

Ética aplicada

Ética aplicada a las organizaciones

Clase 6

MAESTRÍA EN
SISTEMAS DE INFORMACIÓN
Mención Data Science

La excelencia no se improvisa



1. INTRODUCCIÓN DE LA CLASE (2 párrafos)

La asignatura de Ética Aplicada aporta al proceso de formación integral del profesional que se gradúa en la PUCE. A partir de una ética general en diálogo con la identidad institucional de la PUCE, se desarrolla la dimensión socioambiental de la ética. Estos dos componentes contribuirán con los criterios y herramientas necesarios para realizar procesos de deliberación sobre problemas o dilemas asociados a su ejercicio profesional.

La ética aplicada a las organizaciones constituye un pilar fundamental para garantizar su responsabilidad social, su sostenibilidad y su legitimidad en el entorno en el que operan. Este enfoque ético no solo implica cumplir con leyes y regulaciones, sino también adoptar principios y valores que orienten la toma de decisiones hacia el bienestar de los empleados, los clientes, las comunidades y el medio ambiente. Una organización ética fomenta prácticas transparentes, promueve la equidad y asegura que sus objetivos económicos estén alineados con el respeto por los derechos humanos y el desarrollo sostenible. Además, la ética organizacional contribuye a crear una cultura laboral basada en la confianza y el respeto, generando un entorno propicio para la innovación, la cooperación y el éxito a largo plazo. En un mundo globalizado y cada vez más exigente, las organizaciones que integran la ética en su estrategia y operaciones no solo fortalecen su reputación, sino que también se convierten en agentes de cambio positivo en la sociedad.

Clase 6:

Resultado de aprendizaje 3: Construir argumentos que permitan la resolución de dilemas éticos asociados al ejercicio de su profesión.

6. Tema.

La ética en las organizaciones se refiere a los principios y normas de conducta que guían el comportamiento de una organización y sus empleados en el ámbito laboral. Este concepto abarca una amplia gama de temas, desde la honestidad y la transparencia hasta la responsabilidad social y el respeto por el medio ambiente. En un ámbito organizacional cada vez más competitivo y globalizado, la ética se convierte en un eje central para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de cualquier organización. Las decisiones éticas impactan no solo en la reputación de la organización, sino también en su capacidad para atraer y retener talento humano, así como en la confianza de los clientes y usuarios.

Además, las organizaciones tienen el deber de establecer un marco ético que fomente una cultura de integridad y responsabilidad. Esto implica no solo cumplir con la ley, sino también adoptar prácticas que promuevan el bienestar de sus empleados, la equidad en las relaciones comerciales y un compromiso real hacia la comunidad. La implementación de códigos de conducta, capacitaciones en ética y políticas que incentiven el comportamiento responsable son pasos cruciales para construir un entorno laboral donde la ética sea una prioridad.

6.1. Ética aplicada a las organizaciones

La ética aplicada a las organizaciones se refiere a la integración de principios y valores éticos en las decisiones, políticas y prácticas de las instituciones, con el objetivo de promover el bienestar de sus miembros y de la sociedad en general. La ética organizacional aborda cuestiones como la justicia, la responsabilidad y la integridad en el contexto de los desafíos específicos de cada organización. Esto implica considerar el impacto social y ambiental de las decisiones corporativas, así como fomentar una cultura interna que priorice el comportamiento ético de los empleados y directivos.

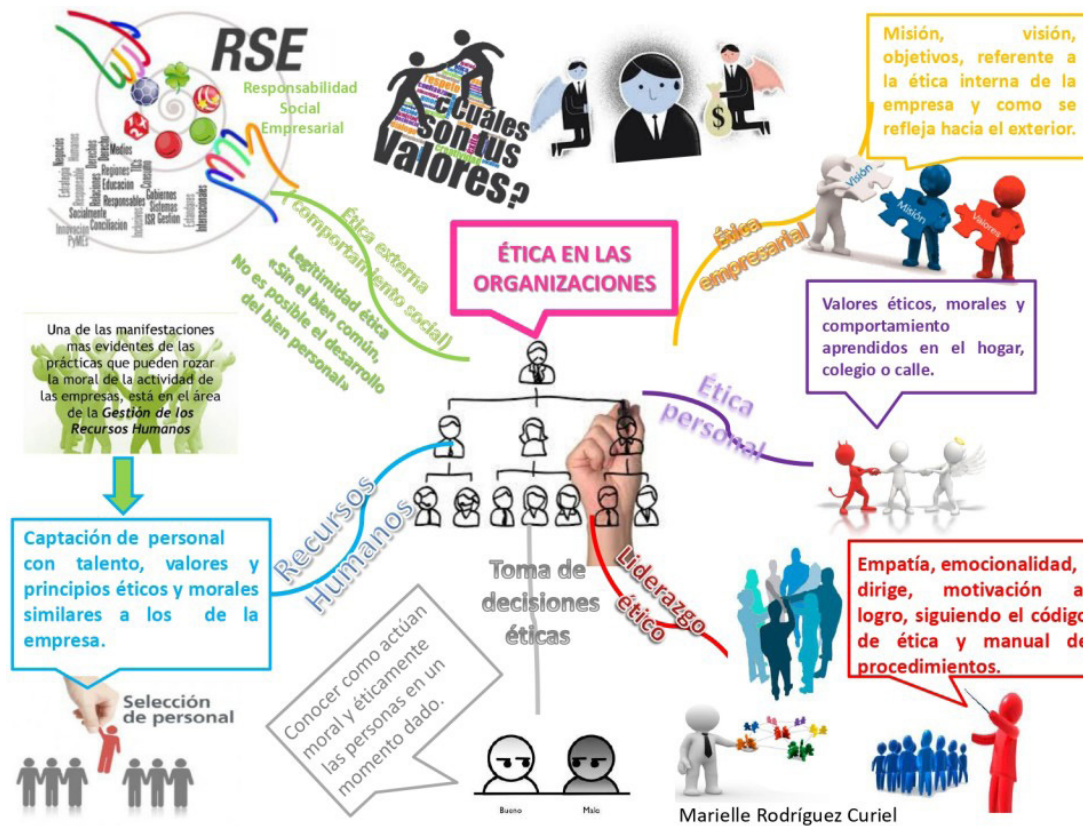
Uno de los aspectos clave de la ética organizacional es la responsabilidad social corporativa (RSC). Esta práctica consiste en la obligación de las empresas de operar de manera que equilibren los intereses económicos, legales, éticos y filantrópicos. Las organizaciones deben asumir un papel activo en la resolución de problemas sociales y ambientales, más allá del cumplimiento de la ley. Ejemplos de ello incluyen la implementación de políticas de sostenibilidad, la participación en iniciativas comunitarias y la promoción de prácticas laborales justas.

Otro aspecto fundamental es la gestión de dilemas éticos en las organizaciones. Estos dilemas surgen cuando los valores en conflicto generan incertidumbre en la toma de decisiones. Por este motivo, es importante establecer códigos de ética claros y mecanismos de apoyo, como comités de ética o canales de denuncia, para abordar estas situaciones. Dichas herramientas ayudan a los empleados a tomar decisiones alineadas con los valores organizacionales y reducen el riesgo de prácticas corruptas o perjudiciales.

Asimismo, la ética organizacional no solo beneficia a la sociedad, sino también a la propia organización, al fortalecer su reputación y construir relaciones de confianza con sus stakeholders. Una

cultura ética robusta contribuye a mejorar el clima laboral, incrementar la lealtad de los empleados y atraer a consumidores comprometidos con los valores de la empresa. Además, la ética ayuda a mejorar la competitividad y eficiencia de las organizaciones (Velásquez, 2012).

Gráfico 1: Ética en las organizaciones



Fuente: <https://www.linkedin.com/pulse/%C3%A9tica-en-las-organizaciones-rodr%C3%AD-guez-curiel-maggiacuriel/>

A continuación, te invitamos a revisar el siguiente video sobre la ética en las organizaciones, con el fin de construir la confianza:

https://www.youtube.com/watch?v=P1os_ub5p98&list=PLMOiKpReO6mFWGWMkoRWNGsht-GKX7XkAi

6.1.1. Ética de lo público vs ética de lo privado.

La distinción entre la ética de lo público y la ética de lo privado radica en los diferentes ámbitos de aplicación y en las responsabilidades asociadas a cada uno. La ética de lo público se enfoca en los principios que deben guiar las acciones de quienes ocupan cargos o roles en instituciones públicas, con énfasis en la transparencia, la justicia y el interés colectivo. Por otro lado, la ética de lo privado está orientada a las decisiones individuales o en el ámbito empresarial, donde los intereses personales y organizacionales tienen mayor peso. Lo público implica el espacio común donde las decisiones afectan a la colectividad, mientras que lo privado se refiere al ámbito de autonomía individual (Habermans, 1981).

En el ámbito de lo público, la ética exige altos estándares de responsabilidad, ya que las acciones de los servidores públicos tienen un impacto directo en el bienestar social. Esto implica actuar con imparcialidad, respetar el principio de igualdad y rendir cuentas a la ciudadanía. La ética pública no solo se refiere al cumplimiento de la ley, sino también a la promoción activa del bien común. Esto contrasta con la ética de lo privado, donde la toma de decisiones suele centrarse en el logro de metas personales o corporativas, aunque no debe descuidar el respeto por los derechos de los demás y el cumplimiento de las normas sociales (Cortina, 2008).

A pesar de estas diferencias, la ética de lo público y de lo privado no son excluyentes, sino complementarias. Ambas comparten principios como la honestidad y el respeto, aunque con enfoques y responsabilidades distintos. Para Cortina, una sociedad ética exige coherencia entre el comportamiento público y privado de los individuos. Por lo tanto, los ciudadanos deben asumir un compromiso ético integral, actuando con responsabilidad tanto en el ejercicio de sus derechos privados como en su participación en asuntos públicos.

6.1.2. Deontología de las organizaciones

La deontología de las organizaciones se refiere al conjunto de normas éticas y principios que guían el comportamiento de una institución y sus miembros, promoviendo la transparencia, la responsabilidad y el respeto a los derechos de todas las partes interesadas. Este marco ético es esencial para garantizar la legitimidad y confianza en las actividades de la organización, especialmente en un mundo globalizado donde las decisiones empresariales tienen impactos significativos en la sociedad y el medio ambiente. La ética organizacional no solo consiste en cumplir las leyes, sino en preguntarse qué es lo correcto en cada contexto, considerando el bienestar común (Cortina, 2013).

En este sentido, la deontología organizacional abarca principios como la honestidad en la comunicación, la equidad en la gestión de recursos humanos y el compromiso con la sostenibilidad. Estas normas no son solo obligaciones morales, sino también una herramienta estratégica, ya que las organizaciones éticamente responsables tienden a generar mayor confianza entre sus stakeholders, fortaleciendo su reputación y desempeño a largo plazo. De hecho, la práctica de la deontología en las organizaciones requiere un esfuerzo constante de reflexión y adaptación para responder a los desafíos éticos emergentes, como los dilemas asociados a la tecnología, la globalización, y más aún con el surgimiento de la inteligencia artificial. Esto implica formar líderes y empleados conscientes de su responsabilidad hacia la sociedad, capacitados para tomar decisiones éticas incluso bajo presión. Por lo tanto, la deontología no es un fin en sí mismo, sino un medio para construir organizaciones más humanas, justas, sostenibles y solidarias.

6.1.3. Ética de la administración pública.

La ética en la administración pública es un pilar fundamental para garantizar que las instituciones y sus funcionarios actúen con integridad, transparencia y en beneficio del interés público. Los principios éticos ayudan a establecer un marco de conducta para los servidores públicos, guiándolos en

la toma de decisiones que impactan a la ciudadanía. La ética en el servicio público no solo se trata de evitar la corrupción, sino de promover valores como la responsabilidad y la justicia social. La responsabilidad implica que los funcionarios públicos deben actuar con transparencia, eficiencia y rendición de cuentas, asegurando que los recursos y las políticas se utilicen de manera óptima y ética para satisfacer las necesidades de la sociedad. Por otro lado, la justicia social exige que las decisiones y acciones de la administración pública estén orientadas a reducir las desigualdades, proteger los derechos humanos y garantizar que todos los ciudadanos tengan acceso equitativo a oportunidades, servicios y beneficios, sin discriminación alguna. Esto implica que los actores gubernamentales deben ser conscientes de su rol como garantes de la confianza pública, lo que requiere un compromiso constante con la honestidad y la equidad (Sandoval-Ballesteros, 2016).

Un desafío clave en la administración pública es equilibrar el cumplimiento de los objetivos institucionales con la rendición de cuentas. La falta de ética puede erosionar la legitimidad del gobierno y generar desconfianza en la población. De hecho, la corrupción no solo que incide negativamente en la política pública sino en la estabilidad democrática de las naciones. Por este motivo, es indispensable establecer mecanismos de control interno, auditorías independientes y códigos de conducta éticos, que son esenciales para prevenir abusos de poder y mal uso de los recursos públicos (Villoria, 2005).

Asimismo, la ética en la administración pública está estrechamente relacionada con el principio de justicia, que consiste en la obligación de actuar con equidad, imparcialidad y respeto hacia los derechos de todas las personas, garantizando que se les dé lo que les corresponde de acuerdo con sus necesidades, méritos o circunstancias. Los funcionarios tienen la obligación de actuar de manera imparcial y asegurarse de que los derechos de los ciudadanos sean protegidos sin discriminación ni favoritismos. Este compromiso ético es especialmente relevante en contextos donde persisten desigualdades sociales. Por este motivo, la ética pública debe orientarse hacia la construcción de una sociedad más equitativa, priorizando el bienestar colectivo sobre los intereses particulares.

El involucramiento ciudadano y la vigilancia social son componentes clave para fortalecer los sistemas éticos en la administración pública, porque permiten asegurar la transparencia, la rendición de cuentas y la justicia en la gestión gubernamental. Cuando los ciudadanos participan activamente en los procesos de toma de decisiones y supervisan las acciones de los funcionarios públicos, se genera un entorno de control mutuo que dificulta la corrupción y el abuso de poder. Además, la vigilancia social fomenta una cultura de ética pública, donde las instituciones se sienten comprometidas a actuar de acuerdo con principios de justicia, equidad y respeto a los derechos humanos, ya que están bajo el escrutinio constante de la sociedad. Este monitoreo contribuye a la mejora continua de las políticas públicas, asegurando que se alineen con las necesidades y expectativas de la población.

Gráfico 2: Perspectiva de la ética de la administración pública



Fuente: <https://manuelrojaspez.wordpress.com/2024/05/02/sobre-la-etica-en-la-administracion-publica/>

A continuación, te invitamos a revisar el siguiente video sobre la ética pública: <https://www.youtube.com/watch?v=W9bxJISmTeY>

6.2. El perfil del administrador

La ética profesional en la administración no solo se refleja en el cumplimiento de las normativas, sino en la capacidad de actuar con responsabilidad y justicia ante los dilemas éticos profesionales. Estos valores deben ser internalizados para garantizar una conducta ejemplar que inspire confianza en las organizaciones y la sociedad.

Otro aspecto crucial del perfil ético del administrador es la capacidad de liderar con equidad y promover un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso. El administrador ético actúa como un mediador que fomenta la colaboración y busca soluciones que beneficien a todas las partes interesadas. Este enfoque requiere sensibilidad hacia las necesidades sociales y una visión a largo plazo orientada al desarrollo sostenible. Promover un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso tiene profundas implicaciones en los conceptos de hábitat, infraestructura y movilidad. Un hábitat de trabajo inclusivo fomenta la diversidad de perspectivas y talentos, lo que a su vez impulsa la innovación y mejora la productividad. En términos de infraestructura, la creación de espacios accesibles y que respeten las necesidades de todos los trabajadores no solo garantiza una integración equitativa, sino que también contribuye a la creación de un ambiente más colaborativo y positivo. Además, en el ámbito de la movilidad, un entorno que considera las diversas formas de transporte y facilita el acceso para todos los trabajadores promueve la equidad y el bienestar general. En conjunto, estas áreas interrelacionadas forman un ecosistema laboral que beneficia tanto a la empresa como a sus empleados, generando un impacto positivo en la comunidad en general.

Por lo tanto, un liderazgo ético se fundamenta en la capacidad de integrar valores humanos en la estrategia organizacional, generando un impacto positivo en la comunidad y en el medio ambiente. Los valores éticos que deben guiar un liderazgo efectivo incluyen la integridad, que fomenta la honestidad y la transparencia para crear confianza; el respeto, que promueve un trato justo y digno valorando la diversidad de los colaboradores. Además, la responsabilidad implica asumir las consecuencias de las decisiones, mientras que la justicia y la empatía garantizan un trato equitativo y comprensivo hacia todos, apoyando un ambiente de trabajo colaborativo y sostenible.

Las prácticas transparentes del administrador implican no solo evitar prácticas corruptas, sino también tomar decisiones basadas en la evidencia y en el análisis ético de las consecuencias. El perfil ético del administrador no solo es un requisito para la eficiencia organizacional, sino un elemento clave para consolidar una gestión que contribuya al desarrollo y a la equidad social.

Se plantea que el administrador debe ejecutar acciones de forma humanística y ética, en la que se proponen las siguientes estrategias de la acción ética:

- Participar en programas éticos basados en la integridad y la transparencia.
- Aplicar los códigos de ética profesional de forma efectiva.
- Manejar incentivos de orden emocional.
- Fomentar la comunicación interpersonal.
- Realizar esfuerzos para comprender al equipo de trabajo.
- Aplicar el liderazgo situacional considerando los contextos de los actores.
- Compartir los valores de la organización con el personal de una organización (Gómez y Abaid, 2004).

6.2.1. Hacia el perfil del servidor público

El perfil ético del servidor público está fundamentado en la integridad, la imparcialidad y el compromiso con el interés general. Este perfil requiere que los funcionarios actúen de acuerdo con valores universales como la honestidad, la transparencia y la justicia. En este sentido, el servidor público tiene la responsabilidad de poner el bienestar colectivo por encima de los intereses personales, actuando siempre con apego a la legalidad y la ética. Esto implica que las decisiones y acciones de los servidores públicos deben basarse en principios sólidos que fortalezcan la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales.

Los valores universales como la honestidad, la transparencia y la justicia son fundamentales en el perfil de un funcionario público, ya que constituyen pilares esenciales para la confianza en las instituciones y el buen gobierno. La honestidad implica actuar de manera íntegra, sin engaños ni corrupción, garantizando que las decisiones se tomen con base en principios éticos y el interés público. La transparencia se refiere a la apertura en la gestión de recursos y en la comunicación con la ciudadanía, permitiendo que las acciones y decisiones sean accesibles y verificables. Por último, la justicia se manifiesta en el compromiso de tratar a todos los ciudadanos de manera equitativa, asegurando que sus derechos sean respetados y promovidos sin favoritismos. Juntos, estos valores contribuyen a con-

struir una administración pública honesta, confiable y responsable, que responda a las necesidades de la sociedad.

Un servidor público ético también debe demostrar sensibilidad hacia las necesidades de la población y actuar con equidad en la distribución de recursos y servicios. La ética en este contexto no solo regula el comportamiento individual, sino que también establece un marco de acción para promover una gobernanza justa y transparente. La ética pública es una guía esencial para garantizar que las decisiones gubernamentales beneficien a la mayoría, especialmente a los sectores más vulnerables. Este enfoque ético refuerza la legitimidad del servidor público como agente de cambio social y defensor de los derechos ciudadanos.

El perfil ético del servidor público incluye la capacidad de rendir cuentas de manera clara y oportuna. La rendición de cuentas no solo se limita al cumplimiento de procedimientos legales, sino que también debe reflejar un compromiso ético con la responsabilidad y la coherencia en el uso de los recursos públicos. Además, los servidores públicos deben estar dispuestos a someterse al escrutinio social y aprender de los errores para mejorar continuamente. Así, el perfil ético no solo es un ideal, sino una práctica diaria que contribuye a fortalecer el tejido democrático y el bienestar colectivo (Villoria, 2005).

Gráfico 3: Anticorrupción en la gestión pública



Fuente:

<https://idconline.mx/corporativo/2017/07/25/pendientes-del-sistema-anticorrupcion-segun-el-cce>

6.2.2. Ética de las organizaciones no gubernamentales

La ética en las organizaciones no gubernamentales (ONG) es esencial para garantizar que sus actividades se alineen con los valores y objetivos que representan. Dado que estas organizaciones suelen operar en contextos de vulnerabilidad y en temas sensibles como derechos humanos, medio ambiente o desarrollo social, es fundamental que sus acciones se basen en principios éticos como la transparencia, la justicia y el respeto a las culturas y a la diversidad. Según Morales y García (2019),

“la legitimidad de una ONG no solo depende de su misión, sino también de la coherencia ética entre sus valores declarados y su práctica diaria”. Esta coherencia fortalece la confianza pública y asegura el impacto positivo de sus iniciativas (Morales y García, 2019).

La rendición de cuentas y la gestión ética de los recursos son pilares fundamentales para las ONG. Dado que muchas de estas organizaciones dependen de financiamiento externo, ya sea de donantes individuales o instituciones, es imperativo que utilicen los recursos de manera eficiente y responsable. Esto incluye no solo la gestión financiera transparente, sino también la implementación de proyectos que respeten los derechos y la dignidad de las personas beneficiadas.

Otro aspecto clave de la ética en las ONG es su relación con las comunidades a las que sirven. Estas organizaciones deben actuar con sensibilidad cultural y promover la participación de las personas en la toma de decisiones que afectan sus vidas. Además, es crucial evitar prácticas paternalistas o que perpetúen desigualdades, y en su lugar empoderar a las comunidades para que sean protagonistas de su propio desarrollo. En resumen, la ética en las ONG no solo asegura la efectividad y legitimidad de sus acciones, sino que también refuerza su compromiso con la justicia social y el respeto a los derechos humanos (Chiriboga Mendoza et al. 2024).

6.2.3. Ética empresarial

La ética empresarial, según Adela Cortina en su obra *Ética de la Empresa*, se refiere al conjunto de principios, normas y valores que deben guiar la actividad económica de las empresas, especialmente en su relación con los empleados, los consumidores, la sociedad y el medio ambiente. Cortina destaca que la ética en los negocios no solo se limita al cumplimiento de las leyes, sino que involucra una responsabilidad moral más amplia, que debe ser asumida por las empresas en su rol dentro de la comunidad y en el mercado. En este sentido, la ética empresarial se fundamenta en el respeto a los derechos humanos, la justicia social y la equidad, pilares que, según Cortina, deben regir las decisiones empresariales. Las empresas deben ser conscientes de su impacto más allá de la maximización de beneficios, promoviendo el bien común como un objetivo central en su gestión.

Uno de los aspectos más relevantes de la ética empresarial, según Cortina, es la necesidad de que las empresas asuman un compromiso con la transparencia y la veracidad en sus prácticas. La autora señala que la confianza es un activo fundamental en el mundo de los negocios, y esta se construye a través de la honestidad y la claridad en la comunicación, tanto interna como externa. La ética empresarial implica ser transparentes con los consumidores acerca de la calidad y el origen de los productos o servicios, así como con los empleados sobre las condiciones laborales y las políticas internas. La ética, por lo tanto, contribuye a la creación de relaciones de confianza que benefician a todas las partes involucradas.

Cortina también aborda la importancia de la responsabilidad social empresarial (RSE) como un componente esencial de la ética en los negocios. Las empresas, según Cortina, no deben ver la responsabilidad social como una obligación legal o un simple acto de caridad, sino como una extensión de su responsabilidad moral. Esto implica actuar en beneficio de la comunidad, proteger el medio ambiente y promover la justicia social en todas sus operaciones. En su obra, la autora subraya que la RSE debe estar integrada de manera auténtica en la estrategia empresarial y no ser solo una táctica de

marketing. Las empresas éticas son aquellas que trabajan para reducir su huella ecológica, promover el desarrollo social y actuar con equidad en sus relaciones laborales.

La ética empresarial también está vinculada con la justicia en las relaciones laborales. Cortina defiende que las empresas deben tratar a sus empleados con dignidad, ofreciendo condiciones laborales justas, remuneración adecuada y un ambiente de trabajo seguro y respetuoso. La autora critica las prácticas laborales abusivas y la explotación, sugiriendo que la ética empresarial debe priorizar el bienestar de los empleados como un elemento clave para el éxito a largo plazo de la organización. Además, las empresas éticas promueven la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad, lo que no solo mejora el clima laboral, sino que también potencia la creatividad y el compromiso de los trabajadores.

Finalmente, Cortina destaca que la ética empresarial no debe ser vista como una carga o un obstáculo para la competitividad, sino como un factor que contribuye al crecimiento sostenible de las organizaciones. La ética empresarial, lejos de ser un obstáculo, puede ser una ventaja competitiva que permita a las empresas diferenciarse en un mercado cada vez más exigente con los estándares sociales y medioambientales. Para Cortina, las empresas éticas son aquellas que saben que sus intereses a largo plazo están ligados a la creación de un entorno económico y social más justo y equilibrado. Esto, a su vez, genera valor tanto para la empresa como para la sociedad en su conjunto.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se refiere a la integración de prácticas éticas y sostenibles en las operaciones de una empresa, considerando no solo el beneficio económico, sino también el impacto social y ambiental de sus actividades. Las empresas que adoptan la RSE reconocen la importancia de relacionarse con sus grupos de interés, que son todas aquellas partes afectadas por sus decisiones, como empleados, clientes, proveedores, comunidades, inversores y el medio ambiente. Una gestión adecuada de estas relaciones no solo contribuye al fortalecimiento de la reputación empresarial y la lealtad de los consumidores, sino que también fomenta un entorno de trabajo más saludable y equitativo, promoviendo el bienestar social y económico.

En este contexto, las ISO 26000 ofrecen una guía valiosa para que las empresas implementen prácticas de RSE efectivas y coherentes. Esta norma internacional proporciona un marco para que las organizaciones evalúen su desempeño social y se comprometan a mejorar continuamente en áreas clave como la gobernanza organizacional, los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la participación comunitaria. Al adoptar los principios de la ISO 26000, las empresas pueden gestionar su impacto de manera responsable y contribuir al desarrollo sostenible, alineando sus estrategias con las expectativas de sus grupos de interés y creando un valor compartido tanto para la organización como para la sociedad en general.

Gráfico 4: 7 principios fundamentales de la Responsabilidad Social Corporativa según la ISO 26000.



Fuente: <https://www.globalsuitesolutions.com/es/que-es-iso-26000/>

BIBLIOGRAFÍA

- Chiriboga Mendoza, FD, Montagud Mayor, X, Zambrano Pilay, EC. Desarrollo local y responsabilidad social de las ONG para la cooperación internacional en proyectos sostenibles comunitarios. Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias. 2024; 3:1004. <https://doi.org/10.56294/sctconf20241004>
- Cortina, A. (2013). Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial. Editorial Trotta.
- Cortina, A. (2008). Ética mínima: Introducción a la filosofía práctica. Tecnos.
- Gómez y Abaid (2004). Humanismo y ética en la función del administrador. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://repositorios.fca.unam.mx/alafec/docs/asambleas/ix/ponencias/Etica/etica01.pdf>
- Habermas, J. (1981). Historia y crítica de la opinión pública. Editorial Gustavo Gili, S.L.
- Sandoval, I. (2016). Enfoque de la corrupción estructural: poder, impunidad y voz ciudadana. Revista Mexicana de Sociología 78 (1). <https://mexicanadesociologia.unam.mx/index.php/v78n1/41-v78n1-a5>
- Velásquez, M. G. (2012). Ética de los negocios: conceptos y casos. Pearson.
- Villoria, M. (2005). Ética en el sector público y calidad de la democracia. Revista Sistema n° 184-185, pp. 275-295. <https://fundacionsistema.com/etica-en-el-sector-publico-y-calidad-de-la-democracia/>



La excelencia no se improvisa

síguenos

