



Importancia de los principios éticos en la funciones del personal en la subdelegación del seguro social de Guasave

Dra. María Oralia Urías Rivas

oraliaurias02@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6634-3100>

Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad Autónoma de Sinaloa
Guasave, Sinaloa, México.

RESUMEN

En este proyecto se examinó la importancia de los principios éticos en las funciones del personal en la Subdelegación del Seguro Social de Guasave. Con el objetivo de analizar el comportamiento de los trabajadores sobre la aplicación de la toma de decisiones con razonamiento amplio de forma correcta, procurando alternativas confiables y precisas al decidir actuar con valores morales en el sector institucional público dedicado a la salud. El estudio se basa en consultar información documental y de campo con el método mixto, en donde se encuestó a 24 empleados administrativos eligiéndolos al azar con el muestreo simple. En donde se elaboraron entrevistas estructuradas y cuestionarios que sirvieron de guía para no perder datos que se utilizaron para validar los resultados en el que se encontró que conocen los principios éticos, pero no los practican, ya que realizan las actividades mediante el conformismo, conveniencia, actitud y facilidad de cada persona. Es por ello que se concluyó establecer estrategias para diseñar cursos periódicos, elaborar folletos, fijar reglas y política en base a la cultura y creencia de la organización con la finalidad de mejorar la imagen.

Palabras claves: importância; principios éticos; valores morales.

Correspondencia: oraliaurias02@gmail.com

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Urías Rivas, D. M. O. (2022). Importancia de los principios éticos en la funciones del personal en la subdelegación del seguro social de Guasave. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3782-3803. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3356

Importance of ethical principles in the functions of the staff in the Guasave social security sub-delegation

ABSTRACT

This project examined the importance of ethical principles in the functions of the personnel in the Subdelegation of the Social Security of Guasave. With the objective of analyzing the behavior of workers on the application of decision making with broad reasoning in a correct way, seeking reliable and accurate alternatives when deciding to act with moral values in the public institutional sector dedicated to health. The study is based on consulting documentary and field information with the mixed method, where 24 administrative employees were surveyed by randomly choosing them with simple sampling. Structured interviews and questionnaires were used as a guide to avoid losing data that were used to validate the results in which it was found that they know the ethical principles, but do not practice them, since they perform the activities through conformism, convenience, attitude and ease of each person. That is why it was concluded to establish strategies to design periodic courses, develop brochures, set rules and policies based on the culture and beliefs of the organization in order to improve the image.

Key words: importance; ethical principles; moral values.

INTRODUCCIÓN

Este documento está enfocado principalmente a la institución del Instituto Mexicano del Seguro Social de Guasave IMSS, no obstante, está no deja de ser una entidad con ciertos niveles de organización por tal razón es relevante señalar que el trabajo realizado referente a la importancia de los principios éticos en las funciones del personal, es esencial tanto en las empresas de la misma índole o diferente es por ello que es significativo destacar que en los organismos públicos y privadas es necesario emplear la ética en la dirección del plan estratégico. (Hernández Baqueiro, 2003)

Dado que a lo largo de la historia se ha estudiado diversas formas de entender el comportamiento humano en relación con el contexto social, cultural y político en lo cual los primeros pensadores fueron los sofistas planteando temas como la virtud, pensamiento de reflexión y de moral, incluso las teorías de Aristóteles y Platón se enfocan en el razonamiento de conocimiento e inteligencia del actuar de la persona, esta disciplina intenta orientar la conducta en la toma de decisiones en función de las actividades del individuos. (Busquets Alibés, 2013)

En por ello que la ética se destaca como el pilar fundamental de una organización de tal manera, que los trabajadores deben conducirse de forma oportuna de acuerdo a su conciencia moral, fruto de la cultura del ser y satisfacción de las buenas costumbres en cualquier ámbito, entendiéndose que es el “conjunto de principios y valores que hace más humana y digna la convivencia entre los hombres” (Romero, 2006), de modo que es importante para soporte de las tradiciones, la misión y visión de una sujeto, en lo cual en él radica la dirección de una entidad. En el que Alvarado, (2007), indica que la cultura es la tendencia de la ética de manera grupal o individual dentro de la área de trabajo, ya que esta influye de forma eficiente en la productividad de la empresa a corto y largo plazo en base a las políticas interna de la organización en relación a las creencias y tradiciones. También Ruiz, J. K., Silva, N. G., & Vanga, M. G. (2008), menciona que la ética proviene de la palabra griega “ethos” que consiste en las “prácticas y costumbres habituales del ser humano” en donde es el actuar correctamente en una acción.

De igual forma se considera cómo la orientación de una acción, donde se actúa de maneras racionalmente, además son valores esenciales de la vida social, es decir, el respeto, la libertad, dignidad, honradez, paz, compromiso y gratitud entre otros que se basa en las cuestiones morales del bien común, lo bueno, lo equitativo y lo justo. La ética

aplicada en las empresas se entiende como un conjunto de virtudes, ideas moralista, cultura y creencias que persiguen objetivos en satisfacción de las necesidades humanas basada en la conducta de los individuos. Por consiguiente, los factores éticos y no ético influyen de manera importante en la conducta de los empleados en relación a los procesos de comportamiento en la toma de decisiones basada en las características personales y situacionales en apoyo a la intensidad moral, tomando en cuenta la conciencia, el juicio, la intención conductual y la actuación ya sea bueno o malo (Ruiz Palomino & Ruiz Amaya, 2011). En este sentido las personas que se conduce conforme a ética desempeñan y dirigen la organización de manera correcta.

Además, representa la forma de proceder la empresa a través de normas, patrones reconocidos y aceptados dentro del área y el ambiente en el que se desenvuelve. Sin embargo, se considera anti-ético el comportamiento negativo cuando no se apegan a ciertas reglas o medidas aceptadas por la sociedad o por la entidad, por lo tanto, Escudero, F, (2014), indica que es un reto para los administradores de las compañías y para los gobiernos la aplicación de principios éticos en busca de cambios favorables en el desarrollo sustentables y económico. Por eso es necesario que se implementen incentivos en la aplicación de la actuación apropiada del hacer de las acciones para evitar las prácticas de valores anti-éticos empresariales y gubernamentales, ya que esto produce desigualdad y corrupción en la sociedad, de manera que es importante diseñar métodos que permitan una formación de ética organizacional efectiva para contrarrestar la corrupción e incrementar el desarrollo cultural, siendo una disciplina que mejora el comportamiento humano desde la perspectiva de lo que es correcto o incorrecto. (Toro & Rodríguez, 2017)

La ética es fundamental en todas las empresas, ya que está presente en las decisiones y acciones del líder, puesto que la correcta aplicación genera confianza y satisface las necesidades económicas, sociales y medioambientales, en lo cual se vincula con la responsabilidad social empresarial, es por ello que es sustancial el nivel organizacional, interna y externa dónde la primera se enfoca el comportamiento de los trabajadores y la segunda en los servicios a clientes, proveedores y cuidado del medio ambiente. (Plasencia Soler, Marrero Delgado, & Nicado García, 2017), de manera que el líder ético empresarial tiene como propósito fundamental actuar de forma correcta y lograr que sus decisiones y sus acciones se conviertan en integridad, en confianza, en honestidad y en

optimismo, por consiguiente, alcanzar un clima organizacional positivo, en lo cual los valores y cultura personales determinan los rasgos del estilo de liderazgo, en donde ofrece credibilidad y respeto hacia la orientación de las actividades de todos los empleados. (Correa Meneses, Rodríguez Córdoba, & Pantoja Ospina, 2018)

La responsabilidad ética que tienen los empleados es ser socialmente comprometido con la empresa y la sociedad mediante el compromiso contraído con las acciones de acuerdo a los diversos factores que influyen para lograr el éxito es la igualdad y derecho laboral, trato justo, ambiente sano y confortable, el respeto y condiciones de trabajo. (Sánchez López, González Espinoza, & González Larrinaga, 2020), así pues, es importante fomentar el comportamiento ético organizacional estableciendo mecanismo de conducta para obtener el triunfo. (Noroño Sánchez, Baquero Suarez, Vílchez Pirela, & Soto, 2021)

La ética organizacional según Toro Arias, (2021), consiste en la medida correctiva y en el adecuado desarrollo humano mediante el comportamiento moral de los miembros o administradores que dirigen las compañías a través de utilizar la creatividad, el razonamiento y el criterio de decisión para identificar lo bueno y lo malo como manera de prevenir conflictos y buscar soluciones que favorezca el bien común en los grupos de interés, por lo tanto, el líder ejecutivo debe asumir y fomentar los valores éticos a los demás integrantes de la organización. Los diversos factores importantes que intervienen en la transformación del capital humano es la educación, la capacitación y la formación son estrategias claves para mejorar el clima laboral, evitar conflictos, mejor integración y desarrollo de valores, líderes con carácter ético, alto desempeño en las tareas, eficiente comunicación y aumento de satisfacción en el trabajo entre otros. (Lotito c., 2021). Es relevante para la preparación de la toma de decisiones del personal de las empresas públicas y privadas, en función del pensamiento, criterios y creatividad moral.

En cambio, la importancia recae según, Seijo & Molina, (2021), en cada individuo de la organización que tiene un comportamiento ético diferente, ya que es relativo la forma de pensar y de actuar en relación a las virtudes, criterio de ver las cosas, creencias, cultura, valores y principios que comprenden en relación a la moral, en lo cual puede cambiar paradigmas y formular estrategias para modificar su proceder en el puesto que ocupa, dado que está presente en la conducta del ser humano. También indica el mismo autor que los valores éticos son fundamental para la perfecta vida común de los individuos en la sociedad como es el respeto, sinceridad, responsabilidad consideración,

cortesía, tolerancia y lealtad, en donde estos no se transmiten por vía genética, por tal motivo es importante considerarlos parte de la educación. En lo cual según (Adler, 2022), está ligado con la anticorrupción, prácticas justas sobre el trabajo, la observación de los derechos humanos y la iniciativa de protección del medio ambiente entre otros.

Es primordial los factores que intervienen en el contexto de un buen desempeño laboral se refleja con un buen clima ético, equidad, justicia organizacional y seguridad psicológica de los trabajadores en lo cual es fruto de la creatividad ética en donde se relaciona con el mejoramiento de prácticas y culturas de innovación en la empresa, con el objetivo de fomentar los principios compartidos, creencias, valores y rituales (Esguerra, 2022), Tiene como función estimular la conciencia en la ejecución del desarrollo de las actividades, así como combatir la deshonestidad. Por lo tanto, la ética es el factor más eficaz para llevar a cabo un cambio cultural, en el cual se logre un progreso social, en donde se apruebe el desarrollo integral de las personas en el que se haga conciencia de las dificultades que se presentan en el entorno y que a su vez le permita tomar decisiones adecuadas para solucionar el problema de la mejor manera posible, en virtud de ello se refleja la educación y el impulso de la personalidad humana que fortalece el respeto por los derechos, la justicia, la paz, la tolerancia etcétera. (Mora Amezcua, julio-octubre, 2022) Sin embargo, los beneficios éticos implican responsabilidad sociedad y organizacional, puesto que mejora la imagen y reputación de la empresa tanto interna como externa, es decir; que el personal tenga actitud más responsable y comportamiento digno, además previene riesgos con los consumidores, con los obreros y con los proveedores. También crea un ambiente justo y agradable alienta a los equipos de trabajo a cumplir en tiempo y forma, con honestidad e integridad, fomenta la lealtad de los clientes y del recurso humano etcétera. (Cañarte Baque, Tóala Bozada, & Tóala Bozada, 2022)

El objetivo de este proyecto es para conocer la importancia de los principios éticos en las funciones del personal en la Subdelegación del Instituto del Seguro Social de Guasave Sinaloa, centrándose en la problemática de un estudio de caso con ubicación específica, en lo cual se integra por los métodos y técnicas de recolección de datos, así como los resultados y discusiones que permite validar los supuestos, las conclusiones de los temas abordados, la bibliografía de fuentes consultadas, los agradecimientos a tercero y síntesis curricular de los logros.

MÉTODOS Y TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN

Este artículo se realizó basado en método de investigación lo cual consiste según, Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014), en procedimiento a emplear en el objeto de estudio con el objetivo de obtener información mediante instrumentos que facilite el análisis e interpretación de datos a través de las técnicas cualitativa y cuantitativa con distintas herramientas como cuestionarios, observaciones y entrevistas que sirven de base para establecer una relación con el sujeto y explicar el fenómeno de diferentes dimensiones. En una investigación es útil relevancia poder concretar una metodología que ayude al ordenamiento metodológico que concuerde con resultados eficientes en el desarrollo de una exploración lo que a su vez las técnicas sirven para contrarrestar todo resultado respectivo a una conclusión en donde de acuerdo con el autor es un proceso que mediante la aplicación de métodos científicos procura obtener información relevante, fidedigna e imparcial para extender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento.

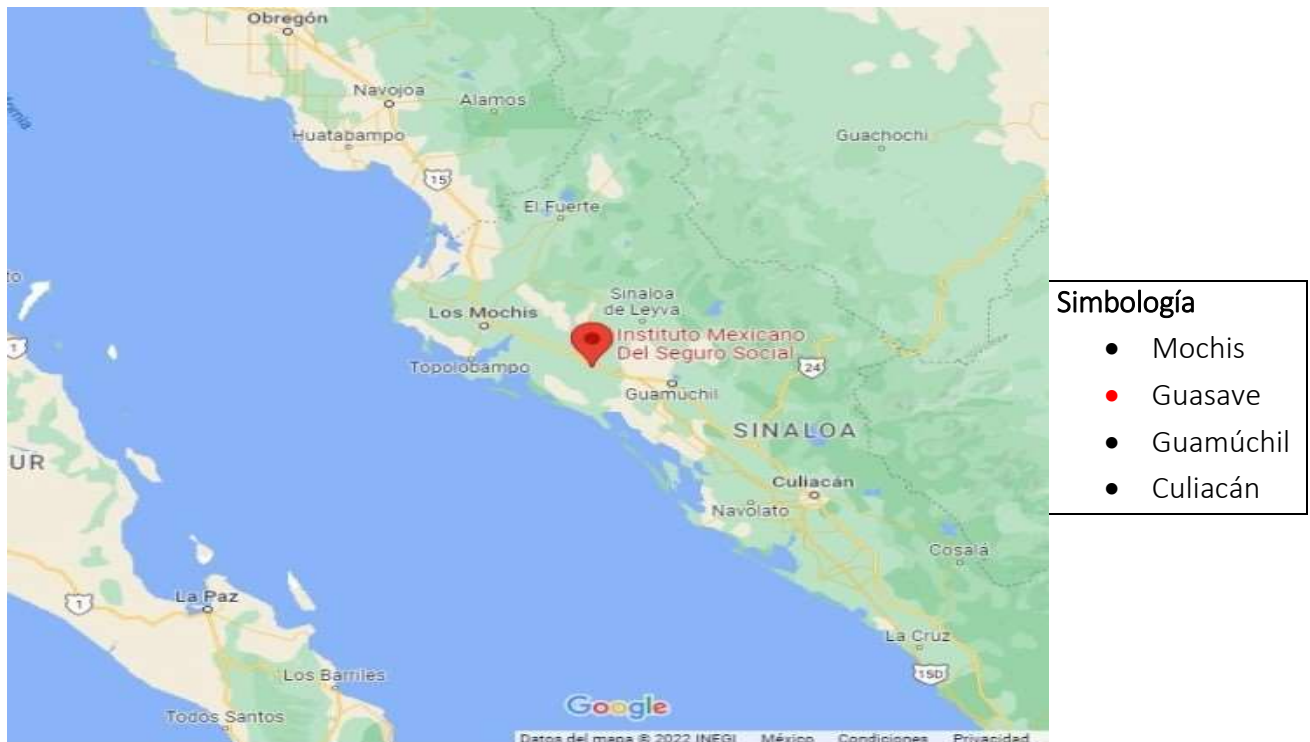
Los métodos y técnicas que se aplicó para recolectar datos e información respectiva al problema fue el enfoque mixto en lo cual se utiliza las entrevistas estructuradas, la observación, las notas de campo y cuestionario con preguntas abiertas y cerradas con opción múltiples. En la investigación denominada; la importancia de los principios éticos en las funciones del personal en la subdelegación del Instituto del Seguro Social de Guasave, basado en un estudio de caso mediante el análisis al recursos humanos y documental. De igual forma la observación fue panorámica, ya que se analizará todo en general para así tener información más detallada respecto a la investigación de campo. También las encuestas aplicadas al personal mediante cuestionario consistieron en una serie de preguntas estructuradas relacionada con la problemática, en donde sirvieron de gran ayuda para la recolección de datos y conocer más a fondo, tanto la opinión de los empleados, así como las dificultades que suceden dentro de la institución y llegar a un análisis más concreto del proyecto.

Este proyecto se rige bajo el enfoque documental y de campo, en donde se extrajo datos de la población, llevando a cabo en todo momento notas que sirvieron de base en la recopilación de averiguación para no perder detalle del fenómeno de estudio, en el que muestra factores que permiten diagnosticar el problema a partir de interrogante que se aplicaron, las respuestas adquiridas permitió entender mejor el suceso, en el que los

entrevistados se desplaza en las réplicas aportando información útil, lo cual las consultas se aplicó directamente a las personas. La información se obtuvo mediante la encuesta aplicada a 20 trabajadores con un número de 10 interrogantes el cuestionario y la entrevista dirigida a 4 directivos de forma individual, con relación al significado de los principios éticos, importancia, percepción, ventajas, valores, influencia, factores que intervienen.

En lo cual se realizó personalmente en el mes de mayo del 2022, con el objetivo de describir los componentes que influyen para lograr el éxito en la institución, analizando y validando la información recolectada del personal administrativos eligiéndolos al azar con el muestreo simple utilizando una muestra no probabilística por conveniencia. En donde el estudio de caso se llevó a cabo en domicilio ubicado boulevard 16 de septiembre S/N, Centro, 81000 Guasave Sinaloa. Como lo indica la figura 1, ya que es de gran relevancia asentar y señalar el lugar de la investigación correspondiente a la importancia de los principios éticos en las funciones del personal de dicha institución. Con el objetivo de analizar los criterios de decisión antes de actuar tomando en cuenta los valores, normas y códigos que se adapten a la cultura de la organización.

Figura: 1 Localización geográfica del Instituto Mexicano del Seguro Social de Guasave Sinaloa.



Fuente: Datos tomados (INEGI, 2022)

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación son relevantes, ya que estos nos ayudan a ser más congruentes en el estudio y validar la información a través de las herramientas que permiten recolectar datos que sirvan de bases para la comprobación de la hipótesis y llegar a las conclusiones racionales y concretas. Las encuestas que posteriormente se presentan se realizó con el propósito de encontrar una opinión de los empleados acerca de la problemática presentada en el desarrollo del proyecto para comparar la teoría con la práctica de un entorno laboral.

A continuación, se presenta las exploraciones aplicadas al personal de la subdelegación del Seguro Social de Guasave en relación con la importancia de los principios éticos en las funciones, de acuerdo con la tabla 1 se encontró que un 65% define la relevancia de aplicar la conducta dentro y fuera de una organización, puesto que ayuda a regir el comportamiento humano a través de normas y reglas mediante acciones a ejecutar en base valores orientados a la forma de pensar para hacer lo correcto.

Tabla 1: *¿Cuál de las siguen opciones entiende por definición de los principios ético?*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Medidas que controlan el proceder de las actitudes de los individuos.	4	20%
ormas y reglas que rigen la conducta humana.	13	65%
Ley que establecen estatutos para el comportamiento de las personas.	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

De igual forma se observó la importancia de los principios éticos, en donde refleja la tabla 2 un 40% en el que recae en reflexionar lo que es adecuado e inadecuado de las acciones es decir, lo bueno o lo malo y que permite hacer conciencia de los beneficios que se logran alcanzar, mediante la utilización de la aplicación de reglas y normas basadas en valores buscando siempre realizar las cosas de manera amable, honesta y transparente transmitiendo un comportamiento apropiado que apruebe la conducta y muestre los resultados a través de los objetivos adquiridos.

De manera similar revelan un 35% que es productivo, puesto que a partir de ellos existen comportamientos racionales acorde a la conducta de cada persona y propicia un ambiente armónico rodeado de valores y actitudes que beneficia a la organización,

porque se percibe un clima saludable que permite realizar mejor el trabajo, ser más eficiente y evitar tiempo ocioso. Asimismo, expone un 25% que es esencial para lograr los objetivos, a base de las relaciones entre las partes que integran la institución mediante el respeto y derechos de las personas.

Tabla 2: *¿Cuál de las siguientes opciones define para usted la importancia de los principios éticos dentro de una organización?*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Es indispensable para lograr el éxito a través de tomar mejores decisiones, respetar los derechos y obligaciones, así como valores, cultura y creencia que comparten, también buscar una buena relación entre los empleados, socios, proveedores y clientes.	5	25%
Tener presente si lo que se hace está correcto o incorrecto en donde ayuda a cada uno de los empleados a ser más consiente de las acciones positivas en beneficio a la organización, es decir, que en base a ellos existe un comportamiento adecuado y se logran los objetivos.	8	40%
Es de utilidad, ya que estos sirven de guía para saber cómo realizar las actividades de una mejor manera en el que partir de ellos existen comportamientos racionales acorde a la conducta de cada persona.	7	35%
Total	20	100%

Tabla 3: *¿Enlista tres principios éticos y diga que entiende por cada uno?*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Respeto, compromiso, justicia.	4	20%
Integridad, responsabilidad y transparencia.	4	20%
honestidad, tolerancia y libertad.	5	25%
Cooperación, solidaridad e igualdad y justicia.	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

Incluso la tabla 3 muestra los principio éticos, como el de ayudar o de cooperación que consiste en accionar sin esperar nada a cambio y poder contribuir en la ejecución de actividades entre compañeros, en donde representa un 35% coinciden en la información

recolectada, así como dar a cada quien lo que se merece en relación a los derechos y obligaciones, también un 20% reconoce y acepta cumplir con el desarrollo de sus acciones en la empresa, además especifica un mismo porcentaje a las cualidades positivas.

Tabla 4: *¿Cuál de las siguientes opciones consideras como ventajas aplicar los principios éticos dentro de la organización?*

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Brindan una mejor comodidad en la realización de actividades.	3	15%
Existe mayor compañerismo, trabajo en equipo y clima laboral favorable y evitar corrupción, robos, sobornos, el acoso laboral, sexual y malos tratos.	7	35%
Mejora las relaciones con su entorno, es decir, entre las partes internas y externa de la organización como los empleados, accionistas, proveedores y clientes, etcétera.	6	30%
Ayuda a tomar excelentes decisiones correctas y a ser más organizada, productividad y competitiva con mejor imagen ante los consumidores.	4	20%
No Apoya a los directivos a solucionar conflictos.	0	0%
No muestra un ambiente interno armonioso donde fluye la confianza y la honestidad entre empleados.	0	0%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

También se les preguntó las ventajas que se tiene al trabajar con principios éticos, en el que respondieron un 35% en la tabla 4, que mejora las relaciones con la parte que integra la organización, generando confianza y honestidad entre empleados llevando a cabo el valor del compañerismo, trabajo en equipo en busca de un ambiente sano sin fricciones con trabajadores y subordinados buscando evadir malas prácticas como el cohecho, robos, discriminación, sobornos económicos o regalos por favores, el acoso laboral, sexual y malos tratos. Asimismo, muestra un 30% que facilita la interacción entre los directivos y empleados mediante el desarrollo de sus actividades, creando dinámica de lealtad y colaboración, en lo cual influye en la motivación del personal de forma colectiva, fomentando la participación en todos los miembros de la empresa para poder lograr el

éxito en los objetivos propuestos. Indicando también un 20%, en donde refleja que garantiza impulsar la correcta toma de decisiones que favorezca la correlación recíproca de las partes interna y externa de la organización.

Tabla 5: *¿Conoce la diferencia entre ética y valores?*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	85%
No	3	15%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia

De igual manera muestra la tabla 5 que es relevante que la sociedad identifique la diferencia entre ética y valores, ya que el primero son normas o reglas que buscan controlar el comportamiento y actitudes de las personas, en lo cual es una ciencia que estudia las acciones y el segundo son principios que nos permiten orientar las forma de ser y conducta como seres humanos en la vida cotidiana, en donde el 85% señalan tener conocimiento de la discrepancia de ambos. Por otra parte, la aplicación de los principios éticos en las organizaciones es relevante establecer cuáles son los valores y normas que regirán las acciones del recurso humano para lograr un mejor desempeño y reducir los conflictos internos y externos de la institución.

Tabla 6: *¿Mencione 5 valores?*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Amistad, justicia, libertad, solidaridad y respeto.	8	40%
Honradez, paz, compromiso, gratitud y libertad.	7	35%
Generosidad, amor, integridad, discreción y dignidad.	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

En donde tabla 6 especifica algunos valores que mencionan los encuestados señalando que son la base que rigen la conducta de las personas, es decir; son guías de comportamiento, normalmente aceptados de manera social y ayudan a diferenciar lo que es correcto o no influyendo de una manera positiva, ya que a su vez estos permiten

ser más constructivos y mantener a los empleados con un alto grado de aplicación de principios en el desarrollo de las funciones e involucrando la actuación y la actitud.

Tabla 7: *¿Cómo influyen los principios éticos en la organización?*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
En la orientación de la toma de decisión correcta para aumentar la competitividad e imagen de la empresa.	6	30%
En percibe e interpreta problemas que afecten en el desarrollo y crecimiento económico.	8	40%
En una mejor actitud y comportamiento de los empleados.	6	30%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

También la tabla 7 revela un 40% influyen los principios éticos en la empresa basado en la forma de cómo descifra y distinguir las dificultades que afecten el desarrollo y crecimiento económico. De igual manera muestra un 30% el modo correcto de tomar decisiones para mejorar la imagen y competitividad y así optimizar la actitud de los trabajadores a través de la orientación para percibir e interpretar los conflictos empresariales y darle solución mediante alternativas viables de resolución bajo una conducta positiva y de mejora para la entidad.

Tabla 8: *¿Cuál de las siguientes opciones consideras desventajas al no aplicar los principios éticos?*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Comportamientos ilícitos y fraudes.	5	25%
Sobornos, bajos rendimientos por falta de compromiso, especulaciones, acoso sexual, abuso de autoridad y conflictos verbales y tratos irrespetuosos entre personal.	15	75%
Total	20	100%

Fuente: Elaboración propia.

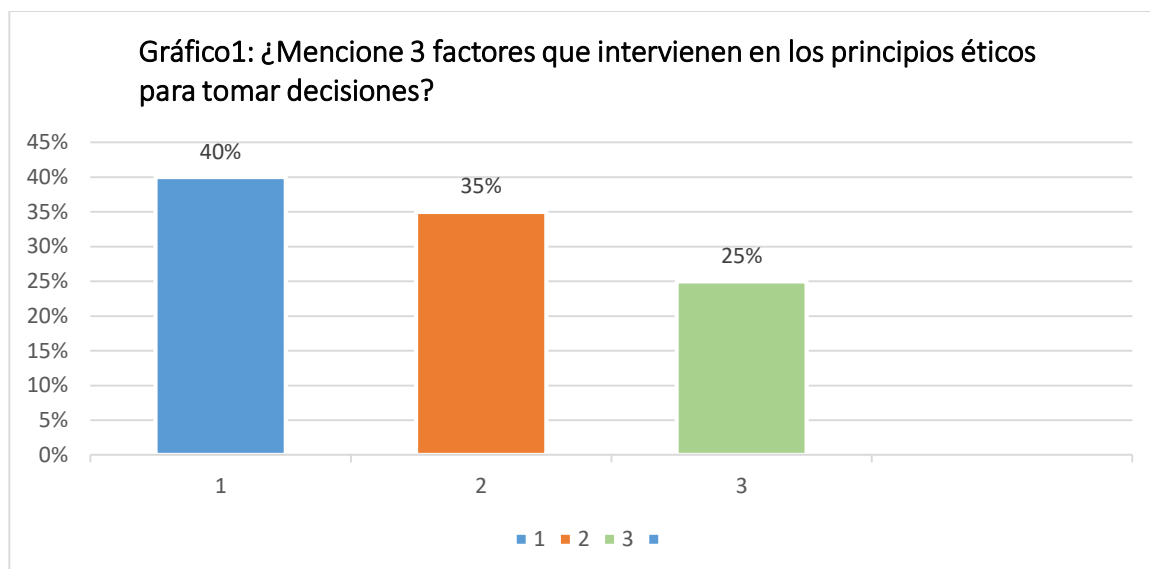
La tabla 8 muestra que el 75% de las personas encuestadas indican, que las confrontaciones verbales entre los individuos con intereses distintos inciden a la pérdida de respeto, en donde dicen que las discusiones pueden ir acompañadas de emociones negativas pasando por encima de los valores y reglas morales, también aumentan la

disminución de productividad por las injusticias de autoridad y acciones sexuales esas son las consecuencias cuando una empresa carece del código de ética. Además, los desafíos que enfrenta los principios éticos es cuándo los individuos se oponen a la forma correcta de hacer las cosas, es decir, están en contra de las costumbres y los hábitos de la sociedad. Sin embargo, menciona, Velázquez, (2000), que las personas que tengan que ver con los negocios solo apliquen la ley, porque está prohibido robar, fraudes, asesinato, violaciones y sobornos entre otros, es por ello que es obligación obedecer los estatutos legales y morales en las organizaciones.

Las organizaciones que no establecen herramienta para regular la conducta humana de los trabajadores se presenta dificultades para lograr los objetivos, sin embargo, la pérdida de respeto entre los colaboradores se muestra cuando la toma de decisiones se realiza de manera negativa y se deja ver que no se practican los valores y principios, disminuyendo la cooperación y baja la productividad de tal forma que afecta el comportamiento individual perdiendo credibilidad de los clientes derivándose problemas legales que impacta en el capital y tiempo de la empresa. (Conexión ESAN, 2018)

Por lo contrario, los empleados de cualquier área de la empresa que carecen de principios éticos en lo cual se derivan de problemas legales, contables, financieros y fiscales, es por ello que la indiferencia de la actuación con dolo ocasiona dificultades agresivas, en donde es importante una buena toma de decisiones con valores morales que beneficie y aumente las ganancias de la organización a través de establecer precios justos, publicidad no agresiva, ni engañosa, menos recorte de personal con prestaciones justas y mantener proveedores respetando acuerdos etcétera. (Lozano Romero & García García, 2019)

Por tal razón, los factores que intervienen para la toma de decisión, es el razonamiento ético, en lo cual el gráfico 1 revela un 40% la importancia de la forma de pensar, de actuar, de sentir y de no dañar a los demás, ni a ti mismo respetar las leyes y saber escuchar a las otras personas. La creatividad moral presenta un 35%, ya que indica la capacidad de tener imaginación para crear nuevas alternativas de solución de algún problema. El criterio de decisión prueba un 25% como la habilidad que tiene la persona de identificar si una acción es correcta o no.



Fuente: Elaboración propia.

1. Razonamiento ético
2. Creatividad moral
3. Criterio de decisión basado en valores

Importancia, ventajas, desventajas y factores de los principios éticos

En el caso de la institución del Instituto Mexicano del Seguro Social de Guasave, en donde los resultados revelados por los entrevistados en relación a la importancia de los principios éticos, se expresan el sr. Acosta que siempre hay que tener presente si lo que se hace es adecuado o inadecuado es decir lo justo o injusto, buscando ser consciente de las acciones positivas en beneficio a la organización, los empleados, clientes y proveedores, ya que con base en ello existe un comportamiento apropiado. (R, Acosta, comunicación personal, 16 de mayo del 2022)

De igual forma comenta que es de gran utilidad debido a que estos servirían de base para realizar las actividades de una mejor manera, así como también es relevante porque existen comportamientos racionales acordes a la conducta de cada persona. En lo cual también explicó el Sr, Acosta, que genera ventajas, puesto que brindarán una excelente comodidad en la realización de actividades o funciones, también existiría más compañerismo, trabajo en equipo y mayor bienestar en el lugar donde desempeña la tarea.

Otro de los beneficios que menciona la Sra. Abitia es tener un ambiente saludable interno armonioso, donde fluya la confianza, la honestidad, compañerismo, amabilidad y apoyo

entre los empleados, de tal forma que incrementaría la productividad, además más entendimiento en lo que se hace, es decir, poder hacer las cosas mejor bajo la conciencia propia de cada quien y el contar con un clima de trabajo favorable se logra la eficiencia y eficacia de la actividad y así la empresa lograra los objetivos planeados. (I, Abitia, comunicación personal, 16 de mayo del 2022)

Por otra parte, expresa Sr. Meza que la aplicación de la ética influyen de una manera positiva porque a su vez estos permiten ser más constructivos y mantener a los empleados en un alto grado de competitividad en el desarrollo de las funciones involucrando los comportamientos y la actitud de estos en lo cual también al implementar los principios éticos les sirve de guía al personal para realizar las cosas de una mejor manera posible bajo conciencia y raciocinio conforme a la moral. (A, Meza, comunicación personal, 16 de mayo del 2022)

De igual forma, el Sr. Meza expone que una decisión a tomar bajo principios éticos se constituye de argumentos representativos donde se tiene alternativas y conciencia de los beneficios que esta pueda brindar a así como las limitaciones y las consecuencias, es por ello que se posee conocimiento de la utilidad y de los resultados del acto, teniendo presente lo que puede ocurrir al realizar las funciones de una manera juiciosa, razonable o de manera inmoral, por tal razón la determinación siempre se debe hacer mediante raciocinio de carácter constructivo.

Asimismo, el Sr. Espinoza declaró que los factores que siempre interviene en los principios éticos, es la responsabilidad ante los hechos, el razonamiento, la capacidad de análisis, ya sea idóneo o inapropiado, de igual forma tener criterio de decisión para identificar y comprender que el respeto es la paz al derecho ajeno partiendo de los valores que se practiquen o que se lleven a cabo a través de la gratitud, la solidaridad, el compromiso, la confianza y la amistad. (D, Espinoza, comunicación personal, 16 de mayo del 2022)

Al mismo tiempo, el Sr. Espinoza declara que es una desventaja que las instituciones públicas como privadas que se dedican a prestar servicio a la salud no actúen con principios éticos y valores, ya que esto acarrea problemas como son los conflictos legales, la pérdida de credibilidad de la ciudadanía a hacia la empresa, disminución de la productividad de los trabajadores, la falta de respeto, sobornos, acoso laboral y robo de

mercancía hospitalaria así aumenta la corrupción del todo el recurso humano en el que afectas la imagen de la empresa tanto internas como externas.

En la cual se observan mala conducta y fricciones entre compañeros, así como también con los derechohabientes, de tal forma que las acciones correctivas no las aplican como tal, en donde se sienten protegidos por su sindicato y no presentan temor por los reportes de su desagradable proceder en las actividades que realizan, sin embargo, es evidente que se requiere que los altos mandos tomen solución e implemente prácticas de valores y principios en el que aprendan a pensar antes de actuar y a su vez emplear la creatividad moral y el razonamiento ético.

Es por ello que Weiss, (2006), expone que aprender a pensar, razonar y actuar de manera ética, esto consiste en estar consciente y reconocer un problema, ya que permite evaluar los valores, además es importante reflexionar y hacer suposiciones y juicio respecto a la dificultad antes de conducirse a realizar una acción de tal forma que esa son las ventajas que arroja los cursos y la capacitación, en donde es indiscutible que esta institución de Instituto del Seguro Social requiere urgentemente la aplicación del compromiso socialmente responsable.

De igual forma se visualizó el mal uso de valores éticos, en lo cual la consecuencia recae en el escaso abastecimiento de los servicios de la asistencia médica, de las hospitalizaciones y del área farmacéutica, entre otros, asimismo la praxis de los hábitos inadecuado del manejo de desarrollo de las actividades por parte del personal provocado por la falta de cultura, principios, costumbres y creencias en el proceder de la conducta de actuación deshonestas que afecta negativamente a la institución en la imagen.

CONCLUSIONES

En la presente investigación, de acuerdo a la importancia de los principios éticos en las funciones del personal en la Subdelegación del Seguro Social de Guasave, Sinaloa, se concluye conforme al conocimiento previo obtenidos de los resultados, así como también se confrontó con lo que comentas los autores sobre el tema en estudio, lo cual se encontró que coinciden con la información recolectada en donde se plantea la responsabilidad que se tiene como organización y como individuo en la forma de comportarse o de actuar mediante las virtudes y las aptitudes.

Se comprueba también que es trascendente monitorear las causas que influyen en el comportamiento positivo y negativo del recurso humano y por consiguiente de los

beneficios que trae trabajar con ética, de este modo mejora la imagen y la reputación de la institución, además el personal va a realizar con ganas las actividades y se evitarían los problemas internos, en lo cual se verá reflejado en la solvencia económica de la misma, ya que juega un papel muy importante para el crecimiento.

Es por ello que es indispensable que todas las empresas de cualquier sector se ocupen de promover un conjunto de valores y principios para lograr el éxito y se recomienda implementar estrategias en donde se realice periódicamente cursos recordatorios de la relevancia de proceder con honestidad, responsabilidad y respetos, así como distribuir folleto que informe el alcance de hacer lo correcto, además realizar evaluaciones periódicas de usos y costumbres del personal, tal como verificar si se apegan a las reglas, a las políticas y a la cultura de la organización.

Sin embargo, los beneficios de los cursos y capacitación de ética proporcionan ideas, vocabularios intelectuales, hacer conciencia y tener sensibilidad en las cuestiones morales para asumir compromiso de encontrar solución, también ayuda a que los trabajadores actúen como alarma a las prácticas no ética, con ello facilita el desarrollo de un conocimiento de lo que es la conducta moralista con principio y apoyo a persona, a grupos de trabajo a través de tolerancia y así poder exponer de manera deliberada cualquier dilema que surja en la empresa.

En virtud de ello, es relevante que las autoridades empresariales incentiven la conducta ética de los trabajadores, en donde Arroyo Chacón, (2018), revela la importancia de aplicar los principios éticos en la toma de decisiones en acciones concretas, y aporta herramientas que elevan el nivel de rectitud de las empresas, dado que es beneficioso para resolver problemas morales a base de normas, modales, valores y prohibiciones que se utilicen como modelo de medidas del individuo de actos incorrectos.

Hoy en día el impacto de la ética en las organizaciones deja huella en el crecimiento de la empresa, cuando no se practican los valores y principio, puesto que la mala conducta en el actuar en la toma de decisiones genera conflictos en las partes internas y externas de la empresa, destacando problemas como el abuso de poder, acoso laboral, sobornos, tratos irrespetuosos, fricciones verbales, robos y falta de compromiso entre otros argumentos en contra que se presentan, dado que proceden sin código o normas que regulan el comportamiento.

No obstante, los argumentos a favor de los principios éticos facilitan las actividades dentro de una organización, en donde los empleados y colaboradores administrativos se conducen con valores, en el que contribuyen a crear y diseñar estrategias de comportamiento positivo, en base lealtad hacia la empresa y compañerismo, fomentando la cooperación de equipo de trabajo en el que todo el recurso humano participe, logrando una buena actitud responsable, honesta y respetuosa resguardando la información confidencial, es decir lograr el bien común en conjunto.

En donde en la actualidad la falta de valores, morales y éticas genera incertidumbre e inseguridad en el ámbito empresarial afectando directamente a cualquier empresa, en lo cual tiene repercusiones que impactan desfavorablemente la parte interna, de igual forma lo externo como el entorno social y económico. (Lozano Romero & García García, 2019), en este contexto deben centrar sus esfuerzos en la responsabilidad y en el compromiso de afrontar los retos mediante la gestión de estrategias que ayude a resolver los conflictos.

BIBLIOGRAFÍA

- Adler, H. (2022). La importancia de las éticas aplicadas para la sostenibilidad y la responsabilidad social. *Revista Responsibility and Sustainability*, 7(1), 3-10. Recuperado el 05 de Enero de 2022, de <http://responsibility-sustainability.org/index.php/R-S/article/view/84>
- Alvarado, D. (2007). La ética del trabajo y su influencia en la eficiencia y productividad de las pequeñas organizaciones laborales. *Revista FACES*, 18(1), 35-51. Recuperado el 10 de Diciembre de 2021, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/vol18n1/art3.pdf>
- Arroyo Chacón, J. (Julio de 2018). *Los Códigos de Ética y los Códigos de Conducta*. Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/download/2104/2468/>
- Busquets Alibés, E. (2013). Breve historia de la Ética. *Revista Bioètica & debat: Tribuna abierta del Institut Borja de Bioètica*, 19(69), 20-21. Recuperado el 15 de Diciembre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6080603.pdf>
- Cañarte Baque, A., Tóala Bozada, S., & Tóala Bozada, F. (2022). Mirada a la evolución de la responsabilidad social empresarial. *Revista Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1035-

1055. Recuperado el 10 de Mayo de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383411>
- Conexión ESAN. (26 de Abril de 2018). *¿Qué consecuencias obtiene una empresa que carece de un código ético?* Recuperado el 19 de Mayo de 2022, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/que-consecuencias-obtiene-una-empresa-que-carece-de-un-codigo-etico>
- Correa Meneses, J., Rodríguez Córdoba, M., & Pantoja Ospina, M. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. *Revista AD-minister*, (32), 57-82. Recuperado el 20 de Abril de 2022, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792018000100057
- Esguerra, G. (2022). Efecto del liderazgo ético sobre la creatividad de los empleados: una revisión del estado de la investigación. *Revista Estudios Gerenciales*, vol. 38, N.º 162, 2022, 109-119. Recuperado el 03 de Enero de 2022, de https://elearning.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/4472
- Escudero, F, A. (2014). *Ética y las organizaciones actuales [Archivo PDF]*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado el 30 de Abril de 2022, de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/10835>
- Plasencia Soler, J., Marrero Delgado, F., & Nicado García, M. (2017). Metodología para evaluar el nivel ético en las organizaciones. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 25(1), 170-179. Recuperado el 12 de Mayo de 2022, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-33052017000100170&script=sci_arttext
- Toro, J., & Rodríguez, M. (2017). Formación en Ética en las Organizaciones: Revisión de la Literatura. *Revista de Información tecnológica*, 28(2), 167-180. Recuperado el 15 de Mayo de 2022, de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642017000200018&script=sci_arttext&tlng=e
- Hernández Baqueiro, A. (2003). *La estructura Ética en las Organizaciones; Herramientas para la gestión de la ética en Organizaciones*. Recuperado el 15 de Abril de 2022, de

<https://www.virtuniversidad.com/greenstone/collect/administracion/archives/ASH54a5.dir/doc.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.

INEGI. (2022). *Mapa de Guasave*. Recuperado el 20 de Mayo de 2022, de <https://goo.gl/maps/DeLvoAEq1U7QyVub8>

Lotito c., F. (2021). Educación y formación del capital humano: factores claves del liderazgo ético en las organizaciones. *Dissertare Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 6(2), 1-19. Recuperado el 18 de Marzo de 2022, de <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/3445>

Lozano Romero, M., & García García, D. (07 de Junio de 2019). *Impacto de la Ética en las Empresas*. Recuperado el 05 de Mayo de 2022, de <https://www.uv.mx/iic/files/2020/01/Num10-Art07.pdf>

Mora Amezcua, H. (julio-octubre, 2022). La importancia de la ética y los derechos humanos en la educación. *Revista Pedagogía y Sociedad*, 25 (64). Recuperado el 25 de Mayo de 2022, de <https://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/1386>

Noroño Sánchez, J. G., Baquero Suarez, T. M., Vílchez Pirela, R., & Soto, O. L. (2021). Ética en las organizaciones sindicales venezolanas: una mirada desde lo teórico-legal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 644-660. Recuperado el 18 de Mayo de 2022, de https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Vilchez-Pirela/publication/351391000_

Romero, G. E. (2006). Principios y valores éticos en las organizaciones bancarias respecto a la calidad del servicio y atención al cliente. *Revista venezolana de gerencia* 11(36), 638-651. Recuperado el 30 de Abril de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29003608.pdf>

Ruiz Palomino, P., & Ruiz Amaya, C. (2011). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: Una revisión de la literatura. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa (IEDEE). *Revista Econstor*, V.17(3)- 29-45. Recuperado el 15 de Mayo de 2022, de <https://www.econstor.eu/handle/10419/54541>

- Ruiz, J. K., Silva, N. G., & Vanga, M. G. . (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de gerencia*, 13(43), 417-441. Recuperado el 15 de Mayo de 2022, de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29004306.pdf>
- Sánchez López, E., González Espinoza, M., & González Larrinaga, L. (2020). Evaluación de los factores que influyen sobre la percepción de los empleados en cuanto a la situación de responsabilidad social de una empresa manufacturera. *RECAI. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, 9(24), 24-35. Recuperado el 12 de Diciembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/journal/6379/637967739003/637967739003.pdf>
- Seijo, C., & Molina, A. (2021). Gestión del talento humano fundamentado en comportamiento ético, honestidad y cooperación: Una tríada dentro de las organizaciones. *Revista científica global negotium*, 4(3), 169-184. Recuperado el 10 de Enero de 2022, de <http://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/195>
- Toro Arias, J. (2021). *Influencia de la formación ética sobre la cultura ética en las organizaciones: Un estudio basado en el Modelo de Virtudes Éticas Corporativas*. Recuperado el 15 de Abril de 2022, de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/80837/30236988.2021.pdf?sequence=1>
- Velázquez, M. G. (2000). *Ética en los negocios: conceptos y casos*. [Archivo PDF]. Recuperado el 28 de Mayo de 2022, de <https://www.academia.edu/13320519/%C3%89>
- weiss, J. (2006). *Ética en los Negocios*. México: Thomson.