entrevistado JRDM 7: perdón no le escuche

Entrevistadora: no me escucho, bueno me gustaría saber según su experiencia como usted podría relacionar el éxito con la ética

Entrevistado JRDM 7: el éxito con la ética, creo que, es más que todo ponerle dedicación al trabajo, creo que si uno le dedica o le pone mucha importancia al trabajo y a las metas que uno quiere cumplir, dependiendo la función y el esfuerzo que uno puede llegar hacer tanto la persona como uno como colaborador y se sienta motivado, podríamos tener un nivel de éxito y lograr siempre los valores personales siempre tener en cuenta que todo debe ir de un proceso a uno de alta calidad.

Entrevistadora: claro y usted ya me menciona los valores verdad, como le indicaba en el inicio estas dos categorías las tienen que relacionarse una otra manera porque van a

influenciar, tienen que ir encaminadas de manera paralela verdad, porque nos enfrentamos a distintas situaciones donde tenemos que involucrar estos elementos

5. según su opinión, usted considera que los valores están involucrados en el ejercicio profesional o laboral

Entrevistado JR DM7: claro que sí, sí la verdad que sí, porque es algo que tanto como los valores uno los aprende en la vida cotidiana y a lo largo del tiempo, pero todo es aprendido desde casa

Entrevistadora: claro, son aprendidos desde casa y esa ya es una base, pero de una otra manera nosotros los vamos fortaleciendo durante nuestra trayectoria y es según la necesidad que tengamos, por ejemplo, si nosotros nos queremos desempeñar en la esfera espiritual pues, los valores espirituales van a ser fortalecidos.

6. De esta manera me gustaría que usted pudiera compartir su experiencia como practica los valores morales teniendo en cuenta que los valores morales, son los que nos ayudan a nosotros a decir que esto es lo correcto es lo que no tengo y no debo de hacer

Entrevistado JRDM 7: ok, tal vez digamos podría poner un ejemplo. Ok, sería una parte de respecto y responsabilidad por la confianza en las personas, la empatía no sé si entraría acá la empatía.

Entrevistadora: claro

Entrevistado JRDM 7: los valores morales digamos en honestidad y creo que deberíamos inculcar a las demás personas y creo que uno debe dar el ejemplo de hacer un trabajo aplicando los valores y otras personas, no de la misma manera, pero haciéndolo mucho mejor.

Entrevistadora: en las últimas semanas

7. usted ha involucrado los valores morales y los ha puesto en práctica en sus tareas laborales como líder de un equipo

Entrevistado JRDM 7: así es, claro que sí

Entrevistadora: de qué manera lo va realizar

Entrevistado JRDM 7: siempre inculcando al equipo de trabajo de una manera más responsable y honesta y más en el respeto hacia las personas y la solidaridad hacia los pilotos y auxiliares que son los que tengo mayor contacto con ellos, siendo responsables en

hacer los procesos y a parte que me genera una amistad, pero siempre siendo honestos con el trabajo y nuestra tarea diaria, eso es lo que podría decir que aplicamos

Entrevistadora: de alguna manera también sabemos que la misión y la visión, los valores de la corporación en este caso de la empresa donde actualmente está elaborando

8. Usted considera y ha sentido que vive y es parte de usted los valores de la empresa

Entrevistado JRDM 7: sí, sí porque prácticamente nos enseña a cómo hacer mejor nuestro trabajo

Entrevistadora: y cómo lo puede involucrar

Entrevistado JRDM 7: cómo irlo ejerciendo en el día a día y como se dice en una mejora continua no solo para la empresa, sino que también personalmente como colaborador, en ir haciendo día a día en haciéndolo, ejerciendo en nuestro trabajo.

Entrevistadora: qué alegre JR DM7 que usted pueda identificarse con los valores de la corporación y que los pueda involucrar en sus tareas laborales como usted decía con el ejemplo se puede hacer y si usted lo tiene ya como líder, obviamente su equipo de trabajo los va a poder compartir. Ya para ir cerrando esta entrevista JRDM 7, me gustaría compartir con usted una frase de José Ortega y habla con La moral corregimos los errores de nuestros instintos y con el amor, los errores de nuestra moral. Acá también involucramos un poco los sentimientos, las emociones que pueden venir a tocar nuestro juicio y que nos puede afectar a nosotros para una toma de decisiones que solamente al tener una base sólida de que es ética y que son los valores vamos a poder tomar una decisión correcta que puede afectar a nuestro interés como también a nuestro equipo de trabajo. Me gustaría saber si usted tenía algún comentario, alguna conclusión de esta entrevista que pueda compartir ya para ir cerrando

Entrevistado JRDM 7: creo que aparte de los valores es bastante, dependiendo de la educación que tenga la persona es cómo los va poder aplicar, no podemos en ejercer valores si la persona no tiene educación, no podemos exigir respeto si la persona no tiene la actitud positiva de querer hacer las cosas, creo que los valores son fundamentales para aplicarlos en el día a día y eso se aplica en segundos, minutos y horas pero lo más importante es la educación para poderlos aplicar y la actitud para poderlos aplicar

Entrevistadora: claro la disponible de cada persona es también muy importante para poder decir yo voy a tomar este valor y lo voy a poner en práctica porque podemos tener

muchos valores pero ya decidir y ponerlos en práctica creo que es un elemento extra que nos hace diferentes personas, diferentes formación y sobre todo muy diferente desempeño dentro de nuestro puesto de trabajo, pues, JRDM 7 le quiero comentar que esta información es totalmente confidencial, yo voy a estar entregando resultados pero voy a estar omitiendo su identidad, no voy a estar colocando su nombre van a ser palabras claves que me van a servir a mí para identificar pero es por seguridad propia y además de esta investigación. Le agradezco mucho su tiempo, su experiencia, su opinión y sobre toda la información que usted me proporciona que definitivamente, es para un beneficio de investigación y también pues, espero haber logrado también el segundo objetivo que es construir conocimiento en su base profesional, laboral y personal a través de la información que se desarrolló durante esta entrevista ya sea mi persona para usted y usted para mí persona que definitivamente puedo aumentar mi crecimiento

Entrevistado JRDM 7: muchas gracias no hay problema, siempre estamos a la orden y para servirle en lo que pueda necesitar

Entrevistadora: gracias, JDRM 7, voy a detener la grabación en un momento.

6.11.5. Anexo 5. Matriz de contenido

CATEGORIA	SUB CATEGORIA	PREGUNTAS	SINTESIS
Ética	Actividad	¿Cómo han desarrollado la ética en su ámbito laboral? ¿A quién le gustaría iniciar?	La ética la relacionan con el área de trabajo, y están enfocados en que debe de aplicarse en todo momento siendo leales consigo mismo siendo profesionales en el cuidado de su imagen personal, encontrando cada uno de los valores que se les fueron inculcados en el centro del hogar.
		De una u otra manera sabemos que la ética está presente cada día, me gustaría saber según la experiencia de cada uno cómo se involucra la ética en sus actividades laborales.	Los valores dentro de la experiencia que han tenido los ha llevado a que la ética no solos e aplica en el área laboral, si no, en la vida personal, dado que es una falta de respeto para ello, al tener una mezcla entre los valores y ética, les ha ayudado a tomar mejores decisiones, sin verse afectados conscientemente.

	Acciones	De esta manera al mencionar a más personas sabemos que nuestras decisiones pueden apoyar o afectar a nuestro equipo de trabajo. Me podrían mencionar de qué manera la ética puede afectar al equipo de trabajo, quién me puede compartir desde su perspectiva ética.	Una mala decisión y no respetar la ética puede afectar una organización u empresa, dado que no se están tomando las medidas necesarias en el personal que está a cargo de cada proceso que se lleva dentro de la misma, teniendo consecuencias graves que pueden llegar a afectar al colaborador o bien a otras áreas involucradas.
		Alguien más que pueda darme su opinión sobre cómo se involucra la ética en el equipo de trabajo.	En su mayoría reconocen que la ética es la base de los valores, entienden que es la base para la resolución de conflictos que puedan pasar en cualquier momento, siempre tomando en cuenta el respeto a cada proceso del trabajo, confidencialidad y responsabilidad, y la importancia de tener un reconocimiento, logros y objetivos como equipo de trabajo.
Axiología	Axiología formal	Me gustaría saber su opinión en cómo la axiología puede estar involucrada en las acciones de su puesto de trabajo.	Los resultados de cada acción los ha llevado a tener en cuenta que los valores, han tomado parte de las actividades que llevan a cabo, con el fin de interpretar cada uno de los valores agregados en su diario vivir, es todo un compromiso en analizar los principios que algo es o no valioso, hábitos donde el concepto de valor posee una relevancia específica.

		Me gustaría saber según su experiencia profesional y laboral, como se practican los valores morales, entendiendo la moral como bases fundamentales para elegir lo bueno, malo, correcto e incorrecto. Esta moral nos ayuda a decidir con juicio que es lo que deseamos y sobre todo que debemos hacer. Quién me puede comentar acerca de esta situación, según su opinión.	El hacer el bien y la práctica es interesante en desarrollarse en el ámbito laboral y personal, siendo positivos en un ambiente moralmente agradecidos en las relaciones interpersonales, que ayuda a fomentar los principios inculcados en casa, y toman la moral como una oportunidad de justificar el futuro, en conjunto de creencias, costumbres y valores, que la moral los orienta tener en cuenta que acciones son correctas o incorrectas.
	Axiología material	Cómo evaluaría los valores de la organización en relación a sus valores morales.	Dan como valores positivos y negativos, para que una organización funcione se debe poner en práctica para concientizar a la humanidad en la sociedad la importancia de la moral, transformarlas para tener una organización en el ámbito o entorno que los rodea y cambiar la forma de pensar y actuar, siendo más perceptivos identificando el problema de la organización, viendo como una oportunidad para volver a empezar con una mejora continua.