

Ética empresarial: Un eslabón fundamental basado en la toma de decisiones prospectivas.

Business ethics: A fundamental link based on prospective decision-making.

Seijo, Cristina

Universidad del Zulia (LUZ)

cristinasejoa@gmail.com

<https://Orcid.org/0000-0002-3617-7831>

[Venezuela](#)

Torres, Cornelio

SVP

torres@electrostarllc.com

Venezuela

RESUMEN

La Ética se considera un elemento de alta trascendencia para la convivencia humana, ella está presente en todos los aspectos del hombre, por ende influencia los diferentes ámbitos sociales en los cuales éste interactúa, sea la familia, desempeño profesional o laboral, la diversidad de grupos sociales, culturales y sociales que integra hasta alcanzar la compleja estructura del Estado Nación y la Globalidad del Sistema Tierra. Bajo esta premisa se plantea el presente artículo, el cual tiene como propósito analizar la Ética empresarial ya que juega un papel trascendental en el contexto de las empresas, estableciéndose como el eslabón medular de las organizaciones, al punto de incidir en el proceso gerencial influyendo su desarrollo, el desempeño profesional y laboral de sus integrantes, clima organizacional y en los resultados; bajo los postulados teóricos de Barroso (2020), Cortina (2021), Escobar (2008), Guillen (2006), entre otros. En tal sentido, se elaboró un estudio de tipo descriptivo, no experimental, mediante un análisis documental. De acuerdo con las ideas e interrelaciones abordadas en el artículo se puede valorar la importancia y alta responsabilidad de las empresas al conducirse dentro de un marco de eticidad.

Palabras Clave: Ética empresarial, clima organizacional, convivencia humana, toma de decisiones.

ABSTRACT

Ethics is considered an element of high importance for human coexistence, it is present in all aspects of man, therefore it influences the different social spheres in which he interacts, be it the family, professional or work performance, the diversity of groups social, cultural

and social that integrates until reaching the complex structure of the Nation State and the Globality of the Earth System. Under this premise, this article is proposed, whose purpose is to analyze business ethics since it plays a transcendental role in the context of companies, establishing itself as the core link of organizations, to the point of influencing the managerial process, influencing its development, professional and work performance of its members, organizational climate and results; under the theoretical postulates of Barroso (2020), Cortina (2021), Escobar (2008), Guillen (2006), among others. In this sense, a descriptive, non-experimental study was prepared through documentary analysis. In accordance with the ideas and interrelationships addressed in the article, the importance and high responsibility of companies when conducting themselves within a framework of ethics can be assessed.

Keywords: Business ethics, organizational climate, human coexistence, decision making.

INTRODUCCIÓN

Cada vez con mayor frecuencia y generalidad, existe la necesidad de una vigencia efectiva de los valores éticos en el mundo empresarial. Toda empresa de negocios, como cualquier otro tipo de organización humana, está formada por un conjunto de personas cuyas acciones se coordinan para obtener unos determinados resultados en los que todos están interesados, aunque su interés pueda deberse a motivos muy diferentes.

Lo importante para que exista organización es, pues, que la acción conjunta esté coordinada y dirigida hacia el logro de una meta o finalidad. Los distintos estilos y formas de dirigir esa actividad pueden ser variadísimos, pero todos ellos suponen, una concepción de base sobre las personas, sobre sus necesidades y sobre sus motivaciones.

Todas las personas trabajan para satisfacer necesidades y probablemente, el desacuerdo sólo empiece a aparecer en el momento en que se intente concretar cuáles son esas necesidades.

En este mundo tan esencialmente práctico como es el mundo económico en que se mueve la empresa, se tiende a dar por supuesto que ya se sabe bastante acerca de las necesidades humanas. Además, la empresa se dedica a la producción de bienes y servicios que satisfacen necesidades humanas, con lo cual parece claro que, si una persona aporta su esfuerzo a una empresa, lo hará para conseguir una parte de esos bienes o servicios, o su equivalente en valor económico.

REFERENTE TEÓRICO

Ética Empresarial: Una organización integra conformada por un conjunto de valores.

La ética empresarial según Barroso (2020), se refiere a cómo una organización integra el conjunto de valores (honestidad, respeto, justicia y otros) en sus propias políticas, prácticas y en la toma de decisión en todos los ámbitos de la empresa. Adicionalmente la ética empresarial implica comportarse de acuerdo con las leyes y las regulaciones internas.

No obstante, es una exigencia de la persona, cualquiera que sea su trabajo. La ética empresarial supone que sus principios son los mismos que la moral general. Si genuinamente se mantiene una preocupación por los empleados (calidad de ambiente, remuneración, sentido de familia, incentivos, seguridad) proporcionándoles “dignidad y respeto”, el trabajador estará feliz y motivado para producir calidad.

El planteamiento realizado por Espinoza (2020), sobre la ética es complejo y de gran relevancia, en virtud que toca las responsabilidades morales del ser humano, es decir, lo intrapersonal, por ello para poder definir a fondo lo que sería la ética empresarial y más aún analizar hasta donde ella podría ser un elemento de gran influencia en los negocios, se considera que es necesario desarrollar un esquema teórico sobre algunos conceptos importantes.

¿Para lograr el objetivo antes mencionado se debe dar respuesta a preguntas como: Qué se entiende por ética?, ¿ética y moral significan lo mismo?, ¿cuáles serían los fundamentos para la creación de Códigos de ética?, ¿existe confrontación entre ética y la legalidad?

Según Escobar (2008), la ética tiene su origen en el vocablo *éthos*, que significa carácter, pero no en el sentido de talante sino en el sentido “del modo adquirido por hábito”. *Ethos* deriva de *éthos*, lo que significa que el carácter se logra mediante el hábito y no por naturaleza. Dichos hábitos nacen por repetición de actos iguales, en otras palabras, los hábitos son el principio intrínseco de los actos. En el ámbito conceptual de la ética, se tiene un círculo correlacionado entre *ethos*-hábito-actos. En efecto, si *éthos* es el carácter adquirido por hábito, y hábito, nace por repetición de los actos iguales, *éthos* es a través del hábito “fuente de los actos” en virtud que será el carácter, obtenido por la repetición de actos iguales.

Lo anterior permite conceptualizar la ética, como la fuerza que admite realizar en común acciones y valores que no se pueden ejecutar aisladamente; en tal sentido, de esta definición se puede observar que ella es contentiva de varios elementos, como lo son:

a) Fuerza, como el impulso o la capacidad para ejercer esas acciones; b) actuar en común, que significa tomar acciones conjuntas que permitan compartir conductas para relacionarse con los otros; por ello la ética se ubica en el campo de las acciones y no solo en las reflexiones, que es lo que en doctrina se denomina “el saber de convivencia o de la razón”, porque a través de ello, se sientan las bases para un acuerdo de convivencia. He aquí donde se ubica entonces la ética gerencial.

La ética gerencial gira en torno a la vida de la empresa, de allí que se pueda afirmar que dentro de esa vida se observan ciertas características que la hacen valiosa e interesante, entre las que se pueden mencionar las siguientes:

a) Es un proyecto a largo plazo, porque protege la vida de la empresa y su comunidad, ya que cuida la salud y la seguridad de todos sus miembros y al mismo tiempo protege los proyectos que se ejecutan siempre pensando en el futuro (a largo plazo).

b) En la vida de la empresa se exige comunicación y coherencia, en el sentido que cada parte de la organización viva cumple y se articula con el entorno que le rodea, por ello es que se dice que la empresa es coherente, cuando actúa de acuerdo a sus valores y principios.

c) Convicción, cuando se obra por otro motivo diferente a la convicción no está basado en los pilares de la vida, la convicción es necesaria para actuar éticamente, ella va unida a la persuasión, en el sentido que cuando se está convencido sobre alguna razón, se puede conquistar a los demás de que sigan esa razón o fundamento; convicción y persuasión desde el punto de vista ético, son elementos que requieren estar siempre unidos.

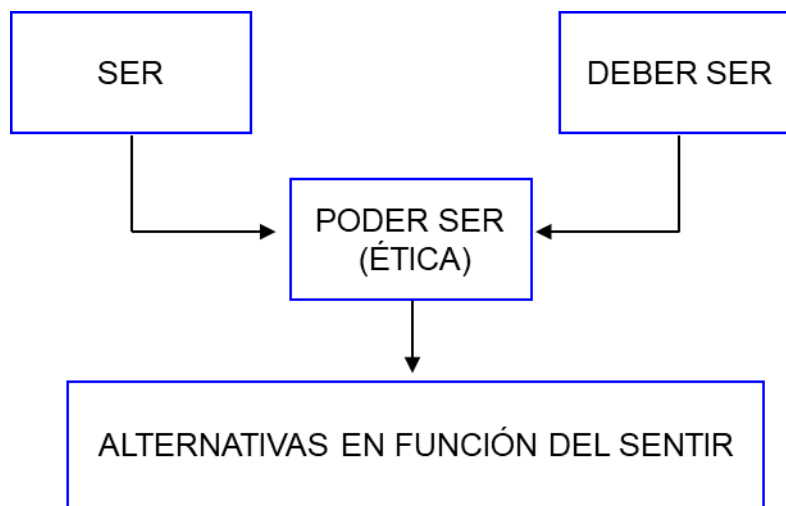
d) Responsabilidad, ella tiene que ver con el concepto de ciudadano y significa estar pendiente de atender la organización, en el sentido de crear las condiciones dignas de vida de una empresa y cuidar el proyecto a largo plazo al que antes se hizo referencia.

e) Respeto, tanto el ser humano como la sociedad deben ser tolerantes con los valores, es decir, se respeta y valora lo diferente y se aprende de ello, ya que lo diferente permite crecer y el respeto, vendría a ser la condición para aprender; en tal sentido, se vive, se aprende y se respeta.

De lo anterior, se puede concluir que dentro de una empresa con ética se deben equilibrar tres niveles fundamentales como los son, los valores de proveniencia, es decir, que cada persona que ingresa a la empresa tiene valores in situ a su persona y la empresa en base al respeto debe ser abierta a esos valores, sin que por supuesto altere sus proyectos de vida.

Otro nivel sería los valores compartidos, es decir que la empresa debe hacer un esfuerzo de compatibilización entre los valores personales del nuevo miembro que ingresa a ella y sus propios valores, es decir debe recibir los valores y así equilibrar el respeto y la coherencia entre cada uno de ellos.

Un último valor que serían aquellos que se aprenden y se irradian, en el sentido que la empresa aprende valores de los miembros que ingresan y de todos los sectores que se relacionan con ella y cuando la organización es sumergida dentro de los valores aprendidos, entonces ellas los irradian convencida de sus razones y fundamentos emergidos de ella. (Ver Grafica 1).



Gráfica 1. Dimensiones de la Ética

Fuente: Seijo y Torres (2023).

Por último, se considera importante que dentro del aspecto ético gerencial, se deben citar las funciones que ella cumple, entre las que se mencionan las siguientes:

- a) Orientación, significa compartir y discutir los valores de acuerdo a la visión y misión de la empresa, en ella estamos solo dentro del mecanismo comunicativo, donde no se

sabe si el resultado es del 100% satisfactorio, pero se hace importante señalar que si se está orientando, se está involucrado dentro del propio código de la empresa.

- b) Regulación, para hablar de regulación se debe mencionar la sanción y el control, en el sentido que la ética ayuda a que cada acto de la vida tenga excelencia, es decir, que en la medida en que se logra hacer mejor el proyecto de vida personal, en esa misma medida se logra la excelencia gerencial.

Dentro de la vida de la empresa, para que cada acto sea a través del código de ética, allí está operando la función orientadora. El control implica una regla que se le aplica al entorno, mientras que la regulación tiene cierta remisión a la aceptación que se sume libremente; entonces la ética es una regulación mas no un control, ya que dentro de la empresa la regulación implica reglas acordadas en común.

- c) Autorregulación, es pensar cómo se puede orientar la vida, tanto en lo personal, empresarial como en la sociedad, es decir, que la autorregulación significa reglamentar la vida desde principios propios que nacen con las personas y no desde la empresa, por ejemplo, el valor que se le da a la vida, la amistad, compañeros de trabajo, entre otros.

Todo lo anteriormente citado, permite concluir que hoy en día la ética gerencial está cambiando la cultura organizacional, hay un cambio que se siente a todos los niveles de la cultura empresarial y que permite inferir que no se está viviendo una época de cambio sino un cambio de época diferente, donde se observa que hay valores de vida como ser humano que no deben ser entorpecido bajo ningún aspecto por la ética de la empresa.

Por ello, la ética empresarial ha cobrado gran relevancia en estos días, la propia realidad política, económica y social la han generado. Los titulares sobre beneficios indebidos, sobornos, practicas opacas, privilegios, competencia desleal, productos en mal estado están dando lugar en muchos países europeos a demandar que de algún modo se coloque freno a estos y a otras situaciones que han irrumpido con fuerza en nuestras conciencias desde hace algunas décadas; contaminación del ambiente y del planeta; marginados del desarrollo; seguridad de los productos y de los procedimientos; cuestiones sobre los límites de una competencia mundial implacable.

En virtud de lo anteriormente planteado, todo esto ha llevado a que en aquellos lugares donde la sociedad civil está configurada y posee fuerza, se demanden comportamientos éticos a las organizaciones empresariales ante este tipo de actuaciones que son consideradas inmorales e incluso escandalosas. Por otra parte, han contribuido a que los empresarios sean cada vez más sensibles y receptivos ante estas demandas pues sin

la confianza de la sociedad y la credibilidad empresarial cualquier organización se aboca, a corto o a largo plazo, al fracaso en el mercado.

De la ética de la convicción a la ética de la responsabilidad convencida en el mundo empresarial.

De acuerdo a lo establecido por Cortina (2021), la ética es definida como un conjunto de mandatos que deben ser cumplidos sin considerar las circunstancias en donde el sujeto debe actuar, ni las consecuencias como resultado de la actuación, pues quien obra en contra, se piensa que actúa de forma inmoral. Sobre la base de la conceptualización, se debe explicar que la ética de la convicción o de la intención, prescribe o prohíbe determinadas acciones incondicionalmente como buenas o malas entre sí, es decir, sin tener en cuenta las condiciones donde deben realizarse u omitirse, ni las consecuencias a seguir luego a su realización u omisión. Por el contrario, la ética de la responsabilidad, ordena tener en cuenta las consecuencias previsibles de las propias decisiones y las circunstancias como se toman.

Además, el ético de la convicción es un racionalista cósmico ético, no acepta la irracionalidad ética del mundo, pues, le resulta imposible creer que de una acción inadecuada, puedan seguirse consecuencias buenas y viceversa, por tanto prohíbe recurrir a medios dudosos como pretexto de conseguir un fin bueno, en virtud que para él nunca un buen fin justificará la elección de un medio dudoso.

En primer término, la empresa tiene un fin propio, legitimado y con sentido, las cuales la obligan a tomar decisiones cuyas consecuencias es preciso tener en cuenta para alcanzar ese fin, no puede diseñar a priori las acciones concretas, que sí deben ser hechas y las que deben ser evitadas, prescindiendo de los contextos donde se desarrolla.

Asimismo, la ética empresarial no puede precisar a priori los tipos de racionalidad, su tarea consiste en dilucidar el sentido, fin de la actividad empresarial, no obstante, de proponer orientaciones y valores morales específicos para alcanzarlo. Así, las decisiones concretas están en manos de los sujetos, por cuanto deben ser responsables de ellas, no pueden tomarlas sin el fin por alcanzar, como son los valores morales, la conciencia moral socialmente alcanzada, contextos y consecuencias de las decisiones.

Al mismo tiempo, Guillen (2006) y Cortina (2021), coinciden, cuando determinan la responsabilidad ética como la capacidad del ser humano de responder a los actos realizados y de las consecuencias de estos en su contenido ético.

Por ello, Guédez (2006), se refiere a la convicción como voluntaria, pero con condición desinteresada, respondiendo a la decisión de una conciencia ética. De otro modo, coincide con los autores anteriores cuando determina la responsabilidad ética como la capacidad de responder por lo realizado o dejado de hacer, así como por las correspondientes consecuencias de lo hecho.

En consecuencia, en el ámbito organizacional debe prevalecer la responsabilidad ética, pues, debe considerar las consecuencias previsibles de las propias decisiones debido a las respuestas de sus actos, por esta razón debe prever lo sucedido a futuro con ciertas acciones, obstaculizadoras de la misión u objetivo planteado en las empresas, donde los integrantes deben actuar con responsabilidad convencida o ética.

La Ética empresarial como fuente de ventaja prospectiva en organizaciones futuras.

Según Pérez (2004), el desarrollo de programas efectivos de ética, apunta a lograr los siguientes beneficios:

- Mejora del desempeño financiero. Según recientes estudios aquellas organizaciones que se ciñen a un código ético logran ser valoradas más del doble por sus accionistas.
- Beneficia las ventas, imagen y reputación. La imagen ética fortalece la capacidad de la empresa para atraer clientes, los mejores profesionales, inversiones de capital y permite obtener el beneficio de la duda en tiempos de crisis.
- Fortalece la lealtad y el compromiso de los trabajadores con la organización. Según recientes estudios los trabajadores que creen realizar sus actividades en un ambiente ético son seis veces más leales que aquellos que piensan que sus organizaciones no son éticas.
- Disminuye la vulnerabilidad hacia boicots y grupos de presión. La asimilación de la ética en sus valores, puede ayudar a una empresa en momentos de crisis para no sufrir gran daño en su credibilidad y reputación.
- Evita acciones administrativas y judiciales. Una conducta antiética puede incrementar multas, acciones judiciales, careos, entre otros.
- Evita pérdida de negocio. Las relaciones comerciales con clientes o proveedores que no mantienen una conducta ética puede concluir en el cese del negocio.
- Reduce conflictos entre los miembros de la organización.
- Supone un componente esencial de la calidad total.

Toma de decisiones prospectivas y análisis ético de la acción humana: un proceso a seguir para solucionar una determinada situación.

La toma de decisiones desde el ámbito empresarial prospectivo, debe ser puesto en práctica en las funciones desempeñadas por el empleado, en virtud que es él quien debe elegir la mejor opción al momento de ejecutar una actividad, para eso debe darse una serie de pasos, propios del proceso a seguir para solucionar una determinada situación.

Guillen (2006), en este orden de ideas, define la toma de decisiones, como el conjunto de pasos que permiten diagnosticar un problema o aspecto donde se debe tomar una decisión, diseñar alternativas para su solución, elegir la mejor alternativa y asegurarse o controlar, que la decisión tomada ha sido correcta.

No obstante, Robbins y Coulter (2000), describen la toma de decisiones, como elegir entre alternativas, pero este punto de vista es demasiado simplista, porque la toma de decisiones es un proceso integral, no sólo un acto de elección entre alternativas. Definen el proceso de toma de decisiones como una serie de ocho pasos, comenzando por identificar un problema y los criterios de decisión, así como asignar pesos a esos criterios, avanzar al desarrollo, analizar y elegir una alternativa capaz de resolver el problema, implementar la alternativa y concluye con la evaluación de la eficacia de la decisión.

Robbins (2004), se refiere a la toma de decisiones como una reacción a una determinada situación, es decir, existe una discrepancia entre el estado actual y el deseado, exigiendo la consideración de alternativas de acción, los individuos toman decisiones, eligen dos o más alternativas, toda decisión requiere interpretar y evaluar información.

Kinicki y Kreitner (2003), en este sentido, define la toma de decisiones como un medio para llegar a un fin, donde se identifica y elige entre soluciones alternas generadores de un estado deseado. Considerando el proceso con un problema al inicio y al final con una solución.

Por esta razón, Ivancevich y otros (2006), de igual manera, refieren las decisiones como medios para lograr un estado deseado, son una respuesta organizacional a una determinada situación, resultado de un proceso dinámico, influenciado por múltiples fuerzas, presentado con un proceso racional de toma de decisiones, secuencial con una serie de pasos, originando una decisión.

De acuerdo a ello, los criterios de Guillen (2006), Ivancevich y otros (2006), Robbins (2004) y Robbins y Coulter (2000), se asemejan, al considerar a la toma de

decisiones, una reacción a un planteamiento, donde toda decisión requiere la consecución de pasos, con interpretación y evaluación apropiada, para determinar la mejor alternativa.

En virtud de ello, la toma de decisiones en el sector empresarial, debe estar bien orientada en todos y cada uno de los procesos a ejecutar, debido a la diversidad de situaciones complejas presentes en el proceder diario, cada empleado decide, de acuerdo al estilo que lo caracteriza, he allí la importancia de su identificación con ésta, todos difieren para tomar una decisión, pero sus conductas deben estar bien orientadas para unificar criterios coherentes con la realidad idónea para la organización.

Considerando la importancia de la toma de decisiones en las organizaciones, los empleados deben estar atentos, aplicar el razonamiento para elegir las opciones más idóneas, tanto para él como para el trabajador, la organización; por tal razón, elige opciones constantes de máximo valor en el contexto de sus restricciones.

Según Robbins (2004), el modelo racional, se refiere a la existencia de racionamiento, cuando se toman decisiones óptimas, eligiendo opciones constantes de máximo valor en el contexto de sus restricciones o limitaciones específicas, un tomador de decisiones racional debe ser completamente objetivo y lógico, deberá definir un problema con cuidado y tener una meta clara y específica.

También, los pasos en el proceso deben dirigirse de manera consistente hacia la selección de las alternativas que maximizan estas metas, no obstante, las opciones se eligen, a través de definir un problema, identificar los criterios de decisión, asignar el peso al criterio, desarrollar alternativas, evaluar las alternativas y elegir la mejor.

De acuerdo a ello, según Guillen (2006), el juicio o análisis ético de una acción, debería considerar la decisión en sí, la intención que la motiva, las circunstancias que la rodea y las consecuencias que provoca; según lo descrito, los dos primeros elementos están presentes en la descripción del proceso de toma de decisiones, pues la intención, o el fin perseguido, es lo propio del diagnóstico y diseño de alternativas, no obstante, la elección de una alternativa y su puesta en práctica constituye el objeto de la acción, o la decisión.

Atendiendo a las consideraciones del hecho inseparable en la acción humana de la intención y la decisión, ha llevado a los estudiosos de la ética a comentar el denominado principio de integridad en la valoración ética de una acción, se hace necesario para una acción humana buena éticamente correcta, hacen falta que sean buenas tanto la intención como la acción exterior elegida, ello se desprende de la unidad inseparable ocurrida en la

práctica en toda acción humana, entre la intención (fin) y la elección de una alternativa (medios) para lograr su realización (ejecución). Como resultado de esto, cuanto mejor es la intención, en una ejecución buena, mejor es la acción.

Asimismo, las circunstancias constituyen un agravante o atenuante del juicio ético, incluyen elementos como el quién, qué, cómo, dónde, cuándo entre otros, así, no sería lo mismo que el soborno lo lleve a cabo un subordinado, que un directivo de la organización, pues, este último, estaría marcando una pauta para el resto y fomentando un mal comportamiento. Es decir, de acuerdo al espacio, tiempo u otros, le otorgan gravedad a la acción, al ejecutar el juicio u análisis ético.

En este orden de ideas, Guillen (2006), determina la necesidad de tener en cuenta los resultados de la actuación que son previsibles, por cuanto, toda acción acaba teniendo consecuencias sobre el actuante, las personas que son afectadas por la decisión y de modo indirecto, por el efecto que el comportamiento provocado en terceros tendrá en quien ha actuado, pues las consecuencias de las acciones, denominadas también circunstancias consecuentes, influyen en la valoración ética de la acción siempre y cuando sean previsibles y evitables.

Desde el punto de vista ético, la importancia de la intención para juzgar la acción en su conjunto se entiende al analizar con detalle las consecuencias de toda acción humana. Si se miente, aunque no se note externamente, el ejecutor de la acción se hace mentiroso, si la intención es mala, como se ha mencionado, quien la realiza está siendo malintencionado, aunque de su actuación resulte un efecto externo positivo.

Todo ello permite inferir que una intención irregular, desvía una acción, cosa distinta de la consecuencia externa de la misma, de donde pudiera ser por el contrario positiva. Una acción humana será éticamente correcta, si es buena tanto la intención como la acción exterior elegida.

METODOLOGÍA

Fue elaborado un estudio de tipo descriptivo, no experimental, mediante un análisis documental, soportado por autores como Pelekais et al., (2015).

CONSIDERACIONES FINALES

En virtud de la revisión documental, se concluye el papel fundamental de la ética al momento de tomar una decisión o acción, orientando el carácter de un individuo que le

permitirá ejecutar buenas elecciones, estableciendo la meta al cual se desea llegar, fijando los modos de actuar por repetición de actos, donde al estar bien orientados, respetando el derecho de los demás, reciben el nombre de virtudes.

De acuerdo a ello, la razón humana se convierte en un instrumento contribuidor para discernir qué derechos y obligaciones tiene la condición racional. Además, toda acción humana está compuesta por la intención proveniente de la voluntad racional aunada a la decisión y consecuencias que son los resultados de la misma.

La Ética empresarial se considera un elemento de alta trascendencia para la convivencia humana, ella está presente en todos los aspectos del hombre y por ende influencia los diferentes ámbitos sociales en los que éste interactúa, sea la familia, el desempeño profesional y laboral, y la diversidad de grupos sociales, culturales y sociales que éste integra hasta alcanzar la compleja estructura del Estado Nación y la Globalidad del Sistema Tierra.

En tal sentido, la Ética juega un papel trascendental en el contexto de las empresas estableciéndose como el eslabón medular de las organizaciones al punto de incidir en el proceso gerencial influyendo su desarrollo, el desempeño profesional y laboral de sus integrantes, su clima organizacional y en sus resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barroso (27 de mayo de 2020). *Formación sociocultural*. Disponible en: <https://www.periodicodigitalgratis.com/13775/5-definiciones-de-etica-y-moral-de-diferentes-autores-con131873>.

Cortina, A. (2021). *Para que sirve realmente la ética*. Editorial Planeta

Escobar, G. (2008). *Ética y Valores*. Grupo Editorial Patria Cultural de C.V.

Espinoza, E. (2020). *La investigación formativa. Una reflexión teórica*. Revista Conrado. 16 (74). 45-53.

Guedez, V. (2006). *Ética y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial*. Editorial Planeta Venezolana S.A.

Guillen, M. (2006). *Ética en las Organizaciones*. Editorial Pearson Prentice Hall. España.

Ivancevich y otros (2006). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc. Graw Hill. 7ma. Edición. México.

Kinicki, A., Kreitner, R. (2003). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mc. Graw-Hill. 1era. Edición. México.

López, C. (2002). *Valores Organizacionales. Si inciden en el desempeño corporativo*. Consulta en línea del 20/01/2006.

www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/25/mbv.htm. (Consultada el 12-03-2006).

- Pelekais, C; El Kadi, O; Seijo, C; Neuman, N. (2015). *El ABC de la Investigación. Guía Didáctica*. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo. Venezuela.
- Pérez, L. y Otros (2004). *Paradigmas del Liderazgo*. Serie Mc Graw –Hill de Management. Universidad de Navarra.
- Robbins y Coulter (2000). *Administración*. Editorial Pearson Prentice Hall. México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson Educación. 10ma. Edición. México.