



☑ Conectando Horizontes: Análisis y Experiencias en Economía, Ética y Enseñanza Virtual

Colección:





Vicerrectorado de
Investigación • Vinculación • Posgrado
Unidad Editorial

Ediciones UTMACH

125 pág: 21x25,5cm

Colección Semana de la Ciencia

Título: Conectando Horizontes: Análisis y Experiencias en
Economía, Ética y Enseñanza Virtual

Primera edición - enero 2024

ISBN: 978-9942-24-179-5

CDD 336

1. Economía,
2. Empresa y gestión
3. Educación

--Temas relacionados

Publicación PDF



Conectando Horizontes: Análisis y Experiencias en Economía, Ética y Enseñanza Virtual

Autoridades

Jhonny Pérez Rodríguez - Rector
Rosemary Samaniego Ocampo - Vicerrectora Académica
Luis Brito Gaona / Vicerrector de Investigación, Vinculación y Posgrado
Irene Sánchez González - Vicerrectora Administrativa

© Ediciones UTMACH
Colección Semana de la Ciencia
Título original:
Conectando Horizontes: Análisis y Experiencias en Economía, Ética y
Enseñanza Virtual
ISBN: 978-9942-24-179-5
DOI: <http://doi.org/10.48190/9789942241795>
Libro con revisión de pares ciegos especializados

© UTMACH
© Autores de capítulos

Karina Lozano Zambrano
Jefe editor / Diseño y edición editorial

Edison Mera León
Diseño de portada

Primera edición
9 de enero 2024
Machala-Ecuador
Universidad Técnica de Machala - UTMACH
Correo: editorial@utmachala.edu.ec

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional
(CC BY-NC-SA 4.0).

Índice

Economía Popular y solidaria en Machala

Capítulo 1. Economía Popular y Solidaria en los Emprendimientos de la Ciudad de Machala.....8
Cristhian Steven Arauz-Gómez, Julecxi Jacqueline Bazarán-Rueda, Lady Andrea León-Serrano, Henry Daniel Sánchez-Cañar

Capítulo 2. Incidencia de la Economía Popular y Solidaria las unidades económicas populares, Machala-El Oro..... 27
Angie Patricia Lucio Calderón, Paula Aracely Prado Mora, Lady Andrea León-Serrano

Economía Popular y solidaria en sectores rurales del Ecuador

Capítulo 3. Análisis del impacto productivo de la Economía Popular y Solidaria (EPS) y su enfoque hacia los sectores rurales en Ecuador. 53
Miguel Jeosue Quinde Zambrano, Andrea Katherine Tapia Armijos, Lady Andrea León-Serrano

La Ética en MyPymes

Capítulo 4. Influencia de la edad de los administradores en la toma de decisiones éticas en Mypymes.....80
Jorge Javier Plaza Guzmán, María Eugenia Palomeque Solano, Dolores Isabel Ramón Ramón, Lady León Serrano

Herramientas de enseñanza y aprendizaje en la educación virtual

Capítulo 5. Secuencias pedagógicas de aprendizaje mediante herramientas tecnológicas bajo la virtualidad en la Educación Superior. 96
Mauricio Xavier Prado Ortega, Héctor Ramiro Carvajal Romero, Jorge Washington Valarezo Castro, Harry Vite Cevallos

CAP 4

Influencia de la edad de los administradores en la toma de decisiones éticas en Mypymes

Jorge Javier Plaza Guzmán
María Eugenia Palomeque Solano
Dolores Isabel Ramón Ramón
Lady León Serrano

Jorge Javier Plaza Guzmán

jplaza@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala, Ecuador,

<https://orcid.org/0000-0001-6987-1814>

María Eugenia Palomeque Solano

maeupaso@gmail.com

Ecuador, <https://orcid.org/0000-0002-5636-4829>

Dolores Isabel Ramón Ramón

diramon@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala, Ecuador,

<https://orcid.org/0000-0002-1971-0366>

Lady Andrea León-Serrano

llady@utmachala.edu.ec

Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Técnica de Machala, Ecuador,

<https://orcid.org/0000-0001-5472-140X>

Influencia de la edad de los administradores en la toma de decisiones éticas en Mipymes

Introducción

En la actualidad la ética ha recobrado gran importancia en las empresas a causa de divulgados casos de corrupción en el sector público y privado. De acuerdo con el Informe elaborado por Transparencia Internacional (TI, 2021), sobre el Índice de Percepción de la Corrupción -IPC-Ecuador tiene una puntuación de 36/100 puntos, ubicándose en el puesto 105 de entre 180 países evaluados. Las prácticas alejadas de la ética traen consigo cuantiosas pérdidas económicas y quebranto de la reputación de las empresas, que se desenvuelven en ambientes de mucha competencia y necesitan construir confianza y credibilidad ante sus consumidores, clientes potenciales y stakeholders.

Las empresas necesitan ser competitivas para mantenerse en el mercado y lograr su máximo desarrollo, más aún las empresas catalogadas como micro, pequeñas y medianas empresas -Mipymes-, que deben actuar con efectividad para conseguir resultados a través de sus administradores que, si actúan con prácticas éticas lograrán resultados satisfactorios como: rentabilidad, productividad, optimización de recursos, disminución de costos y pérdidas, crecimiento y desarrollo.

Actualmente existe consenso en la literatura mundial para aplicar liderazgo ético definido por los autores Brown et al. (2005) como la manifestación de la conducta del líder, apegada a acciones éticas que influyan en la conducta de los colaboradores para trabajar por el mismo objetivo en favor de la organización. Complementario al liderazgo ético está el liderazgo auténtico, que de acuerdo con los autores Rego et al. (2014) (George, 2003; George et al., 2011), se define la práctica del liderazgo con moralidad y ética, son tipos de liderazgo estrechamente ligados a la ética y moral de los líderes de las organizaciones. Siendo la edad un factor importante dentro de la Demografía, el presente estudio se enfocó en el análisis de la particularidad de

la edad de los administradores de pequeñas y medianas empresas -Mypimes-. Para el efecto, se ha considerado dos grupos de edades, la primera denominada Generación millennials que comprenden a administradores que tienen edades menores a 35 años y el segundo grupo que corresponden a quienes tienen edades mayores a 35 años, denominada como la Generación X, Díaz-Sarmiento, et. al (2017). El estudio de estos segmentos es trascendente por sus actitudes ante el trabajo.

Las organizaciones tienen gran influencia de sus líderes en los resultados de diversa índole: con el recurso humano, clientes, proveedores, accionistas, organismos de control y colectividad en general; siendo relevante el impacto en la comunidad a través de la ética empresarial que es sustancial en la agenda de los administradores (Itzel, 2020), por los dilemas éticos que se afrontan constantemente (Ovalles et al., 2018) y lo que buscan las empresas es generar credibilidad de todos sus grupos de interés.

De acuerdo con La Torre (2019) (Izarra, 2019), la ética empresarial cobra vigencia y es de gran importancia en la alta dirección, para lograr el cumplimiento de las leyes, reglamentaciones y normas, códigos de ética con la finalidad de construir una cultura corporativa sólida influenciada por la ética de sus administradores (Orozco, 2020).

La investigación que se presenta es parte de un proyecto de investigación que mide el impacto de la ética en la toma de decisiones en las pequeñas y medianas empresas, de acuerdo con la edad de los administradores. Se analiza si las decisiones éticas dependen de las edades de los administradores de MiPymes. Este trabajo es pertinente debido a la importancia que tienen las pymes en el desarrollo de la economía del país al ser generadoras de grandes fuentes de empleo (Taborda et al., 2018) y contribución al Producto Interno Bruto -PIB. y la relación con los resultados de la empresa y de sus oportunidades (Pedraza, 2019).

Revisión de Literatura

Ética empresarial

Knoerr et al. (2019) mencionan que el término “ética” procede del griego *ethos*, que representa los fundamentos que dirigen una cultura, familia o una sociedad. Por otra parte, el vocablo *ethos* se lo usa para indicar el carácter, los rasgos de personalidad que tiene una persona, los mismos que diferencian las acciones justas y correctas de las acciones injustas o equivocadas.

La Real Academia Española (2022) define a la ética como “Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida”. Por su lado Itzel (2020) menciona que la ética empresarial es la plataforma que permite a las organizaciones contribuir con el desarrollo sostenible de la población, y que sea responsable con la sociedad a la que va dirigida las operaciones de una organización. Asimismo, Savater (2000) menciona que el deber de la ética es “la capacidad de criticar, de examinar por sí mismo y de valorar, aunque luego se llegue a la conclusión de que efectivamente la opinión mayoritaria es la mejor, pero se tiene primero que haberla valorado por sí mismo” (p. 172).

Complementando lo ya referido, Ríos (2011) fortalece el concepto de ética al afirmar que se fundamenta en el respeto, es una condición que debe darse e involucra el mostrarse de acuerdo que las otras personas son iguales a uno mismo; y que son actividades comunes que se dan en la sociedad. Rincón-Orozco et al. (2019) consideran a la ética empresarial como una ramificación de la ética que estudia de manera lógica la moral en el entorno empresarial.

En la actualidad no se concibe una administración eficaz si esta no está ligada a la ética. Es frecuente escuchar valoraciones y conceptos sobre la ética ligada al ámbito empresarial y a prácticas de Responsabilidad Social Empresarial -RSE-. La ética se considera fundamental en las organizaciones, en la política, en las universidades, escuelas, colegios, y medios de prensa y de difusión informativa (Ovalles et al., 2018).

La formación ética en la formación de todo profesional competente, debe dar como resultado personas integrales y con una conducta ética, que es lo que esperan los ciudadanos, siendo una necesidad por los países que sus futuros profesionales cuenten con esta formación y sean responsables con la sociedad, por lo que toda

empresa incluidas las Pymes aspiran disponer de administradores éticos (Bolívar, 2005). Existen estudios donde se demuestra que el seguimiento que se da por parte de las empresas a la ética empresarial es débil, por ejemplo, Gómez (2012) en su estudio indica que en las empresas estudiadas en su gran parte no se llevan controles de las acciones de seguimiento de la situación de ética.

La toma de decisiones éticas y el liderazgo ético

La ética cuestiona si una acción cumple ciertos requisitos para considerarse correcta, la decisión ética va a depender de ciertas opciones que van acompañadas de la actuación moral individual de cada persona. La interrogante “¿Puedo hacer esto?” va a depender de los valores morales de cada persona, y de los límites éticos. Para un individuo puede ser una acción “buena”, pero para otro puede ser “mala”. Posiblemente la ética no es compartida por algunos empresarios, pues para algunos de ellos la ética es favorable si se convierte en instrumento para lograr otros fines como el económico (Argandoña, 2011).

La toma de decisiones éticas por parte de los administradores se denomina liderazgo ético, que de acuerdo con Brown et al. (2005) destacan que el liderazgo ético es la conducta del líder bajo normativas éticas y morales aceptadas por su entorno de colaboradores y quienes tienen relación con la empresa, fomentando que sus colaboradores adopten ese comportamiento a través de comunicación efectiva, apoyando su comportamiento ético y sobre todo tomando decisiones éticas en su desempeño en la empresa.

Así mismo, Ahmed y Umrani (2019) destacan que un líder o administrador ético promueve principios como la integridad, valores morales y demuestra justicia en su conducta, esto contribuye para que se den resultados apropiados para las empresas. Lo anterior tiene un efecto beneficioso en la satisfacción laboral de los colaboradores, que crean un vínculo estrecho con la empresa se origina la confianza de los colaboradores con su líder y con los objetivos que persiguen las organizaciones. Enfatizándose que las Mipymes necesitan disponer de efectividad en su administración por cuanto sus recursos son limitados y dependen de la eficacia de quienes dirigen, así como el compromiso de sus miembros para conseguir resultados trascendentes.

El estudio realizado por Treviño et al. (2000) parte de los autores pioneros en el estudio del liderazgo ético, enfatizan que ser persona ética es sustancialmente

importante en el liderazgo ético o por parte de quienes administran, lo que se deduce que para que los administradores tomen decisiones éticas deben contar con formación moral y ética lo cual esta intrínseco a cada persona debido a que la ética esta desarrollada en mayor o menor proporción en cada persona. El gerente o administrador moral que toma decisiones éticas actúa con honestidad, integridad, valores arraigados crea una cultura corporativa ética que es el referente para su comportamiento y el de los demás colaboradores, en ese ámbito la ética se convierte en prioridad para todos los que conforman empresas como las Mipymes que se regirán por valores y principios que serán las guías de actuación de todos.

Demografía y edad

Dentro del análisis de la literatura se considera el componente edad como elemento preponderante dentro de la demografía, por lo que se ha considerado este factor para determinar el comportamiento de los líderes o administradores éticos de acuerdo a su edad, en el presente estudio se ha considerado a los administradores o líderes con edades menores a 35 años denominada como Generación millennials y el segundo grupo que corresponden a los administradores que tienen edades mayores a 35 años, denominada como la Generación X, Díaz-Sarmiento, et. al (2017). Es importante el estudio de estos grupos de edades considerando que, de acuerdo con sus edades tendrán un comportamiento característico en cuanto a sus actitudes en el trabajo.

Metodología

La presente investigación desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo con alcance exploratorio (Jaimes et al., 2015). Asimismo, es un estudio con diseño no experimental, de tipo transversal, donde se aplicó el instrumento en un solo momento en concordancia con la recomendación de (Rodríguez y Mendivelso, 2018). Se utilizó un formulario digital por ser de gran utilidad y porque simplifica las tareas. Fue enviado a los administradores de las micro, pequeñas y medianas empresas, y consecutivamente se utilizó el programa estadístico SPSS para la tabulación de los datos, por ser considerado un software que se acopla a este tipo de estudios con resultados confiables y satisfactorios.

Población

La población objeto de estudio estuvo compuesto por los administradores de las MiPymes de El Oro de diversos sectores productivos, por ser este grupo de empresas relevante por su aporte al Producto Interno Bruto -PIB- de Ecuador. Siendo el factor edad muy relevante para determinar su actuación en la toma de decisiones, se seleccionaron dos grupos de administradores, el primer grupo con edad menor o igual a 35 años y un segundo grupo con edad mayor a 35 años. Se denominará Generación millennials al “Grupo A” y Generación X al “Grupo B” respectivamente.

Muestra

De la población seleccionada se manejó dos grupos para el estudio, en este caso el “Grupo A” que está formado por 58 administradores de MiPymes con edades menores o iguales a 35 años y el “Grupo B” conformado por 42 administradores de MiPymes con edades superiores a 35 años, de organizaciones que tienen su actividad en la provincia de El Oro.

Muestreo

Se utilizó un muestreo por conveniencia, con aquellos administradores que aceptaron participar en la presente investigación, considerando que el muestreo por conveniencia da la posibilidad a los investigadores a examinar a poblaciones que son difíciles de adquirir información (Jeong et al., 2019).

Un factor limitante para los investigadores es que existe dificultad para obtener información de parte de los encuestados, algunos segmentos que son objeto de estudio como el de los directivos o empresarios son más notorios por la resistencia a contestar encuestas o porque mantienen su información particular de forma reservada en la divulgación de información. No existe en Ecuador una cultura de colaboración para contestar encuestas y formar parte de las investigaciones. Más bien se observa negación, renuencia, muy poca apertura, lo que se interpone con la finalidad del trabajo de investigación para contribuir con información relevante que pueda ser aprovechada por parte de los sectores productivos y sociales.

Instrumento

Se aplicó una encuesta en línea enviada a los administradores de pequeñas y medianas empresas, la misma que usó como instrumento un cuestionario estructurado digital, compuesto por 19 preguntas, aplicándose escala tipo Likert de 1-5 desde

“totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”. Este instrumento se sometió a juicio de expertos para validar el contenido de las preguntas, de acuerdo con lo recomendado por la literatura (Zamora-de-Ortiz et al., 2020). Finalmente, se empleó el indicador Alpha de Cronbach para evaluar la confiabilidad, ya que este coeficiente permite conocer la consistencia interna del instrumento para que contribuya a los objetivos de la investigación (Almonacid-Fierro et al., 2018).

Análisis estadístico

Siendo el análisis estadístico una parte sustancial de una investigación, se usó una prueba T para dos grupos independientes, con el objeto de establecer si las medias son significativamente semejantes entre los grupos A y B, como hipótesis nula (H_0); y como hipótesis alternativa si existen diferencias significativas entre los dos grupos A y B. Esta prueba permite comparar la media de dos grupos independientes para conocer si las medias son significativamente iguales o diferentes (Barrera y Lugo-López, 2019).

En el presente estudio se ha comprobado que las hipótesis planteadas han sido corroboradas y que el factor edad es relevante en la actuación de los empleados lo cual incide directamente en su la conducta en el trabajo que demuestran estos grupos de edades.

Resultados y Discusión

Para que exista confiabilidad dentro de las actividades investigativas es importante que se verifique la fiabilidad de los instrumentos de investigación, para constatar la fiabilidad adecuada de la prueba que se utilizó para obtener los resultados de esta investigación (Ventura y Caycho, 2017), en correspondencia el coeficiente Alfa de Cronbach fue usado por ser una de las medidas de confiabilidad mayormente aplicada en el campo de la investigación.

En concordancia con la literatura, los valores adecuados deben ser mayores a 0,50. Los resultados obtenidos para los 19 ítems planteados tienen un valor de

0,764, como se observa en la Tabla 1, lo que indica que al estar el coeficiente entre 0,70 y 0,90 se considera la confiabilidad aceptable (Ramírez-Betancourt et al., 2020; Solís et al., 2019).

Tabla 1. Coeficiente de fiabilidad

Coeficiente	N de elementos
0,764	19

Fuente: Los autores

Asimismo, se realizó análisis descriptivo en el cual se obtuvo las medias, desviación estándar y media de error estándar de cada grupo estudiado, los resultados se presentan en la Tabla 2. Teniendo una media superior en el Grupo A que corresponde a los administradores con edades iguales o menores a 35 años, con un valor de 86,62, sobre el grupo B con una media de 86,07. De la misma forma la desviación estándar fue superior en el Grupo A, con un valor de 6,1 sobre 4,33 correspondiente al Grupo B.

Tabla 2. Estadísticas de valor de ética en los grupos

Grupo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Grupo A	58	86,6207	6,10386	0,8015
Grupo B	42	86,0714	4,33586	0,6690

Fuente: Los autores

Se plantearon las hipótesis para conocer la existencia de igualdad entre las medias, teniendo como hipótesis:

H₀: La media del grupo de edad menor o igual a 35 es igual a la media del grupo de edad mayor a 35 ($\mu_A = \mu_B$)

H₁: La media del grupo de edad menor o igual a 35 es diferente a la media del grupo de edad mayor a 35 ($\mu_1 \neq \mu_2$).

Tabla 3. Resultados de Prueba T

Prueba de Levene de calidad de varianzas	Prueba t para la igualdad de medias					
	F	Sig.	T	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias
2,172	0,144	0,499	98	0,619	0,54926	1,10111
		0,526	97,976	0,600	0,54926	1,04402

Fuente: Los autores

De los resultados alcanzados en la Tabla 3 se tiene un valor de 0.499, el mismo que al ser menor a 2,78 podemos manifestar que se acepta H_0 : La media del grupo de edad menor o igual a 35 es igual a la media del grupo de edad mayor a 35. Asimismo, del valor de significancia 0,619 al ser mayor a 0,05 representa la no existencia de una diferencia significativa entre los administradores con edad menor o igual a 35 con los administradores de edad mayor a 35 años.

Conclusiones

En conclusión, con el resultado de Alpha de Cronbach con un valor de 0,764 se pudo demostrar que el instrumento usado fue confiable y consistente. Los resultados de la estadística descriptiva entre los grupos revelaron que la media del valor de ética en la toma de decisiones en Grupo A, que corresponde a los administradores con edades iguales o menores a 35 años, con un valor de 86,62 es superior a los administradores con edades superiores a 35 años; pero esto no implica que realmente sea así, por lo que resulta necesario aplicar una prueba estadística que conforme o descarte lo anteriormente mencionado.

Para dar consistencia al estudio se usó la prueba t para muestras independientes, dando como la aceptación de la hipótesis nula (H_0) que indica que “la media del grupo de edad menor o igual a 35 es igual a la media del grupo de edad mayor a

35". Los resultados de este estudio discrepan del criterio de García et al. (2009), que, en su investigación realizada a docentes con edades comprendidas entre 56 y 60 años, los cuales, presentaron una mejor actitud ante la asignatura ética profesional. De manera análoga, mostraron una responsabilidad superior en la educación ética que imparten a sus alumnos.

La investigación permite conocer cómo se encuentra la ética en la toma de decisiones de administradores, en este caso en administradores de MiPymes de la provincia de El Oro, teniendo la edad como variable de estudio por ser relevante en la actuación de los colaboradores y por la influencia que pueden ejercer los líderes en sus seguidores, de acuerdo con su edad los administradores tendrán una determinada actuación e influencia en los colaboradores, que al ser positiva contribuye de forma relevante al fortalecimiento y desarrollo de las MiPymes que son grandes dinamizadoras de la economía del país.

Se recomienda como línea de investigación, estudios orientados a la ética en la toma de decisiones y su relación con otras variables de orden empresarial. Los resultados del presente estudio permiten constatar que no existe relación en las decisiones éticas que toman los administradores de diferentes edades, estos resultados podrían diferir en otras poblaciones, generando la oportunidad de su investigación en otros sectores productivos y de organizaciones sin fines de lucro.

Se destaca además que en la literatura existente no existen estudios similares en los que se hayan considerado las variables de la ética de los administradores en relación con la edad y su actuación en el trabajo, en las MiPymes, por lo que esta investigación pretende ser un aporte en relación a esta línea de investigación.

Referencias bibliográficas

- Almonacid-Fierro, A., Feu, S., y Vizuite, M. (2018). Validación de un cuestionario para medir el Conocimiento Didáctico del Contenido en el profesorado de Educación Física. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación* (34), 132-137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6736362>
- Ahmad, I., & Umrani, W. A. (2019). The impact of ethical leadership style on job satisfaction: Mediating role of perception of Green HRM and psychological safety. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Argandoña, A. (2011). La ética y la toma de decisiones en la empresa. *Universia Business Review*, 30, 22-31. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43318798002.pdf>
- Barrera, D., y Lugo-López, N. (2019). Las aulas virtuales en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la Estadística. *Revista científica* (35), 183-191. doi:<https://doi.org/10.14483/23448350.14368>
- Bolívar, A. (2005). El lugar de la ética profesional en la formación universitaria. *Revista mexicana de investigación educativa*, 10(24), 93-123. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v10n24/1405-6666-rmie-10-24-93.pdf>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117–134. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- De La Torre, C. (2019). Responsabilidad social universitaria, ética empresarial y su aplicación en los procesos de formación en las instituciones de educación superior. *Clío América*, 13(26), 370-379. doi:<http://dx.doi.org/%2010.21676/23897848.3611>
- García, R., Sales, A., Moliner, O., y Ferrández, R. (2009). La formación ética profesional desde la perspectiva del profesorado universitario. *Teor. educ.*, 21(1), 199-221. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/67620/33337.pdf?s>
- George, B., Sims, P., Mclean, A., & Mayer, D. (2011). Descubra su auténtico liderazgo. *Harvard Business Review America Latina*, 10–17.

- George, C. S. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. Pearson Educación.
- Gonzalez, P. A., Alvarado, C. A. C., & Mosquera, G. A. P. (2018). Las redes sociales como factor de decisión: millennials frente a la generación X. *Revista Economía y Política*, (27), 9-30.
- Gómez, M. (2012). *Ética y responsabilidad social: elementos para fortalecer el prestigio de la empresa y su permanencia en el mercado*. [Tesis doctoral, Universitat Politècnica de Catalunya]. TDX. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/124707#page=1>
- Itzel, O. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac Journal*, 20(1), 76-105. doi:<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>
- Izarra, D. (2019). Actitudes de docentes y estudiantes de posgrado en educación. Aproximación a su identidad y ética profesional. *Edetania*, 55, 117-129. <http://hdl.handle.net/20.500.12466/126>
- Knoerr, F., Marchi, S., & Baldissera, L. (2019). Ética empresarial, compliance e terceirização trabalhista: possibilidade ou utopia? *Revista Direito UFMS*, 5(1), 189-207. doi:<https://doi.org/10.21671/rdufms.v5i1.7738>
- Orozco, I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿ por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac Journal*, 20(1), 76-105. doi:<https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>
- Ovalles, L., Carvajal, P., Chaustre, D., Espinoza, S., Sepúlveda, Y., y González, J. (2018). Contribución de la ética ambiental y empresarial a las organizaciones. *Mundo Fesc*, 8(15), 62-72. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/253/414>
- Pedraza, P. (2019). *La importancia de la ética empresarial como aspecto determinante del éxito o fracaso de una empresa*. [Tesis de grado, Universidad Santo Tomás de Aquino] Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/11634/18281>
- Ramírez-Betancourt, F., Assafiri-Ojeda, Y., Salgado-Cepero, G., y Cruz-Hernández, L. (2020). Análisis de la eficacia de la gestión con enfoque externo en el sector privado. *Ingeniería industrial* 41.3, 41(3), 1-14. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362020000300007yscript=sci_arttextytlng=pt

- Real Academia Española (RAE). (10 de Abril de 2022). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/ético>
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Pina e Cunha, M. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *Journal of Business Research*, 67(2), 200–210. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.10.003>
- Rincón-Orozco, C., Ospina-Herrera, C., y Carvajal-Orozco, J. (2019). Crítica a la ética empresarial ya la Responsabilidad Social Empresarial desde Nietzsche. *Discusiones filosóficas*, 20(34), 147-163. doi:<https://doi.org/10.17151/di-fil.2019.20.34.8>
- Rios, T. (2011). *Ética e competência*. São Paulo: Cortez.
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/RMS/article/view/368>
- Savater, F. (2000). Ética y Ciudadanía. *Conferencia con Fernando Savater* (págs. 155-172). Monterrey: Revista de Humanidades: Tecnológico de Monterrey. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38400809>
- Solis, U., Calvopiña, S., y Valdés, E. (2019). Calidad de vida relacionada con la salud en pacientes con osteoartritis del cantón Riobamba. *Revista Cubana de Reumatología*, 21(1), 1-13. doi:<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.2554482>
- Taborda, M., Nova, L., y Bohórquez, I. (2018). Importancia de las Pymes para el desarrollo económico de Chile en el siglo XXI. *Punto de vista*, 9(14), 1-18. doi:<https://doi.org/10.15765/pdv.v9i14.1179>
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership. *California Management Review*, 42(4), 128–142. <https://doi.org/10.2307/41166057>
- Ventura, J., y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627039.pdf>

Zamora-de-Ortiz, M., Serrano-Pastor, F., y Martínez-Segura, M. (2020). Validez de contenido del modelo didáctico P-VIRC (preguntar-ver, interpretar, recorrer, contar) mediante el juicio de expertos. *Formación universitaria*, 13(3), 43-54. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000300043>