

## **AFECTACIÓN RESPECTO A LA CREACIÓN DE UNA CULTURA ÉTICA EN LAS EMPRESAS**

**Ing. Víctor Hugo Carrillo Pérez, MBA<sup>1</sup>**  
Docente Titular Universidad de Guayaquil, Ecuador  
victor.carrillope@ug.edu.ec

**Ing. Fernando Carrillo Pérez, MG<sup>2</sup>**  
Docente de la Universidad de Guayaquil, Ecuador  
carrillopf@ug.edu.ec

**Ing. Guido Poveda Burgos, MBA<sup>3</sup>**  
Docente Titular Universidad de Guayaquil, Ecuador  
guido.povedabu@ug.edu.ec

**Ing. Ana Orellana Granda, MBA<sup>4</sup>**  
Docente Universidad de Guayaquil, Ecuador  
ana.orellanag@ug.edu.ec

### **RESUMEN**

El presente artículo constituye una revisión bibliográfica y descriptiva que se caracteriza por haber utilizado documentos, a través de la recolección, selección, análisis e interpretación de información de diversas fuentes como libros, revistas, páginas web, y otros medios sobre la incidencia económica en la creación de la cultura ética de una empresa.

En la actualidad las empresas ejercen un rol importante en las comunidades de su influencia. Las empresas no solo tienen una función económica de generador de empleo y riquezas (obtener beneficios y maximizar la rentabilidad), sino también una serie de obligaciones éticas con sus consumidores y las sociedades en general, las mismas que son claves para fomentar el compromiso, el trabajo en equipo y el respeto profesional. De a poco, la mentalidad empresarial ha ido avanzando precautelando la ética laboral y así crear un entorno laboral agradable fundamental para el funcionamiento y crecimiento empresarial.

Propiciando así la eficiencia de los trabajadores a través de la identificación del éxito de la empresa con su labor, lo que se traduce en una mayor productividad y rendimiento. Dicho lo anterior, en el presente, la ética de las empresas se

---

<sup>1</sup> Docente de la Universidad de Guayaquil; Magister en Administración de Empresas mención en Recursos Humanos y Marketing

<sup>2</sup> Docente de la Universidad de Guayaquil; Magister en Negocios Internacionales y Gestión en Comercio Exterior

<sup>3</sup> Docente Titular de la Universidad de Guayaquil; Magister en Administración y Dirección de Empresas, Doctorando en Administración de Empresas, y Doctorando en Administración Gerencial

<sup>4</sup> Docente de la Universidad de Guayaquil; Magister en Administración de Empresas

está convirtiéndose en un activo necesario e indiscutible, que es la diferencia entre la competitividad y crecimiento de la compañía frente a la competencia.

**Palabras Clave:** Cultura ética, Empresas, Comunidades, Crecimiento empresarial.

## **ABSTRACT**

This article is a bibliographic and descriptive description that is characterized by having searched for documents, through the collection, selection, analysis and interpretation of information from sources such as books, magazines, web pages, and other media on the economic impact on creation. Of the ethical culture of a company.

Nowadays, companies play an important role in the communities of their influence. Companies not only have an economic function as a generator of employment and wealth, but also a series of ethical obligations to their consumers and societies in general, which are key to fostering commitment, teamwork and professional respect. Little by little, the business mentality has been advancing with caution towards the work ethic and thus create a nice working environment that is fundamental for business functioning and growth. Thus, promoting the efficiency of workers through the identification of the success of the company with their work, which translates into greater productivity and performance.

That said, in the present, the ethics of companies is becoming a necessary and indisputable asset, which is the difference between the competitiveness and growth of the company against the competition.

**Keywords:** Ethical culture, Companies, Communities, Business growth.

## INTRODUCCIÓN

**Ética, se las puede definir como el conjunto de normas que nacen del interior de una persona, es considerada una rama de la filosofía ya que tiene relación con la naturaleza del juicio moral, que medita sobre lo que es correcto o incorrecto en la sociedad y en la conducta diaria.**

Partiendo de la Encíclica Papal *Laudato Si'*; las nuevas perspectivas éticas y educativas que nos abre el Papa a partir de su idea de que el antropocentrismo despótico propio de la modernidad debe ser superado por la idea de una ecología integral que considera a nuestro planeta como una casa común que debe ser cuidada y que toma en cuenta todas las posibles relaciones que establecen los seres vivos, y entre ellos los hombres, con los entornos físicos, sociales y mentales en medio de los cuales habitan.

Si hemos querido partir de este pasaje es porque encuentro que en él está todo lo esencial que, desde una perspectiva ética y educativa, quiere subrayar el Papa Francisco en *Laudato si'*: la crítica más severa a nuestra actitud depredadora y consumista, el compromiso moral que tenemos con el cuidado de la creación y la necesidad de una nueva conciencia ecológica como principio de la educación presente y futura.

Aunque *Laudato si'* no sea, en sentido estricto, una encíclica sobre ética o educación es, sin embargo, un punto de referencia inexcusable para pensar los temas educativos y éticos del mundo contemporáneo. Y ello al menos por las siguientes razones: por su crítica muy severa, pero hecha siempre desde una perspectiva ética y espiritual, más que desde una posición política prefijada, al modo de vida actual, que nos ha llevado a la expoliación cada vez mayor de los recursos de la creación con el fin de satisfacer un consumismo exacerbado; porque nos pone de presente, a partir de una sencilla pero profunda teología bíblica, los principios éticos más fundamentales a partir de los cuales deben darse las relaciones de los seres vivos entre sí y de estos con los entornos físicos, sociales y mentales en que desplegamos nuestras vidas; y, sobre todo, porque constituye una invitación a enfrentar como el más radical desafío educativo el de la transformación de los hábitos que conforman el estilo de vida contemporáneo y a configurar una nueva educación y una nueva espiritualidad ecológicas.

Deberíamos destacar, sobre todo, el hecho de que su crítica, así como los fundamentos de ella y las propuestas que realiza, tienen un sentido fundamentalmente ético.

Queriendo decir con ello que el Papa no pretende con lo que dice en su texto instaurarse como autoridad científica o política, sino que hace uso de la autoridad moral y espiritual que le confiere su condición de Sumo Pontífice no para imponer principios o creencias a otros, sino para abrir un diálogo con todos los habitantes de nuestro planeta en torno al destino de nuestra casa común, pues la reflexión ética se construye sobre la base del diálogo entre personas que tienen perspectivas e intereses distintos, pero que participan, sin embargo, de problemas comunes.

Más allá de nuestras posiciones políticas, nuestras prácticas culturales o nuestras creencias religiosas, todos los habitantes del planeta tenemos una seria preocupación sobre cuál será la tierra que heredarán las futuras generaciones; y, si bien no tenemos aún las soluciones que podrían ser más adecuadas para dichos problemas, sí podemos trabajar en la comprensión común de un conjunto de principios y prácticas que nos hagan percibir el mundo como una casa común.

La ética empresarial es una rama de la ética, se encarga especial y excluyentemente de la parte moral que surge o se plantea a instancias en el mundo de los negocios y las empresas.

En la actualidad se exige a las empresas renovación constante para estar alineados a las nuevas demandas del mercado y a las necesidades de clientes y trabajadores. Uno de los valores más altos que debe permanecer y acompañar a la empresa a través del tiempo es la cultura ética, que debe estar en sintonía con la sociedad, los usuarios y sus trabajadores.

La cultura ética empresarial es un sistema de principios y normas que buscan un equilibrio justo entre todas las partes que forman una organización, dichos valores suponen el respeto de los derechos a través de un código de ética mediante el cual se fomenta el buen ambiente laboral y combatir la corrupción, el maltrato y la difamación.

Las empresas que no desarrollan una cultura ética adecuada en su mayoría fracasan, decepcionando a clientes y trabajadores, por esto es necesario desarrollarla mediante estrategias y códigos, fomentando así también la identidad empresarial, marcando una diferencia sustancial con la competencia.

## **DESARROLLO**

### **1. Ética empresarial**

La ética empresarial nace de la unión de las palabras Ética + Empresa las cuales por separado cumplen funciones muy diferentes pero que al unirlos se refiere a como una compañía integra el conjunto de valores como la honestidad, respeto, justicia y otros en sus propias políticas, prácticas y en la toma de decisión en todos los ámbitos de la empresa, la cual se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de negocios: la gestión empresarial, la organización de una corporación, las conductas en el mercado, las decisiones comerciales.

Entre los principios fundamentales de la Ética Empresarial están:

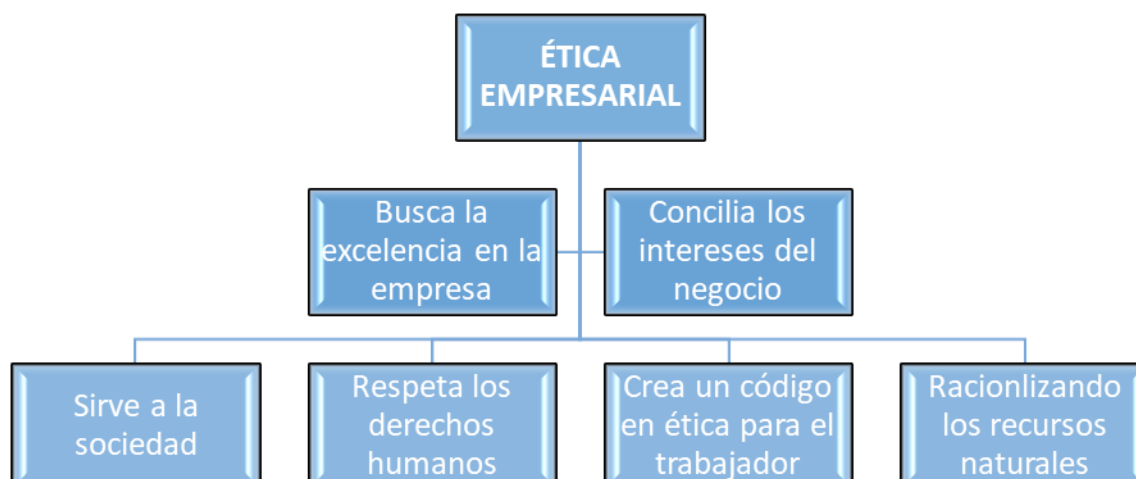
- **Conciencia Moral:** en este principio se analizan los principios morales de las personas los cuales se basan en el bien, el mal y el sentido de la justicia.
- **Moral Social:** abarca el entorno social donde se realiza las actividades que se ven influenciadas por la religión, la estructura familiar, la cultura, la educación y otros.
- **Leyes del Estado:** son reglamentos dispuestos por un gobierno y basados en la moral de la nación

Además de estos principios fundamentales como la introducción de la ética en el mundo empresarial se debe tener en cuenta que como pilares fundamentales se practican por todos los miembros de la empresa como son los trabajadores, los clientes, la comunidad y el medio ambiente por lo cual es necesario aplicar la justicia, verdad, respeto, tolerancia, libertad, responsabilidad, honestidad, bien social, seguridad.

*Para Salvador García y Simón Dolan, los valores son guías, principios de acción adecuadas para conseguir lo que nos proponemos. Orientan las conductas ante el trabajo, las relaciones entre las personas y los resultados a obtener, donde los valores deben ser claros, iguales, compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio de actuación. (Salvador Garcia & Simon L, 1996).*

Las organizaciones se ven afectadas o hacen parte de la cultura organizativa el cual no es más que el conjunto de normas, creencias y comportamientos que forman parte de la cultura de la empresa que a su vez va de la mano con la ética profesional dando cabida al análisis de la misión, visión y valores corporativos como elementos fundamentales más allá de los pilares fundamentales antes ya mencionados.

*"Las culturas empresariales son creadas por los líderes, y una de las funciones más decisivas del liderazgo, bien puede ser la creación, conducción – y siempre que sea necesario – la destrucción de la cultura. La cultura y el liderazgo, examinados de cerca, son dos caras de la misma moneda, que no pueden ser entendidas por separado. De hecho, existe la posibilidad – poco considerada en la investigación sobre el liderazgo – de que lo único realmente importante que hacen los líderes sea la creación y conducción de la cultura, y de que el único talento de los líderes esté dado por su habilidad para trabajar con la cultura" (Shein E, 1988)*



**Ilustración 1 Ética Empresarial**

**Elaborado por: Autores**

## **2. Responsabilidad Social y Empresarial**

La responsabilidad social corporativa son las actuaciones voluntarias emprendidas por una empresa para abordar la responsabilidad de los impactos económicos, sociales y ambientales de sus operaciones comerciales y las preocupaciones de sus agentes principales. La RSC se refiere específicamente a las relaciones con grupos de interés que interactúan con la empresa: accionistas, clientes, proveedores y sociedad.

Diversas definiciones se han dado a la Responsabilidad Social Empresarial, siendo las más comunes aquellas que expresan que esta no es más que el conjunto de prácticas empresariales basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente; o una forma de gestión que se define por la relación ética de la empresa con todos los públicos con los cuales ella se relaciona y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sostenible de la sociedad, preservando los recursos ambientales y culturales, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales.

Tabla 1 Indicadores de la Responsabilidad Social Corporativa

Indicadores de RSC	Global Reporting Initiative	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	UNI Global Compacta	Caux Principles for Business	Global Sullivan Principles	Equator Principles
<b>ECONÓMICO</b>						
Accountability	reporting, participación de stakeholder, monitoreo ambiental, derechos humanos	reporting, participación de stakeholder	Desempeño relacionado a informes de estándares, monitoreo derechos humanos	Participación de Stakeholder	Desempeño relacionado a informes de estándares	Monitoreo
<b>Transparencia</b>	✓	✓	✓	✓	✓	
Gobernabilidad Corporativa (ámbito general)	✓	✓	X	Derechos de accionistas (mayorista y minoritarios)	X	
Uso de indicadores económicos	✓	X	X	X	X	X
<b>Medio Ambiente</b>						
Referencia amplia a medio ambiente	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Sistema de gestión ambiental	(ISO 1400)	✓	X	X	X	✓
Informe de desempeño ambiental	✓	✓	X	X	X	✓
Uso de indicadores ambientales	✓	X	X	X	X	X
<b>SOCIAL</b>						
Estándares laborales	No discriminación y capacitación	referencia general, No discriminación y capacitación, downsizing and layoffs	No discriminación	Referencia general, no discriminación capacitación, downsizing and layoffs	No discriminación	✓
Derechos humanos	Salud y seguridad, trabajo infantil, fuerza laboral, libertad de asociación, salarios y beneficios, derechos pueblos indígenas	Salud y seguridad, trabajo infantil, fuerza laboral, libertad de asociación	Salud y seguridad, trabajo infantil, fuerza laboral, libertad de asociación, salarios y beneficios	Salud y seguridad, salarios y beneficios, derechos pueblos indígenas	Salud y seguridad, trabajo infantil, fuerza laboral, libertad de asociación, salarios y beneficios	Salud y seguridad, trabajo infantil, derechos pueblos indígenas
Uso de indicadores sociales	✓	X	X	X	X	X
<b>POLÍTICA</b>						
Rol del Gobierno	✓	✓	✓	✓	✓	X
Corrupción y soborno	X	✓	X	✓	✓	✓
Uso de indicadores políticos	X	X	X	X	X	X

Elaborado por: Autores



La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un modelo de gestión empresarial que se replica a nivel mundial respondiendo a la nueva tendencia global del desarrollo sostenible; mediante a través de cuyas actividades las empresas pueden rendir su aporte para un mundo mejor y al mismo tiempo generar beneficio propio. Las actividades de RSE se basan en la iniciativa y responsabilidad propia de las empresas y van más allá de sólo cumplir las leyes. En donde la gestión empresarial se basa en tres pilares fundamentales: la responsabilidad económica, social y ambiental jugando cada una un papel muy importante en el RSE donde puede generar grandes beneficios.

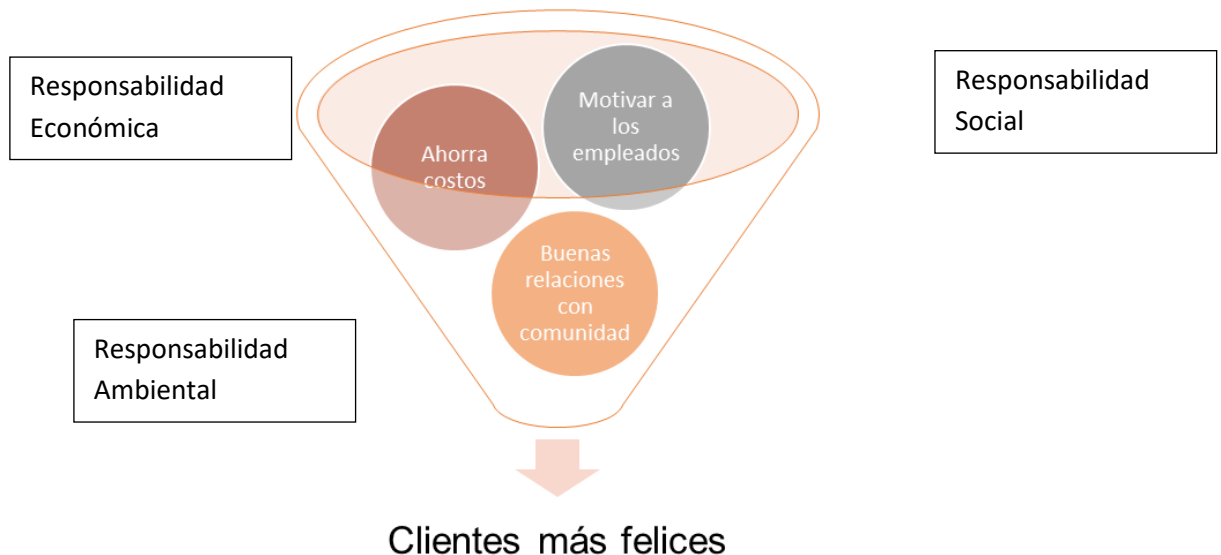


**Ilustración 2 Pilares de la RSE**

**Elaborado por: Autores**

La RSE por si constituye una gran oportunidad de mejorar los beneficios y bondades de las empresas, ya sean grandes o pequeñas. Varios estudios demuestran que las empresas que avanzan y progresan en las políticas de RSE obtienen más productividad lo que repercute directamente en los resultados.

- ✓ Mejor capacidad de contratación y permanencia de los empleados
- ✓ Mayor lealtad del consumidor
- ✓ Valoración de la imagen
- ✓ Sostenibilidad del negocio a largo plazo



**Ilustración 3 Beneficios de la RSE**

**Elaborado por: Autores**

### **3. Desarrollo organizacional**

Existen factores internos y externos que afectan la estructura de la organización, pero así también estos factores originan cambios dentro de la misma, el Desarrollo Organizacional sirve de apoyo para realizar un estudio técnico de las principales falencias y como pueden solucionarse; sin duda las fuerzas externas no se puede tener un control propio, pero es importante mantener una interacción con el entorno para adaptarse a los cambios en el medio actual, por otra parte las fuerzas internas tales como objetivos de la empresa, políticas, sistemas y demás acciones, pueden generar un cambio mediante un plan operativo, sin embargo muchas veces esto puede originar desembolso de dinero que no puede ser reinvertido pero sirve para la mejora de aptitudes; Entonces ¿Qué es el desarrollo organizacional? Varios autores describen lo siguiente:

Alejandro Guzmán de la Garza menciona que el DO *“Implica el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa con el objetivo de ayudar a sus miembros a identificar los obstáculos que bloquean su eficacia como grupo y a tomar medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones,*

*para influir de manera positiva y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa”*

Warren Burke dice que *“Es un proceso de cambio planificado en la cultura de una organización, mediante la utilización de las tecnologías, las ciencias de la conducta, la investigación y la teoría”* (Guizar, 2012)

Es a partir de estas definiciones y muchas más que dan lugar al tema de estudio que trata sobre como las decisiones que se generen dentro de una organización pueda influir también en la ética en las empresas, pero es necesario saber que al implementar un cambio este no se adapta de inmediato, toma tiempo y posiblemente repercute en la economía como tal y en las técnicas que tiene la empresa, por otra parte la administración del cambio se centrará en el valor de los costos, la calidad y los programas que se implementaran como medio de interés para que sea más fácil manejar un cambio en el futuro.

Ahora es importante determinar el porque es necesario basarse primeramente en el desarrollo organizacional antes de implementar una acción como la creación de consciencia de ética empresarial

<b>Desarrollo Organizacional</b>	
<b>¿Por qué apoyarse en el Do?</b>	<b>Características del DO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los administradores y personas trabajan con mayor eficiencia.</li> <li>• Se establece relaciones interpersonales más eficaces.</li> <li>• Diagnostica problemas y propone soluciones apropiadas.</li> <li>• Ayuda a la conversión de una organización eficaz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una estrategia planeada.</li> <li>• Busca la satisfacción de metas, crecimiento, identidad y eficiencia organizacional.</li> <li>• Se fundamenta en la conducta humana</li> <li>• Mejoramiento de capacidad interpersonal.</li> <li>• Transferencia de valores humanos</li> <li>• Solución de conflictos.</li> </ul>

**Fuente: Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones 4ED**

**Elaborado por: Autores**

Como resultado de la aplicación del desarrollo organizacional en las empresas, aunque pueda implicar tiempo y esfuerzo, se aplicara una cultura que, si bien no es inamovible, ya que esta puede cambiar de acuerdo con las necesidades del entorno, pero creara una cultura organizacional y ética desde la alta gerencia donde todos los involucrados se pueda generar mayor orden y control en la misma.

#### **4. Sistemas abiertos y cultura corporativa**

Como parte del Desarrollo organizacional se pueden establecer distintos programas para comprender como llevar a cabo una planeación de sistemas abiertos la cual trata a un departamento como un sistema abierto, este, interactúa con el medio para luego desarrollarse a nivel general, una manera moderna para realizar esto es una técnica conocida como benchmarking que es “El benchmarking es un proceso continuo por el cual se toma como referencia los productos, servicios o procesos de trabajo de las empresas líderes, para compararlos con los de tu propia empresa y posteriormente realizar mejoras e implementarlas. No se trata de copiar lo que está haciendo tu competencia, si no de aprender que están haciendo los líderes para implementarlo en tu empresa añadiéndole mejoras”. (Espinoza, 2017)

Sin embargo, la aplicación de nuevos cambios organizacionales conlleva distintas acciones que son necesarias seguir como, por ejemplo,

- Dedicar el tiempo y recursos necesarios,
- Documentar los procesos o pasos, reportes escritos
- Trabajar con departamentos claves
- Considerar a la planeación y al cambio como un proceso que dará mejoras a la organización y no como un cambio asilado.

La cultura corporativa como tal es la que toda organización o empresa busca lograr en todos los niveles mediante distintos factores que puedan impulsar al cambio entre los empleados y en la organización en general, cuando una empresa cuenta con cultura se facilita la aplicación de cambios y puede adaptarse con mayor facilidad y más aún cuando el mundo actual se encuentra

cambiando constantemente esto ayuda a quienes se encuentran involucrados al proceso de cambio empresarial, entonces;

“La cultura organizacional es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización, es el ambiente humano en el que los empleados realizan su trabajo”. (Guizar, 2012); así entonces las aplicaciones de diversos valores dan como resultado una mentalidad distinta en las personas de realizar las cosas bien, aprovechando al máximo las oportunidades que se pueden presentar, de esta manera se tiene una ventaja competitiva y comparativa con otras empresas que si bien pueden dedicarse a la misma actividad, pero su sentido de pertinencia es distinto, lo cual lograra mayores beneficios si se pone en práctica correctamente.

## **CONCLUSIÓN**

Es importante destacar que la ética es importante tanto en la vida personal del profesional como principio moral dentro de la organización, ya que de esto depende su subsistencia, no importa la naturaleza de sus funciones, en un mercado competitivo. Las empresas que no tienen una cultura ética suelen fracasar, ya sea por la calidad de sus bienes y servicios. Deteriorando su imagen frente la sociedad, su personal, sus clientes, inversionistas, proveedores y acreedores.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Espinoza, R. (2017). *Benchmarking; que es, tipo, etapas y ejemplos*. Obtenido de <http://robertoespinosa.es/2017/05/13/benchmarking-que-es-tipos-ejemplos/>

Guizar, R. (2012). *Desarrollo Organizacional 4ED*. México.

Salvador Garcia, & Simon L, D. (1996). *La direccion por valores* . España: MCGRAW-HILL.

Shein E, H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza y Janés.