

52

Fecha de presentación: septiembre, 2022

Fecha de aceptación: noviembre, 2022

Fecha de publicación: enero, 2023

LA ÉTICA

EN LA TOMA DE DECISIONES EMPRESARIALES: UN CASO DE ESTUDIO

ETHICS IN BUSINESS DECISION MAKING: A CASE STUDY

Jorge Javier Plaza Guzmán¹

E-mail: jplaza@utmachala.edu.ec

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

Ernesto Felipe Novillo Maldonado¹

E-mail: enovillo@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7778-729X>

Iddar Ivan Jaya Pineda¹

E-mail: ijaya@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3022-9730>

¹Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Plaza Guzmán, J. J., M., Novillo Maldonado, E. F. & Jaya Pineda, I. I. (2023). La ética en la toma de decisiones empresariales: un caso de estudio. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(1), 497-503.

RESUMEN

En la actualidad los ejecutivos están en la búsqueda de que las empresas sean competitivas y generen ganancias en el mercado. A lo largo de las últimas décadas un tema que se ha tenido presente es la ética en los negocios; en vista de que es un tema relevante se ha planteado como objetivo analizar la aplicación de las normas éticas por parte de directivos y potenciales tomadores de decisiones, así mismo contrastar las diferencias que se presentan en relación con la experiencia tomando los años en el cargo, para este caso de estudio se consideró a los directivos de mipymes de la ciudad de Machala. El enfoque realizado fue cuantitativo, usando estadística inferencial para comprobar las hipótesis planteadas en la investigación. Los resultados del estudio probaron que no hay una diferencia significativa entre los administradores con experiencia mayor a 7 años con los de experiencia menor a 7.

Palabras clave: Ética, ética empresarial, normas éticas, negocios.

ABSTRACT

Currently, executives are looking for companies to be competitive and generate profits in the market. Throughout the last decades, an issue that has been kept in mind is business ethics; Given that it is a relevant issue, the objective has been to analyze the application of ethical standards by managers and potential decision makers, as well as contrast the differences that arise in relation to experience taking the years in office, for this case study, managers of mipymes in the city of Machala were considered. The approach was quantitative, using inferential statistics to test the hypotheses raised in the research. The results of the study proved that there is no significant difference between administrators with experience greater than 7 years and those with experience less than 7.

Keywords: Ethics, business ethics, ethical standards, business.

INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas se encuentran buscando ser las primeras en posicionarse en la mente del comprador y en el mercado, por tal motivo la toma de decisiones en las instituciones son parte importante del éxito empresarial. De ahí que aparecen distintos estudios basados en la toma de decisiones, considerando aspectos como la ética, la moral, la epistemología y la teoría de la acción. Todos mantienen en común el proceso para seleccionar la mejor opción, expandiéndose a todos los espacios en la que participan los individuos, incluyendo el campo organizacional (Trapero & Parra, 2013).

La ética es uno de los aspectos que deben tratar con mayor profundidad las investigaciones, debido al impacto que generan en los negocios. Al hablar de ética es importante conocer la definición que nos menciona que trata sobre las distintas reglas de comportamiento que deben seguir los individuos al estar sometidos a conflictos de intereses, y las acciones de los mismo están sometidas a juicios de opinión colectiva (Commons, 2003).

Branco & Rodríguez (2006) en su estudio mencionan que las empresas que son consideradas socialmente responsables, y mantiene un comportamiento ético adecuado logran que las ventas de sus productos incrementen, convirtiéndose este aspecto en una ventaja competitiva que ayuda a mejorar las relaciones existentes con los actores externos que tienen incidencia con la organización.

El objetivo que se ha propuesto con esta investigación es analizar la aplicación de normas éticas por parte de directivos y potenciales tomadores de decisiones, así mismo contrastar las diferencias que se presentan en relación con la experiencia como tomadores de decisiones. Permitiendo conocer más a fondo el comportamiento de los directivos de la ciudad de Machala, para que sirva como base a las instituciones de educación y conocer dónde se puede mejorar en la formación de los futuros ejecutivos.

DESARROLLO

La Ética en la Toma de Decisiones Empresariales

La mayor parte de las organizaciones en los mercados disponen de recursos como factores importantes de una empresa, entre ellos el talento humano. Según Astudillo, et al, (2016), son el conjunto de personas que disponen de habilidades, actitudes, valores, motivaciones entre otros, personas que son integradas para fortalecer el trabajo empresarial y se vuelven sujetos de gran valor a la hora de laborar en la gestión de todos los procesos empresariales. Estas personas son elementos que contribuyen a

la toma de decisiones en la empresa y generan la ética empresarial.

Al hablar de empresa según Reynoso (2014), es el espacio natural donde se desenvuelven todas las relaciones de producción y comercialización de bienes de un sistema económico basado en masa y la parte privada. Entidad importante para generar valores y conciencia, esto se convierte en un reto muy grande que las empresas tienen para desempeñar un buen trabajo organizacional, resulta complejo crear un ambiente agradable y de confianza en las empresas de la ciudad de Machala.

El generar una cultura organizacional es un proceso de adaptación según Ruiz (2012), permite identificar los valores de las personas, sus prácticas y nivel de comportamiento de quienes integra la empresa en el mercado. Figuerola (2008) indica que ética empresarial es la agrupación de creencias, principios y valores que tiene una empresa de manera individual.

Los valores de una empresa para Boria, et al, (2013), es la aplicación de la honestidad, compromiso, respeto, igualdad de trato y derechos de quienes se vinculan en el mismo entorno y disponen de una correlación de carácter positivo. Según Callejón, et al, (2013), es la aplicación de normas, códigos o principios establecidos en la organización y la revisión de normativas externas aplicadas según el Estado, que fomenta el proceso de responsabilidad al asumir las actividades con efectividad.

La importancia de la aplicación de la ética enlaza la actitud de las personas que trabajan en el entorno además de tomar en consideración la conducta, que es el buen comportamiento del trabajador de la empresa, además es tomado en cuenta como un valor propio de la empresa que hace la gestión más ágil a la hora de producir (Quintero, et al, 2008). El personal no asume la responsabilidad de una empresa como expresan Fernández & Cuadrado (2011), es el comportamiento socialmente responsable que asume actividades de responsabilidad económica, legal, ética y discrecional, es decir solo cumplen con algunos pocos factores y no su totalidad.

En el entorno empresarial de la ciudad de Machala, el personal no se encuentra concientizado sobre la importancia de fomentar una buena ética en la empresa que genere con firmeza la confianza de demostrar una empresa de bien con ética moral, es decir la fortaleza moral del personal que labora en la misma y como se relaciona con el exterior. Aquí es donde resulta necesario la construcción de valores y el papel de educador moral, por un lado, los valores personales que vienen inculcados desde la familia; además en las instituciones educativas desde niveles básicos, superiores y universitarios a través de los

docentes, en especial de los universitarios para los valores profesionales; y de los dirigentes sociales y políticos que contribuyen en los valores éticos-sociales (Amaro, 2015).

Es decir, estar preparado con el entorno empresarial como pronuncian Montes & Paez, (1996) se debe conocer todos los aspectos políticos, económicos, jurídicos, culturales, tecnológicos y ecológicos que son considerados a la hora del buen desempeño de la empresa y en las decisiones gerenciales donde el propósito es identificar las oportunidades para crecer la empresa y a la vez las amenazas que la rodean.

Una empresa que logra tomar buenas decisiones y aplica una buena ética ha alcanzado la eficacia organizacional como define Rodríguez, et al, (2013) es el grado por el cual una empresa consigue sus objetivos institucionales.

Crear ética en las empresas no es una obligación, no se impone, es decir se propone al personal la buena conducta y cumplimiento de los buenos valores que toda persona debe ejercer, es decir se debe reflejar en el comportamiento de toda persona. Se puede identificar que una persona aplica una buena ética, esto implica analizar la conducta del individuo o grupos de individuos mediante un estudio para identificar el grado de ética que se forma en el campo profesional de una empresa.

Construir la organización de una buena ética empresarial parte desde el principio de la educación y que el individuo se forme, además existe el factor importante en la toma de decisiones interiormente de la organización que es la inteligencia emocional, en la cual la persona que posee la necesidad de lograr sentirse adecuadamente con su propia persona y a su vez poder desarrollarse emocionalmente (Fernández, 2013). Para tomar buenas decisiones es importante evaluar la eficiencia, eficacia, atraktividad, consistencia, entre otros procesos.

Según EDUMECENTRO (2015) menciona que la eficiencia es contar con la seguridad de poder lograr los objetivos trazados por la compañía, y que las actividades o tareas garanticen la resolución de los inconvenientes de la empresa.

La ética es un tema muy relevante, tratándose también esta temática en la investigación científica, tomando distintas perspectivas que se manejan con el ambiente cultural de cada sociedad, considerando que el comportamiento ético viene dado desde el hogar y con la profesionalización se construyen los valores. Siendo la ética necesaria para los investigadores para sus estudios (Salazar, et al, 2018).

En los últimos años, la ética ha mostrado un progresivo desarrollo en las organizaciones, permitiendo que la calidad de vida de los distintos individuos aumente. A pesar de la corrupción que se generan al momento de ocupar un mejor puesto en el mercado por parte de las empresas. Volviéndose necesaria la ética para evitar consecuencias irremediables dadas por inconvenientes en la toma de decisiones (Tapia, et al, 2019). De igual manera en Latinoamérica ha cobrado gran transcendencia la conducta ética de las organizaciones debido a los temas de fraudes existentes por parte de los gerentes y empleados. Entendiéndose que las organizaciones que se manejan con principios y valores éticos tienen una conducta ética. La internacionalización de las organizaciones ha generado que se generen prácticas éticas a pedido de los clientes extranjeros y de los inversores de las empresas, generando confianza al momento de seleccionar con quien contraer inversiones (Haro-de-Rosario, et al, 2017).

Así mismo existen investigaciones que mencionan que la ética o su carencia han producido a una crisis social y ambiental. Revisando como ha desenvuelto en el tiempo desde incluir prácticas laborales apropiadas hasta incluir temas como el cambio climático como sección de la responsabilidad social de las empresas hacia la colectividad que le permite realizar sus operaciones. Siendo en la actualidad la ética empresarial impulsor del desarrollo sostenible. Permitiendo a las organizaciones que cuenten con programas con enfoque en sostenibilidad permitan ser más eficientes en sus operaciones, con personal más compromiso y con clientes fieles (Orozco, 2020).

Estudios de ética

Existen investigaciones desde varios campos, por ejemplo, en talento humano, un estudio realizado a responsables de selección, en donde se tomó como muestra a 40 psicólogos que estaban en su primer o segundo trabajo, pertenecientes a la ciudad de Santiago de Chile. Quienes realizaron sus estudios en universidades de este país. A través de entrevistas semiestructuradas se recopiló la información para el estudio, cuyos resultados mostraron una conducta inadecuada por parte de los psicólogos en los procesos de contratación de personal como no notificar a postulantes descartados; un mal uso y producción no adecuada de instrumentos y procedimientos técnicos; alteración de las referencias de candidatos; así como casos de discriminación a la mujer. Como conclusiones del trabajo se encontró que los psicólogos noveles que realizan procesos de reclutamiento y selección afrontan realidades complicadas en términos éticos en las organizaciones (Rodríguez, et al, 2017).

De un estudio realizado a las 100 empresas latinoamericanas donde se analizaron aspectos relevantes que están incorporados en los códigos de ética de las instituciones, como son la diversidad de género, la presencia de consejeros independientes y así también la participación de consejeros extranjeros en el consejo de administración de la organización; teniendo como resultados que los consejeros independientes y las mujeres dentro del consejo de administración se asocian de manera significativa y positiva con los códigos de ética, y la aparición de consejeros extranjeros tienen una incidencia negativa (Haro-de-Rosario, et al, 2017).

Así también un estudio que buscaba analizar la instauración de prioridades y asignación en la atención de enfermería, incluidas las cuestiones éticas correspondidas. Teniendo como resultados que las enfermeras consideran que, para priorizar a los pacientes aspectos como la edad, la gravedad de la enfermedad, enfermedad específica y la percepción que tienen sobre el tratamiento y la atención. De la misma forma se tuvieron aspectos negativos al momento de priorizar como la atención perdida, y la angustia moral de las enfermeras, lo que viene a afectar en la recuperación de los pacientes, en el ejercicio profesional de las enfermeras y en la calidad de atención que se ofrece (Suhonen, et al, 2018).

METODOLOGÍA

El diseño usado fue de tipo transversal debido a que investiga a un grupo de personas por una sola vez, a quienes efectúa una única medición de la o las variables en cada persona (Rodríguez y Mendivelso, 2018), en este caso a administradores de mipymes en la provincia de El Oro.

Para la población de la investigación se seleccionaron a Administradores de pymes de la provincia de El Oro. Esta población consto de dos grupos, un grupo está compuesto por administradores con poca experiencia, en este caso la experiencia laboral considerada fue de menos de 7 años de experiencia (Grupo A), el otro grupo considero a administradores con experiencia superior a 7 años (Grupo B). Se seleccionaron administradores de mipymes de la provincia de El Oro que puedan formar parte de los dos grupos, cada uno con estuvo compuesto por 50 encuestados, que cumplan con los requerimientos dados para la presente investigación.

El muestreo fue por conveniencia, en este caso aquellos administradores que deseen colaborar en el presente estudio, teniendo en consideración que las muestras por conveniencia permiten a los investigadores estudiar poblaciones que presentan dificultad para conseguir información (Jeong, et al, 2019).

El enfoque fue cuantitativo, a través de la encuesta, para el cual se obtuvo un instrumento, en este caso un cuestionario con 19 preguntas que fue aplicado a los grupos seleccionados. El mismo fue sometido a juicio de expertos previa aplicación para validar contenidos (Rodríguez, et al. 2021).

Se aplicó el Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad, debido a que permite cuantificar el error aleatorio de medición que se forma por una escala de medición de elementos múltiples (Hayes & Coutts, 2020). El mismo nos da la confiabilidad de las respuestas del cuestionario (Bujang, et al. 2018).

Para analizar los resultados se obtuvo las medias, y desviación estándar por cada grupo para conocer los mismos, posterior a esto se realizó un análisis de comparación de medias, a través de una prueba T para dos grupos independientes, dicha prueba se usa para determinar si las medias son significativamente equivalentes entre los grupos, siendo esta la hipótesis nula (H_0); o si imperan diferencias significativas entre los dos grupos, hipótesis alternativa, permitiendo esta prueba decidir si se rechaza o se acepta la hipótesis nula (Barrera & Lugo-López, 2019).

RESULTADOS

Se aplicó el Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad del instrumento a usar, teniendo como resultado un valor de 0,846 como se visualiza en la Tabla 1, el mismo que es considerado como bueno al ser mayor a 0,8 (Gliem & Gliem, 2003).

Tabla 1. Indicador de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,846	19

Así mismo en la Tabla 2 se tiene los valores de media y desviación estándar del valor de ética de los grupos con experiencia menor a 7 años y con experiencia mayor a 7 años.

Tabla 2. Estadísticas de valor de ética en los grupos

	Experiencia_7años	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Total Ética	menor	50	85,82	6,50177	0,91949
	mayor	50	86,96	4,03535	0,57069

Previa a la aplicación de la prueba T para las muestras de los grupos objeto de estudio se debió aplicar la prueba Kolmogorov-Smirnov para verificar la existencia de normalidad de los datos de cada grupo estudiado (Barrera & Lugo-López, 2019). Teniendo como resultado un pvalor de 0.711, y al ser mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula que indica que las muestras vienen de una población normalmente distribuida. Las hipótesis fueron:

Ho: Las muestras pertenecen a una distribución normal

H1: Las muestras no pertenecen a una distribución normal

Tabla 3. Prueba Kolmogorov-Smirnov

Prueba	Sig.
Prueba Kolmogorov-Smirnov para muestras independientes	0,711

A continuación de la verificación de la existencia de normalidad en los datos, se procedió a efectuar una prueba T para dos grupos independientes, para realizar el análisis de comparación de medias de los dos grupos objetos de estudio. Partiendo de la siguiente hipótesis nula (Ho) e hipótesis alternativa (H1):

Ho: La media del grupo de experiencia mayor a 7 = la media de experiencia menor que 7 ($\mu_1 = \mu_2$)

H1: La media del grupo de experiencia mayor a 7 \neq la media de experiencia menor que 7 ($\mu_1 \neq \mu_2$)

Teniendo los resultados en la Tabla 4.

Tabla 4. Resultados de Prueba T

F		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias			
		Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	
Total Ética	Se asumen varianzas iguales	6,128	0,015	-1,053	98	0,295	-1,14
	No se asumen varianzas iguales			-1,053	81,873	0,295	-1,14

De dicha tabla obtuvimos el valor de -1.053. Al ser $T 2.78 > -1.053$ entonces se acepta Ho: La media del grupo de experiencia mayor a 7 = la media de experiencia menor que 7.

Además, con el pvalor obtenido de 0,295 es mayor a 0,05 significa que no hay una diferencia significativa entre los administradores con experiencia mayor a 7 años con los de experiencia menor a 7.

DISCUSIÓN

De la presente investigación cuyo objetivo era analizar la aplicación de las normas éticas por parte de directivos y potenciales tomadores de decisiones, se pudo evidenciar que con los grupos seleccionados la media y desviación estándar variaban en pequeña cantidad, lo cual no implica que efectivamente sea así, por lo que estadísticamente se debía probar mediante un aprueba de hipótesis.

Por otro lado, se requería contrastar las diferencias que se presentan en relación con la experiencia como tomadores de decisiones la población objeto de estudio, para lo cual se tomó dos grupos con experiencia diferente. Una vez realizado la prueba t correspondiente se pudo evidenciar que en los grupos objeto de estudio no existieron diferencias significativas. No obstante, también en otros estudios se ha encontrado la no existencia de diferencias significativas dadas por la variable experiencia, por ejemplo, una investigación realizada al personal docente de nivel secundario de

la Comunidad Valenciana en el que se evaluaba su ética profesional (Sanz & Hirsch, 2016).

Por último, los resultados nos dejan interrogantes de como varia la percepción de la ética en distintos grupos tomando en consideración variables como son edad, sexo, estado civil; dejando a una puerta abierta para posteriores estudios donde se pueda evaluar otros aspectos como la edad de las personas.

En consecuencia, al ser un estudio no probabilístico a la población objeto de estudio no se la debe generalizar, por ende, se promueve que para próximos estudios se pueda realizar la prueba a muestras mucho más amplias.

CONCLUSIONES

Se elaboró un cuestionario al que se efectuó la validación del instrumento por juicio de expertos y la prueba de confiabilidad teniendo resultados adecuados para proceder a recopilar la información necesaria para realizar los análisis correspondientes que permitiera cumplir con el objetivo planteado.

Para concluir se analizó la aplicación de las normas éticas por parte de directivos y potenciales tomadores de decisiones, en este caso Administradores de pymes de la provincia de El Oro, teniendo como resultado que la media de los datos del grupo con experiencia mayor a 7 años fue ligeramente superior a los administradores con menor experiencia, y la desviación estándar del grupo de administradores con experiencia menor a 7 años fue ligeramente menor. Pero aplicando prueba de hipótesis se dio como resultado que no hay una diferencia significativa entre los administradores con experiencia mayor a 7 años con los de experiencia menor a 7.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amaro, M. (2015). Ética social, profesional, profesoral y de la ciencia. *Medisur*, 13(6), 714-721. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000600003
- Astudillo, N., Ortiz, M., y Reinoso, C. (2016). La Tecnología en la Gestión Del Talento Humano en las Instituciones Públicas del Ecuador. *Revista Eumednet*, 1-16. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento-humano.html>
- Barrera, D., y Lugo-López, N. (2019). Las aulas virtuales en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la Estadística. *Revista científica*, 35, 183-191. <https://doi.org/10.14483/23448350.14368>
- Boria, S., Crespi, M., García, A., y Vizquete, E. (2013). Los valores compartidos en la empresa española. *Universia Business Review*, 68-85. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4188011>
- Branco, M., & Rodrigues, L. (2006). Corporate Social Responsibility and Resource-Based Perspectives. *Journal of Business Ethics*, 69(2), 111-132. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9071-z>
- Bujang, M., Omar, E., & Baharum, N. (2018). A Review on Sample Size Determination for Cronbach's Alpha Test: A Simple Guide for Researchers. *The Malaysian journal of medical sciences: MJMS*, 25(6), 85-99. <https://doi.org/10.21315/mjms2018.25.6.9>
- Callejón, A., Casado, A., Melendo, T., y Mendiz, A. (2013). Integridad, Comportamiento Ético y Reputación Corporativa de las Grandes Empresas Españolas. *Congreso Nacional EBEN*. (págs. 1-23). Madrid: EBEN.
- Commons, J. (2003). Institutional economics. *Revista de Economía Institucional*, 5(8), 191-201. <http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v5n8/v5n8a9.pdf>
- EDUMECENTRO. (2015). Eficiencia del trabajo científico metodológico, ¿quimera o realidad? *EDUMECENTRO*, 1-8.
- Fernandez, M. (2013). La inteligencia emocional. *Revisa Claseshistoria*(7), 1-12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5173632>
- Fernández, M., y Cuadrado, R. (2011). La Responsabilidad Social Empresarial En El Sector Hotelero: Revisión De La Literatura Científica. *Cuadernos de turismo*(28), 47-57. <https://revistas.um.es/turismo/article/view/147181>
- Figuerola, N. (01 de Noviembre de 2008). *MPQuality*. Obtenido de MPQuality: <https://pmqlinkedin.wordpress.com/about/etica-personal-profesional-y-corporativa/>
- Gliem, J., & Gliem, R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. *Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, 82-88. <https://scholarworks.iupui.edu/handle/1805/344>
- Haro-de-Rosario, A., Galvez-Rodriguez, M., Sáez-Martín, A., y Caba-Pérez, C. (2017). El rol del consejo de administración en la ética empresarial en países de latinoamérica. *Revista de Administração de Empresas*, 57, 426-438. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020170502>

- Hayes, A., & Coutts, J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But... *Communication Methods and Measures*, *14*(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Jeong, M., Zhang, D., Morgan, J., Cornacchione, J., Osman, A., Boynton, M., . . . Brewer, N. (2019). Similarities and differences in tobacco control research findings from convenience and probability samples. *Annals of Behavioral Medicine*, *53*(5), 476-485. <https://doi.org/10.1093/abm/kay059>
- Montes, J., y Paez, J. (1996). Entorno Económico y Desarrollo Empresarial. *Escuela de la Administración de Negocios*(27), 80-88. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/1168>
- Orozco, I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿ por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac Journal*, *20*(1), 76-105. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>
- Quintero, N., Africano, N., y Farías, E. (2008). clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales*, 33-51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230903>
- Reynoso, C. (2014). Las Transformaciones Del Concepto De Empresa. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 133-158. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702014000100133&script=sci_arttext
- Rodríguez , M. A., Poblano-Ojinaga, E. R., Alvarado, L., González, A., y Rodríguez, M. I. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, *11*(22), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960>
- Rodríguez, E., Pedraja, L., y Araneda, C. (2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Revista Chilena de Ingeniería*, 328-336. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052013000300003>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, *21*(3), 141-146. <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/RMS/article/view/368>
- Rodríguez, M., Navarrete, R., y Bargsted, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. *Psicoperspectivas*, *16*(3), 164-176. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue3-fulltext-1082>
- Ruiz, Y. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: Una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 285-307. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982012000200007
- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, *10*(1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- Sanz, R., y Hirsch, A. (2016). Ética profesional en el profesorado de educación secundaria de la Comunidad Valenciana. *Perfiles educativos*, *38*(151), 139-156. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982016000100139&script=sci_abstract&tlng=en
- Suhonen, R., Stolt, M., Habermann, M., Hjaltadottir, I., Vryonides, S., Tonnessen, S., . . . Scott, A. (2018). Ethical elements in priority setting in nursing care: A scoping review. *International Journal of Nursing Studies*, *88*, 25-42. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.08.006>
- Tapia, A., Jácome, S., y Balseca, J. (2019). La ética en los diferentes procesos empresariales. *Contribuciones a la Economía*, 1-17. <https://www.eumed.net/rev/ce/2019/3/etica-procesos-empresariales.html>
- Trapero, F., y Parra, J. (2013). Un modelo de análisis racional para la toma de decisiones gerenciales, desde la perspectiva elsteriana. *Cuadernos de Administración*, *26*(46), 135-158. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922013000100007