



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración y Gestión Comercial

“ETICA ORGANIZACIONAL: DESAFIOS ANTE EL
CONTEXTO GLOBAL”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración y Gestión Comercial

Autor:

Renzo Paolo Escobedo Mendieta

Asesor:

Mg. Luigi Vatslav Cabos Villa

Trujillo - Perú

2022

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado especialmente a mis padres, por su apoyo incondicional presente en cada etapa de mi vida, por la formación rica en valores que me han dado y por creer en mí.

AGRADECIMIENTO

Mi más sincero agradecimiento a Dios por acompañarme y cuidarme durante toda mi vida, a mis padres por su apoyo durante mi etapa universitaria y por ser mis maestros de vida, a mis profesores del colegio y la universidad que me forjaron con su sabiduría durante toda mi etapa de aprendizaje y por prepararme para mi vida profesional, a todos los amigos que hice en mi paso por la universidad, por ser una fuente de alegría y confianza que siempre voy a tener presentes, y a cada persona que me ha inspirado a cumplir con mis objetivos y ser mejor cada día.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
Tabla de contenidos	4
RESUMEN	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO II. MÉTODO	7
CAPÍTULO III. RESULTADOS	16
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS	20
ANEXOS	23

RESUMEN

El artículo analiza, desde una perspectiva filosófica, los alcances y limitaciones de la ética organizacional en el contexto de la era de la globalización. Mediante esta exploración, desarrollada bajo el método hermenéutico-documental, se consideran los siguientes aspectos: 1. Los elementos que configuran la ética gerencial, así como los diversos contextos que constituyen los campos de acción de la filosofía dentro de este universo. 2. Las vulnerabilidades expuestas por la globalización, tanto a nivel económico, social, administrativo, como en aspectos humanos, que llevan a valorar la importancia de la toma de decisiones, como aspecto fundamental para consolidar espacios caracterizados por la justicia y la equidad social. 3. Los desafíos que afronta la gerencia de empresas ante las brechas surgidas tras la pandemia COVID-19, que, si bien no son nuevas, se intensifican en medio de escenarios asimétricos, disímiles y caracterizados por la exclusión, marginación e invisibilización de la diferencia. Se concluye que, frente al auge de la virtualidad, que ha fortalecido los procesos de la globalización, se ha de mantener una ética acorde a los lineamientos de la responsabilidad social, promoviendo valores como el respeto, la tolerancia, la justicia y la equidad.

Palabras clave: ética organizacional, globalización, vulnerabilidad humana, COVID-19.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La ética es un aspecto central de la vida humana; su origen proviene de la filosofía y, como tal, se interesa en los actos humanos. Plantea la búsqueda de patrones universales de conducta, circunscritos a realidades determinadas por factores concretos. Etimológicamente proviene del griego *ethos*, cuyo significado está ligado al carácter de los individuos, a los actos, hábitos, costumbres y formas de vida particulares. Se vincula a la moral, a las prácticas de vida humanas, orientando las acciones por medio de normativas o leyes que regulan la conducta social. Consecuentemente, la ética se interesa por evaluar la conducta moral, en sus dimensiones sociológicas, jurídicas, antropológicas, económicas, empresariales, educativas, entre otras.

Desde el punto de vista gerencial, la ética es de vital importancia al permitir el desarrollo moral en medio de los aspectos productivos de la organización, de las relaciones interpersonales; contribuye a fomentar la cultura de respeto, la tolerancia y las diversas estrategias que requieran la cooperación de individuos. Sin embargo, no puede perderse de vista que aplicar categorías ético-filosóficas a una organización, no es una labor de corto plazo, requiere de un proceso de trabajo arduo que impulse el desarrollo, las competencias organizativas, la relación interpersonal y un amplio horizonte de acciones pensadas con proyección a futuro (Sandrea y Boscán, 2010).

En este contexto, el artículo tiene como finalidad presentar un análisis crítico del rol de la ética en el ámbito gerencial, particularmente en las interrelaciones y vulnerabilidades que afectan a los individuos, cuyos efectos han ido acentuados en medio de la pandemia COVID-19.

CAPÍTULO II. MÉTODO

La ética organizacional

La filosofía considera los diversos actos humanos; establece criterios para diferenciar la toma de decisiones cotidianas de los juicios morales, cuya finalidad está en adecuarse a un sistema de axiológico y en la construcción de reflexiones racionales. Expresado en otras palabras, la filosofía transforma un cúmulo de datos empíricos en un sistema moral coherente, situado en torno a una determinada problemática, constituyéndose en lo que hoy se conoce como ética aplicada.

La ética aplicada vincula situaciones concretas con controversias morales. Sitúa la importancia en el contexto, en las consecuencias y en el ejercicio racional, lo que conduce a la toma de decisiones, permitiendo la prescripción de normativas que se ejercen en los sectores profesionales, sociales y empresariales. Tanto la ética ecológica, la bioética, la ética empresarial, constituyen lo que se denomina como ética aplicada, cuya finalidad radica en dilucidar sobre la complejidad moral de acciones específicas en determinadas áreas e intentar aplicar razonamientos éticos sobre diversos campos profesionales. Permite que interactúen los campos de la teoría y la práctica, presentando un análisis novedoso de los temas tradicionales de la filosofía, como son la justicia, la equidad, el bien, el mal, el libre arbitrio, ampliando su campo de acción hacia la interdisciplinariedad, dando mejoras en materias puntuales, como la salud, el medioambiente y los negocios (Parizeau, 2001).

La ética organizacional, gerencial o de negocios, es una ética aplicada; contiene normas, principios y juicios morales que rigen el comportamiento dentro de una organización. Al igual que la ética general, discrimina las decisiones comunes de las decisiones racionales que deben tomarse en el contexto empresarial, donde todos los actores que conforman la vida organizacional, son vulnerables a problemas éticos de diferente

naturaleza. Estos pueden ser de aspectos económicos, de ofrecimiento de servicios, de violación de confidencialidad, de problemas de patentes, injusticia, inequidad, problemas de confidencialidad. Así, contar con una adecuada formación de ética y de Comités de Ética, contribuye a la humanización de la empresa. Por este motivo, las empresas aplican una serie de estrategias y de procedimientos que regulan la conducta de los empleados a nivel laboral, ellas cónsonas a las normativas sociales, judiciales y penales vigentes, acogidas a códigos de ética y bioética a nivel internacional, además de fomentar la capacitación de los trabajadores para desempeñar efectivamente el rol para el cual han sido contratados (Soto y Cárdenas, 2007).

La ética organizacional adquiere relevancia al influir positivamente sobre el comportamiento de los individuos en el marco de una colectividad empresarial. Considera diversas variables en la toma de decisiones racionales y analiza detenidamente los casos particulares de acción humana. En este proceso, la gerencia se considera como el espacio de responsabilidad, ejecutada por uno o varios individuos, que ejercen un rol activo de vigilancia sobre los recursos humanos y materias primas. La gerencia, aspira resultados organizacionales, utilidades, competitividad y proyección social de la empresa. Empero, para la obtención de objetivos acordes a la realidad social, a las demandas de los consumidores, se ha de mantener el compromiso de velar por la integridad empresarial, de planear, dirigir, coordinar y controlar las acciones dentro de un mundo complejo, que demanda pulcritud y visibilidad en las acciones (Rodríguez, 2005).

El componente ético dentro de la actividad organizativa se refiere a las acciones puntuales definidas como correctas o incorrectas, según el esquema axiológico dado por la empresa. Aunque el componente ético provenga de un carácter filosófico abstracto, se ve ejemplificado en las acciones humanas, en el ejercicio de los derechos, en la suma de mejores condiciones para el desarrollo de la organización, además de inculcar el respeto a la dignidad

humana, al medioambiente y la tolerancia entre individuos. Comprendido de esta manera, la ética empresarial ayuda a definir comportamientos, acciones y perfiles de trabajo acordes con una vida buena, en sentido de pertenencia y comunidad, donde los individuos, particularmente gerentes, asumen roles de liderazgo y de respeto hacia los principios éticos, normativas jurídicas y sociales que llevan a los trabajadores al respeto y al sentido de pertenencia hacia la organización (Rodríguez, 2005).

La ética empresarial se asocia a la responsabilidad que tienen las corporaciones para la resolución de conflictos sociales, la toma de decisiones y la ampliación de valores, deberes y derechos que afectan directamente a la colectividad. Permite el desarrollo de la equidad, solidaridad y gestión transparente de los procesos empresariales, en tanto que impulsa el respeto a la dignidad humana, a la alteridad y al medioambiente. En este proceso, es clave la participación del liderazgo gerencial, dado que juegan un papel importante en la formación de una cultura comunicativa, organizativa y de respeto, que moldea el diario desenvolvimiento de las organizaciones.

Las organizaciones han de mantener criterios éticos definidos, disposición de comprender y accionar de manera cónsona a las demandas de la sociedad, así como comprometerse a plantear alternativas para la inclusión de la comunidad, el avance de la sustentabilidad y de formas novedosas de encarar la expansión de la sociedad global. Las organizaciones necesitan actuar sin ambivalencia, con una misión y visión institucional precisa, hecho que ayuda a establecer ambientes laborales éticos, determinados por el deber ser.

Los postulados de la ética organizacional surgen de una trayectoria histórica definida. Su avance en la década de setenta del siglo XX, coincide con los lineamientos conceptuales de la Responsabilidad Social Empresarial. Este hecho condujo a la institucionalización y operatividad de las reflexiones éticas sobre la empresa; es decir, se promovió una praxis

empresarial, el avance en materia de códigos deontológicos, de documentos y normativas, cuyo propósito era mejorar la actuación racional, consciente y reflexiva de los individuos dentro de los espacios laborales. Se centraban en la posibilidad de articular el deber y el accionar, como un proceso que subsanara las carencias de la reflexión teórica y los vacíos en las prácticas humanas (Soto y Cárdenas, 2007).

La Responsabilidad Social Empresarial, es una crítica contundente contra el crecimiento indiscriminado de la industria, el deterioro planetario y el divorcio de la empresa del ámbito comunitario. De esta forma, plantea el papel de la empresa en la solución de problemas sociales, en la gestión responsable sobre los impactos al medioambiente y la sociedad, la creación de valores compartidos y la valoración permanente de la ética organizacional (Oscar et. Al, 2019). Es un enfoque ético multidimensional, que presenta la operatividad y organización de las empresas más allá de los aspectos económicos/mercantiles. Plantea una diversidad de posturas teóricas, que apuntan a la sustentabilidad, a la humanización de la vida laboral y al fortalecimiento de los sectores productivos (Rengifo et. Al, 2022).

Dicha perspectiva, demanda la adecuación a criterios éticos, extensivo a todos los actores de la vida organizativa, dando prioridad al compromiso ético de las empresas con la sociedad, superando visiones instrumentales de la empresa, modificando su forma de ser y rol dentro de la sociedad. Por ello, promueve el desarrollo humano, entendido en términos de sustentabilidad, de obligación de las empresas con el entorno, no como imposiciones del Estado, sino como un compromiso moral hacia la vida (Rengifo et. al, 2022).

En este periodo de reflexiones, la ética organizacional tuvo sustento teórico en dos vertientes: la primera, en los problemas sociales de la administración de empresas, donde se afirma que la dimensión ética ha de ocuparse exclusivamente de los asuntos económicos, desplazando otras preocupaciones no acordes a este tipo de análisis. La segunda, ampliando

el horizonte de reflexión, dando lugar a problemas humanos, enfoques normativos, analíticos, siendo un espacio para la aplicación de teorías filosóficas, que involucran la toma de decisiones, el valor, el obrar, la actuación moral, la negligencia, la responsabilidad, la equidad, la justicia. En otras palabras, plantea que el papel de la empresa trasciende los espacios de actuación dentro de la misma, por lo que es requerido que los valores formados en ella sean de pertinencia social, de carácter normativo y proyectados hacia la construcción de una sociedad más humana, justa y equitativa (Soto y Cárdenas, 2007).

Desarrollar este sistema axiológico requiere la valoración de la empresa, de los individuos y de la alteridad; lleva implícito el reconocimiento de lo humano, de la libertad y de los derechos humanos. Consecuentemente, formar en los valores como la justicia, la equidad, la tolerancia, se transforman en prácticas empresariales que reflejan el rol social de la empresa. Es un funcionamiento ideal que va más allá de las exigencias legales o gubernamentales; forma parte de la responsabilidad que todos, de manera individual, colectiva y organizacional, han de asumir para beneficio de la colectividad. Con esto se refleja que la ética empresarial va en contra de las hegemonías económicas del mercado, de la desinformación, de las decisiones apresuradas, reconoce el valor del compromiso social, de proteger la identidad de los individuos, de la colectividad, de sus trabajadores, formando redes de trabajos y oportunidades para impactar al entorno social.

Ética organizacional y globalización

La ética organizacional se centra en la conducta moral y responsable frente al marco competitivo del mercado global. Sin embargo, pese a las definiciones que podamos tener de ética organizacional, empresarial o de negocios -en inglés *Bussines Ethics*- la empresa no se ve deslastrada de los avances del fenómeno de la globalización, hecho innegable que trastoca los cimientos de la sociedad contemporánea. Ahora bien, la visión de la ética organizacional podría subsanar las brechas existentes entre la economía y la dimensión ética que han de

perseguir las empresas. En este aspecto, ética y economía, se concilian en la ética empresarial que, no solo establecería límites al accionar empresarial, sino que brindaría la oportunidad de fijar márgenes de ganancias equitativos, cumplir las demandas de protección ambiental, incorporar a la comunidad de sus objetivos, entre otros aspectos destacables (Sádaba, 2013).

El mercado, busca constantes ingresos que lleven a las empresas a explorar nuevas realidades y al crecimiento, afrontando los desafíos de la competitividad global. Dicho de otro modo, la globalización impulsa a la internacionalización y al crecimiento de las empresas, promoviendo mejoras a nivel técnico, comunicativo y en la innovación. Se busca una mundialización de la economía, creando integración e interdependencia entre los actores (Puerto, 2010).

No obstante afrontar el tema de la globalización, confronta con una realidad compleja, multifactorial, determinados por la ideología neoliberal y posturas económicas que subrayan las ventajas de la privatización, la liberación económica y la desregulación de actividades empresariales. Bajo estas premisas, se pide la reducción de la intervención estatal y la presencia de formas de ver y comprender el mundo homogéneas, intrusivas de los espacios de acción públicos y privados, dejando de lado toda responsabilidad de las grandes empresas y mercados ante la ciudadanía (Sádaba, 2013).

En este orden de ideas, la globalización se entiende como el crecimiento desmedido de la economía, la uniformidad cultural y la homogenización en las formas de afrontar la realidad. Presenta de trasfondo un discurso antropocéntrico, la cosificación de la naturaleza, el descarte de las consecuencias sociales y la amenaza de aislamiento a todos aquellos países que no se adecuen a sus prácticas expansivas (Alvarado, 2019)

Esta realidad aplica a la empresa, cuyo crecimiento queda en entredicho en los escenarios globales. Es un contexto que no es nuevo, siendo desde su aparición, un desafío para las empresas locales, frente a la presencia de grandes corporaciones transnacionales.

Implica la adecuación de las organizaciones a valores globales, no equitativo y de estrategias que impulsan la explotación humana, la degradación de la naturaleza y la pérdida del sentido de pertenencia local y regional. Esto significa presión por impulsar a modelos hegemónicos frente a pequeñas organizaciones (Puerto, 2010), por lo que busca la integración y desmantelamiento de barreras que limiten el tráfico de bienes, flujos. Servicios, capitales y conocimientos en medios de las fronteras territoriales (Stiglitz, 2002).

Es una forma nueva de nombrar la acumulación del capital, que se caracteriza por mantener la desregulación del mercado, con una mínima intervención del Estado, evidenciando la vulnerabilidad estatal frente a amenazas externas. Este hecho ha llevado a la destrucción de identidades colectivas, de saberes ancestrales y de identidades alternativas, imponiendo un proceso de dominación y apropiación del mundo, bajo los dictámenes del capitalismo (Mejía, et. al, 2021). Es una ruptura histórica, la imposición de un paradigma en el cual no existe la disidencia y se justifican las asimetrías, las inequidades, la polarización, a favor de los países del primer mundo (Vite, 2000).

La globalización se constituye en un fenómeno planetario, permanente y mutable, cuya complejidad abarca el ámbito económico, social, cultural, político, filosófico, las fronteras territoriales e imaginarias, profundizando las asimetrías en el ámbito social. Profundiza la diversidad, pero entendida como estratificación social y discriminación hacia lo diferente. Enmascara los aspectos negativos, al plantear interdependencia cultural, económica, política y tecnológica, sin evaluar adecuadamente los efectos sobre la sociedad (Botero, 2014).

Conlleva cambios, transformaciones, destrucciones y quiebres en la identidad a los habitantes del planeta. Se apropia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), planteando sus propios estilos de organizar la sociedad, las empresas y la vida en general. Al hacer imposición de un sistema de valores propios, ejerce presión sobre la vida

social, instaurando un proceso multidimensional acorde a la ideología neoliberal, que lleva a la subordinación de la vida, bajo la lógica mercantil, que promete un futuro más promisorio a cambios de sacrificar la identidad pasada y presente (Vite, 2000).

La naturaleza de la globalización se deja ver en el avance del capitalismo, las tecnologías y las comunicaciones, que dismantelan las fronteras reales e imaginarias, configurando una identidad homogénea. Este hecho impacta todos los ordenamientos sociales, limitando el poder del estado, borrando la identidad cultural y desdibujando los límites de la soberanía. Con ello se hacen hegemónicos una serie de intereses, valores, teorías y prácticas sociales, que conducen a la exclusión y marginación. Consecuentemente, la globalización se encuentra inserta en la sociedad; impacta la economía, la administración, las empresas y la vida cotidiana. Estos eventos se vieron fortalecidos en el siglo XX, mediante la renovación de la economía global, la creación del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (Banco Mundial), el fondo Monetario Internacional (FMI) y el Acuerdo General de Comercio y Aranceles (GATT), lo que posibilitó la restauración del orden hegemónico de Europa y Norteamérica, frente a las locaciones periféricas (Torres, 2011).

Desde la óptica de la ética organizacional, es necesario equilibrar el papel de la globalización, del mercado y de las industrias, lo que favorecería y fortalecería las relaciones de la empresa con la sociedad y la comunidad (Puerto, 2010). Este enfoque, permite a la ética organizacional cuestionar las prácticas empresariales, señalando cómo la libertad económica, promovida por la expansión global, deja de lado el bienestar individual, colectivo y social, produciendo un progresivo dismantelamiento de las instancias sociales. La ética organizacional funciona como una ética de la responsabilidad, una ética aplicada a nuevas prácticas empresariales, comprometidas con estrategias de sustentabilidad a largo plazo, que más allá de la motivación a empleados, busca la legitimación de la empresa dentro

de la sociedad, es decir, promover una acción consciente y responsable frente a la humanidad

(Sádaba, 2013) o según Crespo (2003), consolidar la idea de que la empresa es un agente moral, por lo tanto, se exige de ella un comportamiento ético.

A la par de los avances de la globalización económica, la ética ha propiciado procesos dinámicos que inciden positivamente en los escenarios globales, como la promoción de los valores o globalización de los valores, entendido como la extensión gradual de principios éticos comunes, como los derechos humanos, el desarrollo sostenible, la autonomía de los individuos y la participación democrática de todos los actores en la sociedad. Responde a las crecientes demandas civiles, individuales y colectivas, que exigen protección ante los avances indiscriminados de la globalización económica (Ocampo, 2002).

Al hablar de globalización, no puede obviarse la dimensión ética que subyace en los cuestionamientos sobre la misma. Si bien no es un fenómeno nuevo, la globalización se ve fortalecida en las dinámicas excluyentes de los países desarrollados, en el utilitarismo, en la visión de la vida, del medioambiente y de los individuos como instrumentos útiles para el progreso económico. En medio de este accionar, desaparecen las categorías axiológicas como la solidaridad, la tolerancia y el sentido de pertenencia comunitario, se desintegran y son reemplazados por procesos burocráticos y transacciones mercantiles. El desarrollo buscado es el económico y el individualismo, no entendido como autonomía de los individuos, sino como individualidad egocéntrica, propulsora de la violencia social, la desintegración ética de la sociedad y de las organizaciones empresariales (Morin, Edgard, 2002).

CAPÍTULO III. RESULTADOS

COVID-19 y desafíos actuales de la ética organizacional.

La globalización, aunado al COVID-19, ha tenido un impacto importante, sobre todo en latitudes periféricas, como América Latina y el Caribe, al trastocar las estructuras productivas, organizacionales y empresariales de la región, cuya heterogeneidad ha ido mermando. Los cambios que han sido suscitados por el COVID-19, han frenado la producción y procesamiento de recursos, servicios básicos y producido el quiebre de grandes, medianas y pequeñas empresas. La pandemia ha generado una crisis que combina factores sanitarios, económicos y sociales. Aunque todos padecen los efectos del COVID-19, las asimetrías sociales se han acrecentado, llevando al aumento del gasto público, al endeudamiento y a potenciar la inflación, el costo de bienes y servicios y el cese de cadenas de producción de trabajo (Filgueira et. al, 2020).

El COVID-19, ha ocasionado cambios volátiles, inciertos, complejos y ambiguos, en el entorno empresarial. La merma de la actividad económica ha debilitado las organizaciones. El confinamiento funciona como medida para minimizar los efectos de la pandemia, pero, la gravedad de los efectos colaterales, se suman a una larga lista de situaciones disimiles, presentadas por la globalización. La pandemia, lejos de frenar el avance de la globalización, ha ampliado las relaciones comerciales, investigativas y colaborativas entre países, que favorecen las demandas de los países del primer mundo (García, et. al, 2021).

En este contexto, los jóvenes, mujeres, minorías y migrantes, han visto afectados sus trabajos de forma drástica, dejando en evidencia la vulnerabilidad y violencia ejercida a nivel social (Eneth, et. al, 2021). Esta realidad es una oportunidad para ejercitar la ética organizacional, ayudando a los trabajadores y clientes a encontrar puntos de apoyo, resiliencia y modelos para construir culturas profesionales sostenibles.

Pensar la pandemia COVID-19, implica buscar la forma de humanizar el entorno

laboral, siendo una oportunidad para ética organizacional y la Responsabilidad Social Empresarial, para abordar los desafíos sociales, medioambientales y comunitarios que aquejan la humanidad. Por esto, resulta imprescindible redefinir el propósito que tiene cada empresa, evaluando el sistema axiológico, las capacidades de los trabajadores y las conexiones con los clientes (García, et. al, 2021).

Esta fue una realidad tangible desde los primeros momentos de la pandemia. Las empresas públicas y privadas, asumieron los cambios inesperados, solicitando el apoyo al Estado y, en muchas ocasiones, manejando el cierre temporal o definitivo de las empresas. En el sentido operacional, las empresas variaron en la forma de afrontar el confinamiento sanitario, aplicando estrategias para mantenerse a flote o contrayendo nuevas deudas, que repercutieron negativamente dentro de la sociedad.

Manejarse en esta nueva faceta de la sociedad global, implica adoptar estrategias nivel económico, tales como el teletrabajo, la educación a distancia, las plataformas virtuales, las redes sociales, lo que hizo que las empresas se ajustaran a nuevas formas y espacios tecnológicos no convencionales. Desde el punto de vista del Centro de Comercio Internacional (2020), la nueva normalidad se ha de caracterizar por los siguientes aspectos:

- Resiliencia: lleva a la diversificación, a la interconexión, al apoyo de las grandes empresas a sectores productivos pequeños, al avance de las cadenas de suministros.
- Digitalización: han ocupado un espacio esencial dentro de la pandemia, permitiendo el teletrabajo, a capacitación a distancia, las videollamadas, los servicios empresariales en línea, el comercio electrónico, pagos digitales, facilitando una serie actividades, pero, esto requiere de asistencia técnica, desarrollo de competencias, adaptación de infraestructuras, lo que lleva a una

constante evaluación de las condiciones económicas y de vida de los trabajadores y de los grados de inclusión y equidad manejados en la organización.

- Inclusión: las organizaciones necesitan fortalecer la Responsabilidad Social Empresarial, planteando estrategias para la inclusión, apoyo a los desfavorecidos, generación de empleos a la comunidad, a los migrantes y de empleados informales.
- Sustentabilidad: la crisis sanitaria, lejos de subsanar la crisis ecológica planetaria, ha aumentado el consumo de energías y recursos no renovables, ha mantenido las condiciones del cambio climático y el calentamiento planetario, trayendo repercusiones a nivel global. La sustentabilidad, por tanto, continúa siendo el camino más importante a recorrer por la sociedad y por las empresas.

Evidentemente, la pandemia obliga a asumir nuevos retos en el sector empresarial, pero estos deben estar determinados por una racionalidad incluyente, equitativa y determinada por la justicia social. Bajo este enfoque, las empresas forman parte del camino hacia el progreso social, donde es requerido que, prevalezca la relación de las empresas con la ética organizacional, condición que permita mantener una comprensión holística de la realidad.

Estos cambios condicionan la existencia, significan adaptarse a una nueva normalidad, pero que requiere de un carácter crítico, cuyo objetivo es mejorar las condiciones esenciales de la sociedad. En tal sentido, la empresa, las organizaciones, se piensan más allá de las utilidades a obtener, significan el impulso para los individuos, la comunidad y la sociedad. Atiende a la urgencia de equilibrar las prioridades económicas con las vulnerabilidades humanas.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Tras la pandemia COVID-19, las empresas públicas y privadas, se han enfrentado a la disyuntiva de dar prioridad a los márgenes de ganancia y a la adecuación al contexto globalizador o mantener una actitud ética, que respete la dignidad humana, el medioambiente y mantenga activos lazos con la comunidad. El COVID-19, más allá de los estragos causados, ha presentado oportunidades para diversificar las oportunidades organizacionales y valorar la importancia de la ética dentro de los espacios organizacionales.

Por esta razón, las empresas se han enfrentado a la tarea de evaluar las dificultades financieras y las incertidumbres en torno a la condición humana. En este momento histórico, la ética, como rama de la filosofía, invita a la reflexión sobre la dignidad humana, a humanizar los modelos organizacionales y las directrices existentes dentro de las empresas a nivel regional, nacional, internacional y global.

Si bien es cierto, la globalización ha llevado a la evolución de las Tecnologías de la Información y Comunicación, lo que representa una oportunidad para las organizaciones, también plantea una serie de vulnerabilidades, desplazamientos y pérdida de contacto humano. Frente al auge de la virtualidad, se ha de mantener una postura ética inalterable, donde la valoración de lo humano, lo medioambiental y la dignificación de la vida, sea una constante. Ello amerita una ética empresarial, acorde a los lineamientos de la responsabilidad social, que promueva valores como el respeto, la tolerancia, la solidaridad, categorías axiológicas imprescindibles para avanzar hacia un mundo sostenible.

REFERENCIAS

- Alvarado, José (2019). “Horizontes de la ética medioambiental: consideraciones intergeneracionales”. *Revista de Filosofía*, Vol. 36, No91, pp. 7-24.
- Botero, Luz (2014). “La empresa entre los mitos de la globalización y los retos de la internacionalización”. *Revista Ciencias Estratégicas*, Vol. 22, No 31, pp. 7-15.
- Centro de Comercio Internacional (2020). *COVID-19: el gran confinamiento y su impacto en las pequeñas empresas*. CCI, Ginebra.
- Crespo, Miguel (2003). “Lo ético de la ética empresarial”. *Revista Venezolana de Gerencia*, Año8, No 22, pp. 307-322.
- Eneth, Jaidith; Mejia, Loreley; Curiel, Rebeca (2021). “La violencia como fenómeno social: consideraciones filosóficas para su evaluación”. *Revista de Filosofía*, Vol. 38, No 99, pp. 179-189. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5644261>
- Filgueira, Fernando; Galindo, Luis; Giambruno, Cecilia; Blofield, Merike (2020). *América Latina ante la crisis del COVID-19: Vulnerabilidad socioeconómica y respuesta social*. Serie Políticas Sociales, No 238 CEPAL, Santiago.
- García, Miguel; Grilló, Ana; Morte, Tamara (2021). “La adaptación de las empresas a la realidad COVID: una revisión sistemática. *Retos*, *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(21), pp. 55-70. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.04>
- Mejía, Loreley; Cujia, Sileny; Liñan, Yuly (2021). “Desarrollo sostenible: Crítica al modelo de civilización occidental”. *Revista de Filosofía*, Vol. 38, No Especial, pp. 55-73. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5140690>
- Morín, Edgard (2002). “Ética y Globalización”. Newsletter No. 21. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MCSH/MCSH-01/1.BARCELONA/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/lecturas->

Ocampo, José (2002). “Globalización y desarrollo”. CEPAL, Vigésimonoveno Período de Sesiones, Brasilia.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2724/2/S2002024_es.pdf

Oscar, Daniel; Alvarado, Lisandro; Sensores, Edgard; Navarrete, Juana (2019). “Responsabilidad Social Empresarial: Hacia la conformación de una tipología de definiciones”. *Revista Venezolana de Gerencia*, Año, 24, No 85, pp. 281-299.

<https://doi.org/10.37960/revista.v24i85.23843>

Parizeau, Marie (2001). “Ética aplicada. Las relaciones entre la filosofía moral y la ética aplicada”, En: Canto, Monique. *Ética y filosofía Moral*, Fondo de Cultura Económica, México.

Puerto, Doria (2010). “La globalización y el crecimiento empresarial a través de las estrategias de internacionalización”. *Pensamiento & Gestión*, No 28, pp. 171-195.

Rengifo, Caroline; Sánchez, Steycy; Obando, Ena (2022). “Responsabilidad Social Empresarial y desarrollo sostenible: Reflexiones desde la ética aplicada”. *Revista de Filosofía*, Vol. 39, No 100, pp, 409-420. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5990284>

Rodríguez, María (2005). “Comportamiento Ético Gerencial”. *Icade*, No 64, pp. 109-133.

Sandrea, Maryana; Boscán, Mariby (2010). “Ética Gerencial: Fundamento para el Desarrollo Endógeno de Sectores Productivos”. *CICAG*, Vol. 7, Edición, No 2, pp. 31-48.

Sádaba, Javier (2013). “Ética Empresarial y Globalización”. *CLIO América*, Vol. 1. No 1.

<https://doaj.org/article/e4ec59d2723444b98319812d57ed33b0>

Soto, Eduardo; Carneas, José (2007). *Ética en las organizaciones*. McGraw-HILL/Interamericana Editores, México.

Stiglitz, Joseph. (2002). *El malestar en la globalización*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Santillana.

Torres, Danilo (2011). “Globalización, empresas multinacionales e historia”. *Pensamiento & Gestión*, No 30 (1), pp. 165-185.

Vite, Miguel (2000). “La globalización económica: ¿una nueva fase de la mercantilización de la vida social? *Frontera Norte*, Vol. 12, No 23, pp. 153-164.

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Constancia de Aceptación



Universidad del Zulia
Facultad de Humanidades y Educación
Centro de Estudios Filosóficos
“Adolfo García Díaz”



C.E.F. 056 – 2022

Sres.
Renzo Paolo Escobedo Mendieta
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8907-1793>
Luigi Cabos Villa
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7590-427X>

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DE ARTÍCULO

Quien suscribe, Prof. Lino Latella, Editor-Jefe de Revista de Filosofía adscrita al Centro de Estudios Filosóficos “Adolfo García Díaz” de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia, hace constar que el artículo “**ÉTICA ORGANIZACIONAL: DESAFÍOS ANTE EL CONTEXTO GLOBAL**” de su autoría, fue evaluado por el Comité de Árbitros y aceptado por el Comité Editorial de nuestra revista. El mismo se publicará en el **VOL. 39, N° 101, 2022 - 2 (May-Ago)**.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada en Maracaibo - Venezuela a treinta y uno de marzo de 2022.



M.Sc. Lino Latella
Editor Jefe



Revista de Filosofía
ISSN 0798-1171 - e-ISSN 2477-9598
D.L. pp. 197402ZU34

Edificio Nuevo de Postgrado, Facultad de Humanidades y Educación, Apartado 526
Maracaibo 4011 Estado Zulia – Venezuela.

Nota: si desea constatar la autenticidad de esta constancia debe comunicar su solicitud a: revfilo@gmail.com
Puede acceder al contenido de REVISTA DE FILOSOFÍA a través del sitio web de la Biblioteca Digital Revicyhtuz del Sistema de Servicios Bibliotecarios y de Información, Serbituz, de la Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. <https://busd.uscioncientificaz.org/index.php/Filosofia/index>

2022 - 50º Aniversario de Revista de Filosofía