



## ARTÍCULOS

UTOPIA Y PRAXIS LATINOAMERICANA. AÑO: 25, n° EXTRA 3, 2020, pp. 154-173  
REVISTA INTERNACIONAL DE FILOSOFÍA Y TEORÍA SOCIAL  
CESA-FCES-UNIVERSIDAD DEL ZULIA. MARACAIBO-VENEZUELA  
ISSN 1316-5216 / ISSN-e: 2477-9555

# Ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas

*Union Ethics as a Mechanism Driving Competitiveness in Small and Medium-Sized Enterprises*

**José Gregorio NOROÑO SÁNCHEZ**

<https://orcid.org/0000-0001-9777-2733>

[josenorono@unisinu.edu.co](mailto:josenorono@unisinu.edu.co)

Universidad del Sinú, Colombia

**Manuel NUÑEZ VILLAVICENCIO**

<https://orcid.org/0000-0003-4698-823X>

[manuelnunez@unisinu.edu.co](mailto:manuelnunez@unisinu.edu.co)

Universidad del Sinú, Colombia

**Romel Ramón GONZÁLEZ DÍAZ**

<https://orcid.org/0000-0002-7529-8847>

[director@ciid.com.co](mailto:director@ciid.com.co)

Centro Internacional de Investigaciones y Desarrollo (CIID), Colombia

Este trabajo está depositado en Zenodo:  
DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.3907063>

### RESUMEN

Este artículo presenta un análisis de la ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas, los cuales fueron analizados bajo la metodología cualitativa a través del análisis hermenéutico interpretativo, generando la triangulación entre los informantes claves, obteniendo como principales hallazgos: prestancia, impulso y detrimento del modelo de competitividad empresarial, en razón a la Ética sindical, evidenciándose una grave incidencia de la falta de ética de las organizaciones sindicales, que obstaculiza las metas establecidas y estorbo del buen desempeño empresarial en las Pymes.

**Palabras clave:** Ética, Sindicatos, Competitividad y Pymes.

### ABSTRACT

This article presents an analysis of trade union ethics as a driving force for competitiveness in small and medium enterprises, which were analyzed under the qualitative methodology through the interpretive hermeneutic analysis, generating triangulation among the key informants, obtaining as main findings: presence, impulse and detriment of the business competitiveness model, due to trade union ethics, evidencing a serious incidence of the lack of ethics of trade union organizations, which hinders the established goals and hinders the good business performance in SMEs.

**Keywords:** Ethics, Unions, Competitiveness and SMEs.

Recibido: 20-05-2020 • Aceptado: 24-06-2020



## INTRODUCCIÓN

La historia latinoamericana ha sido marcada profundamente por el movimiento obrero, y entre los más antiguos, surge el primer sindicato mutuo en el año 1857, con la creación y fundación de la Sociedad Tipográfica Bonaerense de Buenos Aires, en la República Argentina. Esta organización de auxilio mutuo sembró las raíces de lo que hoy se conoce como las organizaciones sindicales modernas en América del Sur. Seguidamente, nacerían de forma vertiginosa otras agrupaciones de trabajadores en México, Chile, Bolivia y a partir de 1930 en Venezuela.

En Venezuela, las agrupaciones de trabajadores se hicieron cada vez más grandes, poderosas en la lucha por sus reivindicaciones y en la actualidad, el sindicato más representativo de toda Latinoamérica se encuentra en México, con un número de afiliados de más de 1.5 millones de miembros asociados, como lo es el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

Sin embargo, autores como Urquijo (2009) y Díaz (2009) coinciden en que el caso venezolano, el movimiento sindical es uno de los más jóvenes del continente, lo cual es sin lugar a dudas una desventaja en comparación con otros países, lo cual, hace que todavía se esté moldeando no simplemente su forma, sino también las estructuras, desde sus recientes inicios, tomando en consideración la experiencia y desarrollo del sindicalismo latinoamericano se pudieran introducir mejoras importantes que fortalezcan su actuar ético y así evitar los caminos ya vividos en otros momentos de la historia, intentando que tales organizaciones sirvan de impulso a las pequeñas y medianas empresas en su camino hacia la rentabilidad y sustentabilidad.

Tales cambios sociales iniciados por gobiernos de izquierda, han incluido reformas a la organización de los trabajadores, reformas educativas, reformas a las otras formas de organización social, entre las que se cuentan los consejos de trabajadores, las mesas técnicas y los consejos de tierras, en donde la participación de la sociedad civil es necesaria, entre tanto, dichos cambios sociales, han tomado relevancia y por tanto, es importante el estudio de los componentes esenciales para el éxito de las empresas y de las organizaciones sindicales actuales y las futuras.

Del mismo modo, las relaciones laborales venezolanas<sup>1</sup> en criterio de Noroño y Acevedo (2019a) han estado inmersas en situaciones de gran variabilidad y vulnerabilidad toda vez, que gran parte de la población, se encuentra en tránsito, por así decirlo, en la actualidad, pues, algunos poseen una doble modalidad, trabajan bajo dependencia y al mismo tiempo frecuentan la informalidad comercial, como segunda fuente de ingresos, donde las condiciones mismas no están sujetas a ninguna protección legal y en otras hasta rayan con lo ilegal al sumirse en prácticas solo observadas en una economía golpeada por la desaparición de productos de la cesta básica y comercializados en esa informalidad.

Tal situación de precariedad, coloca a las relaciones laborales en riesgo, ya que, los trabajadores han abandonado en algunos casos el recinto de trabajo para acercarse a la venta informal de productos alimenticios, rezagando al trabajo por dependencia al segundo plano y poniendo en jaque por ausentismo generalizado las operaciones laborales empresariales, razones más que suficientes para realizar un análisis sobre el impacto ético en las relaciones laborales, sindicales y gremiales de estas nuevas formas en que ha mutado la sociedad venezolana y la manera como la pequeña y mediana empresa puede a través de las organizaciones sindicales apalancar los niveles de competitividad.

Dentro de estos cambios sociales producto de los gobiernos de izquierda<sup>2</sup>, en criterio de Noroño (2019 b) tienden a realzar los derechos de los trabajadores con la implementación de marcos jurídicos que de manera tangencial limitan las capacidades de mano de obra de las pequeñas y medianas empresas, quienes tienen que lidiar con las demandas de las organizaciones sindicales. Sin embargo, algunas gerencias de las pequeñas y medianas empresas han acertado en su proceso diplomático entre la dirección de las empresas y los

---

<sup>1</sup> Las relaciones laborales venezolana se hace alusión a las amplias dinámicas económicas, políticas y sociales en las que se encuentra sumergido el pueblo venezolano, presentado indicadores socioeconómicos de la CEPAL (2019)

<sup>2</sup> Se hace referencia que los gobiernos de izquierdas son los que buscan la equidad social, otra forma de llamar la igualdad en términos económicos.

representantes sindicales, logrando de esta manera, elevar la capacidad de proporcionar productos y servicios con mayor eficacia y eficiencia frente a sus competidores, en otras palabras, elevar los niveles de competitividad.

A este mismo tenor, Urquijo (2000) acota que las organizaciones sindicales de hoy se debaten entre "luces y sombras" y que por lo tanto esta realidad no debe ser ignorada, sino más bien, tomada en cuenta, analizada y estudiada y finalmente introducir los correctivos y cambios convenientes para proyectar "una nueva imagen renovada y renovadora", al mismo tiempo, indica el autor, que Venezuela se ha convertido en un inmenso campo de experimentación sindical, en un momento donde el mundo del trabajo se estremece por las nuevas tendencias globales, que hacen que sea necesaria y apremiante una verdadera unidad orgánica del movimiento sindical.

Por otra parte, indica Noroño y Seijo (2016) que las organizaciones sindicales, como garantes de la protección de sus afiliados y miembros, son responsables de la consecución de mejoras sustanciales en las condiciones laborales, por lo tanto, el deterioro o minusvalía del componente ético sindical podría socavar el protagonismo primario de tales organismos y poner en peligro el futuro económico de los trabajadores, por lo tanto cobra aún más relevancia la autocrítica para producir propuestas que coadyuven al logro de las transformaciones necesarias en el sindicalismo venezolano y en las relaciones laborales como mecanismos de competitividad en las pequeñas y medianas empresas, las cuales son el propósito fundamental de este capítulo.

En tal sentido, Noroño y Seijo (2016) apunta a un sindicalismo deslastrado de la dirigencia política que le resta autonomía, y al mismo tiempo enfocado en la superación de las crisis sociales emprendiendo un rumbo histórico diferente que sea propicio para el apalancamiento de las pequeñas y medianas empresas, para ello se deberá apuntalar a un sindicato ético que persiga la sustentabilidad empresarial sin olvidar los compromisos con sus agremiados y la persecución incansable de la progresividad de los beneficios para todos sus asociados, lo que redundará en beneficio holístico y recíproco.

## **REVISIÓN DE LITERATURA, MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Ética Sindical**

En opinión de Parra (2010) expresa que podría decirse que se está ante una evidente crisis de las relaciones laborales, que tiene implicaciones manifiestas en los fundamentos éticos y en consecuencia se manifiesta en los nuevos espacios de construcción de la responsabilización. Por lo tanto, la nueva configuración racional/sistémica traza nuevos rumbos y nuevas renegociaciones en el mundo del trabajo, en la medida en que la superestructura jurídico/política<sup>3</sup> ya no está en posibilidad de reconocer los derechos sustantivos clásicos del mundo laboral, encuentra muros de contención para su extensión al contexto social en el cual

En opinión de Prado, citado por Aguilar (2008) la ética es la disciplina filosófica se mueve el campo laboral, es decir en la diada empresa-sociedad que estudia la moral, la conducta y las obligaciones del hombre ante sus semejantes. Al respecto, Flórez (2005) infiere que la ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en la sociedad. Es la ciencia de la conducta humana. Los hombres tienen diversos actos o modos de comportamiento ante ciertos problemas prácticos, que se plantean en las relaciones afectivas reales de unos individuos con otros o al juzgar ciertas decisiones o acciones de los demás.

Infiere Sen (2006) como Premio Nobel de Economía que "Los valores éticos de los empresarios y los profesionales de un país (y otros actores sociales clave) son parte de sus recursos productivos". Si estos valores accionan a favor de la inversión, la honestidad, el progreso tecnológico y la inclusión social, serán verdaderos activos; si, en cambio, predomina la ganancia rápida y fácil, la corrupción y la falta de escrúpulos,

---

<sup>3</sup> La superestructura jurídica/política son las normas creadas dentro del derecho administrativo general sobre la base de mandatos específicos en un tiempo determinado sustentados en la acción política.

bloquearán el avance de la sociedad.

De igual manera, Seijo y Ávila (2008), exponen que dentro de las decisiones responsables que una organización debe tomar, está presente la responsabilidad social, como una filosofía de gestión ética de los impactos que generan las organizaciones en su entorno. Guedez (2006 citado por Hernández y Seijo (2013) expresan que la ética es la ciencia mediadora entre Dios, con la naturaleza y los semejantes desde la perspectiva de los individuos

A este respecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 2 incluye a la ética, como un valor superior del estado venezolano, que será insertada en todo el ordenamiento jurídico venezolano, a tenor de esta disposición, No obstante, la Ley Orgánica del Trabajo (1997)<sup>4</sup>, no hacía referencia a la ética y menos aún, a la sindical, sin embargo fue concebida como factor de desarrollo bajo inspiración de la justicia social y equidad, que también forman parte del componente ético según su artículo 2.

Cabe destacar, que, en el año 2012, el extinto presidente Chávez, promulga el nuevo paradigma laboral con la entrada en vigencia de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, donde se introdujo en la redacción del artículo 402 el término “ética sindical”, de esta manera, el legislador patrio por primera vez utiliza este término, razón suficiente para que los investigadores, hagan sus acercamientos interpretativos de su alcance, misión y visión.

De acuerdo con Villasmil (2006), el sindicato es una unión o asociación de trabajadores o empleadores, con el objeto de regular, mejorar y defender sus condiciones de trabajo, razón por la cual se trata de una verdadera persona jurídica de derecho del trabajo que con la sola inscripción en el registro de organizaciones sindicales que lleva generalmente la administración del trabajo es capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones en el ámbito de las relaciones de trabajo.

En este orden de ideas, Alegría (2007) plantea que el sindicato es el instrumento creado por los trabajadores y protegido por la ley para asumir la defensa de sus intereses, tanto los específicos y derivados de la relación de trabajo, así como aquellos de naturaleza general propios de su condición humana, constituyendo una estructura organizada, reglamentada y con dinámica interna que le permite con propiedad que se hable de su creación, de su naturaleza jurídica, de su condición de sujeto capaz de asumir derechos, deberes y obligaciones, a través del ejercicio de la autonomía colectiva, cuya constitución se somete al principio de legalidad sindical, y forma parte del contenido de la libertad sindical.

Aduce el mencionado autor que estas atribuciones y finalidades están ensombrecidas por la cruda realidad del movimiento sindical actual, pues opina que la clase sindical está muy lejos de cumplir a cabalidad con esas funciones protectoras, de representación, de defensa de velar por el cumplimiento de las normas destinadas a proteger el hecho social trabajo y son contadas las organizaciones que medianamente desarrollan algunas de estas funciones, lo que denota el gran estado de abandono en el que se encuentran.

Por otra parte, Machicado (2010), citado por Noroño (2014) el sindicato es la unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales, es una persona jurídica que tiene por objeto la defensa de los intereses de sus asociados, empleadores, o trabajadores que pertenecen a una misma empresa, profesión u oficio, empresas profesiones u oficios similares y conexos.

En cuanto a la definición establecida en la propia Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en el artículo 365, que las organizaciones sindicales tendrán por objeto, el estudio, defensa, desarrollo y protección del proceso social trabajo, la protección y defensa de la clase trabajadora, el conjunto del pueblo, de la independencia, y soberanía nacional conforme a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados.

---

<sup>4</sup> Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho.

Con relación a los sindicatos Noroño (2014b) indica que son todas aquellas organizaciones de carácter permanente diseñadas y creadas por grupos de trabajadores y patronos, con el fin último de proteger, defender, cuidar y mejorar sus beneficios socio-laborales que se desprenden de un nexo jurídico con el beneficiario de una obra, entidad de trabajo, faena o explotación, dotadas legalmente de capacidad jurídica y de representación personal y colectiva, a fin de cumplir con los principios, valores, metas y aspiraciones, aprobadas por la mayoría de sus fundadores.

En este sentido, y a criterio de los investigadores, se comprende que la ética es un conjunto de reglas morales, conductuales y sociales, las cuales dominan la conducta humana, siendo el sindicato una sociedad de trabajadores y trabajadoras conformadas en pro de la de la defensa de los derechos económicos, y sociales de sus miembros. Sin embargo, la ética sindical es definida como la conducta que asumen los miembros de una organización sindical en sus esferas de acción, tales como las derivadas de sus relaciones con el patrono, con los órganos públicos (administrativos y judiciales) y con sus afiliados, agremiados o asociados.

La ética sindical, en postura de los Investigadores, es el comportamiento moral que despliegan los dirigentes, miembros y vinculados al movimiento sindical, que determina la reputación del organismo de representación colectiva, a este respecto, se refiere al despliegue de conducta no reprochable socialmente y se evidencia con la pulcritud y transparencia en las gestiones, actos, asuntos y perspectivas propias del organismo, tanto a nivel intrínseco como extrínseco.

De la evidencias anteriores, se infiere que la ética sindical, para muchos es una utopía, un sueño imposible, sin embargo, a criterio del investigador, es el conjunto de valores, principios, normas, elementos y comportamiento ejemplares que deben asumir y modelar tanto a quienes desean como a quienes ostentan un cargo de representación colectiva, dicho comportamiento posee una serie de aristas importantes, tales como el asumido, frente a los miembros del organismo sindical, frente a los empresarios, patronos, a la entidad de trabajo, así como frente a la sociedad, es el compromiso responsable de mejorar la calidad de vida, los beneficios laborales, el acceso a la justicia y la representación eficiente de los agremiados, tomando las decisiones en consideración al beneficio de las mayorías sobre las minorías.

### **Elementos de la Ética**

Para Etkins (2007) la ética es un saber que orienta los comportamientos. Pero no es un saber instrumental, porque requiere convicción, consentimiento y compromiso en las prácticas y relaciones. No sólo se trata de cuidar la inversión o mejorar el rendimiento a largo plazo, se trata de una visión más superlativa en la búsqueda de una ecuación, que, a criterio de los investigadores, puede invertir el rol que históricamente han desempeñado las organizaciones sindicales en materia moderna de la competitividad y sustentabilidad.

### **Convicción**

Sobre este tema, Weber (2015) indica que la ética de la convicción de un político, "que se rige únicamente por principios morales y donde siempre y por encima de todo, se deben respetar estos principios, como por ejemplo 'decir la verdad', independientemente de las circunstancias. Y por tanto la mentira, por más excepcionales que sean las circunstancias, siempre será un comportamiento ilícito, éticamente reprochable."

En este sentido, la ética de la convicción tiene un elemento mesiánico que permite evadir responsabilidad, pero al mismo tiempo crea ilusión y marca un camino a conseguir. Weber<sup>5</sup> comenta que: "Cuando las consecuencias de una acción realizada conforme a una ética de la convicción son malas, el que la va a ejecutar no se siente responsable de ellas, sino que responsabiliza al mundo, a la estupidez de los hombres, o a la voluntad de Dios que los hizo así. Quien actúa conforme a una ética de la responsabilidad, al contrario, tiene presente todos los defectos del hombre medio. Quien opera conforme a la ética de la convicción no soporta la irracionalidad ética del mundo. Es un racionalista cósmico-ético".

---

<sup>5</sup> Max Weber (1864-1920) fue el iniciador del estudio sistemático sobre la burocracia. ... Con su teoría de la dominación burocrática, trata de establecer las condiciones en las que la persona que detenta el poder justifica su legitimidad y las formas en que los sujetos sobre los que se ejerce el poder se someten a él

En opinión de Etkin (2007) lo correcto se basa en convicciones pero también en razones que buscan el bienestar en la organización. Lo inmoral afecta la condición humana y vulnera la naturaleza social de la organización, aún en las situaciones donde los directivos se mantienen dentro del orden jurídico. La razón moral refiere no solamente a lo legítimo en términos de las reglas vigentes, sino que implica una valoración desde lo justo y lo equitativo.

### **Consentimiento**

El consentimiento no es más que el acuerdo de voluntades. La voluntad es el querer interno que manifestado bajo el consentimiento, produce efectos de derecho. Todo contrato exige el libre consentimiento entre las partes que lo forman. El consentimiento se manifiesta por la concurrencia de la oferta y de la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato en nuestra legislación. De ahí que, indica la ley, será nulo el consentimiento prestado por error, violencia, intimidación o dolo. El artículo 1.141 del Código Civil establece: "las condiciones requeridas para la existencia del contrato son: 1º Consentimiento de las partes..." Los vicios del consentimiento se encuentran reflejados en los artículos 1.146 al 1.145 del Código Civil.

En opinión de Maduro y Pittier (2008) el consentimiento es el acuerdo de voluntades para crear obligaciones, es una manifestación de voluntad deliberada, consciente y libre, que expresa el acuerdo de una persona respecto de un acto externo ajeno.

Con base a lo expuesto, se puede inferir que en términos laborales el consentimiento consiste en la declaración de voluntad de las partes respecto a las condiciones bajo las cuales se llevaría la relación laboral.

### **Compromiso**

De conformidad con los postulados de Melé (2009), el compromiso visto desde el punto de vista moral, implica una disposición a dar la misma consideración a los derechos, intereses interrelacionados, y las opciones de todas las partes en la situación de que se trate. Este compromiso, como la imparcialidad de juicio tiene un papel esencial en el estudio de la ética: el autor se propuso evaluar y canalizar las decisiones que tomamos para con todas las personas.

Según Newton (2014), va mucho más allá de las decisiones, el hombre comprometido busca la transparencia y enfoca sus decisiones en la seriedad y la equidad en la balanza final, se debe conceder el respeto y la consideración moral, entonces se obtiene la mayoría de los imperativos morales que se utilizaran a partir de este único compromiso. A modo de ejemplo, la regla de oro familiar, que debemos tratar a los demás como nos gustaría que nos traten es una declaración preliminar, donde quedan excluidos quienes cometen excesos. Con respecto a todo lo que planeamos hacer, el compromiso debe hacer que se piense que el actuar afecta a otros.

En ningún caso y en primer lugar, se recomienda el actuar compulsivamente o de forma prejuiciosa, llamamos a esta generalidad "el compromiso con la razón, el compromiso real conlleva al acuerdo de someter la propia juiciocidad moral de acuerdo con la crítica conductual que presenta la sociedad, este poder no descarta la toma de decisiones basados en la moral, de esta manera se descarta el intuicionismo<sup>6</sup> y la negativa a participar sobre juicios morales en absoluto, ya sea por razones de percepción o aprehensión moral.

En segundo lugar, la autora Newton (2014), propone la obligación de examinar las opciones desde un punto de vista objetivo, un punto de vista que todo el mundo podría adoptar, sin parcialidad, indicando que tiene un interés en el resultado sobre para otras personas, éste es el fundamento de la moral, que se suele llamar, esta perspectiva compromiso e imparcialidad.

En opinión del investigador, el compromiso es más que postulados morales y éticos, es multidireccional, a su criterio, es una acepción que proviene del núcleo familiar, donde, radica la percepción de cumplimiento de

---

<sup>6</sup> Concepción filosófica que defiende la prioridad de la intuición sobre las demás formas de conocimiento

tareas durante la etapa de formación del carácter infantil, en donde, los padres forman una parte integrante del mismo, a este respecto, el deseo de complacer y agradar a los padres es un comienzo del compromiso, posee cierto grado de cumplimiento responsable de tareas asignada y de cumplimiento de objetivos.

No obstante, a nivel sindical, el compromiso es más amplio, por cuanto, el deseo de complacer y agradar a sus miembros afiliados requiere un verdadero esfuerzo, ya que se deben realizar actuaciones en diferentes ámbitos, entre los que se pueden, y entre los propios trabajadores, por mencionar solo algunos de muchos mencionar, ante la empresa o entidad de trabajo, ante los organismos públicos otros. Este respecto, el investigador, infiere que se necesitan lineamientos enfocados en el cumplimiento y persecución de objetivos claros para los que liderizan las organizaciones sindicales.

De este modo, la asamblea de trabajadores<sup>7</sup>, consciente de las altas y delicadas responsabilidades que poseen los líderes sindicales, debe establecer criterios uniformes sobre los objetivos perseguidos en el marco de la discusión de una convención colectiva, a sabiendas que no es una tarea fácil; El líder sindical, debe enfocarse en complacer y responder ante la asamblea de trabajadores sobre los resultados obtenidos en las discusiones, buscando en primer lugar, la progresividad de los beneficios, la mejora en la prestación del servicio y el avance constante en materia de seguridad en el trabajo.

Cabe acotar, que el compromiso, deber ser la primera norma del sindicato, debe ser una visión del líder y en resumen, el compromiso sindical, implica poner en primer lugar los intereses de los trabajadores y poner de lado los intereses personales y empresariales. De esta manera, la visión de cumplimiento, agrado y prosecución de objetivos comunes, implica abandonar los proyectos personales y dedicarse a la labor de crecimiento colectivo, de ahí que sea una labor titánica, puesto que, dentro de las prácticas empresariales, según Añez y Bonomie (2007) el capital busca infiltrar a la organización sindical con el propósito de amoldarla a las políticas y visión del empresario, transformando la visión del sindicato.

En este sentido, la falta de compromiso se evidenciará de varias maneras, una de las más evidentes aflora con el estancamiento en el mejor escenario, de los beneficios derivados de la convención colectiva, por no mencionar la desaparición o desmejora de los ya obtenidos, por otra parte, según Noroño (2014b), la baja conflictividad sindical, que incluye el respeto de lo pactado, denota una filtración de las políticas empresariales en la visión proteccionistas del sindicato.

Por otro lado, según Díaz (2009), los sindicatos se convirtieron en las correas de transmisión de las políticas empresariales dentro de los recintos de trabajo, eliminando el compromiso del líder sindical para con sus agremiados, situación que debe cambiar desde la base misma del sindicalismo, como lo es, la asamblea de trabajadores, por ello, se debe detectar en razón de sus actitudes, el líder sindical que no reporta beneficios para el colectivo y que permite que el patrono, deje de cumplir con sus responsabilidades pactadas, para esto, se debe utilizar los mecanismos establecidos en los estatutos para cambiar de forma definitiva la falta de compromiso sindical e impulsar un nuevo liderazgo basado en el compromiso de clase.

Es de hacer notar, que no es otra cosa, que la búsqueda y anteposición de los intereses propios del líder sindical y del empresario, por los del gremio que representa, en sus diferentes esferas de acción, las cuales evidenciarán y catapultarán las relaciones laborales a un nivel óptimo para la clase trabajadora, eliminando o minimizando las practicas que impidan el desarrollo continuo y progresivo de los beneficios de los trabajadores.

## Dilemas Éticos

Terry (2007) y Arboleda y Díaz (2017), aborda el tema de los dilemas éticos. Considerando que las diversas obligaciones de los profesionales pueden entrar en conflicto y con ello pueden surgir los dilemas. Éstos se producen cuando hay dos o más posibles explicaciones de una misma situación. La autora afirma que hay diversos modelos para asistir a los responsables de decidir, pero que rara vez hay una respuesta definitiva y absoluta a un dilema ético.

---

<sup>7</sup> La asamblea de trabajadores es un derecho circunscrito al ámbito del Derecho Sindical, y es el instrumento embrionario por excelencia del propio movimiento sindical, ya que la constitución de los iniciales sindicatos nace de las asambleas auto-gestionarias.

## Transparencia y Opacidad

Seijo y otros (2008) citada por Rangel y Alvarado (2012) expresa que, dentro de estos dilemas, se encuentra la transparencia, la cual en el planteamiento de se ha constituido en un valor imprescindible para garantizar un desempeño libre de zonas grises y eliminar la corrupción del marco empresarial.

En este orden de ideas, Etkin, (2007) indica es necesaria la transparencia en las comunicaciones, reafirmar la identidad y la cultura organizacional y poner al descubierto la doble moral de quienes ejercen el poder en forma arbitraria o compulsiva

Al respecto, Aguilar (2009) infiere que la transparencia es una práctica o un instrumento que utilizan las organizaciones para publicar o volver público cierto tipo de información o bien para abrir al público algunos procesos de toma de decisiones, haciendo énfasis en las acciones que la organización realiza, tendientes a brindar la información que el ciudadano necesita.

Para Rangel (2012) este concepto considerado por muchos autores como principio, tiene diferentes abordajes, desde el punto de vista: jurídico, político, ético y organizacional. Lo que ha demostrado que es un concepto multifacético. Así, la transparencia es un pilar fundamental de la integridad. Si no hay transparencia, difícilmente otras reglas como la solución de conflictos de intereses, la justicia, la rendición de cuentas, la participación ciudadana y el control social, serán factibles de conseguir.

Haciendo referencia a la opacidad, Etkin (2007) infiere que como la doble moral implica, opacidad en la organización, por cuanto existen diferencias entre el pensar, el decir y el hacer. Así mismo Cortina (2000) señala que las organizaciones han enarbolado las éticas de máximos como propuestas sociales, en donde los máximos representan aspiraciones privadas de felicidad y no de justicia. Por ello ante la incapacidad de brindar felicidad muchos de los que se ven cerca del poder de administrar optan por establecer mecanismos anómalos para construir su felicidad particular a las de un reducido grupo, pero vulnerando los mínimos de justicia que son patrimonio exigible para todos

Para Clemenza y Ferrer (2004), la opacidad<sup>8</sup> es el aprovechamiento indebido de un patrimonio común relacionado con la desviación de la función pública en beneficio particular. En base a ello, se considera una alteración, vicio o abuso. Cabe destacar, que las acciones contra las prácticas corruptas van más allá de mejores políticas y leyes; requiere romper el equilibrio oculto, a través de una convicción y necesidad práctica de la ética. Se puede inferir, de acuerdo a lo expuesto, que las prácticas opacas conllevan a un acto que aleja a las instituciones a desempeñar un sentido ético. Sin embargo, ha sido denunciada de modo constante por los sociológicos y los que gestionan como un factor de fracaso

Arguye Rangel (2012) que la opacidad, viene a constituir lo oscuro, lo opaco lo no transparente, lo corrupto, lo perverso, la doble moral, el doble discurso en las organizaciones. Lo cual es un llamado de atención a la realidad empresarial, social, económica, financiera, política para rechazar cualquier práctica que vaya en consonancia con cualquiera de estos aspectos, dada las consecuencias, que sin duda son indeseables y llevan a cualquier organización a desaparecer.

En opinión de De la Cuesta y Valor (2003), hay quienes pueden caer en la tentación de utilizar la ética para mejorar su imagen. No se puede hacer una cosa y decir la contraria. Por ello ante la incapacidad de brindar felicidad muchos de los que se ven cerca del poder de administrar optan por establecer mecanismos anómalos para construir su felicidad particular a las de un reducido grupo, pero vulnerando los mínimos de justicia que son patrimonio exigible para todos. En este sentido, para lograr esto se crean todos los artificios, que involucran a estamentos administrativos, judiciales, personales, se corrompe lo bueno y lo armónico.

---

<sup>8</sup> El término, que deriva de la lengua latina (opacitas), está vinculado a la propiedad de los materiales que bloquean gran parte de la luminosidad.



**METODOLOGÍA**

La metodología utilizada fue la metodología cualitativa a través del análisis hermenéutico interpretativo aplicado a: 1 unidad de análisis: 3 Gerentes con estudios en derecho del trabajo con al menos 5 años de experiencia en negociación sindical y competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas del sector manufactura que posean organizaciones sindicales activas(ver tabla 1), a quienes se aplicaron entrevistas abiertas de acuerdo a las categorías antes descritas y se procesaron los análisis del discurso mediante: la categorización, estructuración, contrastación y teorización, utilizando como software AtlasTi8, generando la triangulación entre los gerentes de las pequeñas y medianas, conformando así la diagramación y entramado hermenéutico de los informantes claves (González-Díaz y Hernandez-Royett, 2017)

**Tabla 1.- Estructuración de Categorías.**

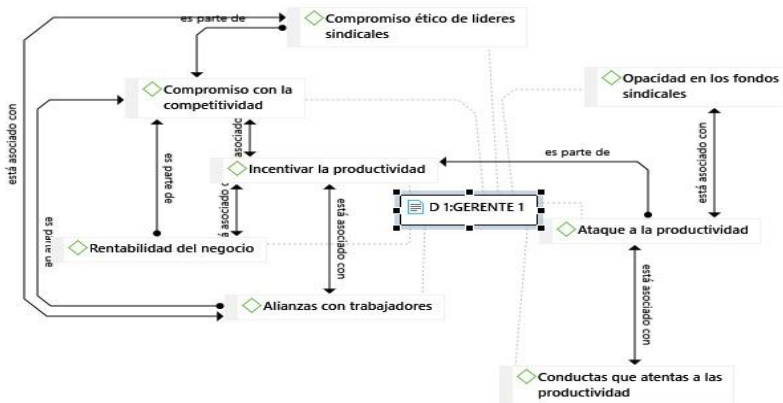
CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS	UNIDAD DE ANÁLISIS
La ética sindical como mecanismo Impulsor de competitividad	Convicción	3 Gerentes con estudios en derecho del trabajo con al menos 5 años de experiencia en negociación sindical y competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas del sector manufactura que posean organizaciones sindicales activas
	Compromiso	
	Consentimiento	
	Dilemas éticos	
	Transparencia y Opacidad	

Fuente: Elaboración Propia (2019)

**DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

En esta fase de la investigación se siguieron los procesos antes descritos acerca del análisis hermenéutico interpretativo. Por lo tanto, se inicia con una transcripción de las entrevistas realizadas a los informantes claves, luego una reducción y categorización del contenido (Hernández-Royett y González-Díaz, 2016). Para finalizar con un análisis que titulamos “memorándum”<sup>9</sup>. La figura 1, muestra el orden discursivo del Informante Clave 1.

**Figura 1.- Entramado Hermenéutico del Informante Clave 1**



Fuente: Elaboración Propia a partir de la Entrevista realizada en fecha 22/09/2019.

<sup>9</sup> EL memorándum hace referencia al reporte donde se analizan las convergencias de las categorías emergentes.

## Reducción y Categorización

**Tabla 2.-** Reducción y Categorización del Informante Clave 1

Informante Clave 1.	CATEGORIA	MARCADORES
	La ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad	
		Compromiso ético de los líderes sindicales
		Opacidad de los fondos sindicales
		Ataque a la productividad
		Alianza con trabajadores
		Conductas que atentan con la competitividad
		Rentabilidad del negocio

**Fuente:** Elaboración Propia a partir de la Entrevista realizada en fecha 22/01/2019.

## Memorándum

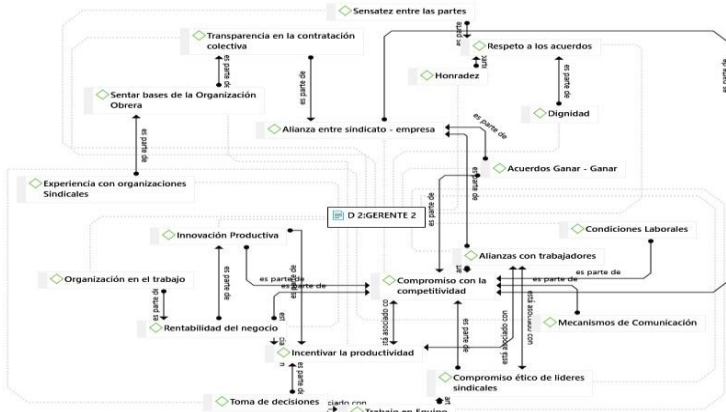
En la tabla 2 observa el proceso de reducción y categorización de la entrevista con el informante clave 1, por lo que se extraen las siguientes observaciones: en primer lugar se evidencia una serie de conductas que atentan contra la productividad, derivadas de sus estrategias de negociación con el empleador o patrono, en este sentido, el órgano sindical utiliza tácticas ralentizadoras de los procesos productivos con el fin de presionar al patrono a celebrar acuerdos muchas veces fuera del tiempo previsto contractualmente, situación que afecta gravemente a la productividad y competitividad.

En segundo plano, se evidencia que, si el organismo sindical<sup>10</sup> tuviera un compromiso ético robusto, no se observarían comportamientos dolosos referidos al uso de los fondos sindicales, situación que causa molestias en los afiliados, un mal ambiente de trabajo y perturbaciones entre los agremiados, provocando un clima laboral tenso y poco plausible para la persecución de metas de productividad proyectadas. Por otra parte, es de notar, que los ataques a la productividad reflejan parte de estas conductas poco honestas, con los cuales el organismo sindical busca recibir de alguna manera un incentivo empresarial a cambio de su compromiso productivo, estimulando la opacidad.

En tercer punto, se deriva de esta entrevista, que las metas productivas y la rentabilidad del negocio están fuertemente vinculadas al establecimiento de incentivos de producción, al compromiso productivo del organismo sindical, al cumplimiento de metas que persigan la rentabilidad y sustentabilidad de las operaciones productivas, no obstante, tales circunstancias se ven empañadas por prácticas opacas, dolosas, y estorbos a la productividad que impulsan en oportunidades al empresariado a realizar alianzas estratégicas directamente con los trabajadores dejando de lado al organismo sindical, por cuanto, no están alineados con las políticas productivas, la persecución de la rentabilidad y la sustentabilidad. Por otra parte, se realiza el análisis discursivo del informante clave 2, según la figura 2.

<sup>10</sup> El movimiento sindical o sindicalismo es la parte del movimiento obrero que se organiza mediante sindicatos, una organización que reúne a los trabajadores a partir del trabajo que desempeñan con el fin de defender sus intereses comunes ante los empleadores y los gobiernos, aparecida en el siglo XIX.

Figura 2.- Entramado Hermenéutico del Informante Clave 2



Fuente: Elaboración Propia a partir de la Entrevista realizada en fecha 22/01/2019.Reducción y Categorización.

Tabla 3.- Reducción y Categorización del Informante Clave 1

	CATEGORIA	MARCADORES
Informante Clave 2.	La ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad	Sensatez entre las partes
		Honradez
		Respeto de Acuerdos
		Dignidad
		Acuerdos Ganar – Ganar.
		Condiciones Laborales
		Alianza con trabajadores
		Mecanismo de comunicación
		Compromiso ético con los líderes sindicales
		Trabajo en equipo
		Toma de decisiones
		Incentivo a la productividad
		Rentabilidad del negocio
		Innovación Productiva
		Organización en el trabajo
Experiencias con organizaciones sindicales		
Sentar bases en organizaciones obreras.		
Transparencia en la contratación colectiva.		

Fuente: Elaboración Propia a partir de la Entrevista realizada en fecha 22/01/2019.

**Memorándum**

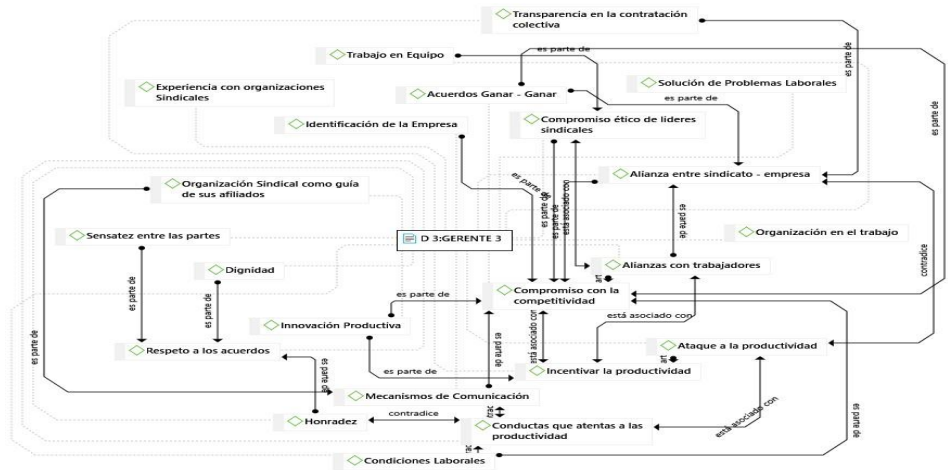
Se observa en la tabla 3 el proceso de saturación de la entrevista con el informante clave 2, se evidencian ciertas consideraciones: en el primer abordaje se extraen diferentes enfoques que involucran las características que deben predominar en los ambientes gerenciales, entre ellos, apuntalar y construir los mecanismos de comunicación que sean abiertos, francos, sensatos, directos y sin intermediarios innecesarios, lo cual refleja, amplia experiencia en el trato con los líderes sindicales y con la organización del trabajo, por otra parte denota la búsqueda de alianza empresa-sindicato y la visión común compartida de beneficio recíproco, y el compromiso referente a competitividad y productividad<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> La productividad es un concepto afín a la Economía que se refiere a la relación entre la cantidad de productos obtenida mediante un

En segunda forma, se denota que existen posibilidades de lograr y conservar el compromiso ético de los organismos sindicales apostando a la celebración de acuerdos ganar-ganar donde se respete la dignidad del trabajo, exista transparencia a la hora de la celebración de los acuerdos y convenciones colectivas y transparencia en las relaciones de pactos que vinculen al organismo sindical con los procesos productivos, lo cual, produce un organismo sindical de vanguardia que incentiva la productividad y que al mismo tiempo es cuidador y protector de la rentabilidad del negocio, en tanto, que se convierte en un aliado estratégico que asume compromisos con los trabajadores para mantener la productividad y la rentabilidad, como eficaz manera de lograr beneficios colectivos.

De tercera visión, el componente gerencial debe asumir responsabilidades, entre las que se derivan las referidas a la toma de decisiones acertadas, una visión jurídica alineada con los componentes éticos empresariales, la innovación productiva, la transparencia, la comunicación abierta y efectiva, las condiciones laborales imperantes en los recintos donde se prestan los servicios o se ejecutan las labores entre otras, las cuales, no están sometidas a la verificación sindical, al ser únicamente controladas y coordinadas por el patrono, empleador o entidad de trabajo, con lo cual, se logra, alinear las metas productivas a los trabajadores y sus representantes en un único brazo que fomenta el trabajo en equipo, y la alianza trabajadores, sindicatos y empresa, amalgamados para un fin común, la rentabilidad del negocio<sup>12</sup>. Por otra parte, se realiza el análisis discursivo de del Informante clave 3. (ver figura 3)

**Figura 3.-** Entramado Hermenéutico del Informante Clave 3



**Fuente:** Elaboración Propia a partir de la Entrevista realizada en fecha 22/09/2019.

sistema productivo y los recursos empleados en su producción. En este sentido, la productividad es un indicador de la eficiencia productiva  
<sup>12</sup> La rentabilidad es cualquier acción económica en la que se movilizan una serie de medios, materiales, recursos humanos y recursos financieros con el objetivo de obtener una serie de resultados. Es decir, la rentabilidad es el rendimiento que producen una serie de capitales en un determinado periodo de tiempo.

## Reducción y Categorización

Tabla 4.- Reducción y Categorización del Informante Clave 3

Informante Clave 3.	CATEGORIA	MARCADORES
	La ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad	
		Solución de Problemas Laborales
		Compromiso ético de los líderes sindicales
		Alianza con trabajadores
		Ataque a la productividad
		Conductas que atentan con la productividad.
		Incentivar a la productividad.
		Condiciones Laborales.
		Honradez.
		Mecanismo de Comunicación.
		Innovación Productiva
		Respeto a los acuerdos
		Dignidad
		Sensatez entre las partes
		Organización sindical como guía a sus afiliados
		Identificación de la empresa
	Experiencia con organizaciones sindicales	
	Trabajo en equipo	
	Acuerdos Ganar-Ganar	

Fuente: Elaboración Propia a partir de la Entrevista realizada en fecha 22/01/2019.

### Memorándum

Se evidencia en la tabla 4, referida a la entrevista del Informante clave 3 donde se obtuvieron las siguientes consideraciones: de primera fuente se debe organizar la forma de realizar el trabajo, en este sentido la entidad de trabajo, empresa, faena o explotación, debe poseer experiencia en el manejo de situaciones conflictivas y asesoría especializada en el manejo de los conflictos laborales y problemas que se derivan de sus relaciones laborales, con lo cual, se reducen las razones para que enerven ataques por incumplimiento de pactos, beneficios o compromisos adquiridos por la gerencia o propiciados por el incumplimiento o retraso en los convenios celebrados.

Como segundo aporte, es explícita la necesidad de construir una relación de respeto a la dignidad de líderes sindicales y trabajadores, que impulse la sensatez de las partes de modo, que existan caminos anchos de comunicación con lo cual se reduce el riesgo de ataques a la productividad, para ello, las Pymes, deben propender a que el sindicato y los trabajadores, estén identificados con la empresa, se obtenga el compromiso del liderazgo sindical, y se impulsen las metas y proyectos empresariales a los fines de incentivar la productividad, perseguir la rentabilidad logrando la sustentabilidad.

Como tercer referente, observamos que la innovación<sup>13</sup> en la productividad es responsabilidad empresarial, sin embargo los canales abiertos de comunicación suelen ser electivos si se escuchan a los propios trabajadores, con lo cual, la empresa, recibe información de cómo acelerar y aumentar la eficiencia de la mano de sus propios colaboradores, es decir, la empresa busca de primera mano las causas de perturbación productiva directamente de manos de su trabajador, atendiendo a sus sugerencias, parte de los problemas se

<sup>13</sup> El término innovación refiere a aquel cambio que introduce alguna novedad o varias. Cuando alguien innova aplica nuevas ideas, productos, conceptos, servicios y prácticas a una determinada cuestión, actividad o negocio, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad.

devienen de la inobservancia empresarial de sus aportes, por humildes o limitados que estos sean.

Por último, se obtienen grandes aspectos que denota el entrevistado, como lo son la honradez empresarial, la ética sindical, el trabajo en equipo, las alianzas empresa-sindicato, los incentivos productivos la identidad empresarial en cada uno de los trabajadores y un detalle no menos importante: el mensaje sindical a los trabajadores.

En este estadio, el sindicato cumple una función vital en las metas relacionadas con la productividad empresarial, por cuanto, se debe apuntar a que el organismo sindical responda a los lineamientos productivos y gerenciales que persiguen la rentabilidad del negocio, y para ello, el mensaje sindical, debe contemplar su compromiso productivo<sup>14</sup> sin que ello, perjudique la visión de los trabajadores sobre la autonomía sindical, con lo cual se obtendrán los resultados que se persiguen.

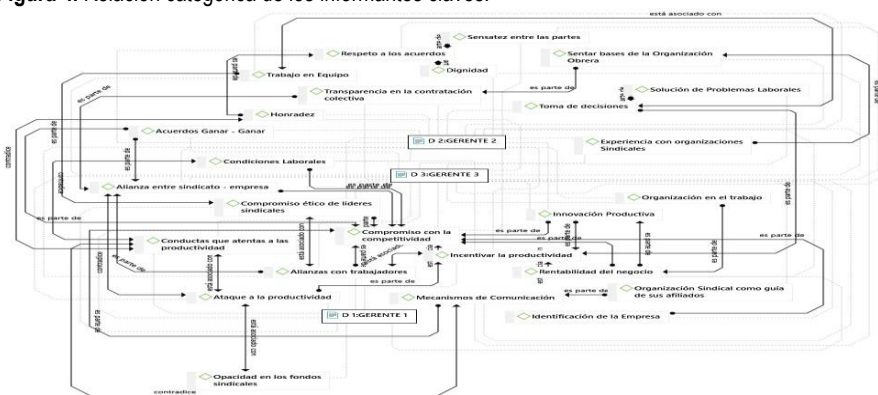
### Triangulación de la información desde la perspectiva de los informantes claves

**Tabla 5.-** Enraizamiento y Densidad de Marcadores.

Marcadores	Enraizamiento	Densidad
Compromiso con la competitividad	5	10
Incentivar la productividad	4	6
Alianza entre sindicato-empresa	8	5
Ataque a la productividad	3	4
Rentabilidad del Negocio	5	4

Fuente: Elaborado a partir de la Entrevista realizada en fecha 22/01/2019. Elaboración Propia (2019).

**Figura 4.** Relación categórica de los informantes claves.



Fuente: Elaboración Propia (2019)

<sup>14</sup> EL compromiso con la productividad es la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización, por otra parte, Don Hellriegel, John Slocum y Richard Woodman, en Comportamiento organizacional, sostienen que este elemento se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

**Tabla 6.** Triangulación de la información desde la perspectiva de los informantes claves, referentes teóricas y perspectiva de los investigadores.

Categoría	Categorías Emergentes	Perspectiva de los informantes claves	Referentes teóricos
<p><b>La ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad</b></p>	<p>Compromiso con la competitividad</p>	<p>Se considera que existe una relación entre el compromiso con competitividad les genera estabilidad en la relación de sus labores.</p>	<p>Damang, K., Sida, A., Lasise, S., Munizu, M., Abdul, M.R., Pono, M. (2019). Giraldo, O.G., Granados, H.J.</p>
	<p>Incentivar la productividad</p>	<p>La productividad es clave para mejorar los beneficios laborales.</p>	<p>Acevedo, N.M. (2019). Afanasieva, N.V., Rodionov, D.G., Vasilev, Y.N. (2018)</p>
	<p>Alianza entre sindicato-empresa</p>	<p>Es sumamente necesaria, se requiere que el sindicato esté alineado con metas productivas, rentabilidad y sustentabilidad del negocio.</p>	<p>Noroño y Seijo (2016) Marquez, Pertuz, Villavicencio &amp; Negrón (2020)</p>
	<p>Ataque a la productividad</p>	<p>Se acrecientan cuando existen malas decisiones gerenciales y un mal ambiente de trabajo, también pueden devenir de la falta de ética sindical y de la búsqueda de beneficios personales, antes que los colectivos.</p>	<p>Noroño y Seijo (2016) Díaz (2009) Añez y Bonomie (2007) González-Díaz y Perez (2015) Hernández-Julio et al. (2019)</p>
	<p>Rentabilidad del Negocio</p>	<p>Mientras la rentabilidad del negocio sea positiva, mejorará los beneficios laborales.</p>	<p>Phornlaphatrachakorn, K. (2019), Gonzalez y Córdoba (2017), Gonzalez-Diaz y Castro-Ramos (2019)</p>

Fuente: Elaboración Propia (2019)

## CONCLUSIONES

En el primer nivel, se observan cualidades empresariales que deben predominar a los fines de perseguir la rentabilidad, y de conformidad con Afanasieva et al. (2018) la sustentabilidad y productividad que se desea son vitales para la rentabilidad, en tal sentido, la dirigencia empresarial debe coordinar la productividad minimizando las demoras innecesarias, uso ilimitado de la sensatez a la hora de resolver conflictos, por cuanto una mala asesoría, implicaría un experimento que se traduce en malestar colectivo y por ende en conflictos que repercuten en las metas productivas que se desean alcanzar.

En el segundo nivel, de la relación de los informantes, tenemos el establecimiento de alianzas laborales, claras, transparentes, precisas según indica Noroño y Seijo (2016) y que impliquen la obtención de logros productivos comunes y no, como lo establecen los autores, en respuesta a presiones sindicales, procesos de aletargamiento productivo, practicas dilatadoras o ralentizadoras, a cambio, de un discurso sindical sintonizado con los aspectos productivos, en este sentido, una política clara tiende a optimizar los esfuerzos colectivos, a

mejorar los ambientes laborales implementando acuerdos ganar-ganar y al mismo tiempo se impulse la rentabilidad como forma de obtener beneficios superiores y no al uso de la fuerza o a mecanismos opacos, que deparan en conductas sindicales que pueden concluir en ataques a la productividad.

Como tercera fuente, la experiencia marca la diferencia, en este sentido, la gerencia debe fomentar la identidad empresarial, en el sentido que los trabajadores se sientan a gusto con la organización y eso se logra a través de políticas que impliquen la mejora continua de los ambientes laborales, lograr el compromiso ético de los líderes sindicales, la honradez y el trabajo en equipo, la innovación productiva que persiga no la pérdida de fuentes de empleo sino de la rapidez y eficiencia del trabajo efectuado y los incentivos por productividad, respeto a los acuerdos alcanzados que apunten al logro personal y colectivo de los colaboradores, para ello, se requiere de organización y dirigencia empresarial de primer nivel y de capacidades gerenciales con visión prospectiva del negocio

## **BIBLIOGRAFÍA**

AFANASIEVA, N.V., RODIONOV, D.G., VASILEV, Y.N. (2018). System of indicators of coal enterprise competitiveness assessment [Sistema de indicadores de evaluación de competitividad empresarial de empresas carboníferas]

AGUILAR, N (2008) Revista Jurídica Cajamarca, Algunos apuntes acerca de la Ética y la Moral.

ALEGRÍA, M. (2007). Derecho colectivo del trabajo, sindicatos, conflictos, negociación, Convenios y seguridad social. Venezuela. Editorial El Nacional.

ÁLVAREZ, I (2009) Utilitarismo y Derechos Humanos La propuesta de Jhon Mill. Plaza y Valdés Editores España.

ARBOLEDA, M. L. O., & DÍAZ, R. R. G. (2017). El carácter axiológico del proceso educativo en Colombia. Centros: Revista Científica Universitaria, 6(2), 1-17.

AÑEZ, C; Bonomie, M. (2007). Relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso de la globalización. Revista Venezolana de Gerencia, 12 (37), 50-65. Disponible en: <https://www.redalyc.org/comocitar.oi?id=29003704>

AÑEZ HERNÁNDEZ, Carmen. (2010). Movimiento sindical venezolano y flexibilización laboral. Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología, Mayo-Agosto, 217-236.

BENCOMO E. (2012) Relaciones laborales y "gestión de recursos humanos" en filiales de empresas multinacionales en Argentina marcelo DelFini Investigador CONICET – Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento.

CLEMENZA, C; FERRER, J (2004) Ética social y liderazgo ético del servidor público: fundamento para la construcción de un principio de transparencia institucional. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 2 – 5 Nov. 2004. Disponible en: <https://cladista.clad.org/bitstream/handle/123456789/3050/0049924.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CORTINA, A (2000) Ética mínima introducción a la filosofía práctica editorial tecnos, s.a., 2000 Juan Ignacio Luca de Tena, 15 - 28027 Madrid. ISBN: 84-309-3471-5. Depósito legal: M. 573-2000. Disponible en: [https://tallersurzaragoza.files.wordpress.com/2012/11/cortina\\_adela-etica\\_minima.pdf](https://tallersurzaragoza.files.wordpress.com/2012/11/cortina_adela-etica_minima.pdf)



- DAMANG, K., SIDA, A., LASISE, S., MUNIZU, M., ABDUL, M.R., PONO, M. (2019). Supply chain strategy and its effect on business competitiveness: Case of passion fruit industry in South Sulawesi (Indonesia).
- DE LA CUESTA Y VALOR (2003), Responsabilidad social de la empresa Concepto, medición y desarrollo en España. Disponible en:  
[https://www.researchgate.net/publication/28120630\\_Responsabilidad\\_social\\_de\\_la\\_empresa\\_Concepto\\_medicion\\_y\\_desarrollo\\_en\\_Espana](https://www.researchgate.net/publication/28120630_Responsabilidad_social_de_la_empresa_Concepto_medicion_y_desarrollo_en_Espana)
- DI LELLA, Patricia Eugenia, DI PIETRO, Alejandro O., LOUYS, Liliana M., QUINTANA, María Beatriz, VALDÉS, Miguel Ángel. Los vacíos en las normas... sus implicancias éticas. Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy [en línea] 2002, (diciembre) [Fecha de consulta: 12 de junio de 2014. ISSN 0327-1471  
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18501522>
- DÍAZ, R. (2009). Los sindicatos en Venezuela de la negociación a la confrontación. Revista sobre relaciones Industriales y laborales. Núm. 41, Pp. 91 a104.
- ETKIN, J (2007) *Journal* revista innovar 207rev. Innovar vol. 20, núm. 37, mayo - agosto de 2010 capital social y valores en la organización sustentable. Jorge Etkin Buenos Aires: Granica, 2007, 448 p. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/262440399>
- FLORES, R (2005) La importancia del código de ética internacional en la profesión contable. El contexto colombiano en el proceso de internacionalización. Universidad de Cali-Colombia. Disponible en:  
<https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/gyd10-cap10.pdf>
- GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA N° 5.152, extraordinaria Ley Orgánica del Trabajo (1997), reformada el 6 de mayo de 2011, publicada en Gaceta Oficial N°6024, extraordinaria.
- GACETA OFICIAL 6076, Decreto Presidencial N° 8.938 del 07 de mayo de 2012, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
- GIRALDO, O.G., GRANADOS, H.J., ACEVEDO, N.M. (2019). Competitive strategic wagers in the territories and its impact on business liquidation: Case study [Apuestas estratégicas competitivas en los territorios y su incidencia en la liquidación empresarial: Estudio de caso]
- GIRÓN, Alicia. Desarrollo, ética y democracia Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía [en línea] 2012, 43 (Octubre-Diciembre). [Fecha de consulta: 12 de junio de 2018]. ISSN 0301-7036.  
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11823951001>
- GONZÁLEZ, R., & CÓRDOBA, T. (2017). Análisis diferencial entre el manual general de contabilidad gubernamental publicados en el año 2005 y 2014. una perspectiva general del sistema de contabilidad gubernamental panameño. Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios, 4(1), 1-13.
- GONZALEZ-DÍAZ, R. R., & CASTRO-RAMOS, D. E. (2019). Crecimiento financiero en las entidades del sector cooperativo a través de la bolsa de valores de Colombia. Centros: Revista Científica Universitaria, 8(1), 127-143.
- GONZÁLEZ-DÍAZ, R. R., & HERNANDEZ-ROYETT, J. (2017). Diseños de investigación cuantitativos aplicados en las ciencias de la administración y gestión. Globalciencia, 3(1), 15-27.
- GONZÁLEZ-DÍAZ, R. R., & PEREZ, L. A. B. (2015). Análisis financiero empresarial del sector comercio como factor de competitividad través de la lógica difusa. Estrategia, 1(1), 1-10.

HERNÁNDEZ-JULIO, Y. F., HERNÁNDEZ, H. M., GUZMÁN, J. D. C., NIETO-BERNAL, W., DÍAZ, R. R. G., & FERRAZ, P. P. (2019). Fuzzy knowledge discovery and decision-making through clustering and dynamic tables: Application in medicine. *International Conference on Information Technology & Systems*,

HERNÁNDEZ-ROYETT, J., & GONZÁLEZ-DÍAZ, R. R. (2016). Enfoques de investigación en la contabilidad. *Estrategias*, 2(2), 87-101. <http://estrategia.unisinu.edu.co/index.php/estrat/article/view/27>

HERNÁNDEZ-ROYETT, J., & GONZÁLEZ-DÍAZ, R. R. (2016). Enfoques de investigación en la contabilidad. *Estrategia*, 2(1), 87-100.

HERNÁNDEZ, I y SEIJO, C (2013) Rasgos éticos de la gerencia: Posturas Sociales para la construcción del saber. Ediciones Astro Data S.A Maracaibo. Venezuela.

KLIKSBERG, Bernardo. Ética y gerencia de organizaciones INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* [en línea] 2003, (julio-diciembre). [Fecha de consulta: 12 de junio de 2014]. > ISSN 0121-5051. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802205>

LEÓN O. (2008). *Tomar Decisiones difíciles*. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. Madrid (España)

MACHICADO, J. (2010) *Sindicato y Sindicalismo*. Bolivia. Editorial New Life.

MADURO, E; Pittier, E (2008) *Curso de obligaciones: derecho civil III (tomo II)*. ISBN 980-244-061-2.b. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, 200 Venezuela. (P.265).

MARQUEZ, Y. R., CID, L. E. D., PERTUZ, L. D., VILLAVICENCIO, M. A. N., & NEGRÓN, M.(2020) *E. Políticas públicas para una coeducación con equidad*.

MAIDANA, Susana. La dimensión ética del trabajo *Texto & Contexto Enfermagem* [en línea] 2005, 14 (janeiro-março). [Fecha de consulta: 12 de junio de 2018] Disponible en: <http://estudiosterritoriales.org/articulo.oa?id=71414108> ISSN 0104-0707.

MAUREIRA, Jorge L. (1968) *Ideología sindical cristiana para América Latina*.

MELE, D (2009) *Negocios, Ética en Acción, persiguiendo la excelencia humana en las organizaciones*.

MENDOZA DE GRATEROL, Eva, MENDOZA DE LORBES, María Antonia. El liderazgo ético en organizaciones postmodernas *Revista de Artes y Humanidades UNICA* [en línea] 2008, 9 (Mayo-Agosto). [Fecha de consulta: 12 de junio de 2018] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170118859004> ISSN 1317-102X.

NEWTON, L (2014) *Decisiones tomadas con Ética: Introducción de casos y conceptos éticos*.

NOROÑO, José (2014a), Retos y perspectivas de las organizaciones sindicales en el contexto de la globalización de las relaciones laborales en Venezuela *Revista Electrónica Lex Laboro de la Universidad Rafael Bellosó Chacín (URBE)* Depósito Legal: PPI 200602ZU3009 / ISSN: 1856-9447. Vol. VI Enero-Julio 2014.

NOROÑO, J (2014b), Las Relaciones Laborales Venezolanas En El Contexto De La Globalización. *Revista Legem* Vol. 2 No. 1 2014 ISSN: 2346-2787. Julio – Diciembre 2014. Facultad de Ciencias Jurídicas [cienciasjuridicas@mail.uniatlantico.edu.co](mailto:cienciasjuridicas@mail.uniatlantico.edu.co) Teléfono: PBX 3197010 Ext. 1210. Código Postal 081001 Km 7 Antigua Vía a Puerto Colombia Bloque H P1 Barranquilla, Colombia. <http://www.uniatlantico.edu.co>

NOROÑO, J; SEIJO C (2016) *Ética Sindical y Relaciones Laborales: Un valor impulsor en empresas Privadas*. (p. 143-144) Editorial Publicia. ISBN-13: 978-3841680815. España. Disponible Web: <https://www.amazon.com/%C3%89tica-sindical-relaciones-laborales-impulsor/dp/384168081X>

- NOROÑO, J; ACEVEDO, A (2019a) Integración Regional Como Mecanismo De Desarrollo Sustentable Latinoamericano: Punto De Vista Ontológico. Revista Sapienza Organizacional ULA. Universidad de los Andes. Mérida-Venezuela. Año 6, N° 11: Enero - Junio (2019) ISSN: 2443-4256 ISSN Electrónico: 2443-4418 Depósito Legal: pp201402ME4542. <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/3021>
- NOROÑO, J (2019b) Transnacionalidad sindical. Herramienta de integración, cambio y equidad global. Teuken Bidikay, Vol. 10, No 15. Pp. 225- 238. Medellín: Politécnico Colombiano. doi:10.33571/teuken.v10n15a10
- PARRA, C (2010) "Educación inclusiva: Un modelo de educación para todos". Revista Iseees n° 8, diciembre 2010, 73-84. Disponible en: [http://www.Dialnet-EducacionInclusivaUnModeloDeEducacionParaTodos-3777544%20\(1\).pdf](http://www.Dialnet-EducacionInclusivaUnModeloDeEducacionParaTodos-3777544%20(1).pdf)
- PELEKAIS, C; SEIJO, C; NEUMAN, N y TROMPO, L (2014= El ABC de la Investigación Guía Didáctica, Sexta Edición. Ediciones Astro Data. Maracaibo Venezuela
- PHORNLAPHATRACHAKORN, K. (2019) International Journal of Business Excellence, 17 (2), pp. 131-153. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-5060823305&doi=10.1504%2fIJBEX.2019.097540&partnerID=40&md5=a6110dc3f93a0b7f89635f153dde052f>
- RANGEL, C; ALVARADO, C (2012). Ética como enfoque de la responsabilidad social: direccionamiento estratégico en universidades públicas. Omnia, vol.18, núm. 2, 95-108. Disponible en: [http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs\\_viceinves/index.php/FACE/article/view/1617/800](http://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/1617/800)
- ROBBINS, P (2004) Comportamiento Organizacional. Pearson Education.
- RUBIO, Heriberto, Elegido, J M. Fundamentos de Ética de Empresa (1998). Pp. 251. Editorial IPADE. México.
- SEIJO, C y ÁVILA, M (2008). Valores Éticos y Responsabilidad Social Empresarial: una plataforma gerencial en universidades privadas. Maracaibo-Venezuela.
- SEN, A (2006) Desarrollo y libertad. vol. XI, núm. 17, enero-junio, 2006, pp. 17-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/510/51001702.pdf>
- URQUIJO, L (2000) El Movimiento Obrero en Venezuela. UCAB Universidad Católica Andrés Bello. Caracas Venezuela.
- URQUIJO, L (2009) Teoría de la Relaciones sindicatos Gerenciales. UCAB Universidad Católica Andrés Bello. Caracas Venezuela.
- TERRY, L (2007) Dilemas, tensiones y contradicciones en la conducta ética de los profesores. A Hirsch Adler - Sinéctica, 2011 - scielo.org.mx. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2011000200006&script=sci\\_arttext&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-109X2011000200006&script=sci_arttext&lng=es)
- VILLARREAL CANTILLO, E, VISBAL ILLERA, G. Dilemas éticos Salud Uninorte [en línea] 2013, 29 (Enero-Abril). [Fecha de consulta: 12 de junio de 2014] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81728689013> ISSN 0120-5552.
- VILLASMIL, L. (2006) Gerencia y Liderazgo. En Revista la gerencia de la calidad educativa. Año 3, no. 8 p. 86 Caracas: Editorial Candidus. Disponible en:
- WEBER (2015) The Political Concept. Max Weber y el concepto de lo político La ética guerrera y la necesidad de la culpa P.102. España. Disponible en:

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-51672015000100010](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-51672015000100010)

ZAGAL Y GALINDO ética para adolescentes post modernos (2006) 2 edición ampliada. Publicaciones Cruz O S.A México Ciudad de México.

## **BIODATA**

### **José Gregorio NOROÑO SANCHEZ**

Postdoctor en Integración y Desarrollo de América Latina, Doctor en Ciencias Gerenciales, Magister *Scientiarum* en Derecho del Trabajo y Abogado, egresado de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. (Maracaibo – Venezuela). Actualmente es Docente e Investigador de Planta de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Educación de la prestigiosa Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm (Montería - Colombia). Experto en las líneas de investigación relativas al Derecho del Trabajo, Derecho Internacional del Trabajo y Derecho Constitucional del Trabajo. Ex presidente del Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria de Bebidas Gaseosas, Similares, Afines y Conexos del Estado Zulia (SINPECZ). Su correo electrónico: josenorono@unisinu.edu.co

### **Romel Ramón GONZÁLEZ DÍAZ**

Doctor en Educación, Magister *Scientiarum* en Gerencia Financiera y Administrador mención Gerencia Industrial, con doctorado en Gerencia (c), certificado postdoctoral en Gerencia de la Educación Superior especialización en Contraloría y Maestría en Contabilidad con énfasis en Auditoría Forense (c), Master in Business Intelligence & Big Data(c). Generalmente, imparte asignaturas en proyecto de inversión, valoración de empresas y simulaciones empresariales. Su correo electrónico: gonzalezromel@gmail.com. Scopus ID 57205735742.

### **Manuel Alejandro NUÑEZ VILLAVICENCIO**

Doctor en Ciencias Políticas, con Postdoctorado en Políticas públicas, estado y paz social, Magister *Scientiarum* en Gerencia de Mercadeo, Abogado y Licenciado en Comunicación Social de la Universidad Rafael Belloso Chacín" (Maracaibo – Venezuela). Actualmente es docente investigador de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y educación de la prestigiosa Universidad del Sinú Elías Bechara Zainúm (Montería - Colombia), con experiencia docente en las facultades de Comunicación Social, Administración de Empresas, Ciencias económicas. Es miembro de la Red de Docentes de América Latina y del Caribe (RedDOLAC) y otras asociaciones y expertos en las líneas de investigación. Su correo electrónico: manuelnunez@unisinu.edu.co. Scopus ID: Author ID: 57212660832.