



Tendencia de la Gerencia Venezolana en un Entorno de Incertidumbre, desde una Dimensión Valor - Ético

Autora: Denessi del Valle Navas Faria
Universidad Fermín Toro, UFT
denessi_na@hotmail.com; denessina@gmail.com
Barinas, Venezuela

Resumen

El presente artículo investigativo se desarrolló con la finalidad de analizar la tendencia de la Gerencia en Venezuela y la dimensión “valor ético” en la misma. Algunos de los principales cambios en la actual sociedad que afectan a las organizaciones, son la tecnología, las comunicaciones, lo ambiental, el mercado, las innovaciones de productos materiales, las nuevas ideas, entre otros. Corresponde a los gerentes tomar las orientaciones necesarias, para asumir los distintos desafíos que la gerencia en Venezuela y el mundo moderno está exigiendo, desde diversas realidades resquebrajadas en la actualidad: políticas, económicas y sociales. No será limitante para los líderes gerenciales hacer efectivo y eficaz las competencias en la gestión empresarial, desde una dimensión “valor ético”; pues deben partir desde nuestra conciencia, desde los valores y la ética desde las organizaciones hacia nuestro entorno, en este contexto el artículo se realiza en el marco paradigmático cualitativo, pues de acuerdo a su nivel teórico se apoya al método bibliográfico a través del análisis de documentos. Para recolectar la información se emplearon fuentes impresas y electrónicas que permitieron realizar una revisión exhaustiva, sistemática y rigurosa para alcanzar el objetivo de estudio.

Palabras clave: gerencia; liderazgo; valores éticos.

Fecha de Recepción: 02-11-2016

Fecha de Aceptación: 09-01-2017

Trend of the Venezuelan Management in an Uncertainty Environment, From a Value - Ethical Dimension

Abstract

This investigative article it developed with the objective of analyze about the trend in the Management in Venezuela and about dimension “ethical value” of itself. Some of the changes principal in the current society which affect the organizations, are technology, media, environment, the market, Innovations of materials products, the ideas new, within others. Corresponds to the managers to take the necessary decisions, and answer to the different defiance that Management in Venezuela and the modern world demand, since diverse realities wounded in the present: politics, economies and social. It is will be not one barrier for the Management leaders to make effective and efficient the competent business management, since one dimension “ethical value”, must start into our conscience, with the values and the ethical of the organizations, to go to our around, in this context the article is develop into paradigmatic framework qualitative, because according to their theoretical level it supports bibliographic method through the analysis of documents. To collect the information is employed sources printed and electronic that allowed perform a review comprehensive, systematic and rigorous to reach the objective of study.

Keywords: management; leadership; ethical values.

Date Received: 02-11-2016

Date Acceptance: 09-01-2017

1. Introducción

Una exploración de las diversas tendencias y perspectivas de la gerencia venezolana desde el ámbito de esta investigación, serían inabordable y sobre todo, exigiría mayor tiempo de estudio. Sin embargo, para efectos de contribuir con los distintos elementos que marcarán el rumbo y dirección de la gerencia en Venezuela se hace necesario identificar y describir las tendencias mundiales en diversos campos, entre ellos; los cambios que posiblemente se pueden presentar o se están presentando en lo tecnológico, lo económico, ambiental, social, informativo, político, cambios que marcarán la dirección de la gerencia en un entorno variable donde las habilidades de los responsables de las empresas, jugarán un papel importante para asumir inteligente y estratégicamente estos cambios y proyectarse hacia el futuro con nuevas realidades y herramientas.

La tendencia es un patrón de cambio a largo plazo. En la actualidad las organizaciones mundiales se han visto obligados a realizar cambios en sus estilos de liderazgo, afianzándose en los valores y la ética así como las prácticas gerenciales; por tanto, estos elementos son una competencia medular en la gestión organizacional, las nuevas formas de liderazgo que aspiran hoy, evidencian un desplazamiento de los antiguos métodos autocráticos de dirección hacia estilos más democráticos, con nuevos instrumentos donde no solo los resultados son necesarios considerar sino además los procesos, el talento humano, sus valores - éticos y la práctica. Todos estos elementos son determinantes para el éxito de la gestión empresarial.

2. El Problema

Existen orientaciones para el estudio de las competencias no solo profesionales sino también las que abordan al ser humano, tales como el ámbito integral, los valores, las motivaciones, los intereses. El liderazgo

consiste en dirigir e influir en un grupo para que se movilicen hacia objetivos comunes, que generen desarrollo y crecimiento de una organización.

Para García y Dolan (1999), citado por Seijo (2009), los valores constituyen uno de los componentes principales de las formulaciones estratégicas en las organizaciones, que incluyen la identidad que la definen; la visión a donde se quiere llegar o a qué se aspira, la misión que precisa, la razón de ser, los objetivos; es decir los resultados que se proponen en un tiempo determinado.

En tal sentido, la visión de una organización es mirar más allá, proyectarse a un futuro, donde se piense en las conductas de los seres humanos, los grupos de interés, su bienestar y calidad de vida.

Las acciones de los seres humanos, deben estar orientadas por la ética como saber normativo. De acuerdo a Martínez (2011), se entiende por ética; “Los valores morales que orientan una vida que vale la pena. Ética es saber vivir con calidad humana. Saber vivir con dignidad, es un equilibrio, es la sabiduría. Esta sabiduría es necesaria para saber vivir en la felicidad” (pág. 4). De esta manera los valores éticos forman parte de cada ser humano, de la persona o en su defecto de cada persona que lidera, dirige, y encamina las organizaciones de hoy, por tanto, sus valores juegan un papel fundamental en los líderes de las organizaciones, de él depende el curso, la visión y la misión de las organizaciones y sus políticas que promuevan cambios en su entorno, así como al interno de las mismas.

Dentro de esta misma idea; Lacalle, Carrión y Caldas (2011); señalan la necesidad de un comportamiento ético por parte de las empresas debido a una serie de factores:

Preocupación por la degradación del medio ambiente: desastres naturales que ocurren producto de algunas empresas, debido a la falta de

criterios ecológicos, por ello la necesidad de establecer políticas ambientales y sociales en las empresas.

Necesidad de buscar transparencia en la gestión empresarial: que permitan ofrecer confianza en los grupos financieros. La confiabilidad en la administración de los recursos permitirá el buen desempeño y control de los bienes y servicios.

La aparición de un sentir general: si las empresas obtienen un beneficio económico de la sociedad debe devolver a la comunidad parte de lo recibido y apoyar al bien común. Esto significa que las empresas deban preocuparse por su impacto social. Sin lugar a dudas que estos factores son elementos éticos en que las empresas deben estar vigilantes y atentas para responder a las distintas situaciones de exclusión, pérdida y reducción de calidad de vida.

En nuestro país a nivel económico; la principal fuente de energía es el petróleo, y ésta con el tiempo dejará de ser la principal, pues a nivel mundial, así como nacional es un recurso no renovable que será sustituido por fuentes de energías que van apareciendo con un costo menor en el ambiente. En un mundo globalizado la calidad de la educación de la población, el emprendimiento e innovación, serán las principales fuentes de riqueza en nuestro país. La capacidad de generar y adaptar nuevas tecnologías será el motor y el progreso para el futuro. Es por ello, que el gerente debe crear un entorno apropiado de estrategias en cuanto a formación, emprendimiento e innovación.

De acuerdo a estos elementos de estudio es posible presentar algunas interrogantes ¿cuáles son los criterios teóricos que definen la tendencia de la Gerencia en Venezuela? ¿Qué supuestos teóricos identifican la tendencia de la gerencia en Venezuela desde una dimensión valor ético en un ambiente de incertidumbre?

2.1. Objetivos de la Investigación

2.1.1. Objetivo General

Conducir elementos teóricos de la tendencia de la Gerencia en Venezuela para el fortalecimiento de la dimensión valor ético en un entorno de incertidumbre.

2.1.2. Objetivo Específico

Establecer los criterios teóricos que definen la tendencia de la gerencia en Venezuela.

El estudio pretende justificarse al considerar que la gerencia en Venezuela desde la visión y misión de las organizaciones, es el futuro y el actuar, es cómo se ve y cómo se verán en el futuro, partiendo de reglas y lineamientos claros que eficazmente van abriendo campo a una responsabilidad con la sociedad es satisfacer las necesidades, mayor calidad de vida, generación de empleo y desarrollo sostenible, basado en el respeto y la confianza en la persona. La gerencia de nuestros tiempos, debe estar sujeta a las estrategias, organización, planificación y ejecución de sus propósitos.

Es importante su estudio considerando que los valores éticos forman parte del ser humano y por ende de las organizaciones pues éstas se encuentran dirigidas por hombres quienes tienen el gran compromiso de aportar a la sociedad beneficios y mejoras en la calidad de vida, a través de esta investigación se revisarán solo algunos valores éticos a sabiendas que un sinnúmero de valores incursionan en las organizaciones de hoy.

La gran mayoría de las empresas que se encuentran en la constante búsqueda de un funcionamiento óptimo de alta calidad, con el fin primordial de poder lograr sus objetivos, propósitos y metas tomando en cuenta varios factores, para alcanzar el buen desarrollo general de la organización, han sido las principales embarulladoras de nuestra sociedad, sin medir las

consecuencias que pueden darse en un futuro siendo este incidente primordial en la vida del individuo.

Son muchos los factores que pueden llegar a intervenir en este proceso. Es por ello que se deben tomar las medidas necesarias, que hagan frente a los problemas sociales, las cuales deben partir desde nuestra conciencia hacia nuestro entorno.

3. Elementos Teóricos

3.1. Antecedentes de Investigación

Algunas investigaciones se revisaron para dar mayor veracidad al tema en estudio:

García, M. (2011); presenta una investigación titulada; Estrategias Gerenciales de la Empresa Cooperativa en el desarrollo local desde la dimensión ética en la Universidad del Zulia para optar al grado de Doctora El propósito fundamental de esta tesis doctoral se orientó en la revisión documental sobre la ética y los valores y su vinculación con las empresas cooperativas como alternativa de desarrollo local. La metodología se basó en la recolección de fuentes de investigación actualizada. Como conclusión se obtiene que las empresas cooperativas contribuirán en el desarrollo local en la medida que apliquen los principios y valores. Que son bases de su doctrina y el eje orientador de ese tipo de organizaciones en el mundo.

Zambrano (2007); en su estudio titulado; El valor de la Ética para alcanzar la excelencia en la Gerencia Universitaria, desarrolló una metodología documental, consultando autores como Cortina, Conill, Morris, así como documentos oficiales de 15 universidades venezolanas. Al realizar la revisión de estos documentos el autor recomienda; implantar el concepto de calidad de gestión, adiestramiento gerencial que incluya la función ética y talleres de ética en todos los niveles organizacionales.

El reto de la gerencia, y en este caso será para los directivos o gerentes que dirigen un equipo de trabajo que persiguen un fin lucrativo o no, pero que en definitiva es lo que se quiere lograr, productividad del potencial o talento humano. Según Drucker (2006);

El director ejecutivo tiene que proporcionar una comprensión clara de cuándo es oportuno avanzar aquí, o dar marcha atrás y cuándo es hora de abandonar algo. El líder no podrá dirigir por carisma; tendrá que pensar a fondo las cosas fundamentales, de manera que los demás puedan trabajar de manera productiva. (pág. 87).

En correspondencia con el autor, y en relación al objeto de estudio, es claro resaltar la necesidad de contar con un director quien tenga el gran compromiso de asumir roles, disciplina, autoridad y liderazgo, ante el equipo de trabajo o el recurso humano a quien dirige para modelar y dar respuestas ante las exigencias de cada trabajador, de igual manera, interés por él, su trabajo y la comunidad a la que se ofrece los bienes o servicios.

El rol de los gerentes como administrador así lo señala Lazatti (2016);

Planifica, dirige, coordina, y controla las tareas de las personas en la operación. Su campo de acción es la operación, pero ejerce su campo a través de otros. Además, su meta es el logro de resultados lo que incluye la gestión económica y financiera” (pág. 28).

Por ello, la función más interesante del liderazgo es ayudar a descubrir y, por tanto, guiar e inspirar a las personas en su inserción social empresarial, en última instancia, ejercer funciones e influencia sobre el talento humano. El gerente es un factor determinante para las organizaciones, pues cada una de ellas debe contar con esta figura, donde además debe tener un perfil que contenga y ejerza el liderazgo, comunicación, motivación, ética por encima de

cualquier cosa, valores propios y cónsono a las leyes de la República, alto nivel de instrucción académica, sensibilidad social y humanista, entre otros.

3.2. Bases Teóricas:

3.2.1. Tendencia de la Gerencia:

Los estilos y enfoques que las organizaciones van asumiendo, así como su cobertura e influencia ante la sociedad y los Estados, las relaciona con otras organizaciones marcando aspectos de la gerencia, siendo cada vez más exigentes en el contexto actual y hacia un entorno futurible en cuanto a habilidades, destrezas y conocimientos que deban estar presentes en los líderes en cualquier tipo de organización.

Sobre las empresas que solo se le reconocía en su interior poco contextualizadas y exageradamente cerradas, ahora en esta sociedad globalizada se les está exigiendo abrirse a campos flexibles, mostrarse al entorno que les rodea, pues las hará más competitiva, participativa y sobre todo confiable.

3.2.2. Tendencia en lo tecnológico

El desarrollo de la tecnología ha generado mayor rapidez y producción en las organizaciones, además limitaciones en las relaciones del personal frente a ella. Es un tipo de inteligencia artificial que permite el acceso y evolución en varios sistemas y procesos. Es un estilo de gerencia que va incentivando al talento humano a idear nuevas estructuras e innovar en aspectos sistémicos, por ello es un argumento diferencial de organización. Así como lo señala Martínez (2006); “la innovación tecnológica es un factor decisivo a la hora de medir la capacidad de ser líder de algunas empresas... las ventajas competitivas derivan del conocimiento científico convertido en tecnología (pág. 12). Por ello, las organizaciones generarán amplias brechas al adquirir y adaptar tecnologías.

3.2.3. Tendencia de lo ambiental

La responsabilidad social es un recurso, una herramienta con lo que las empresas cuentan como acción social y ambiental, es ser responsables en una comunidad, una empresa, una institución, por tanto, responsabilidad es responder a los llamados de los valores que piden ser realizados; así lo señala Martínez (2011), es la respuesta libre del hombre para realizar los valores; y estos pueden venir de la empresa o formar parte de su visión, transformando sus propias metas en objetivos compartidos con la empresa.

Es una responsabilidad de las organizaciones el uso de los empaques, la materia prima de elaboración de los productos, cada vez más las organizaciones ambientales y tratados internacionales instan al cumplimiento de las normativas para diseñar sistemas de producción y gestión conducentes a una producción más limpia que proteja el ambiente en todas sus expresiones.

3.2.4. Tendencia de los Mercados

En el manejo de los mercados contar con nuevos productos, servicios, calidad de materiales e insumos, significa elaborar productos que hablen por si solos. Por tanto, la tendencia de los mercados nos lleva a contar con nueva imagen y productos de calidad, vía innovación basado en conocimiento. Otro sistema es el mercadeo online donde por vía telefónica y de internet se pueden, así como ofrecer o recibir servicios, un campo de acción que hoy abre camino y seguirá realizando un papel fundamental en el futuro de la humanidad, una herramienta del marketing donde la publicidad no será un gasto sino un valor en línea, ya está llegando a toda la red de compras online, el producto o servicio se paga una vez obtenido. La tendencia de los mercados seguirá evolucionando ofreciéndoles mayores opciones a los usuarios y clientes; por tanto es una herramienta de gerencia a considerar.

3.2.5 Tendencia de las acciones y la complejidad

El ser humano es insistente en hacer, cambiar y adquirir nuevos productos eso lo hace competente y tenaz en los roles en distintos campos, los cambios producidos por nuevos productos al mercado, incorporación de tecnología de punta, alta competencia hace que ni los gerentes ni los clientes logren asumir esos cambios, la frase que genera temor en la gerencia es el “cambio”. Los entornos; en lo social, político, ambiental, tecnológico, informativo, económico, entre otros, varían sustancialmente, así como el crecimiento de la calidad de vida, el bienestar y la satisfacción de la persona el acceso a los servicios gira alrededor de la gerencia.

Las tensiones mundiales, los conflictos sociales, de seguridad, deterioro de la salud, la inseguridad, la criminalidad, se involucran cada vez más en los aspectos organizacionales. Los distintos sistemas sociales, bien sean los países, las organizaciones y líderes empresariales, han empezado a entender que la clave del crecimiento y desarrollo para los próximos años radica en la capacidad de entender el fenómeno de la globalización, lograr la supervivencia considerando todos los aspectos cercanos a la persona.

3.2.6 Las organizaciones y sus valores

Hoy día es necesario en las nuevas organizaciones la creación y a la vez el descubrimiento de nuevas herramientas para el sostenimiento a largo plazo de sus inversiones o misión de la empresa. Cuando se definen claramente la misión de la organización probablemente se establezcan patrones que implican mayores inversiones, utilidades, pero cuando los valores de esas organizaciones no generan un beneficio a los grupos de interés o stakeholders, es cuando nos encontramos con organizaciones que desaparecen.

Por ello establece Ventura y Delgado (2012);

Cada empresa, en función de su trayectoria, su cultura y sus fines, tiene un sistema valores más o menos definido, no se trata que la empresa liste los valores éticos y los publique. Hoy en día las empresas exitosas y consideradas como excelentes son aquellas que tienen unos valores éticos basados en las relaciones con la comunidad de implicado en su desarrollo. (pág. 12).

Las empresas son unidades de producción integrada por personas, que promueven una mejor calidad de vida tanto de sus miembros como de su entorno. Por tanto, se atribuyen a las grandes organizaciones el bienestar de la actual sociedad.

Por otra parte, señala González y García (2006) “El gran calado se descubre cuando nos damos cuenta de que las organizaciones empresariales son instituciones sociales que trabajan con valores y también generan valores, y puestos que estos pueden ser positivos o negativos” (pág. 4). Es por ello, que debemos acentuar este estudio en función a la generación de valores de las organizaciones de hoy, pues son muchos los beneficios de las organizaciones y a veces a cambio de nada, es decir, no se le devuelve los beneficios a la sociedad de la que recibe tanto bienestar.

Las organizaciones entre las cuales se encuentran la empresa se mueven a través de un conglomerado de valores que le dan sentido y utilidad social:

1. Integridad: coherencia entre lo que se dice y hace.
2. Credibilidad: Fiabilidad en las expectativas depositadas en la empresa.
3. Justicia: distribución equitativa de cargas y beneficios.
4. Diálogo: posibilidad de participación y mecanismo de consenso entre los diferentes grupos implicados y/o afectados.

5. Transparencia; veracidad, inteligibilidad y accesibilidad entre las estructuras comunicativas internas y externas.

6. Dignidad: respeto y fomento a los derechos humanos y de los valores implicados en el reconocimiento recíproco de las personas.

7. Legalidad: cumplimiento de las leyes y de las disposiciones legales.

8. Compromiso cívico: contribución al desarrollo local y regional, corresponsabilidad por el orden social.

9. Ecología: posición ante el mantenimiento y mejoras del medio ambiente.

10. Responsabilidad: capacidad de respuesta ante las expectativas y demandas sociales.

Considerando un análisis reflexivo sobre los códigos de ética resulta interesante destacar que la tendencia de las organizaciones requiere estos códigos, pues conducen hacia el éxito de un país, una organización, en definitiva, un desarrollo humano y mejor calidad de vida., por ello se debe partir de políticas, manejo ético y perspectiva sistémica que logre el cambio organizacional desde el ambiente cambiante y de incertidumbre.

3.2.7. Las organizaciones cambiantes

Se ha pasado de organizaciones extremadamente cerradas a organizaciones flexibles y participativas donde antes las decisiones no tomaban en cuenta a los trabajadores, donde se diseñaban estructuras organizativas directivas a directivas, es decir no se consideraban a los clientes, a los usuarios, ahora el nuevo paradigma es considerar y formar parte del protagonismo gerencial al talento humano, sus habilidades, destrezas y conocimiento; la participación juega un papel importante, ahora se debe dar mayor revisión en la comprensión del entorno con la participación de las personas en la gestión de la misma.

Se logrará alcanzar una gerencia participativa e integradora no solo con el desarrollo de habilidades técnicas sino con habilidades sociales que no solo permitan al individuo enfrentar situaciones humanas sino también que le permitan al individuo una buena relación con los demás individuos, de tal manera, la gerencia tendrá condiciones favorables para generar riqueza, seguridad, calidad de vida, bienestar social y común, para ello requiere involucrar lo sagrado, la política y la justicia, requiere una visión holística del hombre y la sociedad.

Por ello se orienta una tendencia hacia lo relacional en las organizaciones en el manejo del cambio, en la expresión de los valores con una clara orientación hacia la vida, los valores, autoconocimiento, el aprendizaje, sensibilidad organizacional.

4. Elementos Metodológicos

En el desarrollo de la investigación se requiere enmarcar el tipo de proceso a seguir. Esta investigación está orientada hacia una metodología documental. En tal sentido, la investigación se enmarca en un diseño bibliográfico, pues según Tamayo (2000); “constituye la utilización de datos secundarios que han sido obtenidos por otros y llegan al investigador elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan (pág. 109).

Durante el proceso metodológico se establecieron los objetivos donde se planteó la inquietud del investigador dando forma a la contextualización y delimitación del problema que consiste en plantear la precisión del tema, lo que se quiere estudiar y realizar, parámetros reflexivos y analíticos, a través de la formulación de dos preguntas que luego serán transformadas en los objetivos investigativos. Revisión de antecedentes que se encuentran relacionados al tema de estudio, donde se reúne elementos teóricos, en resumen, consulta bibliográfica, procesamiento de la información, donde se

procedió a los análisis reflexivos y analíticos y así generar un constructo teórico, que se define como el conjunto de proposiciones teóricas relacionadas que fundamentan aspectos significativos en el problema del objeto de estudio.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, a los efectos de recabar la información se dio inicio de manera sistemática a revisar diferentes fuentes bibliográficas para lograr la construcción teórica sobre el tema objeto de estudio, se efectuó una lectura general del texto, procurando atraer su contenido lógico y sentido esencial, extrayendo ideas y datos. Utilizando como técnica el resumen, subrayado y posteriormente fichar la información. Posteriormente se construyeron las fichas de resumen, utilizando la técnica de priorización e interpretación de las partes entre si y éstas con el todo.

La ficha como técnica de recolección de la información está estructurada bajo dos (02) aspectos a considerar: el primero la tendencia de la gerencia en Venezuela y en segundo lugar las dimensiones de los valores y la ética que están involucradas.

Se consideran dentro de las tendencias: La gerencia corporativa, los valores, la ética, el liderazgo, la calidad de vida.

5. Conclusiones

Ante la falta de solidaridad y honestidad en la que la sociedad vive actualmente, resulta imprescindible incorporar la ética a las empresas.

La ética en la empresa ha de consistir en una determinante de valores entre la empresa y la sociedad, que permita cambios y nuevas opciones en la calidad de vida.

Es importante que las organizaciones hoy día reconozcan los valores como los creadores de la integridad y responsabilidad, pues se requiere de multiplicidad de ellos para lograr una sociedad económicamente sustentable.

Se quiere fortalecer el tributo a la calidad de vida laboral, adopción de un código de ética empresarial, compromiso firme con la comunidad, sostenibilidad y seguridad corporativa.

Las organizaciones son entes sociales en donde se crean valores, patrones de ética, se producen relaciones sociales

De lo expuesto con anterioridad se puede inferir que el éxito de las empresas de hoy es poder llegar a dar esperanza a través de la resolución de conflictos sociales, dar respuestas, vislumbrar cambios y creación de un ambiente propicio para utilizar los recursos.

Quienes dirijan las empresas deberán generar ambientes propicios para el cambio organizacional, con mecanismo versátiles que permitan compartir conocimientos entre grupos y personas.

Ampliar el conocimiento en las tecnologías de la información, como soporte fundamental en la gestión del conocimiento.

Las relaciones entre los gerentes y los resultados de las operaciones de las organizaciones es necesaria establecerlas bajo vínculos comprometidos por el país y su gente. Es decir, cuanto mayor sea el compromiso de relaciones del gerente entre la empresa y su vínculo con el entorno, mayor será el beneficio, es un papel de interés del gerente hacer frente a este desafío y lograr la armonía de ambos intereses.

La gerencia debe estar enfocada en emprender y proveer el futuro, considerando los nuevos paradigmas organizativos, donde esté presente el cambio y la innovación como factor de adaptación a nuevas realidades, el liderazgo como elemento dinamizador para dirigir a personas, mayor compromiso con el logro de los objetivos del talento humano con la organización desde una diversificación y visión prospectiva.

Actuar desde una dimensión valor-ético, debe orientarse como un proceso continuo cuyo eje primordial sea el bienestar humano, social y mejorar las condiciones y calidad de vida de forma perdurable.

6. Referencias

- Lacalle, G., Carrión, R., y Caldas, M. (2011). **Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa (Ciclos Formativos)**. ISBN 10: 8490033013, ISBN 13: 9788490033012. Editorial: Editex Editorial S.A.
- Drucker, P. (2006). **La Gerencia en la Sociedad Futura**. Editorial Norma: Bogotá.
- García, M. (2008). **Estrategias Gerenciales de las empresas cooperativas en el desarrollo local desde la dimensión ética**. Universidad del Zulia- Maracaibo.
- González, y García, D. (2006). **Revista de Pensamiento y Análisis**. Revista Reserca, Nro 6. Castello.
- Lazzatti, S. (2016). **El Gerente Estratega y líder de Cambio. Más allá de la gestión operativa**. Granica. Buenos Aires.
- Martínez, H. (2011). **Responsabilidad Social y Ética Empresarial**. (Primera edición). Ecoe Ediciones. Bogotá.
- Martínez, L. (2006). **Gestión del cambio y la Innovación en la Empresa. Un Modelo para la innovación empresarial**. Ideaspropias Editorial. España.
- Seijo, C. (2009). **Valores Éticos y Responsabilidad Social Empresarial: Una Plataforma Gerencial en Universidades Privadas**. Revista REDHECS, Edición 6. Año 4.
- Tamayo (2000). **Elaboración de Proyectos**. Colombia.
- Ventura, B. y Delgado, S. (2012). **Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa**. Administración y Finanzas. Editorial Parainfo.
- Zambrano, E. (2007). **El valor de la ética para alcanzar la excelencia en la Gerencia Universitaria**. Revista Negotium. Ciencias Gerenciales año 3. Nro 8.

Denessi Del Valle Navas Faria

e-mail: denessi_na@hotmail.com; denessina@gmail.com



Licenciada en Administración en el año 2004, en la Universidad Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”, Barinas, Magister Scientiarum en Gerencia Empresarial en la Universidad Fermín Toro - Barinas, actualmente cursando estudios de Contaduría Pública en la Universidad Nacional Abierta, bajo la modalidad de equivalencias y Doctorado en la Universidad Fermín Toro de Barinas, profesora de la materia Administración en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar y actualmente Administradora del Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar de Barinitas y de la Asociación Civil Amigos del Seminario y Clero de Barinas), ambas instituciones pertenecientes a la Diócesis de Barinas.

El contenido de este manuscrito se difunde bajo una [Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)