

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Estudio de la ética empresarial en una universidad no licenciada

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Piero Gomez Villena

ASESOR

Rocio Elizabeth Saavedra Yorente

<https://orcid.org/0000-0001-9452-083X>

Chiclayo, 2023

Estudio de la ética empresarial en una universidad no licenciada

PRESENTADA POR
Piero Gomez Villena

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Jessica Karin Solano Cavero
PRESIDENTE

Martha Fiorella Portaro Inchaustegui
SECRETARIO

Rocio Elizabeth Saavedra Yorente
VOCAL

Estudio de la ética empresarial en una universidad no licenciada

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%	4%	0%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	1%
3	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
4	www.monografias.com Fuente de Internet	<1%
5	incp.org.co Fuente de Internet	<1%
6	wotan.liu.edu Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1%
8	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	retos-directivos.eae.es Fuente de Internet	<1%
11	www.unglobalcompact.org Fuente de Internet	<1%
12	issuu.com Fuente de Internet	<1%
13	repositorio.uarm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	www.pinterest.com Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción.....	7
Revisión de literatura.....	8
Materiales y métodos	12
Resultados	12
Discusión	15
Conclusiones	18
Recomendaciones	19
Referencias.....	20
Anexos	23

Resumen

Este trabajo es una investigación cualitativa, no experimental, de nivel descriptivo. Se estudia la ética empresarial en una universidad no licenciada, con el objeto de conocer el trasfondo ético de la universidad en sus distintos niveles jerárquicos, conectando a su vez la consecuencia del no licenciamiento. Se hizo la pregunta de investigación «¿Cuál es la gestión de la ética empresarial que afecta a una universidad particular no licenciada?» La población fue una universidad particular no licenciada, el muestreo es no probabilístico por conveniencia, la unidad de análisis es un total de 14 colaboradores administrativos y docentes.

Palabras clave: Ética Empresarial, gestión ética, universidad, valores.

Abstract

This work is a qualitative, non-experimental, descriptive research. It studies business ethics in an unlicensed university in order to know the ethical background of the university in its different hierarchical levels, at the same time connecting the consequence of non-licensing. The research question was formulated "What is the management of business ethics, which affects a particular unlicensed university?" The population was a private unlicensed university, the sampling is non-probabilistic for convenience, the unit of analysis is a total of 14 administrative and teaching collaborators.

Keywords: *Business ethics, ethical management, university, values.*

Introducción

En las últimas décadas la ética empresarial empieza a llegar a otras partes del mundo pasando a convertirse en una parte integrada en la formación de empresas y organizaciones. Desde entonces se han elaborado diversidad investigaciones desde puntos de vistas distintos, que evidencian las bondades que hay en aplicar la ética empresarial en las empresas. En algunos países han reconocido el valor de la ética empresarial, tanto así, que se premia a las organizaciones más éticas.

No obstante, en algunas partes del mundo aún no se toma con seriedad lo fundamental que es una empresa y organización la ética empresarial. Según la Universidad del Estado de Michigan (2019) menciona diversidad problemáticas éticas, donde predomina mayormente la responsabilidad de las malas conductas sobre gerentes; una cultura laboral dañina, metas poco realistas y el hostigamiento hacia otros trabajadores también son un problema. Por su parte, para Jha y Singh (2019) existe una relación tensa entre la alta dirección y los trabajadores; estos últimos conforman sindicatos y hacen uso de su derecho a la huelga.

Las universidades como cualquiera otra empresa, tienen un deber con la sociedad. Las universidades preparan a los futuros profesionales con habilidades, capacidades y valores para servir a su comunidad. En el Perú, el compromiso que tienen las universidades de garantizar la calidad y sus beneficios tengan un fin educativo, se les otorga el licenciamiento. De acuerdo a una noticia del portal de noticias Andina (2018) están trabajando en equipo las universidades licenciadas y la entidad encargada de darles esa aprobación, para seguir mejorando la calidad de enseñanza y que esta se mantenga en el tiempo.

En este estudio la situación problemática se ubica en una universidad no licenciada con el conocimiento de la existencia de irregularidades administrativas bajo la dirección de la máxima autoridad, que estuvo durante dos décadas, con su oposición y denuncias internas. Es así, el interés por investigar la ética empresarial de dicha universidad, pues se quiere conocer más en detalle hasta donde abarco dicha gestión en la organización y sus consecuencias. Esto puede involucrar el liderazgo, la cultura organizacional, los recursos humanos y la imagen institucional.

A continuación, este estudio cualitativo tiene como población a los docentes y administrativos de una universidad particular no licenciada, la unidad de análisis es de 14 trabajadores con sus respectivos criterios de inclusión. El instrumento fue la guía de entrevista semiestructurada. La problemática es ¿Cuál es la gestión de la ética empresarial que afecta a una universidad particular no licenciada? El objetivo general es: Analizar la gestión de la ética empresarial en una universidad particular no licenciada, y los objetivos específicos son:

Determinar la situación actual de la gestión ética en el talento humano del personal administrativo y docente de una universidad particular no licenciada; Identificar los factores éticos que pueden impulsar al personal administrativo y docente de una universidad particular no licenciada e Identificar las barreras para una gestión ética en una universidad particular no licenciada. Se tiene a consideración el historial de los periodos de gobernanza de una universidad particular no licenciada con el propósito de conocer más en profundidad las decisiones y acciones entorno a la gestión ética por parte de la alta dirección, así como los niveles adyacentes a este y los resultados consecuentes.

Para concluir, la justificación es aportar información necesaria para que otras universidades eviten una mala gestión ética que pueda llevar a su no licenciamiento. Por otra parte, evidenciar quienes fueron los agentes éticos responsables de la universidad y su involucramiento en esta. Y no menos importante, aportar al ámbito académico una investigación en el idioma español.

Revisión de literatura

Para empezar, por el aporte académico de otros autores, hay que enfocarse en la ética misma. Lo buscado por Lozano y García (2019) aporta el impacto que tiene la ética para las empresas, la función diaria que cumple y el resultado consecuente de no contar con la ética en el campo empresarial. Evidencian la pérdida individual de valores, por ello es menester ser consciente de los valores y la ética. Por consiguiente, el campo empresarial resulta ser el más afectado por malas decisiones de dueños, directivos y socios. La ética puede contribuir en inculcar valores como la confianza y seguridad, pues un cambio debe ser efectivo individualmente para retribuir a la sociedad. La ética en el trabajo para Garzón (2020) destaca que no hay de forma inmediata de disparidades mutuamente entre las empresas, empleadores, empleados y consumidores, pero si las hubiese estas se resuelven negociando. La motivación de lucrar es potencial causa de perjudicar a otra persona, deduciendo así, que el interés propio se antepone al interés de los demás, lo que provoca daños. Los gerentes deben comprender la justicia y la integridad en su formación personal y en los negocios, pues los principales problemas éticos empresariales son la confianza, las irregularidades, la responsabilidad, la comunidad y el cinismo.

Seguidamente, en el ámbito de los recursos humanos se ha considerado la implicancia de la ética en su gestión, Ombanda y K'Obonyo (2019) apuntan que la ética es clave en la gestión de recursos humanos y su desempeño, razón por la cual el líder de recursos humanos y el departamento mismo son fundamentales para que se ejerza eficientemente. Sugirieron una necesidad en aplicar la ética en recursos humanos donde prime los principios justos. Igualmente existen tres niveles interrelacionados: el sistema macro p, el mezo compuesto por la empresa y

el departamento de gestión de recursos humano y el individuo. La ética en las relaciones laborales, centrados en los sindicatos Jha & Singh (2019) proponen como pieza clave el liderazgo ético para el proceso de las organizaciones funcionen a bien; también como vínculo importante entre la gerencia y los empleados; asimismo, el liderazgo ético forma parte del clima ético. Por otra parte, aporta a la disminución del compromiso de los empleados por los sindicatos, pues este último nace a partir de malos tratos hacia los empleados de una organización.

A continuación, un enfoque más hacia el liderazgo ético, en la investigación de Basal y Kumar (2018) indagaron en el valor del liderazgo ético un de indicador de éxito empresarial. Revelaron que los líderes éticos son una fuente principal en fomentar la ética en su entorno gracias a su ejemplo y a una comunicación abierta; asimismo estimula decisiones éticas para sus seguidores. El apoyo de la alta dirección y una cultura ética firme ayudaran al líder ético en sus labores, además las herramientas como el código de ética, la capacitación ética y líneas de ayuda de ética sirven para formar dicha cultura ética.

Para terminar, el estudio relacionado a la cultura ética organizacional, en específico a nivel de equipo está el de Cabana & Kaptein (2019) donde demuestran que existe dentro de una organización diferentes culturas éticas en los equipos, lo que ocasiona la formación de grupos según similitudes y diferencias entre equipos. También se establecieron grupos altos y grupos bajos de cultura ética del equipo, con diferentes patrones éticos.

Algunas definiciones de la ética empresarial son tales como: «La ética de los negocios es una reflexión sobre las prácticas de negocios en las que se implican las normas y valores de los individuos, de las empresas y de la sociedad» (*European Business Ethic NetWork* (EBEN, s.f.) citado en Guillén, 1996, p.9). Para Garcés (2014) es el conjunto de principios, normas y valores representados en la cultura empresarial para alcanzar un entendimiento con la sociedad y lograr armonía en los ambientes en condiciones que implica el respeto de los derechos y los valores de la sociedad. Por otro lado, en las organizaciones, el concepto aparece como una respuesta a la diversidad y multiculturalidad de las sociedades contemporáneas, complejas por naturaleza Noé (2019). Como se puede observar, la ética empresarial tiene diferentes definiciones que van desde una práctica reflexiva, reglas de buen actuar entre la empresa y la sociedad o una necesidad de convivencia entre distintas culturas dentro de una organización.

La fuente principal que soporta esta investigación está compuesta por Hansen (1992) donde él propone simplificar la escala multidimensional de filosofías éticas para la ética empresarial creada por Reidenbach y Robin (1988,1990). La escala original de Reidenbach y Robin

consideraron las siguientes filosofías éticas: Deontología, Utilitarismo, Egoísmo, Relativismo y Justicia. Las definiciones son las siguientes:

La deontología o kantianismo:

«Se centra en los principios universales del bien y del mal. Las personas aceptan un concepto de deber que depende del concepto de bien y que las acciones de una persona no se justifican por las consecuencias asociadas con estas acciones, sino más bien por los motivos subyacentes a estas acciones.» (Hansen, 1992, p.525).

Así pues, la deontología propone principios universales donde se difiere lo correcto de lo malo, en donde el individuo actúa según el deber del bien; las consecuencias no afectan si el final es el esperado.

El utilitarismo «está más preocupado por las consecuencias de las acciones. Arraigado en la proposición de que una acción es correcta si conduce al mayor bien para el mayor número o, por el contrario, al mejor balance de malas consecuencias» (Hansen, 1992, p.525). Según Singh & Mishra (2018) explica que el Utilitarismo se centra en el fin último de una acción la cual es el placer o la felicidad, existen reglas que calificar el fin y abarca la mayor cantidad de personas posibles para su práctica.

El egoísmo:

«Un acto es ético cuando promueve los mejores intereses a largo plazo del individuo. Si una acción produce una mayor proporción de bien a mal para el individuo a largo plazo que cualquier otra alternativa, entonces la acción es ética.» (Hansen, 1992, p.525).

Enfocado en el individuo, cuyo beneficio sea mayores y de largo plazo. Si el bien es mayor que el mal ocasionado y es de largo plazo entonces es ético.

El relativismo según Forsyth (como se cita en Nicolas et al., 2015, p.55): lo definió como «el rechazo de las reglas morales absolutas para guiar el comportamiento». Por su parte: «Lo ético lo determina la cultura o el individuo y por lo tanto no existen principios universales o reglas éticas que se puedan aplicar a todos. Así, la principal implicación es que todas las normas morales son relativas a culturas particulares.» (Hansen, 1992, p.525). Según el punto de vista de quien presencie un acto o sea parte de este, dependerá de la cultura del individuo profese.

La justicia es «La ética de un acto viene determinada por la noción de que los iguales deben ser tratados de forma equitativa y los desiguales deben ser tratados de forma desigual, haciendo

hincapié en la equidad.» (Hansen, 1992, p.525). La justicia es la equidad e imparcialidad en el trato con el prójimo, siempre disponiendo a dar lo que se merece.

Volviendo, Hansen propuso reducir la escala multidimensional original de Reidenbach y Robin con el fin de hacerla más efectiva. El resultado fue una escala multidimensional de cuatro dimensiones con 16 variables en total, agrupadas según lo correspondiente. Dichas dimensiones son: Juicio Ético de Base Amplia, Juicio Deontológico, Juicio de Contrato Social y Juicio Teleológico.

Para reforzar los conceptos de la ética empresarial se dice lo siguiente, otros autores como, Savater (2014), define al empresario como el héroe moderno, el protagonista de nuestros tiempos, la figura a la cual cualquier persona quiere llegar a ser, emprender una actividad que produzca satisfacer las necesidades. Por consiguiente, Savater le designa distintas virtudes que debe de ejercer o cumplir el empresario, a saber: En primer lugar, la Audacia, se asume los riesgos en un emprendimiento sabiendo las pérdidas o beneficios que se podría obtener; es la virtud primordial. En segundo lugar, la Capacidad de Identificar el Interés Común, facultad de la dimensión social (de necesidad más que un requerimiento) es simpatizar con el interés común por medios de la cooperación e imaginación. De aquí yace lo que conocemos como Justicia, a lo que Savater (2014) lo anuncia como «es la habilidad de generalizar intereses, de ubicar a cada cual, en su lugar, de comprender las exigencias ajenas y de compatibilizarlas con las propias» (p.33). Si la empresa es injusta, se puede dar por seguro que no dará resultados porque se vuelve incapaz de llegar a colaborar entre los partícipes. En tercer lugar, la Prudencia, capacidad de tomar decisiones calculando las consecuencias que se pueda desatar. Si el líder de una empresa carece de esta virtud es muy probable que la empresa no dure en el mercado, por lo tanto, se verán afectados trabajadores, la fuerza de trabajo, entre otros. Después, la Responsabilidad, es la coherencia del acto y la consecuencia que llegue a ocasionar, haciéndose dueño de las consecuencias. Un empresario debe asumir dicha virtud hacia él mismo y hacia sus allegados. Denomina aquel empresario habilidoso en robar y esconderse en el momento, no como un empresario, sino como un estafador disfrazado de empresario. Luego, la Eficacia, talento para generar utilidades. Es una virtud inherente del empresario.

Finalmente, la Confianza, virtud fundamental, pues aquella empresa que carezca de confianza difícilmente logra sus objetivos. Hay que diferenciar la confianza cosmética, aquella que se dice todo marcha bien, sin embargo, la verdad dice lo contrario. El empresario debe cumplir con esta virtud para trabajar, pues la empresa desaparece si no hay confianza. Se la puede considerar una *virtud comercial*.

Asimismo, en las empresas aplican instrumentos para gestionar la ética de la propia organización relacionados sus recursos humanos, pues son los mismos trabajadores los que ponen en práctica la ética y normas establecidas por ellos mismos, en específico la alta dirección. De acuerdo a Fernández (2012), dichos instrumentos ordenados son: «Código de ética», «Herramientas de comunicación» (denuncias o reclamos), «Comités de ética» (acrecentar políticas éticas, valoración de resultados, reforzamientos), «Programas de formación de ética», «Valores compartidos en las organizaciones», «Informes éticos», entre otros (p.19).

Materiales y métodos

Se realizó una investigación cualitativa, no experimental, de nivel descriptivo. La población es una universidad particular no licenciada. La unidad de análisis es no probabilística y por conveniencia. Así pues, se eligieron a 14 docentes y administrativos con los criterios de inclusión tales como: tener un periodo de labor como mínimo de veinte años, ser nombrados universitarios y pertenecer a una de las cinco facultades de la universidad; en algunos casos la muestra ha tenido criterios de inclusión tales como: ser ex docentes y administrativos, o ser fundadores de la universidad.

El estudio usó entrevistas con su respectiva guía de entrevista semiestructurada en formato virtual, asimismo se respetó el anonimato de los entrevistados. La guía de entrevista consto de 8 preguntas base, se ampliaba el número de preguntas a realizarse dependiendo de las respuestas, con el fin de profundizar más en el contexto.

Posteriormente las repuestas fueron analizadas y ordenadas en el programa NVivo. Los resultados fueron filtrados para encontrar una coherencia que pueda argumentar las preguntas de investigación.

Resultados

Los resultados están redactados respondiendo los objetivos específicos, cuya finalidad es desgarnar las respuestas para hallar el patrón de ética empresarial y del no licenciamiento de la universidad. No se pretende esquematizar dichos resultados, pero si resaltar las afecciones que se pueden dar dentro del ámbito administrativo.

Analizar la gestión de la ética empresarial en una universidad particular no licenciada

La ética empresarial en este estudio afectó negativamente a la universidad durante un periodo de funcionamiento; desde la alta dirección a la toma decisiones egoístamente orientadas hacia sus propios beneficios anteponiendo a los de la universidad.

Las personas afectadas en primer lugar son los trabajadores (administrativos y docentes) pues las sanciones recibidas, por el supuesto incumplimiento ante ordenes de la alta dirección eran injustas o simplemente se abusaba de sus derechos laborales, razón por la cual el personal administrativo y docente terminaba desgastado considerando la renuncia voluntaria como una opción inmediata.

Asimismo, uno de los actores también afectados por estas malas decisiones, fueron los usuarios de la universidad, pues la calidad educativa que se impartía en esa fecha se vio afectada por la credibilidad de sus autoridades de turno. La falta de ética por parte de la autoridad corrompía a determinados usuarios de la universidad, pues estos últimos perpetuaban el poder de la alta dirección. Los usuarios terminan sus estudios superiores con una conciencia relativista, afectando su vida profesional y personal.

En cuanto a los valores integrados en la fundación de la universidad fueron vetados durante años por las autoridades a cargo, y beneficiándose el grupo de trabajadores que apañaban esta gestión; estas prácticas eran lo normal por parte del personal administrativo y docente. Sin embargo, existían aquellos trabajadores que mantenían sus propios valores, los valores de la universidad y el compromiso para con el cumplimiento de los estudiantes universitarios. En algunos casos, hubo profesionales que conformaron el sindicato con la finalidad de amparar sus derechos laborales y manifestar su oposición hacia las malas prácticas que realizaba la autoridad de turno, convocando a reuniones de dialogo, teniendo como respuesta la negatividad a esta convocatoria. En muchas ocasiones algunos miembros del sindicato fueron tratados hostilmente y en algunos casos llegando al despido arbitrario.

Durante la gestión de esta autoridad, la imagen de la universidad se vio mancillada cuando se utilizó para propaganda proselitista aprovechándose de muchas carencias de la sociedad de la región.

Hay que tomar en cuenta que algunos trabajadores se quedaron en la universidad para no dejarla a solas en manos de la autoridad a cargo. En este sentido, si había personal ético, en menor medida; algunos de estos no se dejaban amedrentar por la autoridad a cargo. El no licenciamiento fue la consecuencia de una mala gestión y específicamente una no gestión ética durante muchos años.

Determinar la situación actual de la gestión ética en el talento humano del personal administrativo y docente de una universidad particular no licenciada.

En la actualidad, después del cambio de autoridades, están convencidos que la ética más deontológica se proyecta a reparar el daño ocasionando por la autoridad anterior. Cumpliendo con su personal y usuarios, y también con el sindicato; así como ir efectuando los requisitos de

calidad para una futura evaluación para lograr la acreditación universitaria y poder reanudar sus actividades académicas sin restricción alguna.

Están elaborándose objetivos para cumplir con el licenciamiento, para ello, la actual gestión formada por un grupo de administrativos que, si bien un número de estos formaban parte de la anterior gestión, también está conformada por miembros de las primeras gestiones que cumplían su deber justamente. Las limitaciones del no licenciamiento han hecho que el número de docentes disminuya, sin embargo, se ha convocado a docentes con experiencia laboral dentro de la universidad, sin antes buscar una consolidación entre esta nueva gestión y estos docentes previamente afectados por la anterior gestión, es decir, subsanar los abusos hacia sus derechos laborales. Dichas acciones también las aplican en el personal administrativo. Se espera que esto mejore el clima laboral. En las respuestas dadas por los entrevistados, se afirmó que los valores que practican, también se esperaba por parte de la universidad.

Las relaciones con el sindicato son más formales, abierta al diálogo, justas y enfocadas a trabajar conjuntamente en lograr el licenciamiento de la universidad. El sindicato tiene propuestas para la mejora laboral que se están tomando en cuenta con las autoridades a cargo. Hay que tener en cuenta que el sindicato luchó por sus derechos laborales con la anterior autoridad; lo que hace al sindicato fuese una organización ética, pues, sus integrantes tienen valores íntegros e intrínsecos los cuales fueron razón de ser la oposición de la autoridad anterior.

Identificar los factores éticos que pueden impulsar al personal administrativo y docente de una universidad particular no licenciada.

Los factores éticos que pueden impulsar al personal administrativo y docente, se puede identificar en las actuales autoridades.

Primero, un enfoque ético. Las autoridades nuevas son conscientes de que, si no enfocan sus esfuerzos en trabajar unidos para establecer metas, objetivos, procedimientos, estándares de calidad sin una visión ética, puede llegar a cometerse los mismos errores que llevaron a que las autoridades anteriores ocupen el mayor cargo universitario. Este enfoque ético también tiene como propósito recuperar los valores con los que se fundó la universidad y la imagen positiva que una vez tuvo.

Después, los factores comunicativos, esto es: la comunicación vertical, es decir, la apertura del diálogo entre los trabajadores en general de los distintos niveles en los que se conforman. También el diálogo de las autoridades (gerencia) y el sindicato para establecer puntos en común en pro de la universidad, los trabajadores que la conforman y de los estudiantes que los representan. Además, las autoridades actuales son más transparentes al transmitir sus mensajes con sus trabajadores.

Finalmente, el Compromiso ético, lo que quiere decir, todos los miembros de esta organización, actuales autoridades y colaboradores en general tienen que comprometer sus propios valores con los valores de la universidad, formando una conexión más íntima entre colaborador y la universidad (distinguiendo las distancias de lo profesional); lo que fomentaría la práctica hacia el bien.

Identificar las barreras para una gestión ética en una universidad particular no licenciada.

Las barreras que evitan una gestión ética fueron identificadas durante los años que estuvo la anterior autoridad a cargo. La autoridad de turno era egoísta y poco ética, ocasionando corrupción que se fue extendiendo por toda la universidad afectando a colaboradores e incluso a los usuarios. Esta corrupción se manifestaba en otros delitos penados, tales como el soborno, reglaje y proselitismo político; igualmente hubo abuso de autoridad, en donde se descontaba los sueltos para financiar campañas políticas, el cambio abrupto de los servicios prestados establecidos en un contrato hacia al trabajador, cambio de horarios y despidos arbitrarios.

Este abuso constante dividió a la universidad, los que apoyaban a la autoridad a cargo y su oposición quienes buscaban las buenas prácticas. El grupo a favor de la autoridad y con el apoyo de algunos usuarios universitarios mantuvieron en el poder a esta pésima gestión por años.

La relación de la autoridad con el sindicato era de una constante fricción, no se llevaba a ningún entendimiento, pues la autoridad se negaba a entablar diálogo o en casos más extremos a despedir miembros del sindicato sin razón alguna. Estas fricciones ocasionaban huelgas, lo que afectaba a los usuarios universitarios y por otra parte a la imagen institucional.

Se puede afirmar que, para la autoridad a cargo durante esos años, consideraba a la universidad como una fuente de ingresos personales y para el financiamiento de sus objetivos políticos. Dejó completamente de lado sus valores como persona, lo que fue para peor a futuro dentro de la organización, pues no le importaba que la universidad desmejorase si eso lo beneficiaba. Asimismo, algunos encuestados describían este gobierno como (parafraseando) «*la autoridad es la universidad*» y otros que «*la autoridad prefería que la universidad cerrara, antes que irse*».

La mayor barrera para una gestión ética fue la misma autoridad que era ética precisamente, pues de serlo, afectaría sus ambiciones personales.

Discusión

Según el objetivo específico, determinar la situación actual de la gestión ética en el talento humano del personal administrativo y docente de una universidad particular no licenciada, los

resultados arrojaron un cambio en la dirección universitaria, pues hace lo mejor para la universidad, con acciones deontológicas para el talento humano (administrativo y docente), el sindicato y sus usuarios; para lograr una reconciliación entre los miembros de la organización y aquellos miembros vejados por la autoridad anterior. Al comparar con los resultados del antecedente con lo encontrado por Cabana y Kaptein (2021) involucran a la gerencia en la comprensión la cultura ética a nivel equipo y como organización. También la existencia de culturas éticas de equipo, pueden formar grupos a partir de diferencias y similitudes entre los equipos. Con estos resultados se pueden coincidir que dentro de la universidad existe culturas éticas de equipo diferentes, dándose el caso en ese tiempo según si les era más favorable ser parte del grupo de la autoridad a cargo, mantenerse al margen o ser la oposición a la autoridad, sin embargo, este no es el propósito de la investigación, siendo esto una limitación del estudio. Por otro lado, al colacionar los resultados del antecedente encontrados en Obamda y K'Obonyo (2019) demuestran que la ética en la gestión de recursos humanos afecta al rendimiento de los trabajadores en una organización, y que el departamento de recursos humanos y los versados en recursos humanos son los más aptos para desarrollar, inculcar y controlar el incremento de una cultura ética. Teniendo estos resultados se puede inferir que el área de recursos humanos hace lo mejor para trabajar correctamente, en tanto, que la autoridad a cargo no intervenga a su favor. Se coincide en el actual desarrollo de una cultura ética para beneficio de todos los colaboradores involucrados en el cambio actual de la universidad, pues esta carencia fue la raíz de su no licenciamiento. Al contrastar con los resultados del antecedente con lo encontrado por Jha y Singh (2019) denotan que el liderazgo ético puede fomentar un clima laboral positiva, y que los sindicatos pueden demostrar un compromiso por parte de ellos si perciben un clima laboral a favor de la organización. Con estos hallazgos se demuestra lo contrario a lo dicho anteriormente, pues la ausencia de un liderazgo ético tiene como consecuencia, un clima laboral caótico que ocasiona una división interna. En cambio, las autoridades actuales están forjando mejores relaciones con el sindicato para lograr objetivos a favor de la universidad; afirmando así, que los sindicatos demuestran su compromiso con un clima laboral a favor de la organización. Por otra parte (Hansel, 1992), clasifica las acciones en una evaluación de juicio deontológica aquellas centradas en las acciones correctas y de evaluación de juicio de contrato social donde se las acciones afectan positivamente o negativamente a un grupo de personas.

De acuerdo al objetivo específico, identificar los factores éticos que pueden impulsar al personal administrativo y docente de una universidad particular no licenciada, los resultados mostraron tres factores éticos: para las autoridades un enfoque ético deontológico; para la organización una comunicación horizontal y el dialogo con el sindicato para el trabajo en

conjunto, y el compromiso ético por parte de todos los miembros de la organización. Al confrontar los resultados del antecedente con lo encontrado por Basal y Kumar (2018) consideran al líder ético un ejemplo de modelo a seguir, fomentado por su comportamiento ético y principios; la alta dirección debe apoyar al líder ético. Igualmente, el uso de instrumentos como el código de ética, la capacitación ética, y las líneas de ayuda ética apoyan al liderazgo ético para proteger a los empleados de hostilidades. Los resultados comparten en común el sumo valor que tiene el líder ético en fomentar la ética en la empresa, si el liderazgo ético viene por parte de la alta dirección aún mejor. Las organizaciones hacen uso de instrumentos de gestión ética enfocados en los recursos humanos, la aprobación es de la alta dirección y la práctica es por todos; el código de ética, comités de ética, herramientas de comunicación, valores compartidos en las organizaciones e informes éticos, son algunos instrumentos importantes para (Fernández, 2012). Igualmente se está favor en los resultados de Jha y Singh (2019) pues actualmente hay una mejor relación entre las autoridades y el compromiso del sindicato para laborar mano a mano. La actual dirección de las autoridades de hacer el bien, cumple con la dimensión juicio deontológico previamente analizada por el juicio de amplia base (Hansen, 1992).

Conforme al objetivo específico, identificar las barreras para una gestión ética en una universidad particular no licenciada, los resultados evidenciaron que la principal barrera para una gestión ética es la misma autoridad que estuvo a cargo al hacer mal uso de su poder al incumplir muchas normas y leyes. Al comparar con los resultados del antecedente con lo encontrado por Lozano y García (2018) abogan a concientizar los valores, pues se han ido perdiendo regresivamente de forma individual, lo que ha afectado el ámbito empresarial por agentes tenedores de decisiones como dueños, socios y directivos, que han sabido decidir; para cambiar esto se debe empezar individualmente, aplicando la ética porque puede ayudar en inculcar valores que aseguren y den confianza dentro de una organización. Estos resultados infieren la pérdida individual de valores por parte de la autoridad a cargo en ese periodo, además, no se llegó a trabajar en recuperar y fortalecer los valores perdidos, por el contrario, se fue devaluando los valores personales y como autoridad de la universidad. Por otra parte, los resultados de Basal y Kumar (2018) revelan lo opuesto dicho por ellos, ya que la autoridad a cargo no practica un liderazgo ético, y menos fue un ejemplo a seguir para el resto de la organización, pero sí consiguió adeptos siempre y cuando estos aceptaron su posición de poder. Por parte de (Hansel, 1992) combina el egoísmo y el utilitarismo para formar el juicio teleológico, donde la persona evalúa las consecuencias de diversas conductas. Para Savater (2014) el empresario es el héroe moderno del cual se desprende una admiración a seguir, por lo

cual debe cumplir con ciertos valores que menciona. En este sentido podemos contraponer que la autoridad a cargo en ese entonces carecía de los siguientes valores: la audacia, la capacidad de identificar el interés común, la prudencia, la responsabilidad, la eficacia y la confianza; lo que difícilmente se podría denominar empresario, y en este caso autoridad universitaria.

Cumpliendo con el objetivo general, Analizar la gestión de la ética empresarial en una universidad particular no licenciada, en esta investigación la gestión ética empresarial afecto negativamente la universidad en su totalidad, por causa de una ausencia precisamente de ética empresarial por parte de la autoridad a cargo y algunos trabajados. La consecuencia fue el no licenciamiento, pues las tomas de decisiones negativas vulneraban la integridad, los valores y derechos laborales, cambiando a raíz de ello el propósito por el cual fue fundada la universidad, puesto que ahora adopta la imagen y objetivos de la autoridad a cargo. La persona es capaz de percibir varias alternativas para actuar según su ética, los resultados pueden ser teleológicas, enfocadas a las consecuencias (Hansen, 1992), induciendo que la autoridad y algunos trabajadores eran conscientes de sus decisiones y las consecuencias. Se concuerda con Garzón (2020) en que priorizar el interés propio por debajo de los demás causa perjuicios para los últimos, como es el lucro o el poder como motivación. Asimismo, se coincide con Lozano y García (2019) en que el ámbito ético empresarial se ha visto afectado negativamente por la pérdida de valores que generan inseguridades en los clientes y trabas en los procesos de una actividad o tarea.

En cambio, las actuales autoridades están encaminadas a una gobernanza más ética y democracia, donde el interés por recomponer la imagen, la calidad y los valores de la universidad, depara un trabajo integral de la organización para el bien en común. Savater (2014) el empresario debe poseer al ejercer, el valor de la justicia para simpatizar con el interés común, la prudencia en las consecuencias de sus decisiones, la responsabilidad de las consecuencias dichas decisiones y la confianza para trabajar verdaderamente en beneficio de todos.

Conclusiones

El poseer buenos trabajadores, el valorarlos y recuperar aquellos que no simpatizaron con la gestión anterior, son en la actual gestión una pieza clave para fomentar la ética empresarial, porque el compromiso ético permite crear un clima laboral prolífico en valores. La comunicación es importante pues permite la interacción entre los trabajadores de cualquier nivel, pudiendo aprovechar la retroalimentación en pro de la universidad, siendo otra pieza clave. La transparencia de las autoridades universitarias es fundamental para poder ser una

gestión deontológica que asegure la ética empresarial dentro de la universidad y se integre en la planificación de objetivos.

Se evidencia que los motivantes egoístas y el usar incorrectamente funciones de la alta dirección reducen la ética empresarial. Si la ética empresarial es débil en la organización, la universidad pierde su razón de ser, devaluándose a una herramienta de ingresos para pocas personas. Cuando este escenario se enquistaba, es difícil salir de él, pues los conflictos se hacen presente impidiendo las buenas prácticas y el progreso de la universidad. Es importante indicar que la alta dirección o las autoridades universitarias no pueden ser el principal foco de malas prácticas, porque una organización sin líder está destinada a expirar.

Por último, la ética empresarial está necesariamente presente en todas las organizaciones, pues la toma de decisiones y su ejercer por los integrantes de la organización no puede negar la implicancia connatural de su presencia. La universidad se moldea según la ética y la gestión de la autoridad durante los años a cargo, es decir, la universidad cambio su ética empresarial progresivamente hacia los intereses y motivaciones de la autoridad a cargo de ese entonces, siendo una mala gestión de la ética empresarial. También se evidenció que la ética empresarial abarca, la cultura ética organizacional, el liderazgo ético y la ética misma en las empresas.

La ética empresarial está presente en la plana docente y administrativa de la universidad. La orientación ética es diferente según cada trabajador de la organización universitaria, pues según su formación en valores, sus motivaciones y acciones los trabajadores forman grupos en donde se sientan libres para desenvolverse con seguridad, considerando o no las consecuencias. Actualmente se gestiona los recursos humanos con una mirada de la ética empresarial, más precisamente deontológica. El deber de hacer lo correcto para el bien de la organización y de la comunidad universitaria son fundamentos de esta nueva dirección de los recursos humanos.

Recomendaciones

Es oportuno fomentar la ética en cada aspecto de la universidad que involucre al personal administrativo y docente, así pues, modificar los puntos débiles del código de ética actual de la universidad con el fin de mejorarlo para la nueva etapa de la universidad. También elegir un líder ético para cumplir con las funciones de hacer cumplir la ética y de mediador entre los distintos niveles de la organización, además de servir como capacitador y evaluador ético; el área de recursos humanos podría combinarse con las del líder ético. El apoyo debe estar validado por las autoridades universitarias y por el total de integrantes de la organización.

Para generar valor ético en la universidad la organización tiene que ser consciente de la igualdad de todos los trabajadores administrativos y docentes. La universidad puede planificar

capacitaciones de ética empresarial y guiar a los trabajadores con motivaciones trascendentales, en donde hacer el bien los harán mejores personas. Dichas capacitaciones pueden ser ejercidas por un líder ético, uno que puede ser elegido por la organización con el fin de unir los diferentes niveles organizacionales y velar por que exista la ética empresarial en la universidad.

Con las nuevas autoridades se abre la posibilidad de cambio positivo actualmente, en este sentido la selección de cada integrante de la autoridad debe ser considerado por su trayectoria profesional y ética, sin previos antecedentes. Además, deben cumplir con su tiempo límite de gobernanza, dando paso a nuevas autoridades. Así pues, los objetivos de la universidad serán enfocados en los clientes y usuarios, erradicando así cualquier motivación egoísta o lucrativa.

Para finalizar, las autoridades actuales están realizando cambios positivos y planean seguir haciéndolo a futuro. Las medidas que deben tomar es, seguir elaborando estrategias de corrección organizacional, de calidad, de procesos y de ética, con la intención de poder subsanar daños previos y adquirir el licenciamiento universitario. Y no menos importante, concientizar la verdadera ética empresarial entre autoridades, administrativos, docentes y comunidad universitaria en general.

Referencias

- Andina Agencia Peruana de Noticias (12 de junio 2018). Universidades destacan beneficios del licenciamiento. Andina
<https://andina.pe/agencia/noticia-universidades-destacan-beneficios-del-licenciamiento-713091.aspx>
- Basal, J, & Kumar, D. (2018). Is Ethical Leadership Beneficial? *Asian Journal of Management*, 9(1): January – March 2018.
https://www.researchgate.net/publication/325535585_Is_Ethical_Leadership_Beneficial
- Cabana, G. & Kaptein, M. (2021). Team Ethical Cultures Within an Organization: A Differentiation Perspective on Their Existence and Relevance. *Journal of Business Ethics*, 170, 761–780 (2021).
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-019-04376-5>
- Calvo, P. (2014). Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos. *Tópicos, Revista de Filosofía* (México). (47).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-66492014000200008

- Fernández, A. (2012). Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 9(1), 2012.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5028128>
- Garzón, M. A. (2020). Un modelo ético de los negocios. *Iberoamericana Business*, 4(1), 41-46
<https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/194>
- Gómez, R. (1990). *Ética Empresarial Teoría y Casos*.
<https://dadun.unav.edu/handle/10171/14338>
- Guillén, M. (1996). La Ética Empresarial: Una Aproximación la Fenómeno. *Cuadernos Empresa y Humanismo*, 50, 3-39.
<https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/403596>
- Hansen, R.S. A multidimensional scale for measuring business ethics: A purification and refinement. *Journal of Business Ethics*, 11, 523–534 (1992).
https://link.springer.com/article/10.1007/BF00881445#auth-Randall_S_-Hansen
- Jha, J.K., & Singh, M. (2019). Exploring the mechanisms of influence of ethical leadership on employment relations. *IIM Management Review*, 13(4), 385-395.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389617300319>
- Lozano, M. & García, D. A. (2019). Impacto de la ética en las empresas. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, 10: Enero-Junio 2019, 111-125.
<https://revistahorizontes.uv.mx/index.php/horizont/article/view/7>
- Michigan State University (15 July 2019). 5 Common Ethical Issues in the Workplace. Michigan State University.
<https://www.michiganstateuniversityonline.com/resources/leadership/common-ethical-issues-in-the-workplace/>
- Nicolas, C., Valenzuela, L., Gutiérrez, A. & Gil, J. (2015). Sensibilidad ética empresarial. *Innovar*, 25(58), 49-64 .
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512015000400005
- Noé, C. (2019). Revisión bibliográfica sobre sustentabilidad y Ética organizacional: Actores relevantes. *Ciencias Administrativas*, 13(2019).
<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/4306>
- Ombanda, P. & K'Obonyo, P. (2019). Critical Analysis of Ethics in Human Resource Management and Employee Performance. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(1).

<http://www.ijsrp.org/research-paper-0119/ijsrp-p8570.pdf>

Savater, F. (2014). *Ética para la empresa*.

https://kupdf.net/download/libro-etica-para-la-empresa-fernando-savaterpdf_5a111de9e2b6f50b089a7bed_pdf

Singh, K. & Mishra, M. (2018). Ethical Theory & Business a study based on Utilitarianism and Kantianism International. *Journal of Humanities and Social Development Research*, 2(1).

https://www.researchgate.net/publication/323868594_ETHICAL_THEORY_BUSINESS_A_study_based_on_Utilitarianism_and_Kantianism

Anexos

Anexo 1. Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Categorías	Subcategorías	Instrumento
Ética Empresarial	Es el conjunto de principios, normas y valores representados en la cultura empresarial para alcanzar un entendimiento con la sociedad y lograr armonía en los ambientes en condiciones que implica el respeto de los derechos y los valores de la sociedad. (Garcés; 2014).	Juicio Ético de Amplia Base	a) Justo /Injusto	Guía de entrevista
			b) A fin de cuentas, tiende a ser bueno / malo	
			c) Individualmente aceptable / inaceptable	
			d) Está bien / No está bien si la acción está justificada por los resultados	
			e) Culturalmente aceptable / inaceptable	
			f) Aceptable / Inaceptable para las personas que más admiro	
			g) Moralmente correcto / No moralmente correcto	
			h) Aceptable / No aceptable para mi familia	
		Juicio Deontológico	i) Él / ella obligado/ No obligado a actuar de esta manera	
			j) Él / ella no está obligado a actuar de esta manera	
		Juicio del Contrato Social	k) Viola / No viola un contrato no escrito esta manera	
			l) Viola / No viola una promesa tácita	
		Juicio Teleológico	m) Resultados en una relación costo-beneficio positiva / negativa	
			n) Produce la mayor / menor utilidad	
	o) Es o no es la mejor para la empresa			
	p) Eficiente / ineficiente			
	Hansen (1992)	Hansen (1992)		

Anexo 2. Matriz de consistencia

Pregunta de Investigación	Objetivo General	Hipótesis de Investigación	Variable/ Categorías	Subcategorías
¿Cuál es la gestión de la ética empresarial que afecta a una universidad particular no licenciada?	Analizar la gestión de la ética empresarial en una universidad particular no licenciada.	La investigación carece de hipótesis	Ética Empresarial	
	Objetivos Específicos			
	1. Determinar la situación actual de la gestión ética en el talento humano del personal administrativo y docente de una universidad particular no licenciada.		Juicio Ético de Amplia Base	a) Justo /Injusto b) A fin de cuentas, tiende a ser bueno / malo c) Individualmente aceptable / inaceptable d) Está bien / No está bien si la acción está justificada por los resultados e) Culturalmente aceptable / inaceptable f) Aceptable / Inaceptable para las personas que más admiro g) Moralmente correcto / No moralmente correcto h) Aceptable / No aceptable para mi familia
2. Identificar los factores éticos que pueden impulsar al personal administrativo y docente de una universidad particular no licenciada		Juicio Deontológico	i) Él / ella obligado/ No obligado a actuar de esta manera j) Él / ella no está obligado a actuar de esta manera	
3. Identificar las barreras para una gestión ética en una universidad particular no licenciada.			Juicio del Contrato Social	k) Resultados en una relación costo-beneficio positiva / negativa l) Viola / No viola una promesa tácita
			Juicio Teleológico	m) Resultados en una relación costo-beneficio positiva / negativa n) Produce la mayor / menor utilidad o) Es o no es la mejor para la empresa p) Eficiente / ineficiente (Hansen, 1992)
Población y unidad de análisis	Instrumento de recolección de datos		Procedimiento	Procesamiento
Una universidad particular no licenciada. Catorce trabajadores en total, entre personal administrativo y docente. No probabilístico y por conveniencia. Perfil del encuestado: - Tener 20 años de experiencia enseñando y/o administrando en la universidad. - Pertener a distintas facultades. - Personal nombrado universitario.	Guía de entrevista		Se entrevistó a la muestra de forma individual y anónima, a los trabajadores administrativos y docentes de una universidad particular no licenciada en fechas programadas de forma virtual por Zoom y grabadas con la autorización de los entrevistados. Las entrevistas fueron de 45 minutos como máximo.	Posteriormente las entrevistas se transcribirán en Word 2016 individualmente. Las respuestas serán debidamente analizadas y contextualizadas. Dicho análisis estará enfocado en detectar los objetivos específicos, factores éticos y barreras de gestión ética. Finalmente se hará uso del software de NVivo versión de prueba de 14 días, para un mejor análisis.

