

UNIVERSIDAD DE CARABOB
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DOCTORADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES

**EXAMEN CRÍTICO RESPECTO A LOS NEGOCIOS Y LA ÉTICA EN LAS
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL ESTADO CARABOBO**

Autor: Andrés Grisanti Belandria
Tutora: Dra. Celsa Violeta Rojas

Valencia, septiembre de 2018

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DOCTORADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES

**EXAMEN CRÍTICO RESPECTO A LOS NEGOCIOS Y LA ÉTICA EN LAS
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL ESTADO CARABOBO**

Tesis presentada ante la Universidad de Carabobo como requisito para optar al grado
de Doctor en Ciencias Administrativas y Gerenciales

Autor: Andrés Grisanti Belandria
Tutora: Dra. Celsa Violeta Rojas

Valencia, septiembre de 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
SECCIÓN DE GRADO

POST GRADO **FACES**
ESTUDIOS SUPERIORES PARA GRADUADOS
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Universidad de Carabobo

ACTA DE DISCUSIÓN DE TESIS DOCTORAL

En atención a lo dispuesto en los Artículos 149 y 150 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 146 del citado Reglamento, para estudiar la Tesis Doctoral titulada:

"EXAMEN CRÍTICO RESPECTO A LOS NEGOCIOS Y LA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL ESTADO CARABOBO"

Presentado para optar al grado de DOCTOR (A) EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y GERENCIALES por el(la) aspirante:

GRISANTI B., ANDRES
C.I.: 7.069.616

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. ROJAS, CELSA V., titular de la cédula de identidad N°. 4.129.801

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo está

Aprobado

En Bárbula, a los 6 días del mes de Noviembre de 2018


Prof. Aranguén A., Williams J.
C.I.: 9547343
Fecha: 6-11-2018


Prof. Rojas, Celsa V. (PRESIDENTE)
C.I.: 4.129.801
Fecha: 6-11-2018


Prof. Chapardi D., Nancy D.
C.I.: 9.688.577
Fecha: 06/11/2018

Prof. García D., Loyda M.
C.I.: 9.678.978
Fecha: 6/11/18




Prof. Pérez S., Irida E.
C.I.: 3490252
Fecha: 06-11-2018

AGRADECIMIENTOS

Deseo manifestar mi profunda gratitud a la profesora Celsa Violeta Rojas, mi tutora, por su valiosa y desinteresada contribución para que el presente estudio pudiese desarrollarse satisfactoriamente, contribución sin la cual el complicado camino recorrido hubiese sido aún más dificultoso.

De igual manera deseo expresar mi sincero agradecimiento a los profesores Williams Aranguren y Ángel Deza, así como a los dirigentes empresariales Damiano Del Vescovo, Guillermo Manosalva, Jonatan Aldana, Glenis Figueroa, Tulio Hidalgo y Juan Carlos Angola, quiénes me prestaron su mejor colaboración, todos, sin excepción, para poder desarrollar convenientemente el trabajo de campo de esta investigación.

Por último, y no por ello menos importante, es justo y necesario, hacer una mención y reconocimiento por su mística y dedicación, al profesor Miguel Mujica, quien ha sido alma y motor de este Programa Doctoral de Ciencias Administrativas y Gerenciales que se imparte en el Área de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de nuestra Universidad de Carabobo.

EXAMEN CRÍTICO RESPECTO A LOS NEGOCIOS Y LA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL ESTADO CARABOBO

Autor: Andrés Grisanti Belandria

Tutora: Dra. Celsa Violeta Rojas

Año: 2018

RESUMEN

Los negocios y la ética son asuntos íntimamente vinculados entre sí en el ámbito de las organizaciones empresariales, y que cuando está relación no se da en los mejores términos posibles debido a proceder éticos inadecuados, ello trae como consecuencia múltiples repercusiones negativas que afectan a muy diversos actores. Infortunadamente en los últimos tiempos han ocurrido gran cantidad de desfalcos y fraudes financieros a nivel mundial, por lo que podría sostenerse que los problemas éticos empresariales, al igual que muchos otros, están cada vez más globalizados. El objetivo general del trabajo fue determinar la vinculación existente, su importancia y trascendencia, entre el éxito económico de los negocios de las entidades que conforman el sector empresarial del estado Carabobo y el proceder ético de estas organizaciones en la región y su repercusión en los agentes económicos. Ciertamente la problemática de la ética empresarial es un tema complejo, por lo que fue necesario acercarse a ella, no solo preocupándose, sino ocupándose de esta realidad en la zona donde se desenvuelve el investigador, esto es, el entorno empresarial existente en el estado Carabobo. Al respecto el estudio desarrollado fue de carácter cualitativo, utilizándose el método interpretativo - hermenéutico, avalándose éste en trabajo documental - bibliográfico y de campo, y para ello se seleccionaron seis informantes clave, todos dirigentes relevantes de las principales organizaciones gremiales empresariales de la región carabobeña, obteniéndose evidencias a partir de entrevistas en profundidad realizadas. A estas evidencias fenomenológicas recogidas, se les hizo las comparaciones pertinentes que hubo a lugar, y una vez estructurada conceptualmente la información, la misma fue examinada e interpretada para convertirse en conocimiento devenido de la praxis producto de la relación dialógica constituida, lo cual permitió desarrollar un discurso ético - empresarial a partir de la existencialidad del recurso humano que interactúa en las organizaciones empresariales.

Palabras clave: empresa, ética, fraudes, negocios, rentabilidad.

REVIEW CRITICAL REGARDING BUSINESS AND ETHICS IN BUSINESS ORGANIZATIONS OF CARABOBO STATE

Author: Andrés Grisanti Belandria
Tutor: Dra. Celsa Violeta Rojas
Year: 2018

ABSTRACT

Business and ethics are closely linked issues between in the field of business organizations, and that when it is relationship is not in the best possible terms because of inappropriate ethical procedures, this brings as a result multiple negative implications which affect very different actors. Unfortunately in recent times have been lot of embezzlement and financial fraud around the world, so it could hold business ethical problems, like many others, are increasingly globalized, not escaping from this scourge developed nations or countries that are not labeled as such. The objective of the research was to arise if companies behave properly from the ethical point of view, is or not good deal for business. Whatever the problems of business ethics is a complex issue, it was necessary to approaching it, and do not contemplate it away, by reference, reason why there was a need, not only worry, but to deal with this reality in the area where it operates the researcher, that is, the business environment in the Carabobo state. In this sense, the study was qualitative, documentary - character bibliographic and field, and for this reason we selected six informants key, all relevant leaders of the main business associations in the region people, collecting evidence from in-depth interviews. Phenomenological evidence collected, became relevant comparisons that took place to place, and once-structured information, it was examined and interpreted to become praxis the relationship constituted dialogic product knowledge, enabling you to develop a discourse ethics - business from the existence of the human resource that interacts in business organizations.

Key words: business, ethics, fraud, business, profitability.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE DE CUADROS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

MOMENTO DE PROBLEMATIZACIÓN	17
Enfoque preliminar del asunto	17
Inventario de emblemáticos desfalcos empresariales a nivel mundial.....	18
Los fraudes en el ámbito de Latinoamérica.....	21
El fenómeno de la corrupción en las entidades públicas y privadas en Venezuela.....	24
Exploración del comportamiento ético de las organizaciones empresariales en el estado Carabobo	30
Propósitos que contribuyen a la construcción teórica de la investigación	34
Objetivo General.....	35
Objetivos Específicos	36
Razón e importancia de la investigación	36

CAPÍTULO II

MOMENTO TÉCNICO METODOLÓGICO	38
Consideraciones previas	38
Enfoque epistemológico de la investigación	40
Maneras de aproximarse a la realidad fáctica.....	43
Ámbito social donde se edifica el conocimiento.....	47
Colectivo a investigar	47
Informantes clave.....	52
Medios para la construcción del camino	54
Técnicas e instrumentos de recolección de información	54
Estrategia de análisis.....	56

CAPÍTULO III

MOMENTO ARQUEOLÓGICO.....	57
Hitos referenciales	57
Caso Enron.....	57
Caso Venezuela.....	62
Registros internacionales	67
Ámbito Nacional	71

CAPÍTULO IV

MOMENTO DE FUNDAMENTACIÓN.....	78
Teoría del objeto de estudio	78
La ética como eje temático	78
Las finanzas y la administración en los negocios	80
La ética, los negocios y asuntos afines.....	85
Consideraciones generales	85
Ética y sociología organizacional	88
Control interno empresarial	91
Enfoque sociológico del estudio.....	94
Algunas teorías sociológicas del hombre y su entorno.....	94
Acercamiento sociológico del venezolano en sociedad y en el trabajo	97

CAPÍTULO V

MOMENTO DE CONSTRUCCIÓN EMPÍRICA.....	128
Narratividad de la complejidad de la ética empresarial en los negocios.....	128
Valores empresariales.....	131
Liderazgo	131
Responsabilidad	135
Efectividad	141
Ambiente de control	147
Valores éticos / Integridad	147
Competencia	153
Fraudes y errores organizacionales	158

Irregularidades / Colusión.....	158
Errores y omisiones	164
Trámites empresariales con entes gubernamentales.....	169
Sobornos	169
Extorsión.....	175
Síntesis de los elementos conceptuales emergentes	181
Apreciación general de la problemática	186
Análisis del discurso ético - empresarial	192
 CAPÍTULO VI	
MOMENTO DE TEORIZACIÓN	
APROXIMACIÓN INTERPRETATIVA DE LA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES DESDE EL CONTEXTO EMPRESARIAL	199
Perspectiva sociológica del venezolano	200
La praxis ética en las organizaciones empresariales	207
La ética y los negocios como elementos concomitantes	212
Discurso ético - empresarial a partir de la realidad vivencial en las organizaciones	217
 LISTA DE REFERENCIAS	226
 A N E X O S	239

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No.	Pág.
1. Categorías y Subcategorías apriorísticas.	130

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura No.	Pág.
1. Elementos conceptuales emergentes de la Categoría <i>Valores Empresariales</i> , de acuerdo a sus subcategorías apriorísticas definidas	182
2. Elementos conceptuales emergentes de la Categoría <i>Ambiente de Control</i> , de acuerdo a sus subcategorías apriorísticas definidas	183
3. Elementos conceptuales emergentes de la Categoría <i>Fraudes y Errores Organizacionales</i> , de acuerdo a sus subcategorías apriorísticas definidas	184
4. Elementos conceptuales emergentes de la Categoría <i>Alcabalas Gubernamentales</i> , de acuerdo a sus subcategorías apriorísticas definidas	185

INTRODUCCIÓN

El estudio llevado a cabo se enfocó en investigar la relación existente, estrecha por lo demás, entre la ética y los negocios en las organizaciones empresariales. La temática de la ética empresarial es un tópico sobre lo que mucho se habla, de delicado tratamiento, y sobre el cual no es sencillo, debido a la complejidad del asunto, llegar a juicios y opiniones coincidentes, circunstancia que hace de por sí interesante a la problemática sujeta de investigación.

Una empresa del sector privado que se proyecte, que se cree, que se organice, que se instale, si quiere permanecer en el tiempo, necesariamente tiene que buscar ser rentable, obtener utilidades, y con base en esto, poder consolidarse para el bien de los accionistas, de sus trabajadores y de la organización en sí misma. Ahora bien, obtener ganancias por parte de las empresas no debería lograrse a toda costa, ya que acudir a medios o procedimientos indebidos para alcanzar esta meta, podría generar consecuencias negativas, tanto para la entidad como para quienes mantienen relaciones y vínculos directos o indirectos con ella.

En esta sociedad globalizada que hoy se vive, el asunto de la ética y las empresas es tema de discusión y preocupación en todo el orbe, esto debido a la innumerable cantidad de fraudes y desfalcos que constantemente se han presentado y presentan en la esfera del mundo empresarial. Los hechos desencadenantes de estos fraudes pueden ser originados por múltiples razones, por distintas motivaciones, pero un denominador común que facilita los robos, malversaciones, irregularidades, defraudaciones, estafas, o como quiera que se le denomine a estos actos dolosos, es el desviarse del camino ético correcto a la hora llevar adelante y desarrollar los negocios empresariales, ello indistintamente de la naturaleza o tipo del que se traten los mismos, y sobre lo cual abundan gran cantidad de ejemplos ampliamente conocidos.

Un país con un tejido industrial y comercial sano y productivo, en el cual se desarrollen muchos negocios, lícitos por supuesto, propagará beneficios generales para la sociedad, ya que habrá mayor cantidad de gente empleada y produciendo, siendo este un escenario deseado para dinamizar y potenciar la economía de una nación. Es claro que las empresas tienen entre sus principales motivaciones, y lo cual es lógico, el obtener ganancias, pero esto no resulta incompatible de ningún modo, que ello se dé en un medio en el que haya un conveniente proceder ético organizacional. Por la relevancia del asunto, el tema ético debe ser considerado y estar presente, como parte de la actividad que se despliega en el ámbito empresarial.

Ciertamente, las organizaciones empresariales no son un entorno para que se esté meditando desde el punto de vista filosófico sobre la ética y los negocios, actividad más propia para centros universitarios, pero hay que estar en cuenta, que si bien la ética no es el negocio propiamente de las empresas, también es verdad que forma parte de él. Esta es una realidad compleja, en que lo deseable sería que el buen comportamiento ético arrojase resultados económicos favorables para una compañía, pero ello no siempre es así. Igualmente, también hay muchos casos en los cuales, infortunadamente, conductas empresariales antiéticas, generan resultados económicos positivos, y para lo cual se recurre, entre otras prácticas, al soborno, a la corrupción de funcionarios gubernamentales, al pago de comisiones ilegales, evasión de impuestos, y muchos otros ejemplos que se dan en el quehacer de las empresas.

Dado lo anterior, resulta inevitable y capital plantearse si realmente comportarse correctamente desde el punto de vista ético en las organizaciones empresariales, a final de cuentas, termina siendo un buen negocio para los negocios. Obviamente esta es una disyuntiva que podría no tener una respuesta simple y unívoca, y de la cual devienen distintas interrogantes, las cuales pudieren concretarse en la siguiente: ¿Qué tipo de relación existe y se puede dar, entre el comportamiento ético de las organizaciones empresariales y el éxito económico que se logre en los negocios?

Ser rentable como consecuencia de resultados financieros favorables, es una de las metas primordiales que las empresas se trazan, la cual, en oportunidades, hace que se presenten contradicciones entre los valores éticos empresariales que se profesan y la actuación que en la práctica se realiza. Lo anterior es una realidad global que se presenta en todo el mundo, y los sonados casos de fraudes empresariales, son muestra patente de esta problemática, por lo que resulta indispensable acercarse a los escenarios donde se desarrolla y se plasma esta realidad.

En atención a lo descrito, se consideró necesario escrutar e investigar la problemática de la ética empresarial en nuestro país, y a tales efectos, se tomó como referencia y objeto de estudio el ámbito empresarial del estado Carabobo. Esta problemática de la ética y los negocios en un mundo tan globalizado como el actual, es compleja abordarla si se examina a distancia, por referencia, sin interactuar directamente con ella, y qué mejor ocasión que preocuparse y ocuparse sobre la temática en la zona de influencia del investigador, esto es, el contexto empresarial existente en el estado Carabobo.

Dado lo anterior, para el desarrollo de la investigación, se asumieron como elementos definitorios para la estructuración de este trabajo, seis momentos indagatorios, los cuales se constituyeron en los capítulos y ejes estructurales del estudio, siendo los mismos los siguientes:

Momento I, identificado como momento de problematización, en el que se hace referencia al planteamiento del problema, objetivos de la investigación y justificación de la misma. Con respecto al problema, se esboza un enfoque preliminar del asunto de la ética empresarial, se hace referencia a algunos casos emblemáticos de desfalcos con repercusión mundial, así como también se enfoca la problemática de estudio en el ámbito latinoamericano como en Venezuela. Lo anterior sirvió como base para plantearse el acercamiento a la realidad que preocupa en el ámbito de acción del

investigador, esto es, el estado Carabobo, y que dio pie para definir el objetivo general y específicos de la investigación, así como para justificar la realización del estudio.

Momento II, el técnico metodológico, el cual corresponde a la determinación de las herramientas de las cuales se dispuso para la recolección de la información, así como las técnicas e instrumentos que se ajustaron a los requerimientos específicos del problema en estudio. Para el desarrollo de la investigación se utilizó el método interpretativo hermenéutico, con el cual se buscó comprender e interpretar la realidad para tratar de aproximarse a ésta. Asimismo en este momento se precisa lo relativo al colectivo investigado y a los informantes clave seleccionados, informantes de los cuales se obtuvo la evidencia comprobatoria suficiente y competente, y que constituyó la base para abordar el proceso constructivo de la realidad estudiada. Aquí se fijó también la estrategia ante los hechos a investigar, perfilando los medios para acercarse y conocer en profundidad el objeto de estudio.

Momento III, el arqueológico. En esta etapa se presentan algunos hitos referenciales valiosos para la comprensión del caso en estudio, así como se examinan antecedentes de la investigación, tanto internacionales como nacionales. Un hito es un suceso o acontecimiento que sirve de punto de referencia, y para el tema de la ética empresarial, un caso emblemático es el sonado fraude de la compañía norteamericana Enron, y al cual es inevitable no referirse, así como también, para el caso nacional, a la infortunada percepción de que Venezuela sea considerada una nación corrupta. Respecto a la revisión de los antecedentes, los mismos permitieron clarificar ideas respecto a la situación problematizada, delimitándola y enfocándola de la mejor manera posible con base en investigaciones consideradas como relevantes para este trabajo.

Momento IV, el de la fundamentación. Aquí se desarrolla el tejido argumental que sirve de soporte a la investigación del eje teórico principal del estudio, la ética empresarial, así como el marco derivado y emergente que facilita la comprensión e interpretación de la problemática abordada. Tal tejido se compuso con el amalgamamiento y cohesión de contenidos vinculados estrechamente de una manera u otra con el tópico estudiado, tales como: ética, finanzas y administración, controles organizacionales, economía, sociología.

Momento V, el de la construcción empírica, el cual correspondió a la interacción hecha por el investigador con el espacio que le sirvió de referencia para el estudio. Este momento está relacionado con la selección que se hizo del fenómeno particular dentro de una gama de fenómenos propios de la realidad de la ética empresarial, esto es, la forma como se delimitó el llamado “objeto de estudio” en la investigación, y que constituyó el trayecto para el ingreso al espacio empírico de indagación. Este es el espacio de exposición de la información recolectada a través de las entrevistas a profundidad, las cuales sirvieron de plataforma al método interpretativo hermenéutico, así como para el reporte narrativo de las experiencias y apreciaciones del investigador.

Y por último, el Momento VI, el cual corresponde a la producción de la reflexión - acción y lo transformacional del discurso desarrollado y generado en la investigación. El mismo contiene lo concerniente a la exposición argumental de las aportaciones del investigador en términos de tesis, construida a partir de la visión unitaria y holística de la ética empresarial.

CAPÍTULO I

MOMENTO DE PROBLEMATIZACIÓN

Enfoque preliminar del asunto

El comportamiento ético en las organizaciones empresariales, tópico delicado y complejo, es un tema el cual ha estado y está muy presente en el ámbito de los negocios, ello debido en gran parte a la múltiple cantidad de fraudes acontecidos en todo el mundo, lo cual lleva a plantearse las razones que posibilitan este fenómeno. Las empresas, qué duda cabe, tienen entre sus principales motivaciones obtener ganancias como consecuencia de las actividades que desarrollan, pero esta búsqueda legítima del lucro no puede ser a costa de cualquier cosa, por lo que aquí no debería ser aplicable aquel decir de que el fin justifica los medios. El interés de esta investigación radicó como punto de partida, en tratar de poner de manifiesto lo importante del discurso de la ética en los negocios, y los beneficios que al final de cuentas debería traer un integro proceder.

Con el objeto de hacer un enfoque general inicial de la investigación, se partió de la referencia de sonados casos de fraudes a nivel mundial, abordando algunos ocurridos en EE. UU., como lo es por ejemplo la paradigmática quiebra de Enron, así como la consideración del desfalco sucedido en Europa en cabeza de la compañía italiana Parmalat. Asimismo, y comoquiera que la problemática se ubica en un contexto de ámbito global, también se hizo un acercamiento al fenómeno de la corrupción en Latinoamérica, problema de total presencia en nuestras sociedades, pero con particularidades distintas a la de los países desarrollados.

De igual manera, para aproximarse al asunto en nuestro país, se indagó sobre el problema ético y las organizaciones en Venezuela, que por las características de la nación, los hechos de fraudes y corrupción, si bien están presentes en el sector

privado, tiene su mayor expresión en el ámbito de las organizaciones públicas. Igualmente, y con la idea de poder vivenciar aún más el asunto, se indagó en referencia a investigaciones hechos en la región, el estado Carabobo, sobre la ética y las empresas.

Todo lo anterior sirvió de base para poder adentrarse, en una primera instancia, en la preocupación investigativa, esto es, hasta qué punto la ética es un negocio, en el buen sentido de la acepción, para los negocios empresariales, y sobre lo cual cabría señalar, solo título referencial, lo que asoma Ríos (2011) en cuanto al vínculo necesario entre la ética y las finanzas, quien señala, que sí resulta rentable ser ético en las organizaciones.

Inventario de emblemáticos desfalcos empresariales a nivel mundial

En las últimas dos décadas se ha sido testigo de muy sonados fraudes que han afectado el mundo de los negocios y provocado daños a individuos que laboraban en las organizaciones que los padecieron, así como también a miles de personas y grandes inversionistas. Escoger los casos más importantes para su análisis es una cuestión subjetiva, pero indudablemente el de Enron es emblemático a nivel mundial, por lo que el mismo no podría quedarse afuera al analizar las defraudaciones más importantes que hayan ocurrido. Lo sucedido en los primeros años del siglo XXI con Enron, empresa del área energética con fuertes vínculos asociados al poder político en EE. UU. para la época de su florecimiento y posterior derrumbe, es prueba fehaciente de lo inconveniente del manejo de finanzas y contabilidades poco transparentes.

Esta organización se desvió de manera importante de su fin principal, la energía, y enfatizó sus esfuerzos en los negocios de derivados y futuros, involucrándose en cuantiosas estrategias de inversión, las cuales muchas veces no se contabilizaban en los estados financieros, así como también crearon entidades de propósito especial

para esconder deudas y la realización de operaciones entre grupos relacionados de muy dudosos orígenes. Es menester señalar, asimismo, que estos escándalos empresariales no solo son posibles gracias a los deslices en la preparación de los estados financieros, sino que aunado a ello también están presentes influencias políticas, tal cual como fue el caso de Enron, así como el manejo de información privilegiada, por parte de inversores y corredores de bolsa que se mueven en ese complejo mundo de las “altas finanzas”.

El caso de Enron ha sido el más publicitado de la época reciente, pero ha habido otros tantos de gran relevancia en tiempos contemporáneos, tanto en Estados Unidos como en Europa. Para el caso de Norteamérica los fraudes de WorldCom y Xerox, son dignos de referencia, ya que contribuyen a advertir el grado de descomposición empresarial en un país tan altamente desarrollado en muchísimos ámbitos. Si de Europa se trata, quizás el más representativo, ha sido el caso del grupo alimentario italiano Parmalat, empresa esta que estafó a gran cantidad de actores económicos, entre ellos instituciones financieras, proveedores, así como a trabajadores que laboraron en esta compañía.

Respecto al desfalco WorldCom, que junto a Enron se convirtió en icono de la corrupción empresarial norteamericana, tiene como coincidencia que la firma de auditoría externa de ambas corporaciones fue la misma, esto es, la hasta entonces prestigiosa Arthur Andersen. WorldCom fue una de las compañías más importantes del sector de las telecomunicaciones, declarándose en quiebra en julio de 2002, y sobre la que Sánchez (2005) señala lo siguiente:

WorldCom llegó a ser la segunda compañía telefónica de larga distancia de Estados Unidos, era precedida por AT&T, fue una de las pioneras en el boom de las telecomunicaciones de los años 90 y representaba el éxito de la nueva economía. (p. 56).

Pareciese inexplicable que una organización líder en un sector tan movido como el de la tecnología hoy en día, en unas de las principales potencias económicas del mundo, por no decir la primera, se venga al suelo en un período corto de años, pero al igual que Enron, las manipulaciones administrativas llevaron a la empresa al despenadero. WorldCom, a diferencia de Enron, no cimentó su engaño en complicadas y enrevesadas operaciones financieras, sino que su proceder se basó en la contabilización inadecuada de transacciones aparentemente sencillas de detectar. Las anomalías contables de WorldCom consistieron en registrar como inversiones de capital partidas que claramente eran gastos operativos, y que por lo tanto debieron haber disminuido las utilidades de la entidad, ya que de acuerdo a principios de contabilidad generalmente aceptados, dichos gastos tienen que ser inmediatamente reconocidos en el período en el que tienen lugar, en contraste a las inversiones de capital que pueden ser contabilizadas y depreciadas a lo largo de su vida útil. Sánchez (ibíd.), en el trabajo sobre los escándalos contables que desarrolló, indica que para el caso de WorldCom los auditores externos violaron los principios éticos profesionales de integridad, objetividad e independencia, confabulándose la firma auditora y la compañía auditada para realizar la contabilidad de manera errónea.

Xerox fue otro caso de engaño financiero, no tan renombrado como los de Enron y WorldCom, pero no por ello menos relevante. La compañía Xerox, de acuerdo a reseña de Martínez de Rituerto (2002), protagoniza otro fraude financiero en EE. UU. en el cual las exageraciones contables fueron descubiertas por la auditora PricewaterhouseCoopers, firma que sucedió a KPMG, que les había dado el visto bueno. En este caso no fue Arthur Andersen la empresa de auditoría inmiscuida en el asunto, sino otra de las grandes firmas de contadores públicos de presencia mundial como lo es KPMG. Xerox, cuyos orígenes se ubican en el área de reproducción y copiado de documentos, tuvo como desliz contable el adelantar el registro de los ingresos futuros en los estados financieros antes de que los mismos se hubiesen devengado, ya que Xerox pactaba con sus clientes contratos por varios años para la

prestación de sus servicios. Los ingresos de la empresa fueron atribuidos indebidamente a períodos en los cuales todavía no se habían recibido, lo que generó ingresos sobrestimados, todo esto en clara contradicción con las reglas contables prescritas para este tipo de operaciones. Este escándalo se destapó en el 2002, pero las prácticas indebidas se habían iniciado en 1997.

Pero no sólo en EE. UU. se presentan casos de desfalcos, debiéndose mencionar como acontecimiento emblemático en el viejo continente el de Parmalat, el mayor fraude empresarial en la historia europea. Según reseña de prensa recogida para la época, Panorama (2004), debido a los manejos fraudulentos en la contabilización de sus activos y pasivos, Parmalat tuvo que pedir protección por insolvencia tras el descubrimiento de una cuenta bancaria falsa de 4.000 millones de euros y el ocultamiento de deudas por un total de 14.000 millones de euros, habiendo tenido como auditores la afamada firma Deloitte & Touche. Parmalat, empresa de capital italiano del sector lácteo, incursionó en el ámbito deportivo, habiendo sido principal accionista del equipo de fútbol Parma de la primera división italiana, así como sponsor por varios años (1985 - 1989) del Real Madrid, amén de haber estado relacionada con la mafia siciliana, Cosa Nostra.

Los fraudes en el ámbito de Latinoamérica

La presentación de los casos de fraudes empresariales descritos, son solo una muestra de los muy variados mecanismos a los cuales se pueden acudir para fraguar desfalcos de inmensas dimensiones, tanto monetarias como éticas, que ocurren en economías de países desarrollados, del primer mundo, donde se supone que existen niveles y estándares de comportamiento superiores, tanto desde el punto de vista individual como colectivo. Lo anterior permite afirmar que el problema de la corrupción en las organizaciones tiene una presencia globalizada, en todo el orbe, y

que también en las naciones supuestamente ejemplares este flagelo causa estragos a las sociedades.

Por supuesto, de la realidad esbozada los países latinoamericanos no escapan, aunque con trascendencia y características diferentes. Los pueblos de esta región no tienen estándares económicos tan altos como los de los países llamados del primer mundo, por lo que sus casos de desfalcos y corrupción no repercuten tanto a nivel mundial, sin embargo no hay duda de que este fenómeno tiene activa presencia en Latinoamérica. Las crisis económicas en los países latinoamericanos generadas por los crímenes contra el erario público, así como la poca efectividad de los sistemas de control interno que en general tienen las empresas que operan en la zona, y donde la separación de lo público y lo privado a veces es muy difícil distinguirlo, ha generado el arraigamiento de este flagelo en nuestras sociedades (Grisanti, 2014).

Si bien es cierto que Latinoamérica no tiene escándalos tan sonados como el de Enron en Norteamérica y el de Parmalat en Europa, sus sociedades ya comienzan a manifestar fuerte malestar sobre el ambiente generalizado de corrupción. Una muestra de esta opacidad del manejo de los dineros públicos quedó patente en las multitudinarias manifestaciones en el país con la economía más desarrollada de la región, Brasil, a raíz de los dudosos manejos de recursos relacionados con las obras del Mundial de Fútbol 2014 y las Olimpiadas del 2016. Específicamente respecto al Mundial de Fútbol, vale la pena mencionar la referencia hecha por Lissardy (2011), en la cual ya se señalaba la posibilidad cierta de que se usasen indebidamente fondos importantes de la organización del Mundial, y ello no sólo por la cantidad de dinero en juego, sino también por la confusión entre las competencias públicas y privadas. La dimensión del problema fue tan grande, que en un país como Brasil donde el fútbol es prácticamente una religión, se presentaron protestas inmensas de personas vinculadas con la organización de este evento, así como también respecto a las Olimpiadas de Río de Janeiro, y no precisamente en forma directa en contra de la

celebración de los acontecimientos deportivos, pero sí frente a la corrupción relacionada con las oscuras contrataciones para obras de infraestructura.

Brasil, potencia emergente, ya comienza a sufrir los rigores del desarrollo, y como muestra papable de ello, se tiene las graves repercusiones que ha producido en varios países en Latinoamérica, Venezuela entre ellos, el escándalo de la empresa brasilera Odebrecht, compañía con negocios diversificados en los sectores de ingeniería y construcción, industria, y en el desarrollo y la operación de proyectos de infraestructura y energía. A partir de que el Departamento de Justicia de Estados Unidos reveló en diciembre de 2016 los documentos sobre presuntos sobornos que Odebrecht admitió pagar en varios países de América Latina, el escándalo no ha parado (CNN Español, 2017). Naciones tales como Argentina, Colombia, Ecuador, México, Perú, Brasil, y por supuesto, Venezuela, son algunas, por citar las más relevantes, que se han visto salpicadas por este inmenso entramado de negocios turbios, en el cual se encuentran implicados gran cantidad de funcionarios gubernamentales y empresarios, en el mayor caso de corrupción panregional del que se tenga registro.

En verdad la ética y la economía en los países latinoamericanos no es una preocupación de reciente data, y si bien este es un problema de primordial importancia, infortunadamente su abordaje se ha pospuesto más de lo debido. Al respecto ya Kliksberg (2001), hace más de tres lustros avizoraba lo que se venía venir, y planteaba de manera acertada lo siguiente:

Cómo pueden diseñarse políticas económicas, asignarse recursos, determinarse prioridades, sin discutir los aspectos éticos, la moralidad de lo que se está haciendo a la luz de los valores que deberían ser el norte del desarrollo y la democracia. En América Latina esa discusión ha sido postergada. Es hora de retomarla porque puede arrojar muchas luces en una época de fuertes confusiones (p. 653).

El fenómeno de la corrupción en las entidades públicas y privadas en Venezuela

Esta realidad de las defraudaciones empresariales, por supuesto, no escapa de la esfera de los negocios en nuestro país, y si bien el desarrollo del aparato productivo en Venezuela no se equipara con el de las naciones industrializadas, también es cierto que ha habido fraudes muy sonados en el ámbito empresarial, resaltando entre estos el recordado caso de las quiebras ocurridas en el sistema bancario nacional de una buena cantidad de entidades en los años de la década de los noventa del siglo pasado. Al respecto Grisanti (2012: 136), señala en relación a dichas quiebras, lo siguiente: “En esta crisis los principales perjudicados fueron los ahorristas de las entidades, siendo famosas las fugas de los banqueros sin haber sufrido mayores penalidades y disfrutando de un cómodo exilio en el exterior.”

La impunidad absoluta en este caso y en otros muchos más de corrupción en el manejo de organizaciones, tanto en empresas públicas como privadas, ha propiciado un ambiente de tolerancia respecto a los fraudes y desfalcos en la sociedad venezolana en general, que ha perjudicado y perjudica el adecuado desenvolvimiento de las empresas e instituciones en nuestro país. Ciertamente, el problema de la corrupción en Venezuela no es nuevo ni nada por el estilo, y si bien ella quizás fue una de las causas principales para que se produjesen los cambios políticos en el país que aún están en pleno desarrollo, la corrupción en nuestra sociedad, lejos de disminuir, más bien se ha incrementado.

Los grandes escándalos financieros a escala mundial señalados en líneas precedentes, así como muchos otros, se dieron principalmente en empresas catalogadas como públicas, y cuando se dice públicas en economías de libre mercado, no es haciendo referencia a compañías controladas o de capital de entes gubernamentales, sino que se trata de aquellas entidades que hacen oferta pública de sus acciones en bolsa de valores. Para el caso de Venezuela, esta oferta de valores de

compañías al público interesado siempre ha sido muy limitada, cuestión está que se ha reducido aún más en los últimos lustros, ello debido al cada vez mayor control económico de las actividades del país por parte del Estado, fundamentado esto esencialmente en el modelo ideológico imperante en los gobernantes de turno.

Independientemente de la realidad política pasada y actual de Venezuela, uno de los pocos campos de la economía que ha sido y es gerenciado por capital privado, además de que sus valores, acciones, son ofrecidas al público en general mediante venta pública, es el sector bancario, y es allí, en dicho sector, donde se han presentado los más sonados casos de desfalcos financieros. En nuestro país se pueden identificar dos importantes crisis financieras en el sector bancario, ubicada la primera a inicios del año 1994, y la otra entre los años 2009 y 2010, ambas muy graves aunque con peculiaridades diferentes. Respecto a la primera de las crisis señaladas, Vera y González (1999), acotan lo siguiente:

La intervención del Banco Latino marca el estallido de la crisis financiera. La crisis se manifiesta en sí misma en enero de 1994, cuando la Junta de la Superintendencia de Bancos decidió intervenir el banco que para entonces se contaba como la segunda institución en captaciones de depósitos del país (p. 48).

La mencionada institución bancaria había tenido importantes retiros de dinero en el último trimestre del año 1993, lo cual aunado al difícil momento político de la época debido a que el presidente de la República, Carlos Andrés Pérez, había sido relevado de sus funciones por hechos de corrupción administrativa, hizo que se produjese una reacción en cadena en el sistema bancario nacional que condujo a que buena parte de las empresas del sector tuviesen la misma suerte del Banco Latino. Muchos de estos bancos recibieron auxilios financieros por parte del Estado para tratar de evitar el derrumbe del sistema bancario, auxilios los cuales terminaron siendo llevados al exterior mediante su conversión en dólares por los dueños de las

instituciones auxiliadas, hecho el cual produjo una sensación de desasosiego en la población venezolana en general, debido a la impunidad de los hechos delictivos cometidos por la gente que estaba en poder del sistema financiero.

Dicen que la historia es cíclica, y la misma vuelve a repetirse, y en Venezuela, a pesar de estar al frente del gobierno nacional personas con principios ideológicos totalmente distintos a los que habían detentado el poder en las décadas precedentes, a finales del año 2009 y durante el 2010, vuelve a presentarse otra grave crisis del sector financiero nacional. En apariencia esta crisis se produjo por las mismas razones de la anterior, esto es, los banqueros utilizaron los fondos de los ahorristas para adquirir compañías, efectuar colocaciones especulativas, comprar notas estructuradas, bonos, entre otros; en síntesis, realizar cualquier otro negocio de mucho riesgo distinto a la intermediación financiera, la cual es la actividad natural de un banco.

Como se indicó, a finales del año 2009, varias instituciones financieras de importancia en el país incumplieron con sus obligaciones frente a sus clientes, lo cual incluyó la disponibilidad de fondos de depósitos y préstamos de personas, compañías, empresas de seguros, e incluso, otros bancos, presentándose entonces una nueva crisis bancaria. Como consecuencia de lo anterior, durante buena parte del año 2010, el gobierno, a través de la Superintendencia Nacional de Bancos y Otras Instituciones Financieras, procedió a la intervención no solo de bancos, sino también de casas de bolsa, que en muchos casos terminó en la liquidación de la entidad, y en otros, en la apropiación por parte del Estado a través de la nacionalización de las entidades intervenidas. Hoy en día, una parte significativa del sistema bancario nacional está en manos del Estado venezolano, sin embargo el juicio generalizado de la población, es que la propiedad de los bancos cambió de manos, pero no así sus inescrupulosos procedimientos.

Ahora bien, esta situación anómala del poder y la banca no ha estado presente solamente en los tiempos que corren, pudiéndose entender parte de esta problemática indagando respecto a la creación de la banca nacional en el país durante el siglo XIX. Sobre esta época Cartay (1987), hace una arqueología de la formación del mercado interno en Venezuela, precisando aspectos relevantes que podrían permitir comprender la realidad de hoy en día del sector financiero. Cartay en su estudio identifica a la Venezuela del siglo XIX como un país eminentemente rural, agrario, que sufrió continuas guerras civiles que menguaron la población y agotó la riqueza, todo lo cual hizo que la productividad agrícola se resintiese. Bajo las circunstancias descritas la clase mercantil - prestamista tenía un importante peso político, y estos comerciantes - banqueros, además de actuar como financistas del sector productivo, eje de la actividad económica nacional, tenían vinculaciones muy estrechas con los gobiernos de turno, contrastando esto con la menor influencia política de los hacendados que no se correspondía con su importancia económica; el sector productivo carecía de la fuerza política que le sobraba a los comerciantes.

Sea como fuere la situación de la ética en la sociedad venezolana, la actividad del empresario debe estar sujeta a pautas éticas. Una organización debe plantearse respecto a los valores y la ética social de la empresa, cuando los negocios no solo son negocios, señalando Schaeffler (2003: 25) respecto a la ética empresarial lo que sigue: “La dimensión ética de la empresa compromete lo esencial y lo permanente. Es el espacio de las grandes preguntas sobre fines y medios, sobre principios y actitudes, sobre el deber ser y sus imperativos.”

Aparte del sector señalado de las instituciones financieras, cuyos capitales de manera muy tímida y restringida están abiertos al público, prácticamente ningún otro sector de la economía privada del país se cotiza de manera libre en bolsa de valores, a diferencia de los países con economías de libre mercado, ya que en Venezuela la actividad privada está a la sombra del Estado. Esto que se señala hace que, con

excepción del sistema bancario, los grandes escándalos de fraudes y corrupción en el país se focalicen en el ámbito de entidades y empresas públicas, gubernamentales, ya sean centralizadas o descentralizadas.

Al período democrático iniciado en el año 1958 con la caída de Marcos Pérez Jiménez, y concluido en 1998 con la asunción al poder del fallecido presidente Hugo Chávez, se le ha denominado como el de la 4ta. República. Este período estuvo signado por gran cantidad de casos de corrupción administrativa, lo cual fue desgastando la imagen del sistema ante los ojos de la población de la nación. Los gobernantes para la época, conscientes del perjuicio que causaba a la democracia, promovieron mecanismos para tratar de controlar la corrupción en la administración de la cosa pública, siendo uno de ellos la recordada Ley de Orgánica de Salvaguarda del Patrimonio Público (1982), de la cual a continuación se copia su artículo 1:

El objeto de la presente Ley es prevenir, perseguir y sancionar el enriquecimiento ilícito y los delitos contra la cosa pública que en ella se determinan, y hacer efectiva la responsabilidad penal, civil, administrativa y disciplinaria de los funcionarios y empleados públicos y demás personas que se indican en ella.

Este instrumento legal, con más de 100 artículos, seguramente fue elaborado con las mejores de las intenciones, pero los resultados a todas luces no fueron buenos, ya que la corrupción fue una de las principales causas del derrumbe de la llamada 4ta. República. Lo anterior demuestra que el control del fenómeno de la corrupción no se resuelve con leyes, por más ambiciosas que estas sean, y ello se corrobora con el hecho de que los gobernantes sucesores, los identificados como de la 5ta. República, también buscaron atacar esta calamidad mediante la creación de dispositivos legales, en este caso, en primera instancia con la Ley contra la Corrupción (2003), y luego con el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley contra la

Corrupción (2014), pero desafortunadamente los casos de fraudes y desfalcos administrativos en el país, lejos de minimizarse, se han potenciado exponencialmente.

Un socorrido lugar común en la Venezuela de hoy es que vivimos una crisis de valores, y la corrupción que corroe la sociedad venezolana sería expresión de esta crisis. Una crisis de tal naturaleza se supone que afecta en primer lugar a quienes manejan las empresas, los gerentes, y de una manera general, la ética de los negocios. En este sentido, respecto a la anomía y valores en Venezuela, indica Pérez Perdomo (1998) lo siguiente:

En las ciencias sociales se usa con frecuencia la expresión anomía para denotar crisis ética. Aun cuando cada autor ha usado la expresión con sentidos y propósitos algo distintos, el núcleo de la idea anomía es la incapacidad de lo normativo para controlar la conducta social. Con frecuencia, tal estado es asociado con un grado mayor de desviación e, inclusive, con la desorganización social. (pp. 19 - 20)

En este estudio coordinado por Pérez Perdomo, y elaborado por él y otros autores, sobre la crisis de valores y ética de los negocios en Venezuela, ya se tenía muy presente para esa época (1998), la gravedad de asunto y sus devastadoras consecuencias sobre la sociedad en general en nuestro país, situación ésta de entera vigencia hoy en día. Debe acotarse que esta preocupación por el comportamiento ético de los ciudadanos en Venezuela, viene desde los inicios de nuestra historia como país, teniendo nuestro principal prócer y Padre de la Patria, Simón Bolívar, múltiples frases en este sentido, siendo quizás la más evocada: “Moral y Luces son nuestras primeras necesidades”, debiéndose recordar así mismo las palabras del Libertador en carta al Padre Justiniano Gutiérrez en Bogotá en octubre del año 1828, donde incorpora a su angustia sobre la ética el componente religioso, al expresarle: “Sin la creencia de la religión, la moral carece de base”.

Tal vez el desorden generalizado de nuestra sociedad históricamente haya contribuido en buena medida con la aceptación de la población de comportamientos pocos deseables, y al respecto es pertinente recordar las palabras del Generalísimo Francisco de Miranda en junio de 1812 a un grupo de soldados patriotas antes de ser entregado al ejército realista por ser considerado traidor al haber capitulado ante ellos: “¡Bochinche, bochinche! ¡Esta gente no sabe hacer sino bochinche!”.

Exploración del comportamiento ético de las organizaciones empresariales en el estado Carabobo

En las secciones anteriores de este aparte se abordó la problemática del inadecuado comportamiento ético en las organizaciones, cuyo reflejo es la gran cantidad de fraudes de muy diversa índole que se han producido. En los países desarrollados, la iniciativa privada es desplegada con libertad en los negocios, constituyéndose así en el motor de sus economías, y es precisamente allí donde se suscitan las distorsiones vinculadas con los desfalcos financieros. Por su parte en Venezuela, una economía altamente centralizada, donde el peso del Estado restringe en grado sumo las actividades de los particulares para realizar labores productivas, los principales hechos de corrupción en las organizaciones se dan en las entidades ligadas de una manera u otra con instituciones gubernamentales.

Hoy en día se vive en una sociedad plural, abierta, globalizada, llena de comunicaciones y de tecnología. Este mundo interconectado ya se identificaba años atrás como el de la *aldea global*, expresión acuñada por el sociólogo canadiense McLuhan (1972), que busca explicar los efectos socioculturales de la interconexión instantánea y mundial de toda clase de informaciones que facilitan e incentivan los medios modernos de comunicación. Este escenario de la globalización en sí no es bueno ni malo, sino que es una realidad ineludible que cada vez se profundiza más, y cuyo proceso, quiérase o no, es inevitable.

La sociedad actual, al carecer de fronteras en muchos ámbitos, se ha convertido en una realidad hipercompleja, complejidad que por supuesto alcanza de manera importante a la ética empresarial. Independientemente de donde se ubique físicamente o virtualmente una organización empresarial, y si es de capital privado aún más, ella persigue fines de lucro, obtener ganancias, para poder así subsistir en el tiempo con éxito, siendo el adecuado comportamiento ético de las organizaciones y de los miembros que la conforman una herramienta muy valiosa para generar credibilidad y confianza en el ámbito donde se interactúa. En un contexto emergente, de apreciables cambios del sistema de valores predominante como el de estos tiempos, reflexiona Mujica (2006) lo siguiente:

En ese sentido, la ética empresarial se orienta a canalizar la gestión en las organizaciones, y esto va encaminado a fortalecer el poder dentro de la organización, por parte de quien lo ostente y a satisfacer los requerimientos del propietario en lo concerniente a la creación de riquezas, obtención de rentabilidad, entre otros aspectos. (p. 166)

Mujica enfatiza con razón, que la ética empresarial debe ser esa guía de actuación que impere en un mundo marcado por la globalización y la informacionalización. En una época tan inestable como la actual donde se desenvuelven las organizaciones, la ética es un factor invaluable para encauzar a las entidades por los caminos más adecuados. No hay duda de que en un contexto globalizado, todas las esferas de los negocios, sean estos continentales, nacionales, regionales, se ven afectados en alto grado por el proceso de mundialización imperante. Indagar respecto al comportamiento ético de las empresas en otras latitudes fuera de las fronteras de la nación, así como en nuestro país propiamente dicho, ayuda a ubicarse en el círculo de influencia donde uno se desempeña, donde se realizan las actividades productivas, donde se interactúa, como es en este caso el estado Carabobo, considerada una de las zonas industriales más importantes de Venezuela.

El estado Carabobo es una región donde hacen vida importantes organizaciones gremiales relacionadas con las actividades empresariales, como son los casos de la Cámara de Industriales del Estado Carabobo, la Cámara de Pequeños y Medianos Artesanos de Carabobo (CAPEMIAC), Cámara de Comercio de Valencia, la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo y FEDECAMARAS, región Carabobo, entre otros. Amén de lo anterior, el estado cuenta con una buena cantidad de instituciones de educación superior, comenzando por la Universidad de Carabobo, primera casa de estudios de la región, así como distintas universidades privadas y tecnológicos, instituciones todas las cuales ofrecen carreras relacionadas con la administración y la gerencia. Todo este espectro haría presumir que el eje temático de los negocios y la ética en las organizaciones empresariales debería ser un punto de interés para investigaciones; sin embargo los hechos muestran otra realidad.

Producto de una revisión exhaustiva en las instituciones de educación superior de la región, se pudo comprobar que no existían trabajos a nivel de doctorado relacionados directamente con la ética empresarial, así como algunos contados casos de investigaciones sobre el tópico en la categoría de magister. Sobre el tema de la ética propiamente dicha siempre se han hecho muchas investigaciones, así como su relación con el medio de los negocios ha sido campo de acción de numerosos estudios en los ámbitos académicos, por lo cual llama la atención que en Carabobo, enclave de un importante parque industrial, y región con una apreciable presencia de universidades, no existan mayor cantidad de trabajos de grado y tesis en programas de estudios de cuarto y quinto nivel.

De las investigaciones que se pudieron ubicar donde se vincula la ética y los negocios en la región carabobeña, el estudio de Yacoub (2009) se adentra en la relación entre la ética organizacional desde un punto de vista estratégico con miras a mejorar la calidad de los servicios que se prestan. La investigación se desarrolló en la órbita de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES), comercializadoras de

artículos para el hogar ubicadas en la zona industrial norte de Valencia, trabajo en el cual se sostiene que, en el sector de las PyMES, en su mayoría, no se aplica una cultura organizacional basada en la ética, ya que en su afán de crecer y ser más competitivo, dejan a un lado lo relacionado con el recurso humano de la empresa. Al respecto, cabría preguntarse si es posible que una compañía logre buenos resultados económicos dejando de lado el adecuado comportamiento ético, pregunta que responde Yacoub señalando que la falta de aplicación de la ética en la empresa contribuye al estancamiento de la misma, ya que impide que los trabajadores se involucren en el trabajo de una manera activa, ayudando y aportando ideas que permitan el mejoramiento del servicio. El estudio realizado tuvo como producto final la elaboración de una propuesta de lineamientos estratégicos para implementar la ética organizacional en las PyMES, con miras a mejorar la calidad de servicio.

Por su parte, el nexo entre la ética como valor fundamental en la gestión de responsabilidad social en las organizaciones fue abordado por Alvarado (2009), en un trabajo llevado a cabo en la empresa Tripoliven, C.A., ubicada en Morón, estado Carabobo. La investigación tuvo como objetivo principal proponer la ética como valor fundamental para describir la gestión de responsabilidad social que desarrolla la compañía. Entre las conclusiones a las cuales llegó Alvarado se señala que se tiene que fortalecer, difundir y llevar a la práctica los valores establecidos por la empresa, ello vista la necesidad de incorporar el componente ético para la construcción de los valores al personal y una correcta planificación estratégica, en donde la gerencia centre sus esfuerzos en una aptitud ética frente a las diversas situaciones que surgen, producto de la globalización y los múltiples aspectos cambiantes de hoy en día, debiéndose observar que el estudio tiene muy presente el contexto de la globalización que, como ya se ha señalado, es inevitable. Debe acotarse que Tripoliven, una empresa del sector químico, tiene, como característica que debe resaltarse, que su capital es mixto, esto es, con participación accionaria pública y privada.

Otra arista de esta temática la afrontó Alvarado (2007), al estudiar la influencia que puede tener el comportamiento ético del recurso humano hacia el trabajo en la eficiencia y productividad de las empresas. El trabajo de campo se hizo en dos empresas, una de ellas ubicada en Valencia, Instruval, C.A., organización dedicada al suministro, instalación y reparación de equipos para aplicaciones de procesos industriales, planteándose el autor que la ética hacia el trabajo es clave del éxito productivo en los países altamente industrializados, y porqué ello no ocurre en Latinoamérica, incluida Venezuela, donde “cualidades” como la “viveza criolla” no son afeadas en la sociedad. Uno de los aspectos destacables a los cuales llegó el estudio fue el identificar que, si los beneficios de la empresa favorecían a los trabajadores, su compromiso con la organización aumentaba.

Las investigaciones anteriores son de las pocas que se han realizado y se pudieron ubicar sobre la ética empresarial en el estado Carabobo a nivel de estudios de postgrado, todas muy loables e importantes para las organizaciones donde fueron aplicadas, pero resultan ser insuficientes tanto en número como en el ámbito del tipo de negocios que cubren, por lo que ciertamente aquí existe una significativa deuda investigativa, deuda la cual se debe ver como una interesante oportunidad para emprender mayor cantidad de trabajos sobre la ética y los negocios vinculados directamente con el parque industrial de la región.

Propósitos que contribuyen a la construcción teórica de la investigación

La corrupción en Venezuela, en prácticamente todos los ámbitos de la sociedad, ha sido y es un problema que ha causado estragos en el país históricamente, y que desafortunadamente cada vez más es aceptada como normal por parte de los habitantes de la nación. Enfrentar el estudio de este complejo asunto no es tarea fácil, ya que si bien los efectos nocivos del comportamiento poco ético en las organizaciones en el país, tanto públicas como privadas, son palpables, llegar con

profundidad a la esencia de un tópico tan enrevesado como este es todo un reto investigativo.

Dicho lo anterior cabría preguntarse entonces: ¿tiene razón de ser una ética en los negocios? Esta es una reflexión que ineludiblemente deben plantearse quiénes estudian a las organizaciones y el comportamiento del hombre en ellas, al observarse la existencia de una tensión entre los valores éticos organizacionales y la percepción propia del mundo de cada persona. Por supuesto que no es un dilema de respuesta única ni mucho menos y en este sentido podrían sugerirse múltiples interrogantes, sin embargo para concretar el objeto de investigación podría esbozarse el siguiente planteamiento:

¿Qué tipo de relación existe entre el comportamiento ético de las organizaciones empresariales y el éxito económico de los negocios?

La temática de la ética de los negocios empresariales, tal como se plantea, para intentar acercarse a lograr respuestas próximas a la realidad fáctica, necesariamente se debe situar e identificar una ubicación del estudio en espacio y tiempo. El ámbito espacial seleccionado para la investigación fue el universo de compañías que componen el sector empresarial del estado Carabobo que están inscritas y hacen vida activa en los principales organismos gremiales de la región, delimitándose el período del estudio a partir de la primera década del siglo XXI hasta la actualidad.

Objetivo General.

Desarrollar un discurso ético - empresarial sobre fundamentos teóricos y empíricos, a partir de la existencialidad del recurso humano que interactúa en las organizaciones empresariales.

Objetivos Específicos

1. Indagar desde el punto de vista sociológico, respecto al comportamiento de los venezolanos en su rol de trabajadores en las organizaciones empresariales.
2. Evaluar la situación ética de las empresas radicadas en el estado Carabobo e inscritas en las organizaciones gremiales de la región para el período comprendido entre los años 2001 y 2016.
3. Establecer la vinculación existente, su importancia y trascendencia, entre el éxito económico de los negocios de las entidades que conforman el sector empresarial del estado Carabobo y el proceder ético de estas organizaciones en la región y su repercusión en los agentes económicos.
4. Interpretar mediante una hermenéutica, la relación existente entre las gestiones éticas y económicas de las organizaciones empresariales de la región carabobeña.

Razón e importancia de la investigación

Las empresas son el reflejo de la sociedad en que vivimos, tanto en Venezuela como en el mundo general, y la ocurrencia de numerosas e importantes quiebras corporativas es indicativo de que algo malo está sucediendo en el seno de la misma, comenzando desde la misma familia, que en teoría debería ser la célula fundamental de la sociedad. Las empresas pueden tener códigos de ética muy bien elaborados, pero todo ello será letra muerta si las personas que deben cumplir con los mismos no tienen unos principios mínimos de adecuado comportamiento personal y conducta profesional ética. La eliminación de los fraudes empresariales, bajo las circunstancias actuales de la sociedad, podría decirse que es utópica, pero no por ello la lucha debe abandonarse y quizás sea una problemática que, en el corto y mediano plazo, pueda

seguir estando presente con fuerza; pero tal vez en un mañana no tan lejano como el que imaginamos, los fraudes empresariales serán un asunto del pasado.

El beneficio económico es uno de los fines principales que persigue una organización empresarial, objetivo que en muchas oportunidades se pone en entredicho cuando no existe una coherencia ética entre los valores institucionales que se profesan y lo que se hace. En este sentido la investigación buscó contrastar lo que en teoría tendría que ser el “deber ser”, esto es, el adecuado comportamiento ético de las organizaciones empresariales, con lo que ha ocurrido en el pasado y con lo que acontece en el presente sobre este particular en el mundo de los negocios. Las sociedades difícilmente sabrán para donde van, si no conocen de donde vienen, y ello es totalmente aplicable al sector empresarial, el cual debería aprender de los errores cometidos, no sólo respecto a sus malas decisiones económicas, sino de sus procederes éticos muchas veces no del todo correctos.

La ineludible realidad de la globalización en que se vive, tiene su núcleo de preponderancia en lo tecnológico y en lo económico, pero dando ello por cierto, es indudable que su influencia en el sistema de valores de las sociedades en el mundo ha sido sumamente importante. Las organizaciones empresariales deberían entender que un adecuado comportamiento ético a final de cuentas les traerá no solo dividendos económicos, sino que también su buena ejecutoria en esta materia generará beneficios de diversa naturaleza en el entorno donde se desenvuelva, tales como una mayor confiabilidad y prestigio de la entidad en su comunidad y en la sociedad en general. Ciertamente, esta problemática de la ética empresarial en un mundo globalizado es difícil abordarla si se ve a distancia, por referencia, sin interactuar con ella, y qué mejor oportunidad que preocuparse y ocuparse sobre la temática en la zona de influencia de uno, en este caso en el contexto empresarial que hace vida activa en el estado Carabobo.

CAPÍTULO II

MOMENTO TÉCNICO METODOLÓGICO

Consideraciones previas

Buena parte del éxito que pueda tener o no una investigación, independientemente de la rama científica a que esta se refiera, depende en gran medida de atinar en la escogencia de la metodología a utilizar, bien sea la misma cualitativa, cuantitativa o mixta. Por supuesto que para esta selección metodológica no existe una fórmula mágica, debiéndose tener en consideración que para esta decisión muchas veces la misma está influenciada de manera importante por las raíces de la formación académica y profesional del investigador, señalando Grisanti (2016a: 346) en este sentido que “evidentemente una persona puede tener inclinación hacia una metodología u otra, lo cual es perfectamente válido, sin embargo el punto decisorio para la elección de la metodología debería ser las características particulares del estudio a realizar”. Ahora bien, si el estudio a efectuar se lleva a cabo en el ámbito de las ciencias administrativas, podrían plantearse interrogantes tales como las siguientes: ¿existen en verdad las ciencias administrativas?, o: ¿es la Administración una ciencia?, inquietudes sobre las cuales concurren muchas opiniones diversas y divergentes, y si bien no hay consenso por parte de muchos estudiosos del tema, podría sostenerse que la Administración es una disciplina en desarrollo a la cual se le ha reconocido su cientificidad.

Los tópicos a estudiar en el ámbito de las ciencias administrativas pueden tener innumerables posibilidades, y la naturaleza del elegido determinará que metodología de investigación utilizar. Un tema de vital importancia en el mundo de la Administración es el vinculado al comportamiento ético en las organizaciones, tópico sobre el cual Crespo (2003) reflexiona sobre lo ético de la ética empresarial, planteándose que la misma debería ser revisada a la luz de las grandes desigualdades

e injusticias que se producen en ese artificio humano llamado empresa. La ética es un asunto de difícil medición, intangible, y al abordarse en el ámbito empresarial, el mismo tiene muchas aristas que hace que la elección de la metodología de investigación sea un asunto que entraña buena dosis de dificultad.

Todo saber y conocimiento es una interpretación, sin embargo la interpretación de la realidad será viable sólo si se da una aproximación certera a la misma. Para inmiscuirse en el estudio de los negocios y la ética dentro del marco de las referidas ciencias administrativas, hay que buscar las mejores vías para enfrentar un reto de tal naturaleza, máxime cuando se desarrolla en un espectro tan dinámico como lo es el mundo organizacional en los tiempos que se viven. El tema de la ética empresarial ciertamente es una materia compleja, para lo cual resulta apropiado parafrasear a una reconocida autoridad de las ciencias sociales como Morín (2001), quien sostiene, con razón, que complejo es todo aquello que no puede reducirse a una idea simple, premisa en la cual encaja en toda su dimensión una investigación sólida que se aspire a realizar de la ética y su vínculo con los negocios.

Los estudios en el marco de las ciencias administrativas son una tarea por lo demás dificultosa, donde deben tenerse en consideración aspectos de muy diversa índole para tratar de acometer con éxito una investigación en este campo. Con base en lo expuesto, y dada la complejidad del tema elegido para nuestro estudio, la ética y los negocios, seguidamente se presentan las principales consideraciones que se definieron para la investigación, que por tratarse de un examen de tipo cualitativo, el objeto de estudio fueron los sujetos, estando dada la especificidad del foco de la investigación por el problema concreto que se abordó. Debe apuntarse sin embargo, que las investigaciones cualitativas comprenden diversas fases, las cuales no tienen un inicio y un fin claramente definido, fases las cuales se entremezclan a medida que el proceso investigativo avanza.

Enfoque epistemológico de la investigación

El estudio se realizó con la intención de trabajarlo en una realidad y contexto específico debidamente definido, por lo que la investigación fue aplicada, ya que se abordó el fenómeno del comportamiento ético en el sector empresarial del estado Carabobo, principal emporio industrial de nuestro país. Para el desarrollo de la investigación se utilizó en un primer momento la vía hermenéutica, herramienta con la cual se buscó interpretar la realidad para tratar de aproximarse a ésta.

De acuerdo con Gadamer (1993), la comprensión, interpretación y la aplicación son tres momentos sucesivos del trabajo hermenéutico, siendo para él interpretar igual a comprender, explicar y aplicar. El análisis comprensivo de las fuentes y su interconexión con los espacios problemáticos, permite hacer congruente el hilo discursivo en el razonamiento interpretativo y de aplicación de los contenidos a obtener. Por otro lado la interpretación fusiona lo deseado por el intérprete y lo ofrecido significativamente por el texto o el acto humano, aludiendo en este sentido a una suerte de condición ubicua del intérprete sobre el interlocutor, esto es, coloca en la subjetividad razonablemente crítica del intérprete, la responsabilidad de la interpretación, aclarando que la labor de éste no es sencillamente reproducir lo que dice en realidad el interlocutor, sino que tiene que hacer valer su opinión de la forma que juzgue necesaria, debiendo tener en consideración la autenticidad de la situación dialógica en que sólo él se encuentra como conocedor del lenguaje de las dos partes. Por último, la aplicación es un momento del proceso hermenéutico tan esencial e integral como la comprensión y la interpretación, y que no quiere decir aplicación ulterior de una generalidad dada, comprendida primero en sí misma a un caso concreto; la aplicación, en tanto comprensión de una generalidad, devendrá luego en una construcción teórica.

La hermenéutica es concebida como el vínculo entre el objeto y sujeto, coadyuvando a la formación del espíritu científico del ser de la realidad al apuntalar procesos de reflexión e interpretación en relación a su dinámica, contenido, formas y relaciones abordadas para su explicación a través de constructos teóricos asumidos como paradigmas. Respecto a la elección hermenéutica, Heidegger (2000) sostiene que el ser humano es un ser interpretativo, es decir, que la interpretación, más que un instrumento para adquirir conocimientos, es el modo natural de ser de las personas, y todos los intentos cognoscitivos para desarrollar conocimientos no son sino expresiones de la interpretación sucesiva del mundo.

Por su parte Ricoeur (2003), en lo atinente a la interpretación, establece lo siguiente:

La interpretación vista como la dialéctica de la explicación y el entendimiento o la comprensión, puede ser rastreada hasta las etapas iniciales del comportamiento interpretativo, en funcionamiento en la conversación. Y aunque sea cierto que solamente la escritura y la composición literaria proporcionan un completo desarrollo de esta dialéctica, no se debe hacer referencia a la interpretación como una parte de la comprensión. No se define por un tipo de objeto - signos "inscritos" en el sentido más general del término - sino por un tipo de proceso: la dinámica de la lectura interpretativa (p.86)

En una investigación en las ciencias sociales, tal como es el caso, el objeto de estudio y centro de interés esencial son los sujetos, estando dada la especificidad del foco de la indagación por el problema determinado que se desea investigar. Desde este punto de vista, los estudios cualitativos siempre tienen un carácter fenomenológico que expresan la relación dialéctica que surge en la relación intersubjetiva entre las personas que conforman la unidad de estudio (Ruiz Olabuénaga, 1996).

La investigación cualitativa de acuerdo a Flick (2012), es inherentemente multimetodológica y el uso de distintos métodos de cara a la triangulación refleja la intención del investigador de asegurar la comprensión del fenómeno objeto de estudio. Con base en lo señalado se consideró pertinente apoyarse en la Teoría Fundamentada enunciada por Glaser y Strauss (1967), y la cual consiste en una metodología que intenta desarrollar una teoría que se soporta en la recolección y análisis sistemático de datos empíricos, no partiendo de ninguna teoría o hipótesis inicial.

La esencial distinción de la Teoría Fundamentada en comparación con otras metodologías cualitativas, es que la misma coloca un gran énfasis en el desarrollo de una teoría sustentada en los datos procedentes del trabajo de campo. Sobre el particular Hernández (2014), sostiene que la Teoría Fundamentada es una opción metodológica muy completa e interesante para abordar el trabajo de investigación cualitativo mediante entrevistas, lo cual supone, entre otras cosas, desarrollar una teoría sobre un problema u objeto de estudio basándose en la recolección y análisis de los datos que se extraen del trabajo de campo, sin partir de hipótesis o teorías apriorísticas.

En síntesis, se consideró válido la utilización de varias vías para tratar de alcanzar la verdad verdadera, lo cual en el ámbito de las ciencias sociales, resulta ser muy difícil, por no decir imposible. En este sentido Popper (1980), argumenta que los intentos de ver y encontrar la verdad no son definitivos, ya que siempre están abiertos a mejorar, ello debido a que el conocimiento de las personas, sus doctrinas, son conjeturales; la aparente verdad consiste en supuestos o hipótesis más que en realidades definitivas o certeras, por lo que la crítica y la discusión crítica son los únicos medios de los cuales se dispone para acercarse a la verdad. “La realidad objetiva es inasible; conocemos una cosa sólo mediante sus representaciones” (Denzin y Lincon, 2012: 53)

En consonancia con lo descrito, se optó entonces por la triangulación metodológica como ruta de investigación válida para afrontar la dificultad de temas de estudio complejos como la ética empresarial, intentando de esta manera poder enfocarlos holísticamente de forma integral. Debe acotarse sin embargo, que los métodos no son la verdad, constituyendo solo herramientas, procedimientos, instrumentos y maneras de articular la teoría para escrutar un problema, y que al utilizarlos, facilitan su comprensión.

Maneras de aproximarse a la realidad fáctica

El tema de la ética empresarial no es un tópico sencillo de abordar por su complejidad, y quizás una acertada selección del método o métodos de investigación de la problemática, pueda ser el secreto para desarrollar el estudio convenientemente, por lo que la utilización de la triangulación resulta pertinente en este caso. Según Denzin (1978), la triangulación es la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación, en el examen de un fenómeno singular con la finalidad de aumentar la validez del estudio, y la misma se efectúa a partir de la contraposición y comparación constante de distintas miradas hacia el objeto de estudio, ya sea a partir de fuentes heterogéneas de información (que incluye distintas personas, períodos de tiempo, documentos), por diversos métodos utilizados (entrevistas, cuestionarios, escritos), o bien mediante diferentes diseños y teorías. Se podría decir entonces que la triangulación se refiere al uso de varios métodos, de fuentes de datos, de teorías o de ambientes en el estudio de un fenómeno, estimándose que uno de los provechos de la misma es que cuando dos estrategias muestran resultados muy parecidos, esto ratifica los hallazgos; pero cuando, por contraste, estos resultados no lo son, la triangulación brinda una ocasión para que se construya una perspectiva más completa respecto a la interpretación del fenómeno en estudio, ya que éste muestra su complejidad y esto a su vez enriquece la investigación y ofrece la oportunidad de que se efectúen nuevos planteamientos.

Las investigaciones cualitativas procuran hacer un acercamiento general de circunstancias sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de forma inductiva, por lo que con base en esto, el estudio realizado se afrontó mediante la perspectiva cualitativa, procurando con ella una interpretación holística no explicable de manera cuantitativa. La investigación cualitativa corresponde a una concepción que intenta expresar los fenómenos de la realidad a partir de métodos, técnicas e instrumentos que se adapten a la naturaleza compleja que define el mundo empírico.

Los principales cuestionamientos a los cuales se buscó darles respuesta se centraron en el abordaje de los objetivos específicos planteados en el estudio, a los cuales, debido a la naturaleza de la investigación planteada, hubo de enfrentarlos mediante la vía cualitativa, yendo desde la obtención de opiniones de expertos para el caso del comportamiento sociológico del venezolano ante el trabajo, así como a través de la aplicación de entrevistas a miembros de las juntas directivas de los principales gremios empresariales de la región carabobeña.

Para el primero de los objetivos específicos de la investigación, esto es, indagar desde el punto de vista sociológico respecto al comportamiento de los venezolanos en su rol de trabajadores en las organizaciones empresariales, se realizó una aproximación al mismo a través de la aplicación del método de juicios de expertos. Ciertamente esta no fue una investigación sociológica, ni se pretendió tal cosa, pero se consideró pertinente y necesario tener un piso, una base general, sobre el comportamiento del venezolano en sociedad y su repercusión en el devenir de la nación, y a tales fines el juicio de expertos es un método de validación útil para comprobar la fiabilidad de un estudio que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Escobar y Cuervo, 2008:29).

Los expertos a los cuales se acudió para abordar lo relativo al comportamiento sociológico de los venezolanos ante el trabajo y las organizaciones de las cuales forman parte, fueron los doctores, sociólogos y profesores universitarios, licenciados Williams Aranguren y Ángel Deza, y cuyas síntesis curriculares se adjuntan en el Anexo 1 de este trabajo. La opinión de dichos expertos fue de suma utilidad para poder adentrarse y comprender el trabajo de campo realizado con posterioridad relativo a la ética empresarial.

Para el segundo objetivo específico de la investigación, el cual consistió en evaluar la situación ética de las empresas radicadas en el estado Carabobo inscritas en las organizaciones gremiales de la región, se llevaron a cabo entrevistas estructuradas aplicadas a dirigentes principales de las mismas. En este sentido debe señalarse que al realizar una entrevista, el conocimiento se va construyendo a partir de la interacción entre el entrevistado y de quien entrevista, no tratándose ello exclusivamente de efectuarle preguntas a un individuo que posee un conocimiento dado para que lo trasmita, sino que se buscó también obtener un procesamiento y elaboración de las respuestas.

La realización de entrevistas para abordar el problema en estudio, permitió completar el acercamiento general inicial que se hizo a través de las opiniones de expertos del comportamiento del venezolano en sociedad. A este respecto cabría señalar lo expuesto por Hernández (ob. cit.), quien sostiene que los fenómenos no son únicamente susceptibles de ser interpretados bajo la perspectiva de los procesos sociales que tienen lugar y que interaccionan con aquellos, sino que, asimismo, influye notoriamente la comprensión de los significados de la experiencia existencial del ser humano en relación con los fenómenos.

El diseño de una investigación, que según Arias (1999:14) “es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado”, fue de campo no

experimental, con apoyo documental, ya que en su primera fase se realizó una revisión de material bibliográfico e información relacionada de otras fuentes, para soportar convenientemente los conceptos y teorías que sustentaron el estudio, y en su segunda fase se recogieron los datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manejar o intervenir la información obtenida, ni ejerciéndose control ni manipulación alguna sobre los sujetos de investigación, describiendo el fenómeno dado, analizando su estructura y explorando las asociaciones relativamente estables de las características que lo definen.

Asimismo el estudio fue de tipo transversal, siendo este apropiado cuando la investigación se centra en analizar la relación entre una o diversas categorías en un período, abarcando varios grupos o subgrupos de personas. Esta clase de estudio es observacional y descriptivo, midiendo a la vez la prevalencia de la exposición y del efecto de un colectivo a investigar en un momento temporal dado. Como indica el segundo objetivo específico de esta investigación, se buscó evaluar la situación ética de las empresas radicadas en el estado Carabobo e inscritas en las organizaciones gremiales de la región para el período comprendido entre los años 2001 - 2016, esto es, poco más de tres lustros.

El lapso acotado se estimó, por ser el mismo un período relativamente prolongado, algo más de 15 años, pero asimismo, bastante reciente, al tratarse de un problema tan importante y presente como lo es la ética y los negocios en la Venezuela contemporánea. Los primeros años del período definido se cubrieron con las entrevistas realizadas a ex - presidentes de las principales organizaciones gremiales empresariales del estado Carabobo, dirigentes los cuales siguen teniendo vinculación activa con las entidades que presidieron. Para los años recientes el trabajo se centró en una muestra representativa de los presidentes vigentes a la fecha del trabajo de campo (año 2016), lo cual constituye la visión más actualizada y de primera mano de las personas que están al frente dirigiendo estos organismos gremiales.

Ámbito social donde se edifica el conocimiento

Colectivo a investigar

El colectivo a investigar estuvo conformado por las más importantes organizaciones de gremios empresariales que tienen sede en el estado Carabobo, esto es: Cámara de Industriales del Estado Carabobo, Cámara de Pequeños - Medianos Industriales y Artesanos del Estado Carabobo (CAPEMIAC), Cámara de Comercio de Valencia, Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo y FEDECÁMARAS, Capítulo Carabobo.

Las organizaciones antes señaladas agrupan a las de empresas de mayor y más importante transcendencia económica y laboral en todo el estado Carabobo, empresas las cuales forman parte de estas asociaciones de manera voluntaria, y que son genuina representación del sector productivo de la región. Seguidamente se presenta una síntesis con la información más relevante de cada una de estas asociaciones.

Cámara de Industriales del Estado Carabobo.

En septiembre de 1936 se constituyó la Unión de Industriales de Valencia, promovida por los doctores Temístocles López y Luis Augusto Carvallo, integrada por 18 empresas de la zona, con carácter de sindicato patronal. La instalación se efectuó en la sede de la Cámara de Comercio de Valencia, siendo su primer presidente el Dr. Temístocles López. En 1946 se procede a la modificación de los estatutos vigentes, quedando eliminada la condición de sindicato patronal.

En 1962 cambia su denominación por Cámara de Industriales de Valencia. En 1970 fue necesario cambiar la denominación por Cámara de Industriales del Estado Carabobo (CIEC), en conformidad con los estatutos del recién creado Consejo

Venezolano de la Industria, CONINDUSTRIA, del cual fue fundadora, al igual que lo fue de FEDECÁMARAS.

La Misión de la CIEC está definida de la siguiente manera: “Representar al sector industrial de Carabobo ante organismos nacionales e internacionales, actuando como factor de cohesión de sus legítimos intereses; fomentando acciones y políticas socialmente responsables para el desarrollo integral del sector”.

Los objetivos generales de la institución son:

1. Fomentar y cooperar con el desarrollo integral de todos los sectores de la economía regional.
2. Asistir, asesorar y representar a las industrias ante organismos nacionales e internacionales.
3. Apoyar la industrialización nacional.

CAPEMIAC.

La Cámara de Pequeños - Medianos Industriales y Artesanos del Estado Carabobo (CAPEMIAC), es una institución sin fines de lucro, que nació el año 1975 de la necesidad de crear una asociación común que permitiera la unificación y fortalecimiento de la Pequeña y Mediana Empresa en el centro del país. CAPEMIAC surge de la fusión de dos instituciones: CAPENMIVAL (Cámara de Pequeños y Medianos Industriales de Valencia) y APEMIAC (Asociación de Pequeños y Medianos Industriales y Artesanos del Estado Carabobo)

Es una entidad con más de 40 años de antigüedad, que ha liderizado a la pequeña y mediana industria en Carabobo, y que como política general se fomenta el estudio, promoción organización defensa, protección y fortalecimiento de la pequeña - mediana industria y artesanos del estado Carabobo dentro de los más elevados principios de honestidad, apoyo mutuo, cooperación, eficiencia, profesionalismo, calidad y excelente, para contribuir al desarrollo y bienestar de Venezuela

La Cámara en uso de sus funciones debe: a.- Promover la organización en todo el Estado de los micro, pequeños medianos industriales y artesanos, prestarle orientación, asesoramiento, asistencia técnica y legal con vista al desarrollo y protección de sus intereses económicos, sociales y gremiales, crear nexos efectivos de solidaridad, b.- Fomentar el desarrollo de la micro pequeña, mediana industria y artesanía, c.-Desarrollar toda actividad que conforme a su naturaleza y sus fines sean de su competencia e interés.

Cámara de Comercio de Valencia.

Es una Asociación Civil que agrupa en su seno a empresarios del sector comercio y servicio, fundada el 27 de Junio de 1894 bajo estrictas normas de carácter privado, gremial apolítico, representativo y sin fines de lucro.

Misión

“Promover el desarrollo de la libre actividad comercial y de servicios en la Gran Valencia, integrando el sector y proporcionándole mecanismos de intermediación y representación”.

Visión

“Ser una corporación modelo que impulse la transformación y el progreso del sector y la sociedad”.

La Cámara de Comercio de Valencia se precia de ser una institución que lidera programas y acciones que benefician a los habitantes y empresarios de la capital carabobeña. Es un organismo privado de carácter económico, que agrupa en su seno a comerciantes de distintos sectores con los siguientes fines fundamentales:

a. Representar y proteger los intereses de sus afiliados mediante una acción mancomunada que procure la solución de los problemas del comercio.

b. Cooperar con los organismos económicos oficiales y del sector privado en el estudio y la planeación de todas aquellas iniciativas que propendan al progreso y al bienestar de la colectividad.

c. Auspiciar el acercamiento y la mutua comprensión entre sus asociados, estimulando el espíritu de unidad gremial, elemento básico en la conquista del avance y superación conforme al pensamiento que dio origen a su estructuración.

Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo.

La Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo (AEEC), institución con 50 años de fundada, es una Asociación Civil de interés colectivo, sin fines de lucro, con domicilio en la ciudad de Valencia, estado Carabobo, República Bolivariana de Venezuela, pudiendo establecer dependencias u oficinas en cualquier parte del Estado, determinando su Junta Directiva las condiciones para ello, al igual que las normas de funcionamiento.

Misión.

“Ser una institución para el intercambio de ideas, conocimientos y experiencias, que integra y fomenta el crecimiento individual y colectivo del ejecutivo, que sirva

como punto de encuentro para su desarrollo integral, fomentando su entusiasmo y sentido de pertenencia”.

El objeto y principios fundacionales de la Asociación son: a) Promover el desarrollo de las relaciones humanas y propiciar el respeto a la dignidad del ser humano en todas las actividades en que participa, relacionadas con su trabajo o profesión; b) Elevar el nivel profesional y cultural de sus miembros y fomentar los lazos de unión y de mutua asistencia entre ellos; c) Colaborar en la realización de cualquier evento o iniciativa que propenda a la solución de los problemas socio-económicos de Venezuela, y en particular del Estado Carabobo, así como a su progreso y desarrollo; d) Promover la aplicación de las mejores prácticas gerenciales y de desarrollo de liderazgo; e) Inspirar en sus miembros el más amplio sentido de responsabilidad social, individual y empresarial, al igual que el comportamiento ético; f) Establecer relaciones e intercambios con entidades similares, nacionales y extranjeras; g) Constituirse en una institución de avanzada en la tarea de elevar los niveles de conciencia individual y colectiva, para promover una sociedad más humana y sostenible.

Para el logro de los objetivos antes señalados, la Asociación utilizará como medios la organización, promoción, difusión, participación y ejecución de seminarios, cursos, charlas, congresos, coloquios, talleres, conferencias, intercambios con empresas e instituciones, viajes u otros eventos afines, para elevar el nivel de conocimientos de sus asociados en materias relativas a la gerencia y propiciar la responsabilidad social y el comportamiento ético.

FEDECAMARAS.

FEDECAMARAS (acrónimo de Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela), es la principal organización de gremios

empresariales de Venezuela, conformada por empresarios de todos los sectores económicos del país. Es una Asociación Civil sin fines de lucro formada por entidades económicas gremiales privadas integradas por empresarios, personas naturales o jurídicas que conjunta o separadamente, ejerzan la representación de actividades e intereses económicos.

FEDECAMARAS fue fundada en 1944 y nació con el objetivo principal de defender y promocionar la libre empresa, protegiendo el desarrollo y la diversificación de la economía nacional, basado en el sistema de la empresa privada y de la libre iniciativa, dentro de un orden jurídico que provea y garantice los derechos del hombre, así como también, apoyar y defender las cámaras agremiadas, conforme a lo establecido en los estatutos y lo que disponga la Asamblea, el Consejo Nacional y el Directorio Ejecutivo. FEDECAMARAS dentro de su estructura de organización y sus organismos de base, contempla capítulos Estadales, uno de ellos, el Capítulo Carabobo.

Misión

“Fortalecer al sistema empresarial venezolano, sobre la base de los principios de la libertad económica y la democracia”.

Visión

"Ser la Institución gremial líder del empresariado venezolano, comprometida con el desarrollo económico y social del país. Sólida, crecida y dinámica, que con cada una de sus actividades fortalece el sistema empresarial venezolano".

Informantes clave

La unidad de observación a analizar para la investigación fue el universo de dirigentes de estos gremios empresariales que estuvieron y están al mando de dichas

asociaciones gremiales en el lapso comprendido entre los años 2001 hasta el 2016. Los informantes clave se escogieron entre los principales directivos de estos gremios para el período identificado, siendo esta selección intencional u opinática, ya que la escogencia de quienes se evaluaron se hizo con base al criterio del investigador. El fundamento principal para la elección de los informantes clave fue que las personas hagan vida activa dentro de los organismos empresariales nombrados en el aparte anterior, así como que ocupen o hayan ocupado durante el período definido para la investigación, el más alto cargo directivo de relevancia en las agrupaciones gremiales identificadas, esto es, la Presidencia.

En la muestra intencional se estima un conjunto de criterios que se consideran convenientes para tener una unidad de análisis con las mayores ventajas para los propósitos que pretende la investigación, en procura de que la selección represente lo mejor posible los subgrupos naturales. En este sentido tiene importancia capital los informantes clave, individuos con buena capacidad de información, estatus y conocimientos especiales, que para el estudio en cuestión, fueran personas que han ocupado y ocupan puestos en las juntas directivas de los organismos gremiales empresariales antes identificados, decantándose en este sentido por quiénes se hubiesen desempeñado o desempeñen como presidentes en dichas asociaciones.

Lo anterior parte de la base de que los presidentes de estas organizaciones gremiales son voces representativas de las entidades que dirigen, por lo que los juicios emitidos por estas personas pueden ser tomados como un genuino reflejo del sentir de los directivos y de la gerencia de las empresas afiliadas a estas asociaciones lideradas por ellos.

Los dirigentes gremiales seleccionados con base en los argumentos expuestos fueron:

1) Lic. Tulio Hidalgo, Presidente de la Cámara de Industriales del Estado Carabobo durante los períodos de los años 2001 - 2003 y 2005 - 2006.

2) Lic. Juan Carlos Angola, Presidente de la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo en el lapso 2006 - 2008.

3) Econ. Jonatan Aldana, Presidente de CAPEMIAC a la fecha de la realización del trabajo de campo (año 2016).

4) Ing. Guillermo Manosalva, Presidente Cámara de Comercio de Valencia a la fecha de la realización del trabajo de campo (año 2016).

5) Lic. Glenis Figueroa, Presidente de la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo a la fecha de la realización del trabajo de campo (año 2016).

6) Sr. Damiano Del Vescovo, Presidente de FEDECAMARAS, Capítulo Carabobo a la fecha de la realización del trabajo de campo (año 2016).

Medios para la construcción del camino

Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica que se utilizó para la recopilación de la información en el trabajo de campo ejecutado fue el de las entrevistas. Por un lado se empleó como instrumento de validación el juicio de expertos, así como por el otro, la realización de entrevistas estructuradas en profundidad.

El objetivo específico relativo al enfoque sociológico de los venezolanos con respecto a su comportamiento hacia el trabajo en las empresas donde laboran, se

soportó en el juicio de expertos especialistas en el tema. Esta técnica se emplea como recurso para recoger información sistemática cuando el problema, aún sin ser susceptible al uso de técnicas analíticas, requiere que se utilicen juicios cualitativos sobre un tema en particular.

El juicio de expertos se obtuvo mediante la aplicación de un instrumento prediseñado, el cual consistió en la realización de entrevistas con un guión de preguntas enviadas con antelación, las cuales fueron preparadas con base en una revisión preliminar de los aspectos principales desde la óptica sociológica para una investigación como la que se acometió, acudiendo a la revisión de autores reconocidos y relevantes en la materia. En el Anexo 2 se muestran las preguntas que sirvieron de camino para llevar a cabo el trabajo.

En lo atinente al estudio de la realidad de la ética empresarial en el estado Carabobo, para el mismo se acudió a la aplicación de entrevistas estructuradas. Para la conducción del dialogo y la recolección de las evidencias se elaboró un esquema para poder realizar las entrevistas a profundidad, con preguntas que abarcaron las categorías definidas de la investigación: Valores empresariales, Ambiente de Control, Fraudes y errores organizacionales, y Trámites burocráticos empresariales. En el Anexo - 3 se pueden ver las interrogantes, con sus categorías y subcategorías, que sirvieron de guía para las entrevistas hechas a los dirigentes de las principales organizaciones gremiales - empresariales del estado Carabobo.

Como punto de cierre debe señalarse que de cada uno de los entrevistados se obtuvo la aprobación previa por escrito para la realización de las entrevistas, las cuales quedaron sustentadas y avaladas mediante las firmas de las *Actas de Consentimiento Informado* por cada uno de los dirigentes empresariales que participaron en la investigación.

Estrategia de análisis

El trabajo de campo, tal como se ha señalado, se realizó para los dos primeros objetivos de la investigación por separado. La primera labor consistió en el acercamiento desde el punto de vista sociológico al comportamiento del trabajador venezolano en las organizaciones empresariales, y ello se realizó a través de juicios de expertos. La segunda parte de la actividad de campo se fundamentó en la aplicación de entrevistas en profundidad a dirigentes gremiales de las principales asociaciones gremiales del estado Carabobo.

Los pormenores y el resultado de los juicios de expertos se muestran en el Capítulo IV de este estudio, Momento de Fundamentación. Allí se reflejan en detalle los conceptos y posiciones de los expertos de acuerdo a como fueron expresadas las ideas, contrastando las opiniones manifestadas por ellos, mostrando las posiciones coincidentes a los puntos planteados, así como haciendo ver los casos en los cuales no existe similitudes en sus percepciones. Estos juicios de los expertos, acompañado del fundamento teórico pertinente del caso, sirvió como base para poder adentrarse al siguiente trabajo de campo.

La evaluación de la situación ética de las empresas radicadas en el estado Carabobo se efectuó mediante la realización de entrevistas a dirigentes gremiales previamente seleccionados, las cuales fueron grabadas, transcritas y luego analizadas a través de las categorías de estudio definidas. En la metodología cualitativa los datos recogidos necesitan ser traducidos en categorías con el objeto de poder realizar comparaciones y posibles contrastes, de modo tal que ello hizo posible organizar conceptualmente los datos y presentar la información, la cual, una vez analizada y comprendida, se convierte en conocimiento devenido de la praxis producto de la relación dialógica establecida.

CAPÍTULO III

MOMENTO ARQUEOLÓGICO

Hitos referenciales

Caso Enron

La debacle de la empresa Enron es un caso paradigmático dentro de los escándalos financieros que han ocurrido, y éste no fue el primero ni será el último; pero el mismo fue el que cambió la manera de ver y tratar este tipo de fraudes empresariales debido a la gran cantidad de personas e instituciones que se vieron afectadas por este desfalco. En el famoso caso del escándalo de la quiebra de la empresa Enron acontecida en los Estados Unidos de Norteamérica al inicio de la primera década de los años 2000, se vio involucrada una de las firmas de auditoría externa más prestigiosas del mundo para esa época, como lo fue Arthur Andersen, y fue la caída de Enron la que generó el cambio sustancial de las estructuras legales y financieras del control de las organizaciones empresariales en EE. UU., siendo lo más resaltante la promulgación de la Ley Sabarnes & Oxley.

A raíz de la quiebra de Enron en el 2001 y luego de unos años de esta haber ocurrido, se produjo una película - documental dirigida y producida por Gibney (2005), basada en un el libro del mismo título escrito por los periodistas Bethany McLean y Peter Ekind. El nombre del filme en su idioma original fue *Enron: The smartest Guys in the room*, cuya traducción literal sería algo como “Enron: Los chicos más brillantes en el salón”. El trabajo ganó el premio *Independent Spirit* al mejor largometraje documental en 2006, galardón este otorgado en EE. UU. por Film Independent a las producciones de cine independiente, habiendo sido también nominado como mejor documental en la 78ª edición de los premios Oscar en 2006.

El documental muestra con lujo de detalles la historia de Enron, la que para la época era la séptima compañía de más alto valor en EE. UU., y que tras una serie de malas prácticas contables, se convirtió en una de las mayores quiebras en la historia corporativa de dicho país. Una de las principales virtudes del documental fue que se develan una buena cantidad de entresijos de la quiebra de la compañía mediante declaraciones personales y cintas de audio y video, mostrándose los increíbles excesos cometidos por la cúpula directiva de Enron y el marcado vacío moral que ocultaba la supuesta filosofía corporativa. La iniciativa cinematográfica no fue nada fácil llevarla adelante por la resistencia de muchas personas involucradas directamente o indirectamente en el caso por temor a las repercusiones legales que ello podría traer, así como por las evidentes presiones políticas de altos personeros gubernamentales en EE. UU.

Enron comenzó como una compañía distribuidora de gas por tubería en Houston en el año 1984, cuyos beneficios se obtenían principalmente mediante el compromiso de entrega a sus clientes de muchos metros cúbicos de gas para finalidades y lugares contratados. Esta situación cambió radicalmente a raíz de la desregulación del mercado de energía eléctrica, cambio propiciado por la influencia del lobby de los directivos de Enron, esencialmente de Kenneth Lay, presidente ejecutivo de la compañía, valiéndose de la amistad con la familia Bush.

La esencia de este espectacular fraude se origina de un sistema de contabilidad creativo, lo cual implicaba la alteración de estados financieros que reflejaban ganancias que no existían, y el ocultamiento por el otro lado pérdidas que sí se habían sufrido, así como la omisión del registro de importantes deudas. Las operaciones comerciales de Enron dependían de manera importante de transacciones comerciales complejas, muchas de ellas asociadas a negocios futuros fomentados por directivos de Enron, sobre la base de la divulgación de cifras y expectativas optimistas no reales. Todo lo anterior fue posible, en buena medida, gracias a la complicidad de la firma de

auditores externos, Arthur Andersen, firma de contadores públicos que desapareció luego de este escándalo. Una condición necesaria tanto en la debacle de Enron como en el de otros muchos fraudes empresariales, fue la presencia del “maquillaje contable”, circunstancia esta en la cual se vieron directamente involucrados los auditores externos antes referidos.

La manera de cómo actúan las firmas más importantes de auditoría externa, es un asunto que siempre ha sido visto con recelo por muchos especialistas en los temas económicos, ello debido al inmenso poder de información que estas empresas manejan a nivel mundial. A este respecto existen dos clásicos de data no tan reciente escritos por un periodista financiero norteamericano, Stevens, identificados como “Las ochos grandes” (1984) y “Las guerras de las empresas auditoras” (1986), reflejándose allí como estas empresas gigantescas y enormemente poderosas asesoran e influyen en gobiernos a nivel mundial. Cuando Stevens hacía referencia a “ocho grandes” se aludía a las más importantes firmas de auditoría para la época, cifra la cual se ha reducido a cuatro (*The Big Four*), producto de la desaparición de Arthur Andersen y la fusión por motivos económicos de las restantes, siendo las mismas hoy en día las siguientes: PricewaterhouseCoopers, Deloitte, Ernst & Young y KPMG.

El caso de Enron fue el empujón final, que sumado a toda una serie de escándalos financieros en Estados Unidos, significó el punto de inicio de cambios legales en el campo del gobierno corporativo de las empresas de capital abierto en ese país, siendo lo más resaltante en este sentido la promulgación de la Ley Sabarnes & Oxley (2002). Dicha ley, también conocida como SOX, fue denominada así debido al nombre de los ponentes de la misma en el Congreso norteamericano: Paul Sabarnes, senador perteneciente al partido demócrata, y Michael Oxley, representante del partido republicano. Esta ley creó un nuevo organismo supervisor de la contabilidad, instauró reglas novedosas de independencia para los auditores externos, introdujo reformas a la manera de presentar la contabilidad corporativa, así como definió mayores

mecanismos para la protección del inversionista e incrementó las penas criminales y civiles por las violaciones en el mercado de valores bursátiles.

Grisanti (2012), señala que en verdad fueron razones multifactoriales las que propiciaron una percepción negativa de la mayoría de la colectividad norteamericana respecto a cómo se estaban ejecutando las operaciones financieras en la nación, lo cual produjo una merma apreciable en la credibilidad de las firmas de auditoría externa, circunstancias que llevaron al Congreso norteamericano a promulgar severas regulaciones para todos los actores del mundo de los negocios. De la ley en cuestión, la Sabarnes & Oxley, entre los aspectos a destacar podrían resaltarse:

Creación de una Junta Supervisora de la Contabilidad Pública. Esta entidad, PCAOB por sus siglas en inglés (Public Company Accounting Oversight Board), es la responsable por la Ley SOX de supervisar y ejecutar las normas establecidas en este instrumento legal, exigiéndose entre otros requisitos que cualquier firma de contadores públicos que quiera auditar sociedades que coticen en el mercado de valores deberá estar inscrita en el PCAOB.

Reglas de independencia de los auditores. Las firmas de contadores públicos no podrán prestar en la empresa auditada otros servicios profesionales diferentes a la auditoría externa. Asimismo, se establece un período de rotación de las firmas de auditoría, no pudiendo exceder la prestación de sus servicios de manera continua de un lapso mayor a cinco años.

Responsabilidad corporativa. La ley preceptúa los elementos indispensables que pautan los requerimientos corporativos de las compañías que cotizan en bolsa, que incluye la responsabilidad empresarial en los reportes financieros, las funciones del comité de auditoría y la influencia inadecuada en los trabajos de auditoría.

Mejora en la calidad de la información pública. La información pública presentada y avalada por los directivos de la organización obliga a la empresa a presentar informes trimestrales y anuales de gestión, declarar acerca de la inexistencia de omisiones o información confusa en los estados financieros, así como la evaluación del control interno financiero de la empresa. Respecto al control interno, el mismo deberá ser valorado, documentado y certificado por la alta gerencia de la compañía, y adicionalmente auditado por los contadores públicos independientes, los cuales opinarán sobre la corrección de lo manifestado por la empresa y sobre la eficiencia del control interno a la fecha de cierre de los estados financieros.

Régimen sancionatorio. En esta sección se desarrolla lo concerniente a las penalizaciones que la ley dispone para el fraude criminal, concretamente los castigos por alterar documentos, fraude con valores, penalidades por malversación de accionistas de compañías que cotizan en bolsa de valores y protección a empleados que suministren información de fraude. Sobre este último punto, la ley provee de una protección especial a los denunciantes anónimos de conductas ilícitas e irregulares de la sociedad, y en ningún caso podrán ser perseguidas las personas que hayan formulado denuncias por este tipo de incumplimientos.

Los comportamientos inadecuados en sociedad, y específicamente en el mundo de los negocios, pueden ser minimizados mediante mecanismos legales coercitivos o por medio de la persuasión y apoyándose en parámetros de adecuadas conductas éticas. El nacimiento de la renombrada Ley Sabarnes & Oxley fue consecuencia de haberse producido una buena cantidad de fraudes corporativos en ese país, sin embargo los fraudes empresariales han seguido produciéndose. En nuestra opinión, leyes como la Sabarnes & Oxley son necesarias, son beneficiosas, pero en sí mismas no son la solución, ya que el desenvolvimiento del hombre en sociedad es bastante complejo para pretender que con la emisión de leyes, por más estrictas que estas sean, se van a eliminar los problemas que se buscan controlar, en este caso, los fraudes financieros.

Caso Venezuela

La corrupción en las organizaciones públicas y privadas del país es un flagelo que ha traído históricamente secuelas muy negativas para la nación. El problema de la corrupción no solo ha dado muestras de su presencia desde los primeros años de la República, sino que también ha estado muy activa en la actualidad, y ha sido entre otros, uno de los detonantes principales para los cambios políticos que han ocurrido en los últimos años, pero cuya realidad sigue totalmente vigente. El Estado venezolano, omnipresente en la nación a través de los gobiernos de turno y la sociedad civil, son los principales implicados y afectados por la corrupción diseminada en la mayoría de las instituciones y organizaciones del territorio nacional.

Los comportamientos corruptos dejan huella palpable en la sociedad, y las consecuencias de ello no solo son sentidas y sufridas por la población del país, sino que la comunidad internacional percibe a Venezuela como una nación con altos niveles de corrupción, lo cual produce una desmejora apreciable en el nivel de vida de su gente. A efectos ilustrativos, seguidamente se muestra una síntesis del resultado de los índices de percepción de la corrupción a nivel mundial en los últimos cinco años publicados por parte de la Organización No Gubernamental [ONG] Transparencia Internacional (2012 - 2016).

El Índice de Percepción de la Corrupción es un indicador que se soporta en una encuesta de encuestas, cuya información se obtiene de diversos sondeos de opiniones públicas (como el Banco Mundial, la Universidad de Columbia o el Foro Económico Mundial) sobre la magnitud de la corrupción en más de 170 países y que refleja las percepciones de empresarios, analistas de riesgo, especialistas financieros y otros, de la situación de la corrupción en cada nación. Transparencia Internacional mide la percepción de la corrupción y no los niveles reales, ya que esto resulta muy difícil por la propia naturaleza de la corrupción, y es por ello que algunos

estudiosos del tema critican dicho índice argumentando que tiene limitaciones metodológicas y márgenes de error de cierta significancia. A pesar de lo anterior, sin embargo, este indicador goza de alto reconocimiento a nivel mundial, amén de la repercusión que causa cada vez que el mismo es hecho público. Es menester señalar que desde que se empezó a publicar el reporte (*Transparency International*, 1995), Venezuela siempre ha figurado entre los países considerados más corruptos del orbe.

De acuerdo con los resultados del Índice de Percepción de la Corrupción para el año 2012 publicado por Transparencia Internacional (*Transparency International*, 2012), año en el cual 176 países fueron evaluados en una escala del cero (muy corrupto) al 100 (muy transparente), la nación latinoamericana mejor ubicada fue Chile, encontrándose en el extremo opuesto a Venezuela y Haití entre los diez más corruptos del mundo, ocupando la nación venezolana el lugar 165 con apenas 19 puntos. Para el año 2013, Venezuela en el índice de la mencionada ONG, seguía siendo uno de los países donde más se percibe la corrupción, no sólo en Latinoamérica, sino en todo el orbe, al situarse en el puesto 160 de 177 naciones que entraron en el estudio, con una puntuación de 20 (*Transparency International*, 2013). En el año 2014 la ubicación del país fue la 161 de un total de 177 estados que participaron en el estudio, con una calificación, al igual que en el 2012, de solo 19 puntos (*Transparency International*, 2014). Para los años 2015 (*Transparency International*, 2015) y 2016 (*Transparency International*, 2016) los resultados fueron nada satisfactorios como de costumbre, siendo la ubicación en el 2015 en el lugar 158 de 167, con una valoración de 17 puntos, y en el 2016 en el puesto 166 de 170, con solo 17 puntos al igual que en 2015.

Quiénes acompañan a Venezuela se pueden identificar como naciones con muy malos desempeños por diversa naturaleza, con economías devastadas, con regímenes políticos dictatoriales o muy cercanos a ello, con aparatos productivos cuasi inexistentes, y muchos de ellos en medio de conflictos bélicos o con cambios

constantes de gobiernos por la vía de facto. Como muestra de lo anterior, y sólo para citar los países que se ubicaron como los más corruptos del mundo en orden negativo según Transparencia Internacional en el año 2016, se tienen: Siria, Corea del Norte, Sudan del Sur y Somalia. Las economías de todas estas naciones, así como otras que se ubican en el ranking como muy corruptas, tienen niveles de vida deplorables para su población, llegando en muchos casos, por no decir en todos, a niveles de miseria.

Se acepten o no los resultados que emiten las organizaciones dedicadas a la medición de la corrupción a nivel mundial, el indicador producido por la ONG Transparencia Internacional, deja patente relaciones muy claras y coherentes. En este sentido Grisanti (2015a) se permite advertir que las naciones que salen favorecidas con las mejores clasificaciones, es decir, los países reconocidos como con bajos niveles de corrupción, gozan de buena administración de sus finanzas públicas y de excelentes índices macroeconómicos, así como en contraste, los estados con peores índices, Venezuela entre ellos, muestran muy escaso desarrollo económico o con fuertes controles gubernamentales sobre su población.

En adición a la información revisada de Transparencia Internacional, es menester hacer referencia de data diversa relacionada con otra medición de la corrupción distinta a la de Transparencia Internacional, como también a mediciones referidas a la miseria, estándares de calidad de vida, dificultad para hacer negocios en los países y clasificación de economías sumergentes. Para todos los índices que se muestran a continuación, independientemente del año de que se trate, sin excepción, Venezuela siempre aparece en los lugares más desfavorecidos, debiéndose tener en cuenta que son emitidos por organismos de muy diversos orígenes e independientes entre sí.

El informe de índice de riesgo de corrupción anual del 2013 emitido por Maplecroft (2013), situaba a Venezuela entre los países más corruptos del mundo, y señala que África es el continente que encabeza el top de la corrupción en el planeta.

Esta investigación fue realizada con la intervención de instituciones académicas internacionales y expertos específicos en la materia, analizándose 197 países y tomando en cuenta sectores públicos y privados y las políticas puestas en marcha por los gobiernos para detener este azote de la corrupción. El índice de riesgo de corrupción de Maplecroft es distinto del índice de percepción de corrupción de Transparencia Internacional, ya que este evalúa los niveles reportados de corrupción, considerándose a tales efectos cinco factores claves relativos a la misma: 1) frecuencia; 2) persistencia; 3) gravedad; 4) cobertura geográfica y sectorial; y 5) el grado de impunidad.

Por su parte el Instituto Cato (2014), encargado de promover políticas públicas basadas en la libertad individual, señalaba que en el año 2014 Venezuela encabezaba el Índice de Miseria Internacional, que se soporta en el análisis de indicadores macroeconómicos de los países, resultando esta clasificación de la revisión de las cifras oficiales que suministran los respectivos gobiernos. Este indicador de miseria combina diversos factores, relacionando elementos tales como la inflación, tasas de interés de préstamos, niveles de desempleo, así como el comportamiento anual del PIB *per cápita*, entendiéndose la miseria como el efecto que tiene el deterioro de las variables económicas claves en el estándar de vida de los habitantes de un país. Al igual que en el estudio anterior, pero ahora para el 2015, *Bloomberg Business* (2015), compañía estadounidense que proporciona herramientas de software financiero tales como análisis y plataformas de comercio de capital, servicio de datos y noticias para empresas financieras y organizaciones en todo el orbe, también colocó a Venezuela en el primer lugar de la miseria.

Respecto a la medición del estándar de vida, según Numbeo (2015), una encuestadora *on line*, Venezuela es la nación con el peor índice de calidad de vida en una lista comprendida por 67 países. De acuerdo al reporte publicado en la primera mitad del año 2015, el índice de calidad de vida venezolana ubica a la nación en el

último lugar del ranking. Para este índice fueron tomados en consideración el índice de precios al consumidor, la contaminación, los sistemas de salud y los precios inmobiliarios en relación al poder adquisitivo, entre otras variables. En lo concerniente a la facilidad para hacer negocios en los países, en la clasificación de economías elaborada por *Doing Business* a junio de 2016, se situó a Venezuela en el puesto 187 de un total de 190 países, ranking para el cual se toma en cuenta que el entorno regulatorio sea favorable para la creación y operación de las empresas.

Para finalizar se menciona a Rathbone (2015), quien con base en datos publicados por el Fondo Monetario Internacional, califica a Venezuela como una economía *sumergente*, esto es, lo contrario de emergente, y la ubica en el último escalafón de Latinoamérica. En el análisis realizado se señala que la economía venezolana era la de peor desempeño en la región latinoamericana, esto a pesar de la bendición o maldición, depende como ello se interprete, de su inmensa riqueza petrolífera que no ha sido convenientemente aprovechada producto de las políticas de despilfarro y de mala administración imperantes en el país.

En resumen, los efectos de la corrupción ciertamente son devastadores en las sociedades que la sufren con alta intensidad, tal como es el caso de Venezuela, y ello se manifiesta en los índices que reflejan la inadecuada (o adecuada) e inescrupulosa (o escrupulosa) administración de los recursos en un país. Las naciones que manejan de manera desordenada y corrupta sus finanzas públicas ocasionan que su población sufra importantes niveles de miseria, que la calidad de vida se vea fuertemente deteriorada día a día, y que además, por su tendencia marcadamente controladora de innumerables actividades de toda índole sobre su gente, usualmente coartan o prohíben cualquier iniciativa individual o privada que no se encuadre con sus líneas maestras de acción. Para el caso particular de nuestro país, merece la pena revisar el arduo trabajo técnico - profesional que en este sentido está haciendo Transparencia Venezuela (2017), capítulo nacional de Transparencia Internacional, con el objeto de

que la corrupción deje de ser una norma en la nación, y cuya labor puede ser consultada en línea en la siguiente dirección electrónica: <https://transparencia.org.ve/>.

Registros internacionales

Con la finalidad de realizar una aproximación investigativa al tema de estudio, se examinaron un conjunto de trabajos relacionados con el tópico de la ética empresarial, partiendo para ello en primera instancia, de aquellos desarrollados fuera de nuestras fronteras. Seguidamente se muestra la resulta de la revisión efectuada.

Calvo (2012), elaboró una tesis doctoral sobre el concepto de reciprocidad con el objetivo de mostrar por qué y en qué sentido es necesario reconceptualizar la *racionalidad económica*. Al respecto se apoyó en diferentes experimentos de laboratorio llevados a cabo a través de la “teoría de los juegos”, la “teoría de los juegos evolutivos” y la “neuroeconomía”, así como en estudios de campo efectuados en contextos concretos de actividad humana altamente competitivos. La investigación mostró cómo tras el uso continuado de la *reciprocidad* por parte de los agentes económicos subyace una heterogeneidad motivacional y comportamental que hace inconsistente el supuesto “egoísmo universal” sobre el cual se sustenta y justifica la teoría económica tradicional.

El resultado esencial del trabajo concluye en que la reconceptualización de la *racionalidad económica* debe estar orientada tanto por esos sentimientos y emociones que modulan el comportamiento y la toma de decisiones del agente económico, como por los principios, normas y valores morales que constituyen la altura moral post-convencional de las sociedades plurales, es decir, una *racionalidad económica* recíproca a la altura de lo empíricamente observable y de lo moralmente exigible y deseable por la sociedad. La investigación revisada tiene una estrecha relación con el trabajo que se desarrolló, al vincular elementos tales como normas y valores morales

con la *racionalidad económica*, cuestionando la visión egoísta de los negocios sobre la cual se supone que se basa la teoría económica tradicional.

Miranda (2011) enfocó su investigación en explorar los orígenes de la crisis financiera y la recesión económica global desde el 2007 hasta de 2011, siendo la ética una de las causas más frecuentemente apuntada según la autora. Miranda señala que entre los principales factores de esta debacle fueron la falta de ética (*non-ethos*) y el riesgo moral de los directivos de muchas empresas financieras, bancarias, reguladoras y entidades crediticias. Connotados economistas han identificado a esta crisis como una plaga debido a los graves daños sistémicos causados globalmente, planteándose en esta investigación si la misma tuvo sus orígenes en conductas catalogadas como *non-ethos*.

En el trabajo se pasa revista a una serie de fenómenos morales, con especial énfasis en la ética, toma de decisiones financieras y ejecutivas, y su posible papel como solución y prevención a esos problemas. Como valor agregado de este estudio a la investigación, podría señalarse como interesante el haber precisado que los inadecuados comportamientos éticos de las organizaciones traen consecuencias negativas, muchas veces devastadoras, a las empresas que incurren en ello.

Pérez (2010), plantea, ante la preocupación general del papel predominante que tienen las organizaciones empresariales en la realidad social actual, que es necesario aportar algo en el avance hacia el logro de una buena ejecución moral y ética de parte de toda institución, así como de las personas que la componen. Bajo dicha perspectiva, su estudio se dirigió a intentar aportar conocimientos prácticos en este campo, examinando mecanismos a través de los cuales se puede promover un clima ético en las organizaciones.

El insumo principal de esta investigación radica en que se examinaron aspectos de la moral, la ética y la ética empresarial, intentando comprender por qué las organizaciones empresariales, y dentro de ellas la ética empresarial, se han convertido en elemento vital en la sociedad moderna.

Se esté en Venezuela o en cualquier otro país del mundo, respecto a la ética empresarial, es necesario exponer las dificultades de su aplicación práctica así como su coherencia en y desde la gestión de recursos humanos para forjar el *ethos corporativo*. Agulló (2009), desarrolla una tesis respecto a la coherencia ética en la gestión de los recursos humanos como factor clave para la forja del *ethos corporativo*, señalando que el modelo actual empresarial está centrado en lograr a corto plazo el máximo beneficio económico para satisfacer a los accionistas, midiéndose el éxito casi exclusivamente por el beneficio económico, enfatizando sin embargo, que existe una fuerte demanda ética que solicita incluir en la definición de éxito parámetros tales como el crecimiento sostenible a mediano y largo plazo, el impacto social y ecológico de la actividad, el respeto por los derechos humanos, etc. Las empresas ante esta nueva demanda se han visto en la necesidad de revisar su organización y su forma de trabajar, redefiniendo la manera cómo gestionar el negocio y generar las riquezas

Agulló en su trabajo resume la expresión *ethos corporativo*, como al conjunto de características por las que una empresa se quiere definir a la hora de elaborar sus productos y de responder de unos resultados y beneficios más allá de los meramente económicos; el *ethos* es la manera como deberían fabricar, vender y gestionar el negocio generando riquezas. Para forjar ese *ethos corporativo* se enfatiza que es indispensable concretar las acciones de ética empresarial mediante lo que Agulló denomina coherencia ética, la cual solo se puede promover con cierto éxito desde el departamento de recursos humanos.

Pero no solo los accionistas y dirección y gerencia de las empresas son actores principales en lo atinente a la realidad de la ética empresarial, sino que existen otros muchos participantes o *stakeholders*, término anglosajón este último, que se usa para referirse a quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una empresa, en síntesis, partes interesadas. Sobre este particular González (2001), propone la posibilidad de un modelo integral de *stakeholders* capaz de dar razón de la responsabilidad moral de la empresa y de su aplicación en la praxis empresarial, señalando el estudio que la reflexión profunda del problema de la ética empresarial debe plantearse en tres niveles, a saber:

1) El nivel individual o micro, donde los problemas que se presentan cuestionan y esperan respuesta del individuo en solitario;

2) El nivel organizacional o meso nivel, en el cual las incógnitas se dirigen a las organizaciones sujetos de responsabilidad, al considerar que poseen sus propios fines, medios, valores e intereses, y

3) El nivel de sistema o macro-nivel, en el que se analiza la moralidad del sistema económico en el que se incluyen las empresas.

La tesis final a la cual llega el estudio en cuestión, señala que es posible afirmar que la empresa como institución social, necesita y tiene que asumir su responsabilidad moral empresarial, y que un modo de desarrollarla en el día a día, en cada decisión y proceso organizacional puede ser el modelo integral de *stakeholders*. En esencia lo que se pretende sostener es que en la empresa existe un espacio para la dimensión ética y que esta dimensión tiene que ver con los procedimientos valores y comportamientos que las organizaciones configuran y crean para dar respuestas éticas desde una perspectiva postconvencional a sus entornos.

En resumen, de la revisión de estas investigaciones, todas con nivel doctoral, se pudieron conocer enfoques interesantes y novedosos sobre la ética empresarial tales como la *racionalidad y reciprocidad económica*, la falta de ética (*non-ethos*), la ética empresarial como elemento vital en la sociedad moderna, el *ethos corporativo* y el modelo integral de *stakeholders*.

Ámbito Nacional

Como primera investigación a reseñar en este aparte, se ubica un estudio sobre la manera como el Estado venezolano ha establecido, no solo en la actualidad, sino en la historia reciente, su modelo de gerenciar el país, el cual se ha caracterizado por una administración pública hipertrofiada, lo que quizás vez pueda haber generado el ambiente propicio para propagar la corrupción en todo el país, y que la misma se haya convertido en un problema endémico.

Ochoa, López y Rodríguez (1996) sostienen en investigación hecha sobre la administración pública y el populismo en Venezuela, que desde inicios de la democracia, la cual ubican en el año 1958, los procesos en base en los cuales se formulaban y ponían en acción las políticas en el poder ejecutivo, se orientaron con criterios populistas y clientelares producto de la necesidad de consolidar la democracia y con ello contribuir al crecimiento de los partidos. Califican al modelo administrativo público iniciado con la democracia como burocrático-populista, el cual impuso una concepción de la conducción del aparato público basada en la búsqueda de colaboración de clases a través del gasto público para el logro de objetivos.

De acuerdo a Ochoa, López y Rodríguez, los principales sujetos de decisión en la administración pública burocrática-populista fueron hombres de los partidos políticos que se encontraban en el poder y sectores dominantes de la burguesía. Los políticos y empresarios fueron los sujetos que motorizaron las prácticas populistas del aparato

público, modelo caracterizado por una regulación excesiva y débiles controles, con un Estado intervencionista, poseedor de cuantiosos recursos sobre los cuales ejercía todo el poder para la distribución de los mismos. La administración pública siempre ha tenido excesivos controles, pero contradictoriamente, en la práctica, son débiles, tanto a lo interno del aparato público, como para la sociedad civil en general, de modo que muy lejos está este modelo de un estilo administrativo weberiano.

Seguidamente se muestra el trabajo de Labarca (2007), quien desarrolló un estudio que tuvo como finalidad determinar la relación entre los elementos éticos y competitivos presentes en el sector metalmecánico de la región zuliana, desarrollándose una investigación no experimental de campo, de tipo descriptiva transeccional. La conclusión principal a la cual se llegó expone que en el sector metalmecánico de la región zuliana existe presencia de elementos éticos y aspectos competitivos, pero al establecer las relaciones entre ambas variables, la evidencia mostró que no existe vinculación entre las mismas, recomendándose la aplicación concertada entre el sector privado, gobierno y trabajadores, de una política industrial que dé respuesta al corto, mediano y largo plazo a una estrategia de desarrollo para el país en función a una política económica de consenso. El aporte en este caso del trabajo revisado es por contraste, ya que se evidenció según el autor, que entre la ética empresarial y la competitividad no existe una relación directa, y si bien este no es un resultado deseado, qué duda cabe, ello puede ser una posibilidad cierta.

Núñez de Montiel (2008), llevó adelante una investigación cuyo objetivo fue analizar la empresa ciudadana como factor generador de la responsabilidad ética empresarial de las medianas entidades industriales del municipio Lagunillas, enfocado ello desde el punto de vista de gerentes generales de compañías de este sector por un lado, y por el otro, según la óptica de representantes comunitarios de la zona de estudio. Los resultados revelaron polaridad en las percepciones de las dos poblaciones examinadas, ya que el grupo de gerentes consideraron beneficiosas las

prácticas ciudadanas y de responsabilidad social, mientras que el conjunto de representantes comunitarios enfatizaron opiniones desfavorables ante la responsabilidad social.

Como conclusión esencial del estudio se sostuvo que la responsabilidad social se práctica de manera dadivosa y filantrópica por parte de estas empresas, no asumiendo un compromiso ético auténtico. En la investigación se conformaron lineamientos a fin de impulsar una cultura ciudadana, en la cual las prácticas sociales estén integradas a la filosofía corporativa, y las mismas formen parte del plan estratégico empresarial para el beneficio colectivo de los distintos grupos de interés. Como insumo para esta investigación, es importante destacar el hecho de que las visiones sobre el comportamiento organizacional no siempre son percibidas de la misma manera, dependiendo ello en oportunidades más del criterio particular de quiénes evalúan el desenvolvimiento empresarial, que de la actuación que realmente se da en la práctica.

González (2009) a través de un estudio de orientación epistemológica cuantitativa, de tipo descriptiva, con diseño no experimental y transversal, dirigió sus esfuerzos al análisis de las actividades de valor logísticas como soporte para la medición de desempeño de los elementos éticos en las empresas del sector eléctrico en el estado Zulia. De acuerdo al investigador, es de alta relevancia suministrar bienes a los clientes, cuándo, cómo y dónde los requieran, lográndose ello mediante actividades de valor enmarcadas dentro de los procesos logísticos, señalándose asimismo que las organizaciones que prestan estos servicios deben asumir compromisos éticos frente a sus grupos de interés para lograr credibilidad y aceptación. En la conjunción de ambas variables surgió la investigación, analizándose las actividades de valor logísticas como soporte para la medición de desempeño de los elementos éticos en las empresas del sector eléctrico zuliano.

Los datos recabados generaron información que permitió afirmar que es posible determinar el desempeño ético de las actividades de valor logística a través del uso de medidas objetivo-cuantitativas intangibles, siendo el cuadro de mando integral una herramienta útil para estos fines, con la inserción de una perspectiva adicional denominada: Perspectiva ética. Este trabajo tiene como aporte destacable el proponer índices de medición del comportamiento ético para actividades que se desarrollan en la empresa, resultando interesante que se intenten establecer parámetros de aproximación del efecto de la ética sobre el discurrir de las organizaciones.

La problemática de la ética y los negocios existe, y es un problema que está presente en las organizaciones tanto públicas y privadas en el país, por lo que tal vez las respuestas a este problemática podrían tener un amplio espectro. En este sentido Morillo (2009) se planteó el siguiente cuestionamiento sobre la corrupción: ¿problema social y/o político?, señalando sobre el particular que la corrupción es un fenómeno universal, y así es reconocido por muchos estudiosos del tema, y la misma indiscutiblemente está presente en todos los países, aunque en unos con bastante mayor grado que en otros; la corrupción dificulta la gobernanza de las naciones, y es tan extendida en algunos lugares y tan compleja, que amenaza con socavar la misma estructura de las sociedades.

Con base en lo anterior la autora del estudio se hace la siguiente pregunta: ¿por qué deciden las personas ser corruptas en lugar de honradas?, señalando al respecto, que para algunos individuos quizás sea la manera más fácil de conseguir lo que quieren, si no la única. Al aumentar la corrupción en términos generales, se hace más aceptable, hasta que al final se convierte en un modo de vida y sólo cuando se entienda el origen y las raíces de la corrupción, se podrá llegar a un consenso de las medidas que se consideren oportunas para vencer a la misma por medio del estímulo al trabajo honrado del servidor público y de los gobernantes, conjuntamente con medidas severas que sienten un precedente y que castiguen a las personas corruptas.

Morillo concluye que el flagelo de la corrupción puede ser enfocado desde dos perspectivas que condicionan su precisión conceptual. La primera es que la corrupción es un fenómeno propio de regímenes políticos no evolucionados, es decir, cuanto mayor sea el grado de desarrollo o de modernización de una sociedad política, tanto menor habrá de ser el grado de corrupción. La segunda es la “perspectiva de la moralidad”, que a diferencia de la primera, tiende a considerar que todos los casos de corrupción son moralmente reprochables, ya que refleja el deterioro de los valores y virtudes morales, especialmente de la honradez y de la justicia.

Como último de los estudios reseñados en este aparte, se incluye un detallado trabajo elaborado por las Academias Nacionales de Venezuela (2015) sobre la corrupción ética y desarrollo en Venezuela. En esta investigación multidisciplinaria intervinieron las siguientes Academias, a saber: Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Academia Nacional de Medicina, Academia Nacional de Ciencias Económicas, Academia de Ciencias Físicas, Matemáticas y Naturales, Academia de Ingeniería y el Hábitat, y la Academia Nacional de la Lengua.

En el Prólogo del trabajo se indica que las Academias Nacionales han manifestado insistentemente su preocupación por la forma arbitraria con que el gobierno, el actual, y que ha regido los destinos del país desde hace más de tres lustros, ha tratado sobre los asuntos de Estado y ha decidido unilateralmente, mimando sistemáticamente y de manera planificada, el conjunto de valores, principios y representaciones colectivas que son el marco de referencia de las sociedades democráticas. Se señala que un Estado Democrático que respete los derechos ciudadanos no puede haber la mínima oportunidad para que un grupo sea beneficiado en detrimento de los demás, y mucho menos, que puedan tomarse iniciativas destinadas a favorecer la práctica del abuso de poder o manipulación de funciones o medios para sacar un provecho económico o cualquier otra ventaja ilegítima.

En la obra se advierte asimismo, que quizás en otros países del mundo las Academias se ocupan de otros temas, tal vez más importante que este, pero después de la larga experiencia del autoritarismo que ha regido, con las consiguientes secuelas de corrupción, es indispensable que las instituciones que aún se precian de serlo, insistan en que haya mayor entendimiento de la ciudadanía acerca de la necesidad de contar con los controles que regulan al obrar humano en la sociedad, y sobre todo que internalice como valor de la cultura ciudadana, que mientras más aprecie la importancia del conjunto de leyes que deben controlar, informar y orientar la actividad humana, más se avanza hacia los ideales democráticos.

El tema de la corrupción en Venezuela en el libro se toca por las distintas Academias desde muy diversas ópticas, lo cual permite tener un amplio panorama sobre esta delicada problemática, por lo que a título de cierre, se muestran algunos de los tópicos abordados por cada una de las Academias.

La Academia Nacional de Ciencias Políticas y Sociales centró su estudio en la relación entre corrupción y democracia, abarcando aspectos tales como la transparencia administrativa y gobernabilidad democrática, niveles de corrupción, la cleptocracia y el manejo ilegítimo de capitales públicos.

La Academia Nacional de Medicina se enfocó su trabajo sobre corrupción, ética y desarrollo en Venezuela, acercándose a temas tales como la corrupción y salud; retos del ejercicio de la profesión médica en el país; transparencia, información y salud pública; falta de acceso a la información pública de salud, así como el delicado tópico de la censura y la restricción de la información epidemiológica.

La Academia Nacional de Ciencias Económicas versó su investigación sobre múltiples temas, destacándose entre otros los relativos a la opacidad administrativa y corrupción, el acceso a la información como aspecto crítico del desarrollo

democrático, la corrupción en el mundo y el ranking latinoamericano, y el costo de la corrupción.

Por su parte la Academia de Ciencias Físicas, Matemáticas y Naturales ahondó sobre los problemas producidos por un gobierno ajeno a sus obligaciones en ciencia, tecnología e innovación. La Academia de la Ingeniería y el Hábitat dirigió sus esfuerzos hacia el estudio de la transparencia y honestidad en obras de ingeniería, y por último la Academia Nacional de la Lengua, preparó una bibliohemerografía sobre la endémica corrupción en Venezuela.

CAPÍTULO IV

MOMENTO DE FUNDAMENTACIÓN

Teoría del objeto de estudio

La ética como eje temático

En primera instancia, y para soportar el eje principal del presente estudio, esto es, la ética, será necesario referirse a Platón (2003), seguidor de Sócrates y maestro de Aristóteles. Su obra más influyente y conocida es *La República*, la cual es tenida por muchos estudiosos del tema como el primer texto de la filosofía griega, siendo un compendio de las ideas que conforman su pensamiento.

Tres pilares del pensamiento de Platón (ibíd.) descansan en las disquisiciones entre la justicia, la verdad y el bien. El último fin es la comprensión del bien, el cual no se debe identificar con el placer; Platón se oponía al hedonismo. El bien y el mal son términos contradictorios, estando el bien por encima de la justicia. Sobre la ética él precisaba, que la misma descansa en el equilibrio entre la pasión, la razón y el deseo. A las angustias eternas del hombre como ¿Qué es la justicia? ¿Por qué deben haber hombres virtuosos?, Platón tenía que hacerle frente a los sofistas de la época que sostenían que el bien supremo era el placer, siendo la justicia menos provechosa que la injusticia, ya que esta proporciona placer.

Otro referente esencial del tema de la ética es Kant (1921). El concepto medular de la ética kantiana se centra en el imperativo categórico, cuya premisa es: “...obra sólo según una máxima tal que puedas querer al mismo tiempo que se torne ley universal” (p. 35). El imperativo categórico aspira ser un mandato autosuficiente y autónomo capaz de encauzar el comportamiento humano en sus muy diversas manifestaciones. Según Kant, toda la moral de las personas debe poder reducirse a un solo

mandamiento primordial, cuyo origen es la razón y no una autoridad divina, siendo el principio supremo o ley de la moralidad que una buena persona debe seguir el imperativo categórico, habiendo definido el concepto de imperativo como cualquier proposición que declara a una acción o inacción como necesaria.

En su busca de los cimientos de la validez de la ética, Kant utiliza el mismo método por lo que se establecen los fundamentos de la certeza de la ciencia. Un principio moral válido debe ser autónomo de los datos empíricos de moralidad, si es que debe ser vinculante para todos los individuos. En síntesis, una genuina moralidad, esto es, una moralidad que sea objetiva y universalmente vinculante, necesita de una fundamentación a priori. Kant conceptúa que la conciencia moral ordinaria revela a todas las personas que los preceptos morales son necesarios y universales, es decir, válidos para todos los hombres. Los seres racionales, en cuanto proceden racionalmente, serán orientados por principios éticos o máximas que pueden ser adoptados por cualquier otro sin generar discordancia. Reiterando lo sostenido por Kant, toda la moral del ser humano debe poder resumirse en una sola regla esencial, nacida de la razón, no de la autoridad divina, a partir del cual se puedan deducir todas las demás obligaciones humanas

La base fundamental del pensamiento de Kant se soporta en la razón, por lo que luce pertinente hacer referencia al enfoque de Habermas (2008) de la racionalidad y el hombre en sociedad a través de su ética discursiva. La ética del discurso de Habermas intenta explicar las implicaciones de la racionalidad comunicativa en el ámbito de la intuición moral y la validez normativa, siendo un esfuerzo teórico complejo para la reformulación de las ideas cardinales de la ética deontológica kantiana en términos del análisis de las estructuras comunicativas. En este sentido, la finalidad es tratar de demostrar la conexión entre la teoría de la racionalidad y la teoría de la sociedad, así como la necesidad de una teoría de la acción comunicativa, si es que se desea abordar de manera apropiada la problemática

de la racionalidad social. La ética discursiva constituye un modelo teórico dirigido a soportar la validez de los enunciados y juicios morales mediante la introspección de los presupuestos del discurso, identificando Habermas la acción comunicativa como una ciencia reconstructiva.

Para reforzar estos esbozos sobre consideraciones éticas, resulta interesante contraponer una visión diametralmente opuesta a la mantenida por Platón (ob. cit.) respecto al hedonismo. Como ya se indicó, Platón sostenía que debía haber un equilibrio entre la razón, el espíritu (pasión) y el apetito (el deseo), por lo que el bien supremo no podía ser el placer, enfoque que tiene como antítesis al hedonismo ético. Al respecto Bentham (1991), considera como correcto todo aquello que proporciona la mayor felicidad general, el placer por supuesto entre ello, e incorrecto lo que va en detrimento de la misma. Lo bueno es lo útil y todo aquello que aumente el placer y disminuya el dolor, esto es, felicidad es igual a placer, y para lograr esto, según Bentham, hay que apoyarse en la planificación gubernamental y los controles legales para alcanzar la utilidad: el mayor bien para el mayor número de personas.

Las finanzas y la administración en los negocios

Perspectiva económica.

Amalgamar o contrastar los pensamientos de estos filósofos de la ética es una aventura interesante, máxime si nos ubicamos en una sociedad tan hipercompleja como la que se vive en los tiempos que corren. Las interrogantes que el hombre siempre se ha planteado, como qué es bueno o malo, qué es correcto o incorrecto, qué es lo debido o no, se ven potenciadas en un mundo dominado por el dinero, la economía, las finanzas, siendo precisamente uno de los retos de este análisis, tratar de establecer los vínculos concomitantes entre la ética y la economía.

La referencia inicial a las ciencias económicas, necesariamente debe de ser a Adam Smith, quién por su trabajo conocido como La riqueza de las naciones, es considerado el fundador de la economía. Smith (1776) basó su teoría en el *laissez-faire*, esto es, dejar hacer, dejar pasar, desarrollando la tesis de la mano invisible del mercado. Además de ello, sus estudios sostenían que el egoísmo responsable genera beneficios a la sociedad, por lo que debía propulsarse el liberalismo económico, es decir, la no injerencia de los Estados en la economía, siendo poco deseable las regulaciones sociales desde esta óptica.

Esta tesis del liberalismo económico tiene una fuerte contra argumentación en el siglo XX, la cual es desarrollada por Keynes (2001), quién estimaba que el sistema capitalista no tiende a la plena ocupación laboral ni al equilibrio de los factores de producción, sino hacia un equilibrio que solo de manera accidental coincidirá con el pleno empleo. Keynes, a diferencia de Adam Smith, abogaba por la intervención del Estado en los casos que ello fuese necesario, a través de la aplicación de políticas económicas activas por parte del gobierno para estimular la demanda en períodos de alto desempleo, por ejemplo, mediante la inversión en obras públicas. Con base en lo anterior, los Estados podían y debían impedir la caída de la demanda aumentando sus propios gastos.

Si a Adam Smith se le conoció por su defensa del liberalismo económico, y tiene como visión enfrentada la desarrollada por Keynes, a Hayek (2007) se le identificó como el padre del neoliberalismo, defensor del liberalismo económico y crítico de la economía planificada, ya que para él esta es el camino de la servidumbre, considerándola un peligro para la libertad individual. Lo que Hayek no supo prever, fue la enorme capacidad de la democracia para legitimar el poder de un Estado intervencionista y redistribuidor, un Estado que no seguiría los esquemas de Marx, sino los de Keynes o Mill. De acuerdo a Mill (2002), el fundamento de la moral es la utilidad, o el principio de la mayor felicidad; las acciones son correctas en la medida

en que tienden a promover la felicidad, y es aquí donde los Estados interventores, benefactores, muchas veces de manera errónea, son vistos con buenos ojos por parte de la población de las naciones.

Fijar una posición personal sobre los distintos enfoques abordados es tal vez, además de comprometedor, algo bastante complejo, ya que están en discusión aspectos tales como la justicia, la libertad, la felicidad, la intervención de los Estados, entre otros, y su relación con la economía. En este sentido quizás es importante hacer referencia al destacado político alemán Konrad Adenauer (1876 - 1967), primer canciller de la extinta República Federal Alemana, con una larga carrera pública, identificado como una relevante figura de posiciones políticas de centro. En este sentido a Adenauer se le atribuye una relevante frase de economía política que indica: *tanto mercado como sea posible, tanto Estado como sea necesario*, posición esta que evita posturas extremas de libre mercado o de intervencionismo estatal exacerbado, y la cual fue profundizada por teóricos y políticos con posterioridad.

Sobre lo anterior es ineludible hacer referencia a Giddens (1999) y su teoría de la Tercera Vía, la cual ha tenido defensores y detractores por ubicarse en una perspectiva intermedia, que por supuesto, no es del agrado de los que mantienen posiciones radicales. El argumento de Giddens y su Tercera Vía alude a un discurso redistributivo, en el cual se defiende la igualdad de oportunidades, pero se enfatiza la generación previa de la riqueza necesaria para luego poder distribuirla. Hay quienes sostienen que la disyuntiva entre mercado y el Estado no es tal, ya que no hay ninguna nación del mundo en que funcione el mercado sin Estado, así como tampoco, en contraste, los países con planificación centralizada pueden reemplazar al mercado totalmente, sea este formal o que funcione en las sombras. Por supuesto no existe, al menos hasta ahora, una receta mágica en este sentido, y la misma, como la humanidad, sigue en proceso de construcción.

Perspectiva organizacional.

Por supuesto esta aproximación a la ética y las finanzas, por tratarse de un estudio esencialmente de la ética empresarial, es necesario enfocarlo en el ámbito de las organizaciones, y por tanto de la Administración. De acuerdo a Taylor (1988), la administración debía ser tratada como ciencia y no empíricamente, aplicando una metodología sistemática en el análisis y solución de los problemas en las organizaciones. La cientificidad de la administración busca implementar métodos científicos a los problemas administrativos para alcanzar la eficiencia, aplicando dichos métodos a la organización del trabajo en las empresas, sustentándose ello en la elaboración de una hipótesis, la observación sistemática, la experimentación, el registro, la clasificación, la medición y control.

Sobre el trabajo de Taylor señala Kliksberg (1978), que existe un consenso unánime en admitir que su labor se trató del primer intento de organizar integralmente el quehacer humano en la industria en función de determinados principios, lo cual constituyó el fundamento y punto de partida de gran parte de la literatura en administración de empresas. Es preciso señalar sin embargo, que el enfoque de Taylor ha sido criticado por tratarse de una visión de sistema cerrado, que percibe a las empresas como si fuesen entes autónomos, absolutos y aislados a cualquier influencia proveniente fuera de ellas, sin tener en cuenta el medio ambiente donde se ubican. Bajo esta percepción de sistema cerrado, las organizaciones tienen un comportamiento mecánico, determinístico y previsible.

En contraste al enfoque mecanicista de Taylor, Mayo (1977) con su teoría de la relaciones humanas, recalcó la necesidad de reevaluar la hipótesis tradicional de la tesis económica que estima que la sociedad está compuesta por individuos empeñados en maximizar su propio beneficio. Para él la gente no sólo es motivada por incentivos económicos, sino por factores sociales y psicológicos diversos, pudiendo ser los

miembros de las organizaciones estimulados mediante la satisfacción de muy distintas necesidades psicosociales. La cooperación es una de las grandes preocupaciones de Mayo, siendo el planteamiento central de las relaciones humanas la influencia directa del individuo como ser social en los procesos de trabajo.

Lo anterior da pie para acercarse a los vínculos, a los compromisos recíprocos, que deben existir entre los individuos y las organizaciones de las cuales forman parte. Al respecto Senge (1992), desarrolla la tesis de las organizaciones que aprenden, precisando que es necesario que exista una visión compartida, un genuino compromiso, entre el individuo y organización. La postura de Senge, conocida en el medio empresarial como la *quinta disciplina*, desarrolla el tópico de las organizaciones inteligentes, las cuales aprenden continuamente, expandiendo su capacidad para crear su futuro. Para Senge el mundo no está compuesto por fuerzas separadas y desconectadas, razón por la cual es posible construir “organizaciones inteligentes”, donde la gente que forma parte de las mismas expanda continuamente su aptitud para crear los resultados que desea, donde se cultiven nuevos y expansivos patrones de pensamiento y donde los individuos continuamente aprenden a aprender en conjunto; las organizaciones inteligentes son posibles porque en el fondo todos los seres humanos son aprendices en potencia. La clave del enfoque se basa en el pensamiento sistémico.

Según lo anotado, los individuos deben aprender, las organizaciones deben aprender, por lo tanto las sociedades en general, también tienen necesariamente que aprender también. Para Drucker (1998), la sociedad actual, la post capitalista, es una sociedad de conocimiento, en la cual el *saber* y no el capital, es el recurso clave, siendo el trabajador el protagonista en esta sociedad de los tiempos que corren. El valor se crea hoy en día por la productividad y por la innovación, ambas aplicaciones del conocimiento al trabajo, por lo que los grupos sociales dominantes de la sociedad postcapitalista serán los “trabajadores de conocimiento”.

La ética, los negocios y asuntos afines

Consideraciones generales

De acuerdo a Albert (1992), se debe entender la empresa, concebirla, no sólo como un negocio, sino como un grupo humano que lleva adelante una tarea valiosa para la sociedad, la de producir bienes y servicios a través de la obtención del beneficio. Ahora bien, respecto al tema de la ética empresarial, hay gente, e inclusive estudiosos reconocidos en el ámbito de las organizaciones, que argumentan que no se debe mezclar la empresa y la ética, pudiéndose hacer referencia en este sentido a lo que sostenía una autoridad en temas gerenciales como Drucker (2001), de que no existe una ética propia de los negocios ni hacía falta tal cosa, ello en el sentido de que la ética de las personas resulta apropiada para cubrir las situaciones que se les presentan a las empresas.

Ciertamente las organizaciones son movidas por las personas, y la ética de éstas por supuesto ejerce una influencia en el comportamiento que en este sentido tengan las entidades, sin embargo hay quiénes se atreven a suscribir posiciones sobre la existencia de una ética empresarial, tal como lo hace Géliner (1991), citando a la *European Business Ethic NetWork* (s.f.), en la cual sostiene que: “La ética empresarial es una reflexión sobre las prácticas de negocios en las que se implican las normas y valores de los individuos, de las empresas y de la sociedad” (p.45). En este mismo orden de ideas Fernández (2001), manifiesta que la ética empresarial no es en sí misma algo diferente de la ética en general, pudiéndose afirmar que la de la empresa representa la aplicación concreta de los principios objetivos de la ética, para que quienes actúan y participan en el ámbito de las organizaciones empresariales, adquieran hábitos operativos adecuados que les allanen el camino hacia la felicidad, meta última de cualquier persona.

En base en lo anterior cabría plantearse: ¿la ética empresarial en los negocios tiene justificación? Esta es una importante cavilación que deben enfrentar aquellos que investigan a las entidades organizacionales y el proceder de las personas en estas, ello debido a la común presencia de tensión entre los valores éticos empresariales y la percepción propia del mundo de cada individuo. Este no es un conflicto de solución sencilla, sosteniendo Gómez (2010) en el ámbito de las posiciones éticas de las personas, que sería muy fácil la vida si en la esfera de la moral los humanos coincidiesen con la misma exactitud y la misma necesidad absoluta con que coinciden en la esfera de la lógica. Es claro entender que es muy difícil que las personas tengan la misma comprensión de la moral, la misma idea respecto de qué es justo, la lealtad, lo correcto, la honestidad, lo bueno o lo malo. Sobre esta contraposición entre la lógica y la ética, el mismo Gómez (2001) indica que siempre que se esté ante una realidad que es de una manera determinada y que no puede ser de otra, la ética está sobrando, ya que en un mundo donde todo efecto tiene una causa y toda causa un efecto, la ética no pasaría de ser un adorno, pero por fortuna ello no es así.

Por supuesto, un comportamiento antiético de las empresas puede tener efectos nocivos, y de hecho, ocurre en la misma organización y en la sociedad en general. Las empresas son, en principio, instituciones fundamentalmente económicas mediante las cuales los individuos dentro de organizaciones, realizan tareas de producir y distribuir bienes y servicios en la sociedad en la cual interactúan, no debiendo ser importante sólo los valores funcionales que les son propios, sino que también de manera relevante, deben tenerse en consideración los valores sociales y morales, los cuales debidamente asumidos y llevados a la práctica por todos sus miembros, al final de cuentas tienen implicaciones positivas para la colectividad. Para Grisanti (2015a), la desatención ética generalizada favorece que se originen prácticas de corrupción, especulación y degradación de las personas y de la sociedad en general, por lo que la ética empresarial no debería ser una alternativa, sino una opción preferente para garantizar la sobrevivencia de la organización.

Sobre la ética, *lato sensu*, Cortina (1994) señala lo siguiente: “la ética es un tipo de saber de los que pretende orientar la acción humana en un sentido racional; es decir, pretende que obremos racionalmente” (p. 17), sosteniendo en este sentido que, en contraste de los saberes preponderantemente teóricos, contemplativos, a los que no les importa en principio encauzar la acción, la ética es fundamentalmente un saber para conducirse de una manera racional. Por supuesto, actuar de manera racional atañe saber considerar bien antes de tomar una decisión, escoger la vía más acertada y actuar en consecuencia. Quien no reflexiona antes de actuar sobre los diferentes cursos de acción y sus consecuencias, no obra racionalmente, aunque ciertamente las circunstancias también pesan, siendo oportuno en este sentido referirse a la conocida expresión de Ortega y Gasset (1995): “*yo soy yo y mi circunstancia*”, pero de la que normalmente no se indica la segunda parte de la misma: “... *y si no la salvo a ella, no me salvo yo*”.

Cortina (2003) sostiene que toda persona y toda organización tiene que enfrentarse con la realidad de una manera u otra, y la que es justa se manifestará desde la disposición a ser justa, subrayando que a la persona o a la organización justa lo que le costará menos esfuerzo será decidir con justicia; en contraste, decidir de una manera injusta, le exigirá entre otras cosas hacer el esfuerzo de enfrentarse a sus propios hábitos. Las organizaciones, sean públicas o privadas, qué duda cabe, son tal vez de las instituciones que mayor influencia han tenido en la sociedad de hoy en día, y son por tanto necesarias, ya que juegan un papel muy relevante en el desarrollo social y económico, por ende, tienen una responsabilidad que va más allá del simple cumplimiento de normativas legales, y lo deseable es que estas actúen guiadas por los más altos valores, aunque ciertamente ello no se corresponde con lo que sucede en la realidad.

Sobre esto último, Marrero (2011) indica, con razón, que la corrupción y demás prácticas antiéticas existen en regímenes capitalistas y comunistas, en organizaciones

públicas y privadas, así como en pequeñas, medianas y grandes empresas, realidad la cual es perfectamente identificable en toda su dimensión en Venezuela, donde la corrupción ha estado y está presente en todas las esferas de la sociedad, tanto en el ámbito público y privado, así como en épocas de gobiernos en el país identificados con corrientes capitalistas como en el pasado, o con modelos socialistas como los que rigen en la nación desde ya hace unos cuantos años.

Ética y sociología organizacional

Los socios, los dueños de las compañías, si bien son actores fundamentales en el transitar de las organizaciones, tienen como colaboradores esenciales al tren gerencial y directivo que los acompaña. En las empresas el poder del día a día, la toma de decisiones en los negocios y operaciones trascendentales, la ruta que se fija para su funcionamiento, en buena parte, son responsabilidad de los directivos y no de los accionistas de las entidades. En este orden de ideas Alonso y Bueno (2008), respecto a la ética y el gobierno de las empresas, ahondan en los conflictos de interés existentes entre los accionistas y la dirección de las compañías, los cuales se han hecho muy visibles en los últimos años debido a la evidencia de algunos comportamientos poco éticos por parte de aquellos que dirigen las organizaciones, y a este respecto sostienen que los códigos de ética empresarial contribuyen a mejorar la transparencia y el valor del accionista mediante la adopción de buenas prácticas de gerencia corporativa.

Pero comoquiera que las empresas no son organizaciones autárquicas, no solo los accionistas y la gerencia de las mismas son figuras exclusivas en lo relativo a la ética empresarial en las organizaciones, sino que también están presentes otra serie de participantes o *stakeholders*, quienes pueden afectar o son afectados por las actividades de una entidad, esto es, las partes interesadas. Las personas que interactúan directa e indirectamente en las empresas están inmersas en un ámbito

social que es complejo y multifacético, y en el cual convergen diversas visiones en distintos niveles y sobre lo cual se debe tener conciencia.

Respecto a lo anterior Kohlberg (1992), precisó la existencia empírica en la sociedad de tres niveles que expresan tres perspectivas socio - morales que se correlacionan con un desarrollo cognitivo del sujeto: preconvencional, convencional y postconvencional. En el nivel preconvencional la perspectiva del sujeto es la de él mismo para con su propio interés, y tiene en cuenta los intereses de las otras personas, siempre y cuando no interfieran en su interés particular; si se respetan las normas, es por evitar la sanción de la autoridad. En el plano convencional, el individuo puede tener un interés por la aprobación social, grupo de personas o autoridad, e inclusive, por el bienestar de otros o de la sociedad, estando caracterizado este nivel por la conformidad y el mantenimiento de las normas y acuerdos de los grupos más próximos y de la sociedad, ya que de esta forma se preserva la propia imagen del sujeto, así como el adecuado funcionamiento de la colectividad, esgrimiéndose en este estadio como motivaciones para emitir un juicio, la perspectiva compartida por los concurrentes de una relación o grupo. Por último en el nivel postconvencional, las personas comprenden y suscriben en general las normas de la sociedad en la medida en que las mismas se fundamentan en principios morales universales; en esta etapa el individuo mantiene un punto de vista que le permite enjuiciar a la sociedad de la cual forma parte para construir sus criterios morales.

Sobre este mismo enfoque Enderle (1993), sostiene que la mejora de la calidad ética al tomar decisiones y promover acciones radica en su adecuada focalización. Enderle distingue, al igual que Kohlberg, tres niveles: el nivel micro o del individuo, el meso o nivel de las firmas y organizaciones, y el nivel macro de las economías nacionales y transnacionales, y que de acuerdo a él, es necesario considerar tres grupos de valores, esto es: personales, colectivos y generales, debiéndose tener en

cuenta siempre las diferentes inter-relaciones entre estos niveles y valores, las cuales se pueden dar en distintas direcciones y maneras.

Las compañías tienen en su seno a individuos de orígenes, valores y conductas personales de muy distinta naturaleza, gente que al final de cuentas cohabita en las organizaciones de las cuales forman parte. Velásquez (2006) sostiene que desde la perspectiva racional de la empresa, la principal obligación del empleado es trabajar para los objetivos de la entidad y evitar cualquier actividad que pueda dañarlos, obligación esta que es compensada al trabajador por parte de la empresa mediante la remuneración que ellos han acordado libre y deliberadamente recibir a cambio de sus servicios. Por supuesto que en esta relación pueden surgir conflictos de intereses cuando los trabajadores no sirven a la empresa en consonancia a los intereses de la entidad, conflictos lógicos cuando se está en presencia de la coexistencia de grupos humanos y que afloran muchas veces por la opacidad en las organizaciones debido a las divergencias entre lo que se dice y lo que se hace.

Sobre estos procederes contradictorios de las empresas Etkin (1997) elaboró un estudio sobre la doble moral de las organizaciones, donde sostiene que la misma se presenta cuando se produce un cambio arbitrario de valores según las circunstancias y conveniencias, lo cual da origen a que se presenten vacíos éticos. Según Etkin las organizaciones piensan en su supervivencia y ello hace que justifique sus acciones, las cuales identifica como acciones “pragmáticas o hipócritas”, y en las cuales muchas veces involucra a sus empleados. Bajo este enfoque de doble moral organizacional, las empresas buscan excusas más o menos sostenibles para justificar acciones no éticas, no importándole en estos casos como se comportan los trabajadores, sino los resultados que ellos alcanzan. Ante esta realidad que se vive en el mundo de los negocios, luce lógico e importante entonces cuestionarse la verdadera o genuina existencia o no de una ética empresarial, o plantearse si la misma no es más bien una fachada de las organizaciones ante la sociedad.

Control interno empresarial

Toda organización siempre debe ser administrada y sus negocios tienen que ser gerenciados, buscando equilibrar los resultados a corto, mediano y largo plazo de la entidad, intentando armonizar los intereses de los distintos participantes directos o indirectos que tengan un provecho legítimo en la misma. Lo anterior, en buena medida, puede ser posible si existen y se cumplen adecuados parámetros de control interno organizacional, los cuales preferiblemente deberían contemplarse formalmente en manuales de normas y procedimientos. Ciertamente los manuales de normas y procedimientos de control interno son necesarios y deseables en toda organización empresarial; sin embargo, ello no garantiza el éxito administrativo y operacional. A raíz de los graves escándalos y fraudes acontecidos a todo nivel en el mundo de los negocios, los requerimientos para la instauración de convenientes controles internos en las estructuras empresariales han sido cada vez más una necesidad ineludible.

Grisanti (2015b) señala que desde una óptica amplia, el control interno podría ser definido como un proceso ejecutado por el personal de la institución u organización, diseñado para cumplir objetivos específicos. Los procedimientos de control persiguen diversos objetivos y se aplican en diferentes niveles de la entidad y del procesamiento de las transacciones atendiendo a su naturaleza, pudiendo ser estos procedimientos de carácter preventivo o detectivo. Los procedimientos de carácter preventivo son implantados para evitar errores durante el desarrollo de las transacciones. Los procedimientos de control de carácter detectivo tienen como objetivo hallar los errores o las desviaciones que durante el desarrollo de las transacciones no hubieran sido determinados por los procedimientos de control preventivos.

Sobre lo anotado debe señalarse que los requerimientos para la instauración de convenientes controles internos en las estructuras empresariales no son recientes. En

1992, con adenda en 1994, en EE. UU, fue elaborado y publicado por un comité de organizaciones patrocinadoras un documento sobre el control interno, mejor conocido como Informe COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), siendo este informe una guía para la aplicación y seguimiento de los controles internos en las grandes entidades empresariales en dicho país. El Informe COSO, debido a sus significativos aportes sobre los mecanismos de control interno en las organizaciones, fue adoptado y aplicado por gran cantidad de compañías, no solo en Norteamérica, sino en muchos países en todo el mundo, ello en busca de minimizar en lo posible los errores e irregularidades administrativas que acontecen.

Sobre este modelo de control interno señala Mantilla (2005: 13), en una traducción del Informe COSO: “el control interno consta de cinco componentes interrelacionados, los cuales son inherentes a la forma como la administración maneja la empresa. Los componentes están ligados, y sirven como criterio para determinar cuándo el sistema es objetivo”. Los componentes que señala Mantilla del control interno son: *ambiente de control*, valoración de riesgos, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo, interesando resaltar de todos ellos el primero de los nombrados.

El *ambiente de control* establece el tono de la organización para influenciar la conciencia de control de su gente, siendo el fundamento de todos los demás componentes del control interno, proporcionando disciplina y estructura. Ciertamente, el conveniente funcionamiento de una estructura de control interno moderna de hoy en día, debe basarse en el comportamiento idóneo de su factor humano, comportamiento el cual se verá reflejado en la organización como producto de la integridad, los valores éticos y la competencia de la gente de la entidad. Es precisamente este “ambiente de control” la piedra angular sobre la cual se deben soportar las empresas hoy en día, y es allí donde cada vez más se hace énfasis y destinan esfuerzos en las organizaciones exitosas.

No obstante a lo apuntado, a raíz de los graves escándalos y fraudes empresariales acontecidos al inicio del siglo XXI en EE. UU, el Comité Interdisciplinario que produjo el Informe COSO constituyó, conjuntamente con la renombrada firma de contadores públicos independientes Price Waterhouse Coopers & Co., un consejo consultor para reevaluar con base en los resultados, la emisión de una nueva propuesta de estructura conceptual de control interno. De acuerdo a lo anterior, para el año 2004 se produjo un documento identificado como *Enterprise Risk Managament* (ERM por su sigla en inglés), el cual también es conocido como COSO II, modelo este que le da preponderancia a la administración de riesgos empresariales.

El ERM, en esencia, integró el marco conceptual del control interno (COSO I), con la gestión de riesgos empresariales (COSO II), ampliándose los componentes del modelo ERM de cinco elementos a ocho, a saber: ambiente interno, establecimiento de objetivos, identificación de eventos, valoración de riesgos, respuesta al riesgo, actividades de control, información y comunicación, y monitoreo. Sobre lo anterior debe enfatizarse que el ERM no es un proceso en serie en el que un elemento influye exclusivamente en el siguiente, sino que es un modelo multi e interfactorial, dinámico e interdependiente.

Como se ha señalado, si bien tanto el COSO I como el ERM son modelos de gestión de los controles internos organizacionales producidos en los Estados Unidos, los mismos han sido conocidos y aplicados ampliamente más allá de sus fronteras, y por supuesto importantes grupos empresariales en Venezuela, al igual que en Latinoamérica, han estudiado y aplicado dichos modelos en el seno de sus organizaciones, ya que los mismos son un patrón de tecnología empresarial con altos estándares de calidad. En esencia lo que se desea resaltar es que pueden existir sistemas de control interno diseñados en las empresas muy buenos, excelentes, pero para que éstos funcionen bien deben ser manejados adecuadamente por las personas que lo utilizan, y este factor debe ser sopesado en toda su dimensión.

Enfoque sociológico del estudio

Algunas teorías sociológicas del hombre y su entorno

Sea como fueren las interpretaciones y vinculaciones de la ética con la economía, las finanzas y la administración, no cabe duda que ellas se dan en el ámbito social, ámbito por lo demás complejo y continuamente cambiante, y a tales efectos fue necesario apoyarse en el campo de la sociología. La perspectiva sociológica según Deza (2011), tiende a ser fundamentalmente relativista, es decir, parte de la premisa de que la realidad social es una sola, pero que existe diversidad de puntos de vista que pretenden explicarla, calificando Deza en este sentido a la sociología como una disciplina con pretensiones científicas que debe vencer obstáculos tales como la objetividad de las ciencias sociales, la exactitud y las leyes inmanentes propias del estudio de la naturaleza.

El primer autor que se escrutó en el ámbito sociológico fue Durkheim, a quien se le reconoce haber establecido formalmente a la sociología como disciplina académica. Durkheim (1982), entendió a la sociedad como un sistema complejo, siendo la sociología la ciencia de las instituciones y su meta descubrir los hechos sociales estructurales. Para él, la sociología como ciencia social, debía ser holística, y debía estudiar los fenómenos atribuidos a la sociedad en su totalidad, en lugar de fijarse en las acciones específicas de los individuos, por lo que el método sociológico debía centrarse en los modos de actuar, pensar y sentir ajenos a las personas, y que tienen un poder de coerción en virtud del cual se imponen a ellas.

Ruiz (2012) señala que en las Reglas del Método Sociológico, Durkheim se propuso tratar los hechos sociales como cosas, lo cual precisó que el objeto de la sociología no era el individuo, sino la realidad social, y por esta razón se debía partir del exterior, pues las instituciones sociales como el lenguaje, el Estado o la religión

ya estaban formadas antes del nacimiento de las personas. Las Reglas del Método Sociológico, uno de los textos fundacionales de la sociología publicado en 1894, tuvo como objeto primordial superar el individualismo psicológico imperante en las ciencias sociales a mediados del siglo XIX, esmerándose Durkheim en la delimitación del objeto y en encontrar una metodología adecuada para abordarlo.

Ciertamente la sociedad en general está conformada por muy diversos tipos de personas, unas más fuertes, más aptas que otras, por lo que no es posible eludir el punto del darwinismo social. El concepto de la supervivencia del más apto, concepto desarrollado por Charles Darwin en su obra el Origen de las especies, lo extendió Spencer (2012) de los organismos biológicos al contexto social. El darwinismo social proponía que los individuos más capaces y mejor dotados alcanzarían la cima de la escala social y que éste era el orden natural de las cosas, por lo que el mismo refuerza el concepto de *laissez - faire* de Adam Smith. En la doctrina de Spencer el principal criterio para orientar la decisión social es la eficiencia, y ello la diferencia netamente de la doctrina marxista en la que el motor de la historia es la lucha de clases.

Spencer fijó una clara posición ante lo que consideraba una excesiva reglamentación y control por parte de organismos estatales, exponiendo como argumento principal en su obra El individuo contra el Estado, la esencia de lo que hoy en día se conoce como neoliberalismo. Spencer se basaba en el principio de que todo hombre tenía la libertad para hacer lo que quisiese, siempre que no se entrometiese en la misma libertad de cualquier otro hombre, y consideraba al Estado una limitante a estas libertades, sugiriendo en sus argumentaciones, que dicho Estado como tal era innecesario y perjudicial para el adecuado desenvolvimiento del hombre en sociedad.

Es importante asimismo, para acercarse a la realidad social, referirse a Parsons (1968) y el sistema del estructural funcionalismo. La solución propuesta por él fue una teoría general de la sociedad, que piensa la vida social como una totalidad, con

capacidad explicativa y predictiva. Parsons es conocido por el modelo que él identificó como A.G.I.L., cuyas siglas significan: *Adaptation* (A), *Goal Attainment* (G), *Integration* (I) y *Latency* (L). Este teórico explica la estructura del sistema social representando a A como la capacidad de adaptación al entorno; G la posibilidad de alcanzar metas; I a la armonización entre roles, valores y normas; y L representa a las instituciones sociales. El modelo busca explicar los sistemas de acción del individuo: el sistema de la personalidad, el sistema social y el sistema cultural, considerándose que por esta vía se podía comprender la estructura de la acción social del individuo.

El modelo trisistémico de Parsons primero se refiere a las necesidades orgánicas y emocionales (sistema de la personalidad), luego a la interacción o interdependencia de las personas (sistema social), y por último a los patrones simbólicos de sentido o valor (sistema cultural). En este patrón plurisistémico se estimaba que era posible entender la estructura social del individuo, al focalizarse en el problema del orden más que en el conflicto de los sistemas sociales, teniendo como finalidad su modelo teórico buscar comprender que era lo que permitía el equilibrio en los sistemas sociales. De acuerdo a Lutz (2010), Parsons planteaba que el actor, a quien entendía como el ser humano concreto cuyo cuerpo era un medio para llevar a cabo acciones, encontraba en sus necesidades personales la fuerza para alimentar a los sistemas sociales y culturales de los cuales formaba parte.

Para cerrar con esta revisión de algunas visiones sociológicas, se consideró pertinente acercarse a Merton (1965), quien resulta ser una referencia necesaria como creador de la teoría de las funciones manifiestas y latentes. Las funciones manifiestas tienen que ver con las consecuencias reconocidas e intencionadas de cualquier patrón social, así como las funciones latentes se relacionan con las consecuencias no reconocidas y no intencionales en los patrones sociales. Toma como objeto de estudio las relaciones de interdependencia sociocultural, las estructuras, los procesos y las conductas sociales, orientándose al ámbito de problemas y objetos de la convivencia

en sociedad. Merton criticó la unidad funcional, sosteniendo que no todas las partes de una sociedad moderna compleja trabajan para la cohesión eficaz de la misma.

La unidad funcional debe ser entendida en el conjunto de la realidad, considerándose como un elemento central la especificación de las unidades funcionales, así como también se debe tener en cuenta la existencia de disfunciones dentro de la sociedad. Para Merton (ibíd.), la sociedad es un sistema que está conformado por una estructura que perdura en el tiempo, con un conjunto de elementos interdependientes, en equilibrio y en el que existe la posibilidad de cambio. Estos elementos que componen el sistema, son subsistemas interdependientes que desempeñan funciones sociales esenciales para la articulación, regularidad y estabilidad de todo el sistema. Merton subrayó asimismo, lo relativo a las tensiones sociales mediante el estudio del comportamiento desviado (las conductas que se apartan de la norma), que lo llevó a acuñar el término de disfunción, es decir, la existencia de fuentes de desorden y trastorno que objetan la idea de integración y ajuste como condición universal de los sistemas sociales.

Acercamiento sociológico del venezolano en sociedad y en el trabajo

Con base en las ideas principales de los teóricos de la sociología esbozadas en el aparte anterior, se elaboró un guion de preguntas para poder llevar a cabo las entrevistas estructuradas a expertos en la materia, guion el cual se adjunta, tal como se mencionó en el Capítulo del Momento Técnico Metodológico, en el Anexo 2 a esta investigación. Los expertos que colaboraron con este estudio, según se reseñó con anterioridad, fueron los doctores, sociólogos y profesores universitarios, Williams Aranguren y Ángel Deza.

Es menester indicar, que si bien se preparó un guion de preguntas para las entrevistas que se realizaron como se señaló, y que éstas fueron las mismas para los

dos expertos y se formularon en el mismo orden a los entrevistados, éstos sin embargo, tuvieron libertad plena para manifestar sus opiniones. No se esperaba, como de hecho ocurrió, la obtención de respuestas rígidas, y se estimuló por el contrario a los especialistas, a que expresaran a profundidad sus criterios técnicos - profesionales sobre las interrogantes que se plantearon.

Las preguntas y las respuestas se transcriben y presentan en la secuencia en que fueron realizadas y obtenidas, identificándose para cada caso los juicios expresados de los expertos por separado. En esta fase del estudio no se insertan apreciaciones o disquisiciones sobre la información obtenida de parte del investigador, ya que la intención inicial fue tener un piso desde la óptica sociológica del comportamiento de los venezolanos en su papel de trabajadores en las organizaciones empresariales, con base en los pareceres expresados por conocedores en la materia. En el Momento de Teorización, Capítulo VI, se incorporan como parte de la estructuración del mismo, las interpretaciones personales de las apreciaciones obtenidas de los expertos, así como el valor agregado de ello a toda esta investigación tomada en su conjunto

Las valoraciones de los expertos que se reflejan, más el fundamento teórico pertinente desarrollado sobre la temática de la sociología, sirvieron de valiosa puerta de entrada para posteriormente poder ahondar en el estudio de la situación ética en el ámbito empresarial propiamente dicho, lo cual se desarrolló y se muestra en detalle, en el Capítulo V de este estudio concerniente al Momento de la Construcción Empírica.

A continuación se muestran cada una de las preguntas que le fueron formuladas a los entrevistados, con las correspondientes respuestas expresadas por los expertos, reflejando sus ideas y pareceres de los planteamientos que se les hicieron, y en los cuales se pueden ver reflejadas tanto las posiciones coincidentes, así como algunos puntos de vista disímiles en ciertos planteamientos.

Pregunta Nro.1: Desde el punto de vista sociológico, entendiendo al país como un sistema complejo, ¿qué opinión le merece el comportamiento histórico y el actual del venezolano en sociedad?

Dr. Williams Aranguren.

La sociología contemporánea más que vincularse a la propia visión de los autores, se relaciona más con las visiones de las perspectivas sociológicas. Los sociólogos clásicos abrieron el paso al estudio con todo lo que tiene que ver con el mundo empresarial, el mundo organizacional, como fueron Durkheim, Max Weber y Carlos Marx, por ejemplo.

Desde el punto de vista de la óptica de Carlos Marx y la teoría por él manejada sobre el materialismo histórico, se abre la perspectiva sociológica del conflicto, que es un poco la perspectiva del poder, la lucha de clases. Marx se enfocaba más en la lucha de clases, pero ahora la lucha no es tanto por la clase, sino por el poder y el ingreso, por lo que la discusión de las clases sociales ha quedado un poco en el pasado, y ya de hecho el trabajador venezolano, las organizaciones venezolanas u otros sectores, no se identifican como clases sociales. Si se le pregunta a un trabajador al respecto, ya él no se identifica como *clase*, sino que se identifica como una categoría de persona, por ejemplo, como un obrero de la construcción, pero no por eso pertenece a la clase obrera; no se identifica con ese concepto clásico del marxismo de clase obrera, pero sí con una categoría de persona como lo son todos los trabajadores de la construcción. Debido a esto, las luchas de los trabajadores frente a las organizaciones, no va como una clase social, sino como una categoría de personas que todos tienen las mismas características. Añadiendo a lo anterior, decir que los profesores universitarios pertenecen a la clase media es falso; los profesores son clase pobre desde el punto de vista económico, aunque con un importante nivel y formación intelectual.

Con base en esto se puede evidenciar que el concepto de clase social ha quedado atrás, ya que la concepción de clase social deviene de las condiciones materiales de existencia, y los análisis que hacía Marx que estaban vinculados a esa noción de clases sociales, lo relacionaba con las condiciones materiales de existencia, y no incorporaba factores culturales e intelectuales. El significado de clase social entonces ha quedado un poco atrás, y se le ha abierto paso a conceptos como el poder, el ingreso, así como otros elementos. Desde el punto de vista sociológico, este planteamiento es más interesante abordarlo desde las perspectivas que desde los autores.

Durkheim es un poco el propulsor del estructural funcionalismo, que deviene a su vez del positivismo de Augusto Comte. Durkheim evoluciona la teoría de Comte del positivismo y el evolucionismo, que a su vez Comte toma de Darwin, y entonces se comienza a ver a la sociedad como una especie de función. La idea de función se opone a la idea de poder, que es la que maneja la teoría de conflicto, porque la idea de función supone que la sociedad tiene una tendencia hacia el equilibrio. En la sociedad hay una dinámica que no solamente es política, porque, ¿qué se puede decir de un mundo como el de las organizaciones? Este ámbito obedece a una concepción económica, aunque en la era contemporánea lo político termina teniendo mucha incidencia en los factores económicos.

En los países muy liberalistas hay una menor incidencia de lo político en lo económico, por eso es que no se puede descontextualizar. Una cosa es en los países donde hay políticas neoliberales o liberales como los Estados Unidos y otros más, o en los países donde se tiene una tendencia socialista. En Venezuela el asunto tiene que ver con nuestra característica de país petrolero, y de hecho, si se hace el análisis del país dentro del contexto de América Latina, Venezuela siempre estuvo muy rezagada respecto a las políticas de Latinoamérica, es decir, como venían evolucionando los países de la región. Por ejemplo, si se analiza la influencia que

tuvo la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) en los años setenta, mientras en Argentina, Brasil, México, tenía una gran influencia, en Venezuela esto viene a ocurrir de 15 a 20 años después.

El empresario venezolano siempre ha sido muy protegido, incluso por el Estado. ¿Bajo qué contexto el productor nacional realiza su actividad?, bajo un esquema totalmente protegido; por ejemplo, con un dólar que está subsidiado, políticas aduaneras que privilegian las importaciones, así como otra serie de consideraciones, que si se ubicase a la empresa venezolana en otro país, en otro contexto, realmente no funcionaría. Lo anterior quiere decir que la realidad venezolana tiene una serie de particularidades a nivel empresarial que determinan la actuación del empresario en el contexto venezolano, y por supuesto entonces el trabajador se inserta dentro de un contexto también que es particular, lejos del que se puede ver de lo que ha pasado en Brasil, México, Argentina, Chile, en América Latina.

Dr. Ángel Deza.

Sociológicamente hablando, hay autores que identifican este punto como personalidad básica, el venezolano promedio. En primer lugar hay que decir que el venezolano es muy diverso, e inclusive esa diversidad de personas en el país se puede ubicar desde el punto de vista geográfico; por ejemplo, la gente de la región andina es conservadora, los orientales son dicharacheros, así como la gente de la costa, los ciudadanos, etc., tienen sus comportamientos particulares, y por ello es sumamente difícil ubicar al venezolano respecto a su comportamiento, por lo cual hay que colocarse en un margen de abstracción.

Anotado lo anterior, ciertamente el tema de la corrupción es un tópico muy escandaloso y que tiene diversos niveles. En la historia se han conseguido situaciones, como por ejemplo, todo lo que tiene que ver con el tema de la repartición

que se hizo de las tierras en la época independentista entre los soldados patriotas que ganaron la guerra, y como de manera poco ortodoxa, quizás, algunos se aprovecharon de ello y se constituyeron en unos grandes latifundistas sobre la base de timar, estafar a estas personas. Se diría entonces que hay como un gusanillo de la corrupción que está allí en la historia, y esto se puede ilustrar un poco más acá a inicios del siglo XX, cuando Juan Vicente Gómez, traiciona a su propio compadre y se queda con el poder; Gómez escucha a las trasnacionales norteamericanas y les entrega prácticamente el petróleo. Como consecuencia de lo anterior, Venezuela pasa de ser un país bastante precario, agrario esencialmente, a entrar en un proceso de modernización con un recurso que viene de la tierra. Hay autores, que justamente a ese recurso, el petrolero, le echan la culpa que ese gusanillo de la corrupción se haya expandido de manera tan marcada, por lo que ciertamente podría decirse que en los sectores dirigentes, en las élites, ha habido aprovechamiento ilícito de los recursos públicos.

Aunque no podría decirse que es el cien por ciento, o que haya una personalidad básica corrupta en los venezolanos, si se puede decir que el problema de la corrupción es algo muy llamativo, muy escandaloso, que se ha colado en el saber popular, lo cual se puede ilustrar en el conocido dicho: “Aquí comemos todos”, y ese “aquí comemos todos”, esa democratización del recurso, hace que se compartan recursos que no son solamente propios, sino también los que son del Estado. Esto también está combinado con otros elementos muy afianzados en nuestra cultura como el compadrazgo o el clientelismo, que contribuyen a que se cree una red de comportamiento que termina imponiendo aquella distorsión que sostiene que: *aquel que no se aprovecha es considerado un pendejo*, (Uslar Pietri Dixit).

En Venezuela hay muchas personas que afortunadamente no se benefician de estas situaciones, que han tenido responsabilidades dirigiendo organismos, y no han caído en la tentación de lucrarse indebidamente, pero la lucha contra este flagelo de la corrupción en todos los niveles de las organizaciones debe ser el quehacer cotidiano.

Muchas veces, gran parte de la violencia que se produce entre sectores pseudos dirigentes gremiales en ciertas instituciones, verbi gracia, las universidades, tiene que ver como logran apropiarse del poder, con la mirada sobre los recursos que estarán a su disposición.

Para complementar lo expuesto, podemos referirnos a otro dicho muy popular que puede graficar la situación de la corrupción: “No me dé; colóqueme donde haiga (sic)”. Cada una de estas cosas, ciertamente, lleva a abordar el tema de la institucionalización. En mucho, este tema de la apropiación se puede identificar en la expresión de “lo de todos”, esto es, “lo de todos” es de “nadie”, y ello se ha institucionalizado.

Pregunta Nro. 2: Respecto a los elementos culturales del venezolano, ¿qué podría señalar respecto a los siguientes ítems?

- a) Mitos.
- b) Valores.
- c) Disvalores.
- d) Hábitos
- e) Ritos.

Dr. Williams Aranguren.

Hay que comenzar diciendo que todos los aspectos que tienen que ver con la cultura, los valores, las tradiciones, todos esos elementos obedecen a una época, a un tiempo determinado. Estos aspectos son convencionales, obedecen a un período y a un espacio, porque los valores van cambiando con el tiempo. Por ejemplo, no se puede decir que el papel que cumplía la familia hace 20 años o 30 años atrás, es el mismo que desempeña ahora; de hecho desde la visión de los posmodernos, ellos hablan del fin de las estructuras, y dentro este fin de las estructuras, aparte de hablar

del fin del trabajo, también está el fin de la familia. Antes se hablaba que la familia era la célula fundamental de la sociedad, y era la base para que el individuo aprendiera la cultura, es decir, aprendiera el idioma, aprendiera la religión, aprendiera acerca de lo es bueno, aprendiera acerca de lo que es malo, pero hoy en día se ve que la familia está desestructurada desde el punto de vista tradicional. Si la familia se mira desde la perspectiva de la tradición, que ha sido la familia y que debe ser la familia, la misma se encuentra desestructurada, porque ahora la familia no trasmite los valores, no trasmite la religión, no se convierte en una referencia para el individuo, y por eso se pueden ver marcadas diferencias entre un hermano y otro, a pesar de haber estudiado en un mismo colegio, a pesar de haber tenido las mismas oportunidades, pero cada uno tiene sus amigos, cada uno tiene sus preferencias.

De la familia no se puede esperar que hoy en día juegue el papel que jugaba otrora, y ello no es ni para bien ni para mal, sino que es una realidad, ya que el mundo se va transformando, y es aquí donde entra la discusión de la sociología a través de la crítica. La crítica significa ver los aspectos desde el punto de vista estructural, por ejemplo, al ubicarse dentro de un paradigma, la tradición, se evaluaría a la familia de hoy como algo malo, y eso es una visión paradigmática, y ¿para que se hicieron los paradigmas?, pues para romperlos y establecer nuevos paradigmas, y la sociología se ubica más bien en esa visión. Los paradigmas hay que romperlos para que nazcan nuevos paradigmas.

¿Qué papel va a jugar la familia dentro de 15 o 20 años?, no se sabe, porque la familia va a seguir transformándose. En los sistemas sociales de la época contemporánea, las organizaciones venezolanas se están transformando, al igual que se ha transformado la familia históricamente. El trabajador y su visión acerca del trabajo también se están transformando.

Dr. Ángel Deza.

El punto esencial aquí tiene que ver con los valores y disvalores, así como también lo relativo a las creencias de las personas, como cuando una persona no se aprovecha de la oportunidad para ponerse en algo, termina siendo mal visto, ya que de alguna manera se tolera en mucho lo que tiene que ver con la apropiación y el aprovechamiento de lo público. En los dichos y en los refranes se refleja mucho esto; por ejemplo: “aquel que está en el gobierno y no abusa, no está en el gobierno”. Lo anterior son valores negativos, esto es, disvalores, los cuales se traducen en hábitos, por lo que no importa que pasen personas, dirigentes, pero el fondo está y permanece allí, el comportamiento es duro; pueden venir otros dirigentes, el presidente, quien sea de x institución, sale y viene otro, y el piso está allí.

Lo indicado sirve para plantearse la siguiente pregunta: ¿Porque las personas se pelean tanto por este tipo de cargos? Muchos de estos puestos no tienen grandes sueldos, amén de algunos beneficios adicionales propios de la investidura como serían bonos, asignación de vehículo, por ejemplo, que tampoco son de gran cuantía, sino la motivación principal es la oportunidad del manejo de presupuestos, de contrataciones, donde se pueden favorecer a ciertas partes, y aparece entonces el tema de la comisión. Las comisiones no son propiamente un tema de apropiación indebida directamente, sino que por diferentes vías se va tejiendo la red de las posibilidades de apropiarse o de hacer un mal uso de los recursos, por lo que termina convirtiéndose esto en una práctica cotidiana.

En el caso de las organizaciones públicas, el modo de ejercer los controles, los cuales son muy rígidos, a veces más bien propicia comportamientos indebidos, como sería el tema de las compras, las cuales tienen que pasar por una serie de controles que impiden que las mismas se hagan en el mercado de manera directa, inmediata, y a consecuencia de estas trabas que se imponen, las organizaciones públicas tienen que pagar en exceso, por lo que asuntos de esta naturaleza podrían ubicarse dentro de los hábitos, un modo de hacer las cosas, que terminan siendo más onerosas para la

organización. Debe acotarse sin embargo, que en la administración pública ciertamente hay gente muy valiosa, gente muy transparente, con unos valores que vienen fundamentalmente de la familia

Pregunta Nro. 3: Factores culturales del venezolano ante el trabajo. En términos generales, cuál es su apreciación en este sentido en torno a:

- a) Compromiso.
- b) Puntualidad.
- c) Sentido de pertenencia.
- d) Motivación al logro.
- e) Compañerismo.

Dr. Williams Aranguren.

Nosotros estamos contruidos bajo una visión paradigmática de una forma de organización tradicional que tiene que ver con valores. ¿Qué ha sido para la sociedad un valor? La puntualidad ha sido un valor, la responsabilidad ha sido un valor, el compromiso ha sido un valor, y muchas otras cosas más han sido valores, pero estos valores se están transformando.

Cuando se habla que una empresa se está transformando, por ejemplo cuando busca trabajadores que no se jubilen dentro de la empresa, y más bien está buscando personas funcionales que cumplan ciertas tareas, que sean incluso hasta temporales, o también vía teletrabajo, entonces sería ilógico pensar que la empresa busque individuos con sentido de pertenencia. Qué sentido de pertenencia puede tener alguien que se le busque solamente para la época decembrina en el comercio, por ejemplo, esto es, en lapso de mayor actividad, mayor cosecha, mayor producción. Si la empresa fábrica uniformes escolares, y como la época fuerte es julio, se contratará a un costurero tres o cuatro meses (de marzo a junio), ya que es el lapso en que se

necesita a esta mano de obra. Con base en lo anterior, se podría decir que es a la misma empresa a la que no pareciera interesar el sentido de pertenencia, porque ni siquiera propicia que el trabajador tenga tiempo de acostumbrarse a la propia organización y a los valores que tiene la entidad.

Cuando se habla de compromiso, en las vinculaciones laborales que se pautan, siempre hay un compromiso; el contrato de trabajo es un compromiso básico que implica un relación laboral. Cuando una persona trabaja dentro de una organización, hay un contrato de trabajo, y hay un compromiso de trabajo. Este compromiso contempla un horario laboral, ya que al estar participando en un equipo de trabajo, mi labor depende de otros; en este caso al hablar de compromiso, no se entiende el mismo desde el punto de vista intrínseco, sino desde el punto de vista extrínseco, es decir, el compromiso no es personal, no es del individuo propiamente dicho con la organización, sino es un compromiso que se ha convenido con la organización.

La organización tradicional busca el compromiso personal de la gente, el compromiso individual, pero la organización de hoy, más flexible, más horizontal, le interesa relaciones que son más efímeras, siempre y cuando se cumplan los fines que se están buscando, que en el caso de una empresa, es ganar dinero con una gente capaz. Cuando se habla de compromiso, siempre cuando hay una relación laboral, va a haber compromiso; la diferencia es que en la empresa tradicional, la misma busca un compromiso más personal e individual, y ahora el compromiso es más contractual.

Respecto a la puntualidad, ella tiene que ver con un proceso de organización del trabajo. En la empresa industrial la puntualidad es un aspecto importante, ya que si por ejemplo es una cadena de producción, de la puntualidad de la persona y su trabajo va a depender el trabajo de muchos otros. Ahora cuando es un trabajo desde el punto de vista profesional, que se enfoca en productos o generar procesos, quizás la puntualidad ya no es tan importante.

En lo referido al sentido de pertenencia, ya se comentó esto en párrafos precedentes.

En cuanto a la motivación al logro es algo personal y tiene dos caras: Una desde el punto de vista de la persona; si la persona se define en su trayectoria profesional, ella misma puede definir cuáles son aquellos aspectos motivadores que lo generan, por ejemplo, si un individuo está estudiando un doctorado, tendría que preguntarse qué tanto sirve eso para la universidad, quizás no tanto, pero si la satisfacción es personal, intrínseca, se está alcanzando el logro. Los motivadores intrínsecos siempre los hay, ya que las personas tienen motivaciones para hacer cosas, aunque sólo sea ganar el salario, y tal vez no le guste el trabajo, pero el hecho de ganar salario ya es un motivador, así como otras personas no buscan el salario, sino que su motivación está en la recompensa, en el reconocimiento de los demás.

La otra cara es desde el punto de vista de la organización, de la empresa. Si se está diciendo que la empresa está cambiando, ya que por ejemplo a la empresa no le interesa un trabajador que se jubile, entonces la empresa no invierte tanto en la motivación. En tiempos atrás, las organizaciones mandaban a su personal a realizar cursos y actualizarse, invertían en la gente, por lo que cabría preguntarse: ¿porque invertían en la gente?, y la respuesta sería, porque el trabajador era una persona que podía durar muchos años en la empresa. ¿Cómo las empresas manejan actualmente la motivación? A través de diferentes elementos, ya que las organizaciones no ven en sus trabajadores a personas que se van a jubilar y que van a estar en el largo plazo.

En lo atinente al compañerismo, los venezolanos en particular, y los latinoamericanos en general, culturalmente, son muy dados a las relaciones personales, y ello no es ni positivo ni negativo, sino que simplemente es parte de la cultura y ello no se puede negar. Negarse a esa forma de actuar sería negarse a la propia forma de ser, y eso es materialmente imposible. En las organizaciones

venezolanas cuando se tiene duda acerca de un procedimiento no se acude a un manual de normas y procedimientos, sino que se le pregunta al otro, al compañero, para indagar como se hace determinada cosa, independientemente de que esa recomendación pueda ser buena o mala. En Venezuela los manuales de normas y procedimientos, en muchas organizaciones, son unos libros dinosaurios que nadie usa. El venezolano no es muy normativo, sino que se basa más bien en las relaciones. El compañerismo en el país forma una parte muy importante dentro de las organizaciones.

Dr. Ángel Deza.

En diversos estudios recientes que se están desarrollando sobre el tema del trabajo, se ha podido constatar que hay gente muy joven que se está incorporando a las organizaciones, que vienen con demasiados antivalores hacia el trabajo; no se puede decir que sea la mayoría, pero si es una proporción significativa. Esto se puede ver con trabajadores que inician sus labores de manera interina, se comportan adecuadamente mientras están en estatus de prueba, y una vez que quedan fijos, que ya tienen la estabilidad, viene la desviación. Un porcentaje relevante de estas personas que se les da la oportunidad de pasar a ser personal fijo de la organización, comienzan a solicitar reposos continuos con la mirada puesta en ser incapacitados, quedando reflejando la ausencia total del compromiso hacia el trabajo.

Sobre lo anterior, hay que tener claro que las organizaciones públicas y privadas son distintas desde el punto de vista de cultura organizacional. En las organizaciones mixtas (capital público y privado), o empresas que han sido privadas que fueron estatizadas, hay muchos ejemplos de este choque de culturas.

Respecto a las empresas privadas, la cultura de las mismas depende en parte de su tamaño. En términos generales, las compañías privadas, mientras más grandes, más se

parecen a cualquier organización del Estado, ya que el sentido de pertenencia empieza a perderse, debido a que hay una distancia entre quien es el dueño y el trabajador. Lo anterior tal vez no ocurra de esa manera en las Pymes, ya que los socios están más próximos a las personas, algo similar a lo que acontece en organizaciones del Estado cuando son más pequeñas, en las cuales hay más cercanía entre quien dirige la organización y el trabajador. Grosso modo, en las grandes entidades la gente tiende a estar más separadas de la esencia de las mismas; mientras que si son más pequeñas, los individuos se sienten más identificados con la entidad.

Con base en una de las frases de Simón Bolívar más recordadas: “Moral y Luces son nuestras primeras necesidades”, cuál es su apreciación sobre los siguientes dos planteamientos:

Pregunta Nro. 4: En lo atinente específicamente al comportamiento ético del venezolano. ¿Qué opinión tiene usted sobre la expresión “viveza criolla”, tantas veces utilizada y de permanente vigencia en nuestro país? Por favor indicar argumentos en *pro* y en *contra*.

Dr. Williams Aranguren.

Cuando se habla de ética y moral, las mismas no pueden ser analizadas fuera de un contexto. Por ejemplo, si se estudia la *Inquisición*, había allá elementos éticos y morales que hoy son aberrantes; cuando se habla de la primera modernidad al crearse la Revolución Industrial y la Revolución Francesa, cambiaron mucho las cosas a nivel político e ideológico, ya que en esa época había una ética y moral que hoy se vería absurda, como sería, por ejemplo, las jornadas de trabajo que en esos tiempos eran de 18 horas, 16 horas, trabajaban los niños en las minas, y cosas como esas que para aquel momento eran aceptadas.

Los valores permanecen en el tiempo, pero cambian, mutan; lo que se podría decir es que hay una ética y hay una moral por épocas. La ética y la moral permite una convivencia a los ciudadanos, ya que se convergen en una cantidad y una serie de valores que para su momento tienen pertinencia.

La *viveza criolla* tiene sus pros y sus contras, y es la mayor expresión de la creatividad del venezolano, de la imaginación, mal utilizada a veces. ¿Por qué mal utilizada? Frente a contextos complejos, los venezolanos son muy creativos, por ejemplo, para colearse. La *viveza criolla* se convierte en una actitud, y esta actitud puede emplearse en cuestiones positivas, esto es, se utiliza para bien. El venezolano, cuando se mueve en un ambiente normal se distingue, debido a que ha crecido en un medio de muchas dificultades, por lo que podría decirse que la *viveza criolla* despierta la creatividad y la imaginación, a la que quizás haya que darle un vuelco para canalizarla en sentido positivo.

Dado lo anterior, muchas empresas están conscientes de esta viveza criolla y la encauzan en forma positiva, ya que saben que la gente la va a utilizar cuando pueda; si se tiene una “oportunidad”, la gente no la va a desperdiciar. ¿Qué hacen las empresas?, canalizan las oportunidades para que sean utilizadas de manera adecuada.

Dr. Ángel Deza.

El vivo criollo es aquella persona que se viabiliza con mucha facilidad, que maneja con mucha fluidez el tema del compadrazgo, que tiene contacto en cualquier lado, así como tienen la posibilidad de “enchufarse”. En esencia, el punto es como alguien logra sacarle provecho a los contactos personales.

Hay que hacer énfasis en la distinción entre lo que se dice y lo que se hace. Muchas personas que dicen que hay que comportarse correctamente, pero su proceder

es contrario a lo que se profesa. En este ámbito es muy importante el papel de la familia, la cual ha sido afectada de manera importante en los tiempos recientes por los medios de comunicación, las redes sociales a las cuales los jóvenes tienen acceso a muy temprana edad; los videos juegos con un nivel de violencia muy alto; la televisión a través de los dibujos animados, que no son para nada inocentes.

Con respecto a la familia asimismo, habría que mencionar que la marcada incorporación de las madres al mercado laboral, ha hecho que muchas veces el televisor es el que va a formar o deformar a los niños, ya que allí hay muchos mensajes, en los cuales se reflejan antivalores. Una parte importante de los programas de la televisión son del extranjero, y allí se muestran antivalores, por lo que pareciese que el asunto no sólo es venezolano, ello va mucho más allá. El problema, como se dijo, no es exclusivo de Venezuela, y bastaría por ejemplo citar el famoso caso del fraude de la compañía norteamericana Enron. Lo anterior es para señalar que a veces se cae en la trampa de que son sólo los venezolanos los de comportamiento inadecuado, o por extensión, los latinos.

Pregunta Nro. 5: Por meritocracia se entiende como aquella forma de gobierno o administración que se sustenta en el mérito, y en la cual las posiciones jerárquicas son alcanzadas con base al mismo. En su criterio, en términos generales, desde la óptica sociológica, ¿qué importancia le da la gente en Venezuela al concepto de la meritocracia en el ámbito laboral?

Dr. Williams Aranguren.

Respecto a la meritocracia se tiene un déficit, esto por la propia naturaleza del venezolano que se basa en relaciones, en la confianza, en la familiaridad; las relaciones están por encima de los méritos. En el país existe un gran peso de las relaciones, de la política, del poder, en cómo se establecen las relaciones jerárquicas

dentro de una organización. En este sentido, instituciones por ejemplo como las universidades, que deberían ser organizaciones estrictamente meritocráticas, muchas veces la misma no es tomada en cuenta en toda su dimensión, y más bien se buscan atajos para alcanzar ciertas posiciones.

Realmente la meritocracia es importante para el desarrollo de las organizaciones, así como también de las personas. Cuando la meritocracia funciona, las personas tienen una previsibilidad acerca del desarrollo de su potencial, y sabiendo que con el esfuerzo pueden llegar a lograr sus metas.

Dr. Ángel Deza.

Desde el punto de vista teórico el término meritocracia está vinculado con un concepto sociológico clave como lo es el tema de la burocracia. De acuerdo a los postulados de Max Weber, quien la señala como la organización máquina, la organización perfecta, es aquella que a través de las reglas logra controlar la variabilidad del comportamiento humano. Ciertamente los seres humanos tienden a ser subjetivos, tienden a favorecer a cierta gente, pero las reglas, se supone, lo que buscan, es que las personas se sometan a regulaciones, regulaciones que van a garantizar a las organizaciones que funcionen como deben funcionar.

En Venezuela los bancos son organizaciones típicamente burocráticas; el ejército (rangos militares), las universidades (escalafones profesoraes).

Desde una mirada sociológica hay que tener en consideración a la apariencia y el fondo. La meritocracia es un tema de una racionalidad formal, un cumplimiento de reglas, un cumplimiento de formas, y mientras que se aparente que se cumplen las normas, pareciera que la cosa se valora, pero se sabe también que en el fondo no siempre se cumple, sino que se busca filtrar o modificar. En esencia la meritocracia es

una muy buena aspiración, pero el manejo de la misma puede ser distorsionado. En la meritocracia es muy utilizada la arista tecnocrática, esto es, emplear la técnica y la tecnología como elementos clave para garantizar la adecuada medición del mérito, lo cual en oportunidades puede que funcione. Una organización meritocrática es un buen tipo de organización, pero en la que deben emerger tanto los elementos objetivos como los subjetivos, y todo ello debe formar parte de las reglas de juego.

Pregunta Nro. 6: El darwinismo social propone que los individuos más capaces y mejor dotados alcanzarán la cima de la escala social, ya que éste es el orden natural de las cosas. De acuerdo a lo señalado, ¿cuál es su opinión sobre la intervención que debe tener un Estado en el quehacer diario e individual de las personas en un país? Por favor hacer referencia expresa sobre el particular al caso Venezuela.

Dr. Williams Aranguren.

El darwinismo social está en el pasado, esto es, forma parte de las organizaciones del pasado. Tiene que ver con la supervivencia, de cómo las personas a través de una lucha alcanzan y van escalando diferentes posiciones.

Ciertamente el Estado en Venezuela ha estado presente en todos los aspectos, y ello es una herencia que se trae incluso desde las políticas que se implementaron a nivel de América Latina después de la Segunda Guerra Mundial con el *Estado de bienestar*. La diferencia radica que en los países desarrollados comenzaron a desprenderse del *Estado de bienestar* una vez que se fueron consolidando las economías, pero en los países latinoamericanos ese *Estado de bienestar* se convirtió en populismo como mecanismo para acceder al poder, y es allí cuando se puede definir al Estado como un macro estado que interviene en todos los aspectos de la vida social, económica, política.

En lo atinente a la intervención del Estado, lo importante es poder establecer un equilibrio. No se debería hablar de un liberalismo total, ya que el mismo tiene sus deficiencias, por ejemplo, no todas las personas, las organizaciones, tienen las mismas capacidades y ventajas para competir en un mercado y obtener prebendas, obtener beneficios, ya que siempre en todas las sociedades hay personas con discapacidad, hay personas analfabetas, hay personas que no tienen acceso a muchos elementos, entonces, ¿qué capacidad tienen esas personas para garantizarse un nivel de vida adecuado? El otro extremo es el intervencionismo en exceso. Esto tiene que ver con las políticas intervencionistas y proteccionistas que de alguna manera ha habituado a las empresas a estos mecanismos, y sin las cuales no tendrían manera de funcionar si no existiese este proteccionismo.

En síntesis, ni una cosa ni la otra, y lo que tendría que haber sería un equilibrio. El Estado tiene un papel importante porque regula, y es allí donde debería estar la intervención del Estado, y no por ejemplo, haciéndose propietario de empresas privadas, sino más bien siendo un intermediario inteligente de los diferentes factores de la sociedad, y mediar en los conflictos que se generen entre los diferentes actores sociales.

Entonces habría que preguntarse: ¿Cuánta intervención? La intervención dependerá de cuanto problema haya entre esos actores sociales. El Estado debe estar respaldado por una institucionalidad que dé garantía a todos esos derechos y a esa evolución de los actores, ya que realmente se debe hablar de actores sociales y que esos actores sociales se configuren de alguna manera adecuada para que la sociedad pueda realmente tener futuro.

Dr. Ángel Deza.

El tema del darwinismo social es una visión muy dura que plantea la extrema libertad del mercado, en la cual el fuerte es el que se impone, es el que puede sobrevivir, así como también el débil debe perecer, debido a que ello es el orden natural de las cosas. Quizás, junto con gran parte de los valores de la modernidad, está el humanismo; la visión humanista de Rousseau se le contrapone al darwinismo social. Ciertamente los seres humanos ante el extremo de la libertad, la libertad plena o no plena, esto es, el exceso de libertad, en el cual el más fuerte sea el que impere, y la ley, la reglas, deben existir para regular la convivencia, que permitan que todos los seres humanos por igual se valoren.

En el caso venezolano el Estado garantiza la posibilidad de acceso de gran parte de la población a ser reconocido, a ser parte de la sociedad, a integrarse, a tener la oportunidad. Si al más fuerte se le deja que actúe sin ningún tipo de control, el débil perecerá, yéndose las relaciones hacia el extremo inhumano en el cual solamente muy pocas personas viviendo de lo mejor y en exceso, mientras las grandes mayorías no tienen lo mínimo ni para comer.

El tema de la intervención del Estado puede ser excesivo en la medida en que no logre darles el suficiente incentivo a las personas para que hagan el esfuerzo, y es aquí donde puede estar la parte negativa. La situación se torna perjudicial cuando el Estado le garantiza todo a la población, sin pedirle nada a cambio. En este sentido, y apoyándose en Simmel, él logra demostrar que lo que es fácil, lo que es muy cercano, muy accesible, no es valorado. El Estado, como árbitro, debe tomar esto en cuenta e incentivar el esfuerzo en la gente, de tal manera que lo valore, por lo que debería haber un equilibrio entre la visión extrema entre el libre juego de la oferta y la demanda y el Estado fuerte; el Estado no tiene la capacidad de controlarlo todo.

El Estado tiene un papel fundamental, pero no puede eliminar la iniciativa privada. En este sentido, el proyecto original del proceso Bolivariano incorporaba tres grandes

vías: 1) Por un lado la exclusividad del Estado en algunas áreas, tales como el tema del petróleo, los sectores estratégicos; 2) Mantener la propiedad e iniciativa privada, y 3) Un tercer sector, que sería el sector asociativo, el cual es aquel que se vincula sobre la base de la solidaridad, que lamentablemente no se ha sabido cultivar, esto es, el cooperativismo, el asociacionismo.

Al Estado le corresponde ser elemento que genere el equilibrio necesario, el elemento regulador, pero estimulando el esfuerzo que debe hacer la gente para que logre valorar lo que se tiene.

Pregunta Nro. 7: Talcott Parsons, en su *Teoría general de la acción*, defiende una perspectiva voluntarista de la acción, confiriendo a la persona el permanente deseo de alcanzar sus diversos objetivos mediante su “intervención” sobre el entorno material y social. En una sociedad como la venezolana, en la cual históricamente siempre ha existido un Estado fuerte, ¿Cuál cree usted ha sido el peso específico de las personas en su papel de individuos, en el devenir de la nación?

Dr. Williams Aranguren.

Parsons y el Sistema Social. Parsons hace un tratado sobre el poder, las estructuras del poder y el Estado, pero desde el punto de vista funcional y no desde la perspectiva de la teoría del conflicto, porque el poder desde la teoría del conflicto se ve como una relación diferente de dominación y explotación, y no desde un punto de vista funcional. Desde el punto de vista funcional existe una dominación para que el engranaje funcione, y pareciera que hay personas que dominan de manera natural, y otras personas que aceptan la dominación también de manera natural.

Uno de los problemas que se pueden identificar en el liberalismo es la falta de la perspectiva, porque el individuo no tiene una perspectiva dentro de esa configuración

acerca de su futuro, y los individuos se convierten en personas autómatas que responderán simplemente a estímulos. Hay personas que trabajan, pero no saben para que trabajan, hay personas que ganan dinero, pero no saben para qué ganan dinero.

Ciertamente hay una falta de perspectiva muy clara del individuo dentro del contexto actual, generado esto por el medio en el cual se vive. Por ejemplo, la política tiene mucho que ver; la política en la actualidad circunscribe a los venezolanos a que será lo que se comerá la semana que viene, donde se conseguirán los alimentos, etc., por lo que el desgaste de pensamiento no permite al individuo ver lo estructural, lo cual no le facilita subir a los pisos más altos de las necesidades (Pirámide de Maslow), para poder ver desde arriba como funciona toda la sociedad o como el individuo se perfila dentro de la organización y la sociedad.

Dr. Ángel Deza.

Como ley natural, todo sistema tiende al logro de objetivos, el logro de metas, el querer ser más, el querer ser mejor, y ubica a los líderes dentro del voluntarismo, y eso es una realidad. El proceso que está viviendo Venezuela tuvo un líder muy fuerte como Hugo Chávez, y se podría decir que él encarna la visión voluntarista, y la cual se puede identificar también con Simón Bolívar al recordar la siguiente frase: “Si la naturaleza se opone, lucharemos contra ella y haremos que nos obedezca”. Hugo Chávez identifica muchos obstáculos en el país, pero él cree que con la voluntad se pueden lograr cosas buenas. Estos ejemplos, y muchos otros más, sirven para ilustrar que con la voluntad se pueden vencer los obstáculos.

Las personas individuales pueden influir en lo que pase, y la historia venezolana lo ha demostrado, pero los límites los impone la misma sociedad a los individuos. Hay que tener la sabiduría, la habilidad, para no ser aplastado, porque ciertamente hay circunstancias en las cuales gente muy voluntariosa termina siendo eliminada por el

sistema. En este caso no se podría hablar de individuos, ya que la sociedad venezolana tiene unas reglas de juego, la sociedad tiene restricciones, pero también hay posibilidad de que las personas logren a través del ejercicio de ese voluntarismo sus objetivos.

Pregunta Nro. 8: De acuerdo a la Teoría Sociológica de Robert Merton, no todas las partes de una sociedad moderna compleja trabajan para la cohesión eficaz. Con base en lo anotado, ¿cuál es su opinión respecto al ámbito de problemas y los aspectos convivencia en una sociedad como la venezolana del presente?

Dr. Williams Aranguren.

La cohesión es un producto, una manifestación de cómo se establece la interacción entre diferentes grupos, organizaciones o sectores sociales que van a permitir que una sociedad esté más o menos amalgamada. En la medida en que haya mayor cohesión habrá menor conflictividad social, y mayor orden social. Por ejemplo la sociedad tradicional normalmente es muy cohesionada porque el pensamiento de los individuos generalmente converge acerca de unos mismos factores, es decir, si uno se ubica en una zona rural, generalmente la gente pertenece a la misma religión, va a la misma escuela, va a la misma iglesia, se casan entre ellos, y cuando llega a allá alguien extraño a la comunidad, la sociedad tiende a rechazarlo, ello porque la cohesión se basa justamente en que todos tienen un pensamiento más o menos similar.

Por su parte en la sociedad moderna, industrial, la que se vive en las ciudades, el asunto es totalmente diferente, ya que la cohesión se basa en las diferencias y no en las semejanzas. En la medida en que todos los individuos hacen cosas diferentes, la sociedad se ve cohesionada y funciona. Si todo el mundo hiciera lo mismo, la

sociedad no funcionaría, o que todo el mundo piense acerca de lo mismo con igual criterio, entonces no habría tolerancia, no habría convivencia.

Dr. Ángel Deza.

Los niveles de convivencia en el país son diversos de acuerdo a la ubicación geográfica, ya que no es igual en el sector rural que en el sector urbano. Los problemas de convivencia están más exacerbados en el sector urbano, y sobre todo en la clase media de la población. En otros espacios de la sociedad, como sería el sector rural, o en otros ámbitos urbanos no conformados por la clase media típica, tales como San Joaquín, Mariara, así como en la misma Valencia, se nota que existe una gran diferencia en contraposición de los sectores medios donde se palpa una gran tirantez.

Hay gente, asimismo, que afirman que se ha perdido la solidaridad, pero ello no es exactamente así, y para ello basta con ver casos concretos en la cotidianidad donde afloran gestos claros de solidaridad. En Venezuela, el hábito de la solidaridad está presente, y es uno de los ingredientes que ha permitido que a pesar de la exacerbación y polarización política, se mantenga un margen de convivencia.

Desde la perspectiva catastrófica pareciera que las desavenencias entre las personas en el país se resuelven de manera violenta, y no necesariamente es así, ya que ello dependerá del momento, de los espacios y de la situación donde los hechos ocurran. En Venezuela se ha venido generando, se han posicionado unas ideas de una crisis que está más en la mente de muchas personas, que en la realidad concreta. Específicamente respecto a la convivencia en la nación, si los venezolanos no fueran como son, quizás ya Venezuela estaría en una situación como las que han ocurrido en otros países de guerra civil.

Pregunta Nro. 9: En las ciencias sociales se usa con frecuencia la expresión anomía para denotar crisis ética, representando el núcleo de esta expresión la incapacidad de lo normativo para controlar la conducta social, estando este estado asociado con una gran desorganización social. Interrogante: ¿Está Venezuela en una etapa de anomia en la actualidad? Argumente su respuesta.

Dr. Williams Aranguren.

La anomia denota algo que no está bien; cuando algo es anómico, es que se sale fuera del concepto de lo que es el orden social. La corriente del funcionalismo y el estructuralismo se basan en la búsqueda del orden social. ¿Cuándo algo está bajo el orden social?: Cuando hay un equilibrio, y nuevamente hay que ir al convencionalismo. El hecho de que haya un equilibrio, no significa el que todo está bien, sino que significa que hay un cierto acuerdo, bien sea explícito o tácito acerca de cómo deben ser las cosas.

¿Cuándo se está en un estado de anomia?: Cuando se observa que hay ruptura en el equilibrio social, y ciertamente en Venezuela se está en la ruptura de muchos equilibrios que había. Actualmente podría haber una anomía por la ruptura de la visión tradicional que se tiene respecto a las normas de la ética y la moral, por ejemplo, es ético y moral respetar las señales de tránsito, pero hay un grupo de personas que no tienen esa misma visión, esto a pesar de que hay una Ley de Tránsito que regula el manejo vehicular. Igualmente hay una Ley contra la Corrupción que dice que no puede haber corrupción, sin embargo la hay.

Frente a todos estos elementos que son normativos, por el otro lado hay otros elementos que en la sociedad implica un desarrollo que va paralelo a estos aspectos normativos, y esto no quiere decir que sea bueno o que sea malo, lo que quiere decir es que la sociedad está evolucionando, y que el concepto que se tiene de lo normativo

va a evolucionar con base en esos imperativos, aunque esto no significa que lo anómico va a ser ahora lo normativo, o a lo mejor sí, eso no se puede saber con certeza.

En síntesis, la anomia es un proceso de aprendizaje, y este proceso de aprendizaje permite que los imperativos sociales evolucionen.

Dr. Ángel Deza.

La mayor manifestación de anomia en nuestra en nuestra nación se manifestó en el año 1989 con el Caracazo. La explosión social que allí ocurrió fue justamente una situación de anomia. Si nos venimos al presente, año 2016, las reglas siguen allí. Se ha hecho de manera intencional, se ha exasperado la situación. La mayor parte de la situación conflictiva que existe en la actualidad es un juego en la mente de la gente, donde se busca exacerbar ciertas cosas en las psiquis de las personas.

La sensación de anomia es eso, una sensación. Si realmente en el país se estuviese en una situación de anomia, se hubiese generalizado.

El Estado ha perdido mucha capacidad, a pesar de que quiere controlar, pero no puede. Han surgido elementos en la sociedad que empiezan a organizarse en las comunidades, no solamente en los sectores populares, sino en los sectores medios de la población, y esta organización genera las condiciones para que juntas las personas atiendan las situaciones que se presentan, y eso impide la anomia, eso imposibilita que se escape de las manos el asunto. Los bandos políticos de la sociedad venezolana, partes fuertemente encontradas, van a tener que ceder en sus posiciones a través del dialogo, a pesar de que esto no se diga, no se reconozca. Sin embargo, más que la voluntad de los dirigentes políticos, la mayor parte de la gente, a través de su comportamiento, no se compromete con escenarios violentos.

Pregunta Nro. 10: Desde su óptica personal y profesional como sociólogo, ¿cuál cree usted podrá ser el comportamiento de los venezolanos en los próximos años, lustros o décadas, en su rol de trabajadores en las organizaciones empresariales en las cuales les toque cohabitar?

Dr. Williams Aranguren.

Venezuela no está fuera del contexto internacional, y aunque por su condición de país petrolero ha tenido particularidades con respecto al resto de los países de América Latina, dicho contexto internacional actualmente tiene una gran influencia en todos los países en lo que pasa a nivel político, en lo que pasa a nivel económico, en lo que pasa a nivel social, de manera que la evolución de un país tiene que ver mucho con la evolución de todos los demás países.

Venezuela dentro de Latinoamérica, es una nación muy estratégica. Nuestro país va a seguir el curso que sigan los países de la región, y hay que ser optimista. Todos los países tienen sus altibajos, y los bajos lo que hacen es fortalecer y enseñar a la gente a como ser mejores. Hace unos años atrás los trabajadores no conocían las leyes, no conocían sus derechos, sus deberes, etc., pero esto ha cambiado en la actualidad, ya que los trabajadores están mucho mejor informados, lo que quiere decir que han leído, se han concientizado. Puede que no se esté de acuerdo con el discurso imperante en el presente del conflicto de clases, de intereses, pero el proceso actual ha permitido que muchas personas que estaban detrás del telón salieran.

Hoy en día el asunto no se debe enfocar por clases sociales, sino más bien por categorías de personas. Por ejemplo, un profesor universitario no se ve como clase social media o clase social alta, sino como una categoría de persona que pertenezco a un grupo de todos los profesores universitarios, los cuales se parecen, tienen los mismos problemas, por lo que en lugar de los profesores universitarios unirse con sus

compañeros de clase social, se reúne por intereses reivindicatorios con los compañeros de categoría social. Las personas se ven hoy en día más como categoría social, y no como clase social.

Actualmente se está en un proceso de aprendizaje, y todo esto que ha pasado ha fortalecido al pueblo venezolano. Por ejemplo, en Europa, a raíz de las Primera y Segunda Guerra Mundial, hubo grandes migraciones, pero ¿quiénes reconstruyeron a Europa?: los que se quedaron. En Venezuela, la generación de relevo, los jóvenes, están emigrando al exterior, por lo que les va a tocar a los que se quedan aquí, tratar de reconstruir el país.

La pérdida para el país no sólo es desde el punto de vista económico, sino también desde el punto de vista sentimental y emotivo. La cuestión está en el desprendimiento psicológico que va a marcar una huella en la psicología del venezolano. Toda esta situación está haciendo al venezolano más consciente de su nación y de la importancia de mantener las condiciones de convivencia en el país.

Si bien todo sistema social tiene su auge, también tiene su decaimiento. El sistema actual imperante en el país está bajando en la Curva de Gauss. Venezuela tiene una prospectiva, una memoria, y como país, no ha perdido la memoria, a diferencia de otros países como Cuba. La globalización del mundo de hoy en día impide que una nación se aíse como ocurría en tiempos pasados.

Dr. Ángel Deza.

Hay que ser optimista, porque se ha aprendido de los errores, se ha tratado de dar una transformación con mucho apuro en algunos espacios económicos, por ejemplo en los casos de las empresas que han sido nacionalizadas, que han sido tomadas por los trabajadores, y esa gente ha venido aprendiendo a administrar, a gerenciar, a

tomar en cuenta los elementos de carácter técnico para mejorar. Sin embargo de hecho, hay experiencias de empresas que ya murieron, y muchas de las iniciativas por la vía natural, se han perdido, ya que no fueron convenientemente evaluadas.

En el sector privado, por su parte, muchas empresas se han ido, pero hay otras que se han venido adaptando. Hay una dinámica de adaptación a la nueva realidad, así como disminuir todos los posibles elementos negativos que allí pueda haber, y este es el esfuerzo que se tiene que hacer. Hay que asumir que hay unos cambios, y parte del sector privado lo está asimilando.

El Estado por su lado no puede exacerbar el tema de los costos laborales, porque de esta manera se está perjudicando al sector privado, y de manera muy importante, a la pequeña y mediana empresa.

Debe buscarse reestablecer ciertos márgenes de equilibrio entre el Estado y los privados, con el objeto de enrumbarse por el camino correcto, que no será exactamente como la situación que se vivía antes, pero si existe la posibilidad que la situación del país se normalice.

Reflexión final.

Dr. Williams Aranguren.

¿En Venezuela se pueden hacer negocios de manera correcta, de manera ética? Si, y ese es un valor a seguir. Los imperativos éticos tienen que ver con el momento, las circunstancias, y son dinámicos, por lo que es importante rescatar que los imperativos éticos no son estáticos. Lo que alguna persona considera una actuación como ética, otra persona podría considerarlo no ético.

Un código de ética, un imperativo ético, es hecho en un momento determinado y en unas circunstancias determinadas, y obedece a esos parámetros; ahora, ¿cuál es el problema?: Qué no se renuevan; pasan años, años y años, y se sigue aplicado el mismo código de ética.

Oportunidades de negocios y desarrollar negocios en el país, por supuesto que las hay, y que ello sea de manera ética es necesario. Debe sin embargo tenerse conciencia de que la ética es un concepto simplemente acordado, y lo que es ético hoy, quizás no sea ético mañana ni pasado. Lo anterior pudiera lucir flexible, pero el asunto es que se está viviendo en un mundo flexible.

Frente a la idea de la modernidad, ahora se habla de *modernidad líquida*. La modernidad es todo lo que se conoce, la cual se basa principalmente en el positivismo, siendo la modernidad líquida una evolución de la modernidad. La misma palabra lo dice: En contraposición a la *modernidad líquida*, está la *modernidad sólida*. La *modernidad sólida* se puede definir, se puede caracterizar, se puede evaluar, lo puedes analizar, pero la *modernidad líquida* es más abierta. La sociedad contemporánea está dentro de la *modernidad líquida*.

¿En qué se basa la *modernidad líquida*? En la incertidumbre; lo que tiene prelación es la incertidumbre. Si ahora lo que prevalece es la incertidumbre a todo nivel, ya sea religioso, político, económico, social, el mundo está cambiando y no se sabe para dónde va, entonces, ¿cómo se puede planificar en función de sólidos que no existen?, ¿cómo se puede evaluar el papel que juega un individuo como trabajador en organizaciones sólidas que está en crisis y forman parte del pasado?

La empresa de hoy en día no es sólida, es líquida. Todo lo anterior tiene que ver con el cambio de las percepciones. Por ejemplo, el trabajo clásico dice que hay que cumplir con ocho horas de trabajo diario, y se puede tener a un trabajador sentado

durante todo ese tiempo sin hacer nada, ¿cuántas horas productivas tiene ese individuo?: cuatro, cinco; ¿qué pasaría si el patrón como empresario líquido, le propone al trabajador que labore cinco horas y va a ganar lo mismo?: la persona va a estar feliz, y producirá más, con mayor calidad, estará más concentrado.

La organización líquida se enfoca más en los productos, en la efectividad, así como también, los trabajadores ya no son clásicos.

No se puede seguir sosteniendo que el trabajo sigue siendo lo que era, el trabajo clásico, lo que dice la OIT que es el trabajo. En la actualidad hay muchos trabajadores que no les interesa el trabajo sólido, ni las organizaciones sólidas, sino más bien las líquidas.

Dr. Ángel Deza.

Hay que ser optimista. La gente está aprendiendo que hay que trabajar, que hay que esforzarse, pero en los sectores que tienen poder, tanto en el ámbito privado como el entorno público, tienen que poner su voluntad para llegar a acuerdos.

CAPÍTULO V

MOMENTO DE CONSTRUCCIÓN EMPÍRICA

Narratividad de la complejidad de la ética empresarial en los negocios

El presente capítulo tiene como finalidad la interpretación de la realidad ética en las organizaciones de acuerdo a la visión y el sentir de los representantes de la dirigencia empresarial en su contexto. Uno de los aspectos de primordial importancia en la realización de esta investigación, lo constituyó sin lugar a dudas, el abordaje de primera mano de la problemática del discurrir ético - empresarial, aproximación la cual se logró mediante la realización de entrevistas en profundidad a importantes dirigentes de los principales gremios empresariales de la región carabobeña.

Lo anterior se pudo llevar a cabo una vez que fue desarrollada la base conceptual sobre el tema, partiendo del marco general de la teoría vinculada con la construcción del conocimiento, esto es, la relacionada con el quehacer que se desarrolla en el ámbito del complejo mundo empresarial. Asimismo, fue de gran utilidad, el acercamiento sociológico al comportamiento del venezolano en sociedad, principalmente en su desempeño como trabajador, lo cual quedó reflejado en el capítulo anterior, y que permitió tener un horizonte más amplio para poder enfrentar el compromiso planteado.

En una investigación en las ciencias sociales como es el caso, el objeto de estudio son los sujetos, y la especificidad del foco de la investigación viene dada por el problema definido que se desea escudriñar. Expresado en términos precisos, estos tópicos se materializan en el diseño del estudio mediante las llamadas categorías apriorísticas y su correspondiente desglose en subcategorías, constituyéndose así la expresión orgánica que orienta la construcción de los instrumentos recopiladores de la información. Los registros obtenidos producto del trabajo de campo efectuado fueron

contrastados luego, con los resultados de la arqueología realizada de los materiales teóricos soporte del estudio, así como con lo desarrollado en el momento de la fundamentación.

Al utilizar la metodología cualitativa los datos recogidos deben ser necesariamente traducidos en categorías, ello con la finalidad de poder efectuar las comparaciones pertinentes y sus posibles contrastes, de manera tal que se haga posible estructurar conceptualmente los datos y mostrar la información, la cual, una vez examinada e interpretada, pueda convertirse en conocimiento devenido de la praxis producto de la relación dialógica constituida.

En el Anexo 3 de esta investigación se muestra la guía que se utilizó para la realización de las entrevistas en profundidad a los dirigentes empresariales escogidos, la cual sirvió de plataforma para el método interpretativo hermenéutico. Las categorías que se manejaron fueron cuatro, a saber: 1) Valores empresariales; 2) Ambiente de control; 3) Fraudes y errores organizacionales, y 4) Trámites burocráticos empresariales. A su vez estas categorías fueron subdivididas en subcategorías, las cuales se muestran en detalle en el desarrollo de este capítulo, y cuya operacionalización se sintetiza a efectos ilustrativos en el cuadro de la página siguiente.

Debe destacarse la necesidad que se tuvo de focalizar las conceptualizaciones más importantes que se distinguieron para cada categoría, producto de los juicios y opiniones que se lograron obtener de los entrevistados. Estos elementos conceptuales que emergieron y se distinguieron como consecuencia del trabajo investigativo, sirvieron para precisar los aspectos capitales de la problemática abordada, lo cual si bien es importante, de quedarse hasta allí la labor, la misma estaría incompleta, razón por la cual se consideró necesario realizar un análisis del discurso ético - empresarial

expresado por los sujetos de estudio a través de un proceso reflexivo, quedando reflejado esto en el último aparte de este capítulo.

Cuadro No. 1. Categorías y Subcategorías apriorísticas.

Ámbito temático	Problema de investigación	Objetivo General	Objetivo específico	Categorías	Subcategorías
La ética en las organizaciones empresariales	¿Qué tipo de relación existe entre el comportamiento ético de las organizaciones empresariales y el éxito económico de los negocios?	Desarrollar un discurso ético - empresarial sobre fundamentos teóricos y empíricos, a partir de la existencialidad del recurso humano que interactúa en las organizaciones empresariales.	Evaluar la situación ética de las empresas radicadas en el estado Carabobo e inscritas en las organizaciones gremiales de la región, para el período comprendido entre los años 2001 - 2016.	Valores empresariales Ambiente de control Fraudes y errores organizacionales Alcabalas gubernamentales	Liderazgo Responsabilidad Efectividad Valores éticos e Integridad Competencia Irregularidades Colusión Errores y omisiones Sobornos Extorsión

Elaboración propia

Valores empresariales

Liderazgo

Por liderazgo puede entenderse como al conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o proceder de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo actúe con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos. Por su parte a una persona se le reconoce como líder, cuando es capaz de influir en los demás, siendo su opinión valorada de manera positiva en el grupo donde interactúa

Con base en lo anterior cabría plantear entonces la siguiente interrogante: ¿cuáles son las habilidades principales que deben tener los directivos de las empresas para influir positivamente en la gente que está bajo su mando?

Al respecto el Sr. Damiano Del Vescovo manifiesta que en realidad son muchas habilidades. En primer lugar lo que se debe tener es el sentido de trascendencia; en la historia de la humanidad el empresario es una agente de cambio social, por lo que ese debería ser su principal objetivo. Cuando un empresario innova o inventa, esto indudablemente tiene una repercusión en la sociedad para mejorar la calidad de vida, por lo que el empresario tiene una gran responsabilidad en ese sentido. Hay que reiterar entonces, que se tiene que tener sentido de trascendencia con lo que se está haciendo y de alguna manera esa trascendencia se busca, se consigue, cuando se le da un valor a lo que se está haciendo, incluyéndose allí la búsqueda del lucro en el buen sentido de la palabra. Del Vescovo acota y hace énfasis, que el motor de la sociedad es el capital, ya que se puede tener talento, se puede tener iniciativa, se pueden tener muy buenas ideas, pero si esas ideas y ese talento no se convierte en algo tangible que sirva como medio de vida y como beneficio a la sociedad, no se va a poder desarrollar.

Por su parte el Ing. Guillermo Manosalva señala que para liderizar en cada uno de los ámbitos de las cámaras gremiales empresariales, lo primero que hay que tener es coherencia en el discurso; que el discurso sea coherente con lo que se hace y con lo que se piensa, ya que ello es fundamental. Si el líder es coherente en su línea de pensar, en su línea de actuar, los subordinados se darán cuenta que el camino señalado a seguir era el indicado. Es fundamental no salirse de la línea de principios y valores para que el líder sea conocido como persona, generando la confianza suficiente para que el personal a cargo sepa a qué atenerse.

El Econ. Jonatan Aldana en cambio, debido al medio empresarial en el cual se desenvuelve, la Pequeña y Mediana Industria (PYMI), tiene una visión un tanto diferente. Señala él que en la PYMI, el liderazgo desde el punto de vista gerencial tiene características muy particulares, ya que las empresas en este ámbito tienen su origen generalmente en raíces familiares que se van desarrollando, de una idea que tuvo uno de los fundadores, un abuelo, por ejemplo, y por allí se va desarrollando ese tejido entre la familia y la empresa. Debido a lo anterior, es que muchas veces las relaciones en este tipo de empresas no sean tan formales como en teoría deberían ser.

El liderazgo es muy importante, y en el sector se ejerce, pero con las características propias de empresas de corte familiar. Por supuesto, al ser un liderazgo con esencia familiar, es limitado, ya que está supeditado a un pequeño grupo de la organización, muy selecto, y como son organizaciones que crecen de manera importante desde el punto de vista económico, desde el punto de vista del tamaño, incorporando nuevas máquinas, nuevas líneas, quizás no crezcan de manera conveniente en lo atinente a lo que es cultura de la empresa; es allí donde estas empresas se quedan rezagadas. Esto es una gran debilidad.

El liderazgo que se impone en estas organizaciones es el patriarcal, el que proviene de los orígenes de la familia fundadora de la empresa, buscando una línea directa de

acción y tratándose de guiar solamente por eso, siendo sin embargo necesario señalar que las segundas y terceras generaciones están inclinándose en cierta medida hacia la profesionalización. En CAPEMIAC no se tienen estudios previos, ni información ni análisis concretos sobre la materia del liderazgo en el sector. En la institución aún no se han podido generar matrices ni contextos, de cómo desde el punto de vista del liderazgo, esto se debe desempeñar en las empresas afiliadas.

Lo anterior, en cierto modo, pueda que se deba a que la Cámara se ha empeñado en llevar la capacitación y propagar el conocimiento de los aspectos organizativos para este tipo de empresas, los aspectos administrativos, la parte contable, el entorno formal de las empresas. CAPEMIAC ha propiciado entre sus afiliados la formalización de las actividades que ellos desarrollan, y esto ha comenzado a dar algunos frutos, aunque no se tienen estadísticas sobre el particular. En este sentido se está trabajando en CAPEMIAC en un proyecto para llegarle más al empresario del sector, no sólo enfocando esto en los aspectos meramente teóricos, lo cual puede ayudar, y de hecho ha contribuido, por lo que sería bueno desarrollar tópicos más prácticos, más existenciales con los líderes de las empresas, de manera que ellos se nutran mediante la interacción, no solamente con ellos en la empresa, sino de ellos con otros gerentes y trabajadores de otras compañías. La iniciativa tiene como objeto el hacer una especie de benchmarking, esto es, una revisión de las mejores prácticas.

Sobre lo señalado, CAPEMIAC ha venido realizando mesas de trabajo con los afiliados, y la institución se ha dado cuenta que los líderes de las PYMI no conocen bien al otro, ni siquiera de que se trate del mismo sector donde realizan su actividad de negocios (CAPEMIAC agrupa varios sectores¹ productivos), por lo que pareciese que es un gremio que no está bien cohesionado; cada quien a lo suyo. En las mesas de

¹ Sectores de CAPEMIAC: Químico, energético, metalmecánico, plástico, textil, confección, alimento, calzado, servicios, entre otros. (Información tomada de la página web de la institución).

trabajo, CAPEMIAC ha podido constatar que muchos están en desconocimiento de los productos que ese elaboran en el sector, los métodos que se utilizan, razón por la cual se dejan de hacer muchos negocios que serían posibles.

El Lic. Glenis Figueroa, en sus veces de Presidente Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo (AEEC), considera que lo primero es entender, es tomar conciencia de lo que está pasando. Justamente, tomar conciencia de lo que está pasando, es lo que le va a permitir al líder identificar qué es lo que tiene que hacer en un momento determinado guiado por sus principios, guiado por sus valores, guiado por sus conocimientos, y por los talentos que pudiera tener, por lo que un líder también debe tener claro de para qué es el liderazgo. Desde la AEEC, la perspectiva es capacidad de servir, capacidad de hacer, debiéndose tener claro que un líder mientras tenga más capacidad de hacer, tendrá más trascendencia, sobre todo si utiliza esa capacidad para ser útil. Si se entiende lo que está pasando y se está orientado por estos principios, de capacidad de hacer, se tiene que tener conciencia de lo que se va a hacer mantenga el liderazgo, en el sentido de que no se vaya a perder autoridad, no se vaya a perder respeto por hacer cosas inadecuadas (el ejemplo). “Lo que haces habla tan fuerte, que no puedes escuchar lo que dices” (No lo diga, hágalo).

Para el Lic. Tulio Hidalgo, el punto de arranque es la preparación, la cual es fundamental; el líder requiere cada vez más de mayor formación para poder conectarse. La preparación del líder es un elemento clave y predominante para poder transmitir con propiedad y con conocimiento su enfoque y los planes que se deben ejecutar para tener un desempeño exitoso en una responsabilidad tan grande como es dirigir un negocio, dirigir una institución. Lo más relevante es poder dirigir a la gente. Hay que resaltar sin embargo, que no solamente la preparación es suficiente, sino que tiene que haber un encuentro desde el punto de vista humano. Es muy importante que los líderes puedan entender la realidad humana que es tan compleja, tan diversa.

Para que la gente pueda seguir al líder, éste tiene que estar cerca de ellos en los aspectos positivos, en los aspectos negativos, así como entender el entorno, entender las realidades presentes, y lo que cada uno de los integrantes del equipo de trabajo pueda estar viviendo; debe haber acercamiento con el personal. Los líderes que tengan distintas y diversas experiencias de vida, podrán influir de mayor y mejor manera en su gente. Es importante haber compartido diferentes espectros sociales, ya que ello abre caminos para poder conectarse con las personas, y si bien la actividad laboral es un punto muy significativo para los trabajadores en una empresa, no es el único, y por eso es necesario que el líder estimule en sus trabajadores el desarrollo de actividades culturales, deportivas, sociales, para que así se sientan más apegados con su organización.

Por último, en lo que respecta al tópico del liderazgo, el Lic. Juan Carlos Angola, precisa que un directivo para tener liderazgo ante su gente debe creer en lo que está haciendo, entendiendo por creer el realizar sus actividades con entusiasmo, responsabilidad, ser un ejemplo, innovador.

Responsabilidad

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha constituido en un motivo de relevancia en el ámbito organizacional, ocupando, de manera paulatina, importante atención en el quehacer de la gestión gerencial de las entidades productivas. Las empresas poco a poco han ido tomado conciencia de que ya no es suficiente generar solo ganancias para los dueños de las mismas, sino que también es necesario aportar, en la medida de lo posible, en la mejora del medio social donde se desenvuelve. Planteado esto, pareciera que la importancia de la RSE es una realidad que ya es aceptada en el medio empresarial, pero el tema ha sido manejado en oportunidades de forma no del todo profesional, por lo que podría tender a banalizarse, resultando

necesario profundizar, indagar, respecto a si la RSE es ciertamente un aspecto verdaderamente importante o complementario para las compañías de capital privado.

En este sentido el Sr. Damiano Del Vescovo puntualiza que la primera responsabilidad social del empresario debería ser mantener los puestos de trabajo, y de hecho es así. Asimismo no se puede dejar de un lado el tema del impacto que tiene la actividad que se desarrolla en el entorno. Personalmente, él no cree en la RSE, sino en la responsabilidad corporativa. Aclarando lo anterior, habría que señalar que indebidamente se ha sostenido que los males de la sociedad son producto de la existencia misma de la empresa privada, por ejemplo: si se hace un edificio, esto es un ecocidio, si se edifica una fábrica, es un ecocidio, aunque hay que reconocer que si existen prácticas perversas.

Una empresa que produzca alimentos, no puede ser responsable del problema social por la hambruna que una población pudiera estar sufriendo. Una empresa es responsable de que sus trabajadores estén bien remunerados, cumpliendo con las normas de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), esto es, un trabajo que sirva para el crecimiento de la persona, que el dinero que perciba no le sirva sólo para sobrevivir, sino para progresar, que tenga seguridad social. Lo anterior, en un ambiente donde el Estado tiene una alta participación, excesiva, en las decisiones del ciudadano, esto se dificulta.

No se puede decir que una empresa es responsable del problema social, en la cual, por ejemplo, tiene que salir a construir escuelas, lo que en principio es responsabilidad del Estado (obligación constitucional); ahora bien, una compañía puede aportar, puede colaborar, con ciertos objetivos en este sentido. Por ejemplo, se pueden pactar convenios con organismos educativos (FEDECAMARAS - AVERU²),

² AVERU: Asociación Venezolana de Rectores Universitarios

que permitan involucrar más al sector académico con las realidades de las empresas en temas de pensum, en temas de tesis, en temas de emprendimiento, en temas de investigación, en temas de producción, etc., y es allí donde el sector empresarial debe estar presente, apoyando y apuntalando con los recursos de las empresas en ese tipo de iniciativas.

¿Qué ha ocurrido en la práctica, en algunos, casos con esta concepción de la RSE?, que en oportunidades las compañías hacen un cheque y se lo dan a una institución benéfica, y con esto creen que cubren su responsabilidad en este sentido. La RSE debería preocuparse de la calidad de los productos que se hacen, los cuales tendrían que ser de excelencia; el consumidor merece los mejores productos. Del Vescovo afirma tajantemente que la RSE no debe hacerse con leyes, sino con competencia. En este sentido apunta Grisanti (2015c), que una arista muy vinculada con la práctica de la RSE es la atinente al marco regulatorio que los gobiernos imponen al empresariado en un país, existiendo en Venezuela una vasta legislación que obliga a empresas a efectuar acciones de tipo social, que obviamente no son voluntarias; leyes las cuales exigen a las organizaciones efectuar contribuciones sociales de muy diversa índole, tales como la de prevención de drogas, promoción de la ciencia y tecnología, el apoyo al deporte, por citar algunas. Ciertamente para que la RSE sea considerada como tal, debe producirse de manera voluntaria de parte de las organizaciones, y no como producto de obligaciones impuestas por organismos gubernamentales.

Sobre la RSE, el Ing. Guillermo Manosalva sostiene por su parte, que hoy en día, de acuerdo al nuevo liderazgo empresarial, la misma es un aspecto capital; la empresa debe asumir a la RSE, más que como altruismo, más que como colaboración, más que como ayuda, como una inversión en un programa, tanto interno como externo, para mejorar no sólo el entorno interno de su personal, sino también el ambiente geofísico. La RSE es un buen negocio, ya que en la medida en que el contexto empresarial esté bien, la compañía estará bien; en la medida en que el entorno de la empresa tenga

poder adquisitivo producto de su bienestar, de su progreso, de su mejor calidad de vida, la empresa va a ir de la mano.

Generalmente cuando las empresas asumen un programa de RSE, este debe estar ligado al ámbito que la empresa desarrolla, para que ello se vea como una inversión, ya que esto va a mejorar el ambiente de la entidad, el ambiente de trabajo, la gente va a trabajar bien, va a trabajar con entusiasmo. Por ello es factible diseñar programas de RSE, donde por ejemplo, se dicten cursos de adiestramiento a familiares y a allegados de los trabajadores de la compañía de los productos que elabora la empresa. A partir de allí pueden nacer emprendimientos de fábricas pequeñas que multipliquen la labor que genera la organización que asumió la responsabilidad social. Con programas como este, donde se estimula el capital intelectual, con la posible generación de nuevos negocios, se genera un beneficio desde el punto de vista social, al darles un valor agregado intelectual a los allegados de mi gente.

El Econ. Jonatan Aldana, en tanto, en lo referente a la RSE en el ámbito de las PYMIs, indica que la forma como están estructuradas las empresas del sector dificulta saber esto, pero si hay muchas entidades que están conscientes de esta realidad. En CAPEMIAC se hacen jornadas en este sentido, y se ha podido palpar que hay empresas que propician y están encima del tema, buscando la forma de fomentar cada vez más la RSE, haciendo jornadas, actividades.

Es sin embargo necesario señalar, que el sentido de lo que es la RSE en el sector, no ha terminado de introducirse en las mentalidades de sus dirigentes. Los gerentes de estas empresas creen que la RSE se limita a dar donativos, dar regalos, hacer jornadas de arborización, y otras actividades de esa naturaleza; el desconocimiento a profundidad de que es la RSE, es un aspecto de debilidad del sector. El problema de la RSE es más por desconocimiento, que por voluntad de los dirigentes de las empresas.

Según el Lic. Glenis Figueroa, un líder tiene que entender que mejor vive un pobre en un país rico, que un rico en un país pobre. El líder no se puede encerrar en su zona de confort, de su empresa, de su función dentro de una empresa; el líder debe preocuparse por el país, y allí entra el tema de responsabilidad social: ¿Cómo se realiza?, ¿se está haciendo simplemente para cumplir con un mero requisito desde el punto de vista contable, financiero, en el que interesa aprovechar algunas bondades o beneficios que permiten la leyes?, o, ¿se está haciendo bajo la conciencia de que se necesita tener un país rico para que la empresa sea una organización próspera, para que sea una empresa viable?

A este respecto, la RSE tiene que ir alineada con esa creencia de que hay que preocuparse por el país, hay que preocuparse de las comunidades, hay que preocuparse de los trabajadores, de saber dónde viven; hay que preocuparse de los funcionarios públicos, hay que preocuparse de la educación, de las clínicas y de los centros de salud, hay que preocuparse de la infraestructura; hay que tener estas preocupaciones. No se está diciendo que el líder se va a dedicar nada más a estos aspectos, pero lo debe tener como un elemento importantísimo a tomar en cuenta si quiere que su empresa sea viable. Visto desde el punto de vista de negocios, se puede tener la empresa más próspera, pero si se tiene un entorno pobre, esa empresa no es viable, y más temprano que tarde esa organización tendrá que cerrarse, o le va a ir muy mal; por lo tanto, se tiene que preocupar por ese entorno. Entonces aquí donde hay que tener conciencia de esa filosofía de la RSE bien entendida.

Por su parte el Lic. Tulio Hidalgo precisa que la empresa al estimular, desarrollar, la actividad de responsabilidad empresarial interna para con sus trabajadores, va preparando el camino abriendo fronteras para asumir su responsabilidad social puertas afuera. Un líder de una empresa con esta visión de responsabilidad social, al formar parte de las cámaras gremiales, se preocupará por estos temas. Ser parte de la organización donde se hace la actividad laboral, para luego tratar de proyectarla al

entorno laboral al cual se pertenece. El tema de la RSE no puede ser una cuestión filantrópica, aunque muchas empresas se acostumbraron a responder a solicitudes, donaciones, asumiendo que esto era RSE, y ello no es así.

En este sentido, para situarse en el medio carabobeño, es necesario referirse a los inicios de la industrialización en el estado Carabobo, y recordar a connotados empresarios reconocidos en este sentido como Eugenio Mendoza (Grupo Empresas Mendoza), Andrés Boulton, que constituyeron e hicieron un gran esfuerzo para crear industrias nacionales importantes, generando empleo, pero que no se quedaron sólo allí, sino que trascendieron más allá del ámbito industrial. Ellos tuvieron siempre muy presente el de darle bienestar a sus trabajadores, y fueron más allá de la relación de patrón - trabajador, involucrándose con las realidades particulares de su gente.

Hidalgo resalta que como ejemplo palpable de RSE que puede ser citado, se tiene la labor desplegada por Eugenio Mendoza, quien consolidó toda una red donde fue creando fundaciones tales como la Fundación Mendoza (urbanización para los trabajadores), la creación del Hospital de Niños, la Universidad Metropolitana, el Dividendo Voluntario para la Comunidad, siendo en esencia el punto relevante con todo esto, el abordar lo social. Por supuesto que la vida de las personas no se puede ver en blanco y negro, por lo que podría ser útil ilustrase acerca de este importante dirigente empresarial, quiérase o no, un hito en nuestro país, y a tales efectos la biografía de esta personalidad hecha por Gómez (2006), quizás serviría para ello.

Para Hidalgo, en concreto, la RSE debe buscar y tener un plan bien diseñado, con objetivos claros y definidos, de cómo, en un presupuesto, se debe incluir formalmente proyectos en este sentido, por ejemplo, en temas de educación, adiestramiento. La preocupación por la educación, no sólo se debe circunscribir a la de sus trabajadores, sino que debe verse en que se puede aportar, inclusive desde la educación primaria, esto debido a la ausencia o deficiencia de las políticas públicas educativas.

Para finalizar el Lic. Angola sostiene que la RSE debería ser un aspecto capital en cualquier país normal, pero como estamos hablando de Venezuela, es complementario, y en muchos casos, obligatorio por leyes y regulaciones. Las compañías de capital privado que son sensibles a la RSE, desarrollan diferentes programas para contribuir con el entorno, pero no pueden, ni deben, suplir al Estado en su responsabilidad.

Efectividad

La efectividad es el la adecuada armonía entre eficacia y eficiencia, esto es, que una actuación resulta ser efectiva si ella es eficaz y eficiente. La eficacia consiste en alcanzar un resultado o efecto deseado, y está orientado al qué del asunto. Por su parte la eficiencia, es la capacidad de lograr el efecto en cuestión, con el mínimo de recursos posibles y en un lapso adecuado, es decir, el cómo.

No hay duda que la economía privada persigue fin de lucro. Las empresas son entidades que se crean para satisfacer necesidades o solucionar problemas a individuos distintos de quienes las fundan, teniendo como objeto vital estas organizaciones generar ganancias para su supervivencia en el tiempo. Si las compañías no obtienen utilidades, que deben ser siempre lícitas por supuesto, las mismas difícilmente podrán tener repercusiones sociales positivas en la colectividad, por lo que lograr ganancias no debe ser visto como algo malo para la sociedad, tal como se escucha en muchos discursos de tendencia excesivamente socializantes, donde se tilda a los empresarios como un enemigo a enfrentar

Ahora bien, de acuerdo a lo anotado, y teniendo claro que las empresas deben ser eficaces en su funcionamiento para obtener ganancias, ¿cuáles y porqué, son los elementos esenciales que contribuyen en forma general, con la eficiencia y eficacia de las organizaciones empresariales?

Para Del Vescovo, la competencia es esencial en este sentido. Hay que creer en la competencia; ya que al tenerse un competidor, ese competidor obligará a la empresa a ser más eficiente, más eficaz, mejorar los procesos, mejorar el producto, inventar e reinventarse. Para que lo anterior se dé, debe haber un libre mercado. Los gobiernos deben tener una participación; los gobiernos deben ser los administradores del acuerdo que firmaron los ciudadanos como lo es la Constitución, y allí se establecen ciertos parámetros generales para que el Administrador (gobierno), lo lleve a cabo. Se regula que no haya oligopolio, que no haya monopolio, se vela por la libre competencia, por la educación, por la salud, etc., pero los gobiernos deben dejar que el ciudadano se busque la vida con su talento, ya que de esta manera es como han avanzado las sociedades; toda sociedad de economía centralizada y planificada va directamente a la escasez, a la inflación, a la corrupción, como por ejemplo el ex - bloque soviético, Corea del Norte, Cuba y Venezuela.

Para Manosalva el quid del asunto reside en primera instancia en la voluntad de la gente; luego, la motivación de la gente para que siga al líder. El liderazgo por supuesto, debe ser un liderazgo positivo, influyendo rápidamente en el personal y buscando tener mayor continuidad. Ciertamente pueden existir líderes negativos, pero son los liderazgos positivos los que trascienden.

Por su parte el Presidente de CAPEMIAC, Jonatan Aldana, señala que las empresas agremiadas a la institución, si se analizan a profundidad, podrían catalogarse como guerreras, porque a pesar de toda la problemática, los cierres definitivos de compañías no son numerosos; muchas se mantienen a pesar de las dificultades económicas. De acuerdo a esto, podría decirse que buena cantidad de empresas del sector son eficientes y eficaces, porque sin contar con muchos recursos, sin contar con estructuras organizacionales bien definidas, jerárquicas, quizás el mismo ambiente familiar y la facilidad para la toma de decisiones desde el punto de vista interno, las ayuda a ser más ágiles, ya que la burocracia no es tan marcada, y

esto tal vez sirve para obviar algunos pasos que se darían en una gran corporación. Pareciera entonces que los resultados de las decisiones que se asumen, se logran más rápido debido a esa especie de informalidad y facilidad para la toma de decisiones.

Respecto a la capacidad del personal, Aldana afirma que la misma ha ido mejorando poco a poco porque el empresario ha abierto la conciencia en el sentido de incorporar personal de nivel universitario, lo que era muy difícil antes de conseguir en la PYMI, y si había alguna persona con este perfil, hacía una gran cantidad de muy diversas funciones. Ciertamente es verificable que la PYMI ya está captando personas más capacitadas, y eso ha ayudado a que las decisiones finales y la búsqueda de las metas que se han planteado en la empresa, se logren con un mayor grado de eficiencia. Quizás la minusvalía que se pueda tener en las PYMI's respecto al nivel de capacidad de la gente, es suplido parcialmente por el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia su empresa.

La óptica de Glenis Figueroa tiene un cariz esencialmente gerencial. Él entiende que la primera responsabilidad ejecutiva es hacer que las cosas ocurran, y que ocurran de la manera más parecida posible a las metas que se hayan comprometido; ahora, el entorno donde se van a desarrollar esas metas, debe ser un entorno de productividad, entendiéndose la productividad como la interacción, la sinergia, entre la eficacia, es decir, lograr lo que se tiene que lograr; la calidad, es decir, hacerlo bien, siempre en la primera vez; y la eficiencia, esto es, hacerlo al menor costo posible. Todo esto tiene que ser una actitud, una actitud de la gerencia, para lograr que las metas se den dentro de esta concepción de productividad, y entender que un gerente está para hacer que las cosas ocurran.

El gerente debe desplegar todo su poder gerencial; esa capacidad de hacer que se ha hablado del liderazgo, tiene que ver con el poder gerencial, y para ello necesariamente se debe tener en cuenta la P de Planificar, ya que si no se sabe lo que

quiere lograr, no se sabe a dónde se llegará. Segundo la O de organizar, en la que se tiene que compilar los recursos para lograr lo que se está planificando; la D es Dinamizar, es hacer que las cosas ocurran; la E es evaluar, esto es, se tiene que medir, ver cómo están las cosas, y la R de Retroalimentar. El Poder Gerencial entonces tiene que ver con eso, Planificar, Organizar, Dinamizar, Evaluar y Retroalimentar (acróstico de PODER gerencial). Esa es la capacidad de ser un gerente.

Para Tulio Hidalgo como punto de partida, es vital lo atinente a la selección del personal, lo cual es importantísimo; se debe tratar de captar la gente más apta. Cuando se habla de la gente más apta, no solamente es referido al currículum, sino que hay que profundizar más allá. Una buena práctica en la selección del recurso humano para que ingrese a la organización (la cual debe considerarse como una gran familia), es abrirles las puertas a personas serias, responsables, gente respetuosa. Con base en esto, hay que tener presente, que a veces el mejor currículum no es el que da mejor resultado en el trabajo; un buen currículum no puede mirarse solamente con los niveles de instrucción que tiene el candidato, sino que hay que profundizar con la persona para ver la posibilidad que él tenga de interpretar y entender, que con una capacitación futura en su preparación, podría dar lo mejor de sí.

El proceso de formación de la gente en las empresas nunca tiene un final, ya que debe ser permanente y continuo, y aquellos que ya están bien preparados, hay que seguir dándoles actualizaciones, proveyéndolos de las nuevas técnicas, nuevos modelos en los negocios. Para aquellos que no están tan bien formados, que tienen algunas deficiencias, también se les debe seguir preparando, siempre y cuando tengan la disponibilidad e interpreten la identificación con el trabajo, y allí la posibilidad de mejora podría ser infinita.

Para cerrar, Juan Carlos Angola es más pragmático, y él sostiene que la eficacia empresarial se resume en el control presupuestario y en el flujo de caja. En el

presupuesto se analizan todas las áreas de la organización respecto a que se vende, que se compra, que se gasta, que se invierte, etc. De manera enfática Angola sostiene que definitivamente el flujo de caja de las compañías determina su eficiencia y permanencia en el tiempo.

Elementos conceptuales que se distinguen.

Liderazgo:

- El empresario es un agente de cambio social, cuya actuación debe tener repercusión en la sociedad para mejorar la calidad de vida. Debe haber sentido de trascendencia.
- En el discurso de un líder empresarial, es fundamental que se sea coherente con lo que se hace y con lo que se piensa. Un directivo para tener liderazgo debe creer en lo que está haciendo.
- Los liderazgos, de acuerdo al ámbito empresarial donde se ejerza, pueden tener características diferentes. Por ejemplo, para el caso del liderazgo que se desarrolla en las PYMIs, el mismo tiene las peculiaridades propias de empresas de corte familiar, imponiéndose allí el liderazgo de corte patriarcal.
- Debe tenerse claro para qué es un liderazgo. Los líderes deben ser guiados por principios, valores, conocimientos y por los talentos que se pudieran tener.
- La preparación para un líder empresarial es un elemento clave y predominante para transmitir con propiedad y con conocimiento su enfoque y los planes que se deben ejecutar para poder tener un desempeño exitoso.

Responsabilidad:

- La primera responsabilidad social del empresario debería ser mantener los puestos de trabajo. Las empresas privadas no pueden ser consideradas como las responsables del problema social.

- Las empresas deben asumir a la RSE, más que como altruismo, más que como colaboración, más que como ayuda, como una inversión, tanto a lo interno como a lo externo. Un líder debe entender que mejor vive un pobre en un país rico, que un rico en un país pobre.
- El tema de la RSE no puede ser una cuestión filantrópica. Muchas empresas creen que hacer donaciones, dar regalos, hacer jornadas de arborización y otras actividades de esa naturaleza, son RSE, cuando ello no es así.
- La RSE puede desarrollar diferentes tipos de programas para contribuir con su entorno, pero las empresas no pueden ni deben suplir al Estado en su responsabilidad. La RSE no tendría que ser impuesta por leyes, y debería ser producto más bien, de un proceso de concientización y no de una imposición.

Efectividad:

- Hay que creer en la competencia. Los gobiernos deben dejar que los ciudadanos desarrollen su vida con su talento, ya que de esta manera es cómo avanzan las sociedades.
- Un aspecto vital como punto de partida para la eficacia en las empresas, es lo atinente a la selección del personal, tratando de captar a la gente más apta.
- Aunado a lo anterior, se debe tener claro que el proceso de formación de la gente nunca tiene un final, por lo que el mismo debe ser permanente y continuo.
- Por otro lado es necesario que exista un liderazgo positivo, así como la voluntad y motivación de la gente para seguir al líder. Es importante el sentido de pertenencia de la gente.
- Los líderes deben desplegar todo su poder gerencial a través de la Planificación, Organización, Dinamización, Evaluación y Retroalimentación.
- Los aspectos técnicos empresariales, por supuesto no pueden ser dejados de lado, por lo que es necesario tener adecuados controles presupuestarios y de flujos de caja.

Ambiente de control

Valores éticos / Integridad

Si bien la eficacia es un aspecto vital para las entidades empresariales, la misma no debe estar por encima de los valores éticos y de la integridad de la gente que forma parte de las organizaciones. Los valores y la integridad en las empresas son elementos cardinales del ambiente de control, e influyen de manera preponderante en el diseño, administración, supervisión y control de las empresas, siendo los mismos el producto de las normas y del comportamiento ético de la entidad, de la forma como se comunican y de la manera como se cumplen en la práctica.

Sobre lo anterior es importante destacar que la gerencia debe ejecutar acciones para propender a eliminar o reducir incentivos y tentaciones que contribuyan a que el personal se relacione con actos deshonestos, ilegales o no éticos. Asimismo se debe tener en cuenta la comunicación al personal, de los valores de la organización y de las normas de comportamiento, mediante declaraciones de políticas y códigos de conducta, así como mediante el ejemplo. De acuerdo a esto, si la conducta ética y la integridad administrativa son producto del quehacer empresarial, ¿de qué forma la cultura organizacional puede incluir estándares éticos y de comportamiento, y de qué manera ellos pueden ser comunicados y reforzados en la práctica?

A este respecto el Sr. Damiano Del Vescovo señala que todos los problemas éticos pasan por un tema personal; los límites éticos y morales se los ponen las personas. Las empresas en la gerencia moderna trazan unos valores, una visión, una misión, unos principios, los cuales se pueden concretar en el código de ética. Al final lo que se desea expresar es que la empresa tiene personas serias, personas responsables, personas éticas, y todo eso se tiene que traducir en acción; las cosas no sólo se deben decir, sino hacer.

Si la gente en la sociedad practicara los 10 mandamientos de la Iglesia Católica, no serían necesarias más leyes, y esto no es sólo para quienes son cristianos, sino en sentido general; estos deberían de ser los límites morales. Las empresas son reflejo de la gente; la cultura empresarial viene dada como los dueños, como los directivos manejan las relaciones. Hay un dicho en gerencia que sostiene que: “gente buena, trae gente buena”; la empresa hará el perfil de su personal de acuerdo a la cultura de la organización, y allí se podrán esparcir valores, siempre y cuando las personas que influyen sean éticamente correctas en el sentido de la honestidad financiera, y eso se reflejará en la empresa. Todo parte del individuo; si el individuo no tiene normas morales, ni límites morales, no importa la cultura organizacional, el código de ética, ese individuo no lo seguirá, justificando además su actuación indebida.

Para el Ing. Manosalva, los valores éticos están fundamentados en el valor ético de la persona. Si un individuo no tiene valores éticos, no importa a la organización de la cual formará parte, porque la integridad unipersonal hace que se reúnan personas con más o menos el mismo criterio de valores éticos, y es allí donde se convierte en una ética organizacional, porque la gente comparte casi todos los valores. En muchos casos las organizaciones tienen códigos de ética, pero éstos terminan siendo letra muerta debido a que no se cumplen; cuando no hay sanción moral a las personas que actúan indebidamente, ello repercute en que la ética se quebrante.

Sobre lo indicado se podría mencionar los códigos de ética de los colegios de profesionales, ya que muchas veces los gremios que agrupan a estos individuos, no se pronuncian ante flagrantes violaciones de la actuación de sus agremiados, como por ejemplo sería el caso de la falta de posición asumida por el Colegio de Abogados ante cuestionables sentencias emanadas del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) en Venezuela. Asimismo habría que referirse a la abstención de opinión de la Federación de Colegios de Contadores Públicos respecto a la no publicación de cifras oficiales de inflación de manera oportuna de parte del Banco Central de Venezuela.

Por su parte el Econ. Jonatan Aldana en lo concerniente al plano ético empresarial, apunta que en las empresas pertenecientes al sector PYMI, el mismo podría ubicarse en un nivel bastante satisfactorio, esto porque son organizaciones cuya propiedad accionaria es de carácter familiar esencialmente, y por ello se cuidan mucho en este sentido. A pesar de lo anterior, se tiene conocimiento de casos dentro de empresas afiliadas al gremio, en las cuales los hijos han cometido irregularidades en empresas de sus padres, aunque, ciertamente, esto ocurre de manera muy excepcional. En el sector de las PYMIs, de acuerdo a la apreciación de Aldana, el sentido ético ha venido evolucionando favorablemente, tomándose conciencia de la parte ética, de la parte moral; los empresarios son cada vez más conscientes de ser transparentes, de ser claros, de cumplir con sus compromisos formales y empresariales.

Aldana señala también que los códigos de ética en las empresas, si bien no son la regla general, existen algunas compañías que sí los tienen. La mayor parte de las empresas del sector desde el punto de vista ético se desenvuelven más en función de la cabeza de la empresa; son un reflejo del dueño, y el comportamiento no viene dado por códigos de ética, por productos de procesos que se generen, por la creación de conciencia sobre la ética, ni cosas por el estilo. Sobre este aspecto hay mucho que trabajar. El código de ética de las empresas del sector está más bien en la mente y el comportamiento del líder, no está en un papel, en placas, en cuadros. El aspecto ético no forma parte de proceso de inducción que se le da a un trabajador cuando se contrata; el énfasis se hace en los aspectos relacionados propiamente con la elaboración de los productos que fabrica la empresa contratante.

El Lic. Glenis Figueroa señala en tanto, que hay un elemento importantísimo de la gestión ético - gerencial, y ello tiene que ver con el capital social. El capital social es la gente que se pone de acuerdo de manera espontánea para lograr los fines comunes; en la medida en que haya mayor capital social, se tiene una empresa con un mayor valor; ahora, para que haya capital social, tiene que haber confianza, y la confianza es

producto de muchos factores internos, entre los cuales están los procesos de verificación, y con que haya consecuencia de que se hagan las cosas bien o se hagan mal las cosas mal. Si no se arma un buen sistema con todos esos elementos, no puede haber confianza, si no hay confianza, no hay capital social, y si no hay capital social, la empresa será muy costosa, y al final va a ser inviable.

El tema de capital social tiene que ser analizado muy bien desde la perspectiva de la empresa, pero visto más allá del tema del trabajo en equipo, como un cliché, sino que hay que verlo como algo financiero, exclamando Figueroa al respecto lo siguiente: ¡Cuanto no se ahorra una empresa, si tiene un ambiente de confianza! El Lic. Glenis precisa más en este sentido e indica: “Yo he visitado empresas donde no tienen a nadie en el almacén; he visitado empresas donde los mismos trabajadores son los que se reportan a tiempo; para ello debe haber un sistema de verificación, que si cualquier trabajador hace algo malo, se va a saber”. Ahora, la consecuencia de hacer algo malo, es que se van a perder la gran cantidad de beneficios que tienen esos trabajadores, porque la empresa es tan eficiente al ahorrarse toda esa cantidad de costos de la desconfianza, que les permite pagarles bien a sus trabajadores. Para un trabajador debería ser un drama perder su trabajo por un comportamiento deshonesto.

Podría decirse asimismo, que un código de ética empresarial puede ayudar en la medida que sea bien entendido, que sea bien aplicado, que sea hecho en consenso con la gente. Se piensa que con darle un papel a una persona, ella se va a adaptar a ese papel, pero la vida no funciona así, ya que la persona tiene que ser compatible con esos valores que están allí; a fin de cuenta son valores que están allí que deben ser compatibles. Para eso está la función del capital humano; tiene que haber un proceso de selección adecuado de las personas, para que haya gente que comparta esos valores, y que sean capaces de tener la madurez para entender que en ese entorno de negocio solo está permitido el comportamiento que esté alineado con ese código de

ética, y que exista la suficiente coherencia en la organización para que haya consecuencias para aquellas personas que no se estén alineando.

Figueroa subraya que la única manera para que se sostenga el comportamiento, es que haya consecuencias; si no hay consecuencias, el comportamiento no se sostiene, ni el bueno, ni el malo; tiene que haber consecuencias positivas y consecuencias negativas. Si se hace una cosa mala y se vuelve a hacer, y no pasa nada, se va a convertir en un antivalor. El código de ética puede ayudar, pero no es una panacea; tiene que estar dentro de un diseño, una concepción, y sobre todo, dentro de una intencionalidad estratégica del negocio.

El Lic. Tulio Hidalgo expresa por su parte que el tema ético es muy amplio. Muchas veces cuando se escucha la palabra ética empresarial, se está pensando solamente en fraudes, en sustracciones, hurtos, manejo indebido de los fondos, y ciertamente el tema es mucho más extenso. Debido a lo anterior es que se debe apoyar con gran énfasis la profesionalización, la implementación de las mejores técnicas para abordar el tema, y no puede ser una improvisación sólo por hablar del término ético porque está de moda; esto tiene que ser algo bien formal, utilizando las mejores técnicas que estén disponibles y conocidas del momento, y que sean llevadas con profesionales que tengan la preparación y capacitación para poder abordar esto de una manera que pueda cubrir todos los aspectos, áreas y con una metodología.

Hidalgo, en coincidencia con lo manifestado tanto por Del Vescovo, como por Manosalva y Figueroa, señala que los códigos de ética pueden servir para afrontar el tema ético - empresarial, pero esto siempre y cuando exista una política de seguimiento a esta problemática. Tener un código de ética en el cual no se revisen, ni se haga seguimiento permanente de las actuaciones de las personas de manera profesional, no tiene sentido.

Para el Lic. Tulio, el tema ético, y más en Venezuela, es una tarea titánica, heroica, pero, indudablemente, es fundamental. Es necesario reconstruir la cultura de nuestra gente, y por lógica, de las organizaciones; las organizaciones se han desviado muchísimo por las propias circunstancias, por razones de sobrevivencia cuando tienen que enfrentarse a situaciones y acciones que no son las más éticas ni de las mejores prácticas. Ante lo anterior no se puede estar de acuerdo, y estas justificaciones de sobrevivencia no puede ser un argumento que se ponga para excusar los malos procederes. Deben buscarse las fórmulas, las maneras donde se puedan tomar los caminos correctos, legales, con el objeto de buscar las decisiones más acertadas, aunque debe acotarse sin embargo, que existen leyes las cuales deben cumplirse, pero las mismas van en contra del buen funcionamiento empresarial, como sería el caso de la Ley de Precios Justos. Esta ley tiene un efecto desencadenante altamente inflacionario que daña la economía.

Como punto complementario, y no por ello menos importante, tomando en consideración la realidad actual del mundo en que se vive, es necesario, cuando se habla de ética, tener muy presente la perspectiva relativa a la ética ambiental. Si este punto no se tiene presente, los temas ambientales pueden tener una repercusión importante, inclusive financieramente, para la organización. Como elementos básicos hay que enseñarle a la gente que tienen que cuidar su ambiente de trabajo, ya que eso es ético, que tienen que proteger el ambiente cuando trabajan, ya que en oportunidades existen malas prácticas desde el más alto nivel que van permeando hacia abajo, lo cual repercute a que se pierda la ética ambiental.

Por último el Lic. Juan Carlos Angola indica de manera muy precisa sobre el tópico de la ética organizacional, que toda entidad empresarial debe tener políticas claramente definidas y un código de ética de las actividades que desempeña relacionadas con sus negocios.

Competencia

La competencia de la gente reside en el conocimiento y las habilidades necesarias para realizar las tareas que definen el trabajo del individuo. El compromiso por la competencia incluye la consideración que hace la administración sobre los niveles de capacidad requeridos por los trabajos particulares y la manera como esos niveles se convierten en las habilidades y el conocimiento demandado. Para las organizaciones es imprescindible que se especifiquen los grados de competencia para las labores individuales, con el fin de traducir esto en requisitos de conocimiento y destrezas.

El talento de las personas es un factor capital en el discurrir de las empresas, pero no son solo los individuos los que hacen que una organización funcione adecuadamente; la entidad también hace que éstos se desempeñen mejor. En el medio empresarial se repite con mucha insistencia, que es trascendental desarrollar el talento humano desde adentro, cultivarlo adecuadamente y conservarlo. Ahora bien, y tratando de dejar de lado falsas posturas o dobles discursos, es necesario indagar de la manera más frontal posible lo siguiente: ¿Es realmente la competencia del personal el elemento determinante para el éxito de las empresas en la actualidad, o ello no es más que un eslogan?

Para Damiano Del Vescovo, la competencia forma parte de la dinámica de la sobrevivencia de las empresas. La competencia del personal debería ser uno de los principales factores cuando se contrata a la gente; debe medirse la competencia de las personas para el cargo que desempeñará, razón que resalta la importancia de la alianza estratégica que debe haber entre las empresas y la academia para mejorar el tema de la competencia.

Los currículos en las universidades deben ser actualizados para acoplarlos a la modernidad. Muchos universitarios se gradúan en sus carreras en instituciones de

educación superior, pero sin tener en mente la cultura del emprendimiento; se los forma más bien con mentalidad de empleados. En un país como Venezuela en el que se deben desarrollar un gran número de pequeñas y medianas empresas para darle empleo a un alto número de personas que están en la informalidad, es necesario el desarrollo de emprendedores. Igualmente en el tema de la competencia, las empresas deben trabajar éticamente y moralmente con la academia, e inmiscuirse en la educación, apuntalando a la enseñanza desde la primaria, no asumiendo la responsabilidad de la formación académica, pero si apoyando con tecnología, con programas, con desarrollos.

Buena parte de los problemas existentes radican en que la población del país se encuentra en la base de la Pirámide de Maslow (comer, vestirse, necesidades básicas), y lo demás, por ejemplo, la trascendencia, la autorrealización, no son desarrolladas; esto pasa igual con las empresas. Las compañías se preocupan esencialmente de hasta donde se pueden mantener, sobrevivir, pero asuntos tales como la innovación o inversiones de desarrollo, no pueden ser desplegadas a plenitud. La preocupación principal de las organizaciones en Venezuela es subsistir, y esto en un ambiente de competitividad y globalización es una gran desventaja, ya que las empresas del país se rezagan en relación con sus pares en el continente y en el mundo.

En este mismo sentido Guillermo Manosalva resalta de manera enfática, que la competencia del personal en las organizaciones es fundamental; la competencia no puede ser un eslogan. La competencia es vital; ese es el secreto del éxito de los países desarrollados.

La óptica Jonatan Aldana - Presidente de CAPEMIAC, es propia de un miembro activo del sector PYMI. Para él las empresas en este ámbito son muy aferradas a su personal, muy fieles a su gente, y la regla general es que si la compañía está en problemas, no se acuda como primera medida a despedir a su personal, ello

independientemente de que la legislación laboral actual limita la posibilidad de hacer ajustes si así las circunstancias lo aconsejaran. En las grandes empresas es más sencillo deshacerse de cierta cantidad de trabajadores, pero en las PYMI's ello entraña una mayor dificultad debido a la cercanía personal que se tiene con la gente por las características particulares del sector. Lo que aquí hay que resaltar, es que los dueños de empresas PYMI, así como los gerentes, son muy afines con su gente y tratan de brindarles las oportunidades para que se capaciten. CAPEMIAC en este sentido, apoya a sus agremiados ofreciendo cursos de buena calidad, y económicos en la medida de lo posible, ya que se sabe que los accionistas de estas empresas son muy preocupados por sus trabajadores, y eso se ha notado por la gran demanda de los cursos que se les ofrecen a los agremiados.

Respecto a la competencia del personal, Glenis Figueroa expone que para él, un profesional es una persona que tiene una caja de herramientas, y esa caja de herramientas es un conjunto de tecnologías que debe usar para ver como las va aplicar de acuerdo a las circunstancias que le toque. Con el tema de la competencia, hay gente que no entiende cual es el sentido de la competencia, porque la competencia tiene un proceso de desarrollo que se debe tomar en cuenta. Debe haber una norma de desempeño, la cual dirá que tan competente se es; tiene que haber un campo de aplicación, para precisar en qué entorno se debe lograr el resultado, en qué ambiente, bajo qué circunstancias se exige que se logre esa competencia. Si la competencia se enmarca dentro de un código de ética, implica toda una serie de retos para que esa competencia se pueda demostrar.

Para el Lic. Glenis, este es un tema en el que se debe buscar la manera de hacer un diseño adecuado para la organización, y no simplemente competencia y allí entra todo el mundo; a veces se desarrollan competencias que son cosas muy cualitativas, que prácticamente no se traducen en comportamiento. Una competencia es un comportamiento que se puede ver, que se puede medir, y en función a eso, se

determina si se es competente o no se es competente. Si se tiene claro cuál es el comportamiento, cuáles son las normas de desempeño, y en qué campo se está enmarcando lo que se tiene que aplicar, deben fijarse entonces claramente los parámetros para calificar y señalar a una persona como competente, o en su defecto, como incompetente.

La competencia del personal es un factor determinante para Tulio Hidalgo, sin duda, para las empresas en la actualidad, y en situaciones de emergencia y de crisis, el último elemento que debe ser considerado es el de la reducción del personal. Sobre lo anterior hay que señalar sin embargo, que en Venezuela el tema del personal adecuado, óptimo, respecto a cuál debería ser el número de personas en las nóminas en las organizaciones, está desvirtuado, y ello debido a la vigente ley que rige para los trabajadores en el país.

Hidalgo advierte que muchas empresas están sufriendo las consecuencias de una ley laboral que no estimula la competitividad y el desarrollo del personal, sino todo lo contrario. Por ejemplo, hay que mantener una cantidad determinada de trabajadores por una obligación y una imposición a través de la Ley de Inamovilidad, que debería ser transitoria, pero que se ha convertido en permanente, y como consecuencia de esto, se le deja de dar oportunidades de trabajo a otras personas, que quizás, estén más capacitadas, pero que no se pueden contratar por tener una nómina abultada producto de las protecciones vía inamovilidad laboral.

Para terminar con lo concerniente al punto de la competencia de la gente en el entorno empresarial, Juan Carlos Angola sostiene que el éxito de este asunto se ubica en los altos puestos directivos de las organizaciones. Para él la actitud, destreza y conocimiento del personal gerencial determina el éxito o fracaso de una organización, así como el enfrentar el entorno a través de las capacidades de la gente que conforma su equipo de trabajo.

Conceptualizaciones más significativas.

Valores éticos / Integridad:

- Los problemas éticos pasan por un tema personal; los límites éticos y morales se los ponen las personas. Los valores éticos están fundamentados en el valor ético de la gente, y si un individuo no tiene valores éticos, no importa la cultura organizacional ni códigos de ética, esa persona no tendrá ello en cuenta y justificará sus actuaciones indebidas.
- Los códigos de ética empresariales pueden contribuir con el buen discurrir de los valores y la moral en las organizaciones, pero no son una panacea. Tener un código de ética en el cual no se revisen ni se haga seguimiento a las actuaciones de las personas de manera profesional, no tiene sentido.
- La única manera para que se sostenga un adecuado comportamiento ético en las empresas es que se produzcan consecuencias; si no hay consecuencias, el comportamiento no se sostiene, ni el bueno, ni el malo. Tiene que haber consecuencias positivas y consecuencias negativas.

Competencia:

- La competencia del personal en las organizaciones debería ser uno de los principales factores cuando se contrata a la gente; es fundamental.
- La competencia del recurso humano es vital para las empresas, y en la misma radica el secreto de los países desarrollados.
- Una competencia es un comportamiento que se puede ver, que se puede medir, y en función a eso, se determina si se es competente o no se es competente.
- En situaciones de emergencia y de crisis, la competencia de las personas es un factor determinante, y para las empresas la reducción de personal, debería ser el último elemento a ser considerado para enfrentar los problemas.
- La excesiva legislación laboral en el entorno empresarial, lejos de estimular la productividad laboral de los trabajadores, produce efectos contrarios.

Fraudes y errores organizacionales

Irregularidades / Colusión

Cuando existe intencionalidad hay irregularidades, y por lo tanto fraude. El fraude abarca una gama completa de irregularidades y actos ilegales, caracterizado por un engaño intencionado, el cual puede ser perpetrado en beneficio o en detrimento de la organización, así como ser efectuado tanto por personas de fuera como de dentro de la misma. Sobre esta problemática Grisanti (2016b), advierte que es importante tener presente siempre en las empresas la posibilidad de colusión, una de las formas delictivas que más vulnera un sistema de control interno, y que consiste en que las irregularidades son ejecutadas mediante el acuerdo de dos o más personas, pudiendo estar algunas de ellas fuera de la organización.

Para el Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (2002), existen tres elementos esenciales que ilustran muy bien las razones de la ocurrencia de fraudes, los cuales son: motivación, oportunidad y racionalización. La motivación la ubica en los estímulos o presiones que tienen los individuos para cometer el desafuero; la oportunidad es el entorno favorable que perciben los defraudadores para cometer la irregularidad; y la racionalización, que es la justificación que se busca dar por la ejecución del acto fraudulento. Ahora bien, si se ubica esta problemática en el contexto de las organizaciones empresariales, se tiene, que por regla general, los grandes defraudadores son personas con poder para tomar decisiones y con oportunidad de cometer fraude, tal como sería el caso de los ejecutivos y altos directivos, aunque ciertamente, las facetas de los defraudadores son muy diversas.

Como se mencionó líneas atrás, una de las condiciones para que se puedan concretar fraudes, es que varios individuos se pongan de acuerdo, es decir, que haya colusión, peligro sobre el cual Estupiñan (1987) resalta que existen pocos, si es que

hay algunos, sistemas de control interno que puedan prevenir de manera absoluta esta forma de delinquir, principalmente cuando se apela al uso de la astucia y habilidad. No obstante, en su estructuración e implementación, los sistemas de control interno deben considerar al máximo esta situación, incluyendo las medidas suficientes en prevención o detección de esta modalidad delictiva.

Debe anotarse asimismo, que dentro del contexto empresarial, los tipos de fraudes se pueden agrupar en dos categorías principales: fraudes realizados contra la organización y fraudes cometidos por las empresas. Respecto a la primera categoría, Rozas (2009) indica que el fraude perpetrado en detrimento de una organización generalmente es para el beneficio directo o indirecto de un empleado, de un tercero o de otra organización, y sobre el particular indica algunos ejemplos, como serían la aceptación de sobornos o cohechos, desfalco o apropiación indebida de dinero o propiedades con la subsiguiente adulteración de registros financieros para entorpecer su descubrimiento, así como la falsificación u ocultamiento de datos o hechos de relevancia para la entidad.

En referencia a los actos indebidos ejecutados por las empresas, el mismo Rozas (ibíd.) menciona que el fraude planeado a favor de la organización usualmente produce este beneficio aprovechándose de una situación injusta o deshonestas, que también puede perjudicar a terceros ajenos a la entidad, señalándose que generalmente, quienes realizan tales tipos de defraudaciones, obtienen un beneficio personal indirecto. Entre algunas muestras de esta clase de fraudes se pueden mencionar al registro de ventas ficticias, pagos de sobornos a funcionarios gubernamentales, contabilización indebida de activos o pasivos de la organización, realización de actividades ilegales de negocios, fraude fiscal, y por supuesto, publicación de estados financieros falsos o maquillados.

Dadas estas líneas ilustrativas sobre los comportamientos y hechos irregulares que se pueden presentar en las empresas, resultó necesario e importante, indagar, a través del criterio de los dirigentes gremiales, cuáles deberían ser las medidas más convenientes que tienen que establecerse en una compañía para tratar de evitar o minimizar la ocurrencia de fraudes o desfalcos en las organizaciones empresariales, siendo sus percepciones las que se muestran a continuación.

Para el Sr. Damiano Del Vescovo, en este punto hay dos aristas. Una arista es la de las empresas que hacen fraudes, las cuales se constituyen para materializar fraudes amparadas por sistemas legales que permiten eso, como serían los controles de cambio, controles de precios, así como la existencia de un Estado como casi único importador de bienes intermedios y finales, además de filtrar el otorgamiento de licencias a los privados cuando éstos desean importar, situación la cual origina que haya empresas que perciban este ambiente y se amoldan a tales circunstancias para cometer fraudes. La otra arista es la de los fraudes que se perpetran internamente, ya que existen condiciones que lo facilitan, por ejemplo, la sobreprotectora Ley del Trabajo. Es prácticamente imposible botar a un trabajador así sea descubierto cometiendo actos ilícitos, y si son despedidos, muchas veces los Tribunales del Trabajo obligan a su reenganche, lo cual ocasiona impunidad.

Por otro lado el fraude no sólo se trata de lo relativo al tema del robo, sino por ejemplo, al cobro de peajes a proveedores por parte de un Jefe de Compras para poder venderle a la compañía; todo esto, al final de cuentas son costos para la organización. A este respecto deben tomarse medidas de control interno como la auditoría, supervisión, vigilancia a través de medios tecnológicos (cámaras en las instalaciones de la empresa), sin embargo, debería enfatizarse en el trabajo preventivo, el cual no se está haciendo, y el mismo debería ir en función de la educación.

El Ing. Guillermo Manosalva sostiene por su lado, que lo primero que debe de estar presente es una actuación con transparencia, con índices que permitan evaluar la parte funcional de la empresa y el alcance de cada una de las áreas. La rendición de cuentas empresariales no tiene porqué ser un secreto; quizás no tengan por qué darse pormenores y detalles, pero si los resultados. Para los trabajadores es importante saber que la empresa va bien en función de la labor que desarrollan sus líderes, y así saber hasta qué punto puede exigírseles algo adicional de acuerdo a su productividad. Los líderes deben explicar que una parte del dinero ganado va para para la inversión, para mejorar la competitividad de la empresa como tal, para que haya más y mejores negocios, otra parte para el mejoramiento del personal, y otra porción, la utilidad, para los accionistas que arriesgan su capital.

La clave es información y transparencia. El caldo de cultivo para la corrupción es la opacidad de la información. Un ejemplo claro de esto es la actual situación en este sentido de PDVSA, esto entre otras cosas, debido a que el misterio y la falta de transparencia son precisamente propios de los regímenes totalitarios para poder mantenerse en el poder. En cambio, un buen demócrata, busca informar, ya que de la transparencia, de sus valores, de sus principios, de su ética, emergerá su gestión producto de su labor que le proyectará la imagen como buen administrador.

Por su parte para Jonatan Aldana, el fraude es un riesgo que en verdad existe en toda organización, ello independientemente de su tamaño. En el sector de las PYMI's esta es una de las grandes fallas que se tiene, por lo que hay una preocupación en hacer un diagnóstico de las empresas agremiadas de cómo están, en qué condiciones están los empresarios, debiéndose acotar que los fraudes que ocurren en el gremio se conocen en CAPEMIAC de manera referencial. Con base en la realidad de esta problemática, las medidas que se están tratando de tomar, la principal, es mantener el personal que se considera fiel a la organización, que se formó con los dueños, con los

cuales se tiene un alto nivel de confianza, y que ellos permanezcan en la entidad como una vía para minimizar la ocurrencia de hechos fraudulentos.

Los controles internos formales en este tipo de empresas son débiles, y ello, en la medida en que sus sistemas administrativos, sus auditorías, sus aspectos contables, sean atendidos con mayor profesionalismo, la situación tenderá a mejorar. Si alguna debilidad existe en el sector de las PYMI, es precisamente la falta de solidez de los controles internos organizacionales. Sobre lo anterior, en CAPEMIAC, se les viene brindando cursos a sus agremiados por parte de especialistas de aspectos relacionados con fraudes y actos dolosos, que tal vez pueda mejorar en algo la problemática.

Cuando a un empresario del sector se le presenta un hecho irregular, trata de diluir esto evitando llevarlo a instancias judiciales, entrando en conflicto y sintiéndose muy mortificado, muy desubicado. En este sentido en CAPEMIAC se está creando un sistema de arbitraje, en el cual, si un empresario tiene un problema jurídico, un problema con otra empresa, con un proveedor, con un cliente, con un trabajador, etc., se podrá ir a una instancia de arbitraje que evitaría las cuestiones procedimentales jurídicas ante un Tribunal que podría durar varios años. Este es un proyecto que se tiene bastante adelantado en la Cámara, y sobre lo cual se está trabajando para ver si se puede establecer formalmente este sistema de arbitraje para solución de conflictos.

Glenis Figueroa en tanto, precisa que primero debe haber una intencionalidad estratégica bien planteada, bien divulgada y conocida por todos en la organización respecto a las actuaciones irregulares; se debe dejar claro cuál es la manera en que se desea que se actúe dentro de la empresa. Después tiene que haber modelaje desde los más altos niveles; se tiene que modelar los comportamientos alineados con la intencionalidad estratégica. Luego debe haber un diseño que permita saber cuándo alguien se sale de esa intencionalidad estratégica, que serían los controles; posteriormente, tiene que haber una coherencia para que se apliquen las medidas que

se tengan que aplicar, porque si no, no habría ningún cambio de comportamiento. Si el comportamiento incorrecto se sostiene en el tiempo, lo que se tendrá será una estructura de incentivo perversa.

Si el personal tiene jefes que hacen las cosas mal, los subalternos se verán estimulados a actuar de la misma manera. Si en la organización se permite tener ejecutivos con comportamientos fraudulentos, se les están diciendo a sus subordinados que se comporten así. Debe haber una intencionalidad estratégica que esté perfectamente planteada, tiene que haber modelaje, tiene que haber coherencia cuando se determine que alguien no está alineado, y para determinarse, tiene que haber mecanismos de control que evidencien las desviaciones de manera temprana.

El Lic. Glenis sostiene que se está viviendo en una sociedad con un alto grado de presiones, en el que los ejecutivos están en un nivel de superficialidad muy grande; la gente no quiere saber lo que está pasando, viven día a día, porque saben que lo que está pasando es tan turbio, que muchos ejecutivos prefieren voltear para otro lado para no saber lo que está ocurriendo, y ello es un error muy grave; de alguna manera los ejecutivos se están escurriendo de los problemas. Se debe encontrar entre todos, de acuerdo a los valores, de acuerdo a la intencionalidad estratégica, la manera de actuación que permita estar en paz consigo mismo.

Desde la visión del Lic. Tulio Hidalgo, un punto importante para el control de los fraudes y las irregularidades en las empresas, es la implementación de controles cruzados. Lo anterior es posible si se puede crear una cultura en la cual se evidencie el conocimiento de los controles, que haya formación del personal en este sentido, donde todo el que trabaje en la organización conozca el cumplimiento de las políticas, de las normas, del funcionamiento del negocio. Es recomendable asimismo, que haya mecanismos independientes donde los mismos trabajadores puedan denunciar si hay una situación irregular.

Hidalgo recalca asimismo, que pueden existir diversos mecanismos formales de control interno para evitar o minimizar la ocurrencia de irregularidades, pero independientemente de ello, siempre se debe comenzar con la gente, y si la compañía se define como una organización con una cultura de cumplimiento y con un alto nivel ético, tiene que iniciarse transmitiéndose esto a sus trabajadores, creándose mecanismos de control que sean activados por ellos mismos, el personal.

Por cerrar por su parte, Juan Carlos Angola señala que es difícil que un acto irregular o ilegal produzca algún beneficio a la organización. Para evitar o minimizar situaciones fraudulentas hay que entender la estructura y el entorno de la empresa, la vulnerabilidad de los puestos de trabajo, estar atentos de la rotación del personal, propiciar remuneraciones adecuadas para los trabajadores, implementación de un extraordinario control interno, auditorías internas y externas, etc.

Errores y omisiones

Se considera que los errores se producen sin intención; errores que tengan como fundamento el mal entendimiento o deficiente interpretación, regularmente están fuera del alcance del control interno. En concreto, el error es una acción incorrecta, pero no intencional, causada por problemas de índole matemático, conceptuales, de comprensión u otros. En opinión de Grisanti (2009), los sistemas de control interno pueden estar diseñados muy bien, pueden tener una configuración adecuada y conveniente, pero sin embargo la posibilidad de ocurrencia de errores siempre estará presente, ya que dichos sistemas a final de cuentas son manejados por personas, y toda persona, por más calificada que esté técnica y profesionalmente, podrá equivocarse, porque en definitiva es un ser humano. Dicho esto cabría preguntarse: ¿A qué se deben los errores que se producen en las organizaciones por parte del personal?; ¿a falta de capacidad de la gente?; ¿fallas a la hora de la selección del personal por parte de las empresas?; ¿una combinación de ambas?

Sobre las inquietudes planteadas el Sr. Damiano ilustra, para iniciar, con la siguiente frase: “Los norteamericanos dicen que las fallas del personal, en un alto porcentaje, es por responsabilidad del supervisor”. Además de lo apuntado, el tema pasa por la formación del recurso humano, interesarse por los trabajadores como personas, empoderar al personal, pero para ello, debe dársele las herramientas a la gente, debe generarse confianza. La operación de la empresa no radica en los líderes de la cúspide empresarial, sino en los líderes intermedios (los supervisores), que es donde descansa la operación de la empresa.

Para Del Vescovo un daño terrible que se le ha hecho a los trabajadores, es que la meritocracia no existe; aquí radica la esencia de todo, en la destrucción de la meritocracia. El trabajador eficiente se ve desmotivado cuando ocurren compulsivos aumentos de salarios impuestos a las empresas por parte del Estado; no vale la pena esforzarse, si al final da lo mismo hacerlo bien o no. Todo el personal debe tener la oportunidad en igualdad de condiciones, pero no todo el mundo es igual; esto puede sonar antipático, pero esto es propio de la naturaleza humana. Lo que hay que hacer es darle oportunidad a la gente para que se pueda desarrollar.

El trabajador hoy en día está desmotivado por falta de estímulo, aunque hay que acotar que las empresas están en modo de supervivencia. Muchas empresas no han cerrado sus puertas por cuestiones legales, sin embargo tienen a trabajadores en sus instalaciones sin hacer nada. Una parte de esas personas son especializadas, y no sería conveniente salir de ellas, ya que luego resultaría muy difícil volver a formar a otros, y en caso de que en el futuro haya una reactivación industrial, contar con este personal sería una gran ventaja.

En el criterio del Ing. Guillermo Manosalva, los errores y omisiones son una combinación de falta de capacidad de la gente y fallas en la selección del personal. Si no hay un ambiente ético en la organización, al empresario no le importaría la

competencia de su personal; lo que interesa es generar ganancia, independientemente de cómo esto se logre, lo relevante es que el producto se pueda vender, indistintamente si es de buena calidad o no. Un ejemplo de lo anterior, es el caso de las empresas privadas que en los últimos años han sido estatizadas.

Jonatan Aldana, por su parte, estima que los errores y omisiones que se presentan en las empresas es una combinación de deficiencias en la selección del personal, así como luego, en una falta de formación a posteriori. En las PYMI's existen fallas evidentes en el área de reclutamiento de personal; pocas empresas del sector tienen un departamento para reclutar a la gente, por lo que usualmente las contrataciones se dan por recomendaciones de allegados y amigos. En esta área no existe mucha profesionalización, y la vía de contratación, es por el círculo de amistades, el boca a boca. Aunado a lo anterior, y una vez que ya está el personal dentro de la organización, el inconveniente está en no tener planes formales de capacitación para adiestrar a la gente como se debería. Sobre el punto de la capacitación hay que seguir insistiendo, ya que ello abarca muchos aspectos; un trabajador capacitado ayuda a la empresa, y le mitiga la ocurrencia de problemas. Mientras más capacitada este la gente, existen menos posibilidades de ocurrencia de errores.

Para el Lic. Glenis cabría preguntarse, desde el punto de vista de la intencionalidad estratégica, ¿para qué un ejecutivo usa los errores? Si lo usa para crecer, para hacer a la empresa mejor, se está enviando un buen mensaje al resto de la organización: se utiliza el error para crecer. Si los errores se usan para cortar cabezas, lo más probable es que se tendrá una organización cuya cultura será esconder los errores; se ocultan los errores, y entonces se comienzan a construir castillos de naipes, que en algún momento, se desploman y crean daños muy grandes a la organización. Es importante evaluar entonces, si realmente se usa el error para crecer. Se tiene que entender que quienes actúan son personas, y que es de humanos la posibilidad de equivocarse. El punto es, que se hace cuando hay una equivocación, qué hacer con eso para no volver

a caer en la equivocación. Las clásicas preguntas que se formula una gerencia son: ¿A qué se debe el error?, ¿se debe a que la persona no sabe?, ¿se debe a que la persona no puede?, ¿se debe a que la persona no cree?, o ¿se debe a que la persona no quiere? Cada una de esas interrogantes tiene una actuación.

Si un individuo no sabe, hay que enseñarlo; él que no puede, hay que facultarlo, ya que probablemente no tenga la delegación, no tenga la información, y eso hay que subsanarlo para que la persona pueda hacer su función correctamente; si la persona no cree, hay que convencerla, hay que darle argumentos, no solamente una orden, para que se le encuentre sentido a lo que va a hacer; y si no quiere, hay que tomar una decisión gerencial: la persona sabe, puede, se han hecho todos los intentos por convencerlo, pero no quiere, y si se deja que siga cometiendo esos errores, se dañará la cultura organizacional. Si se está usando el error para crecer, no se puede permitir que no se crezca del error, porque se está cayendo en el mismo error sin aprender nada. Debe acotarse sin embargo, que existen empresas que no tienen esta cultura, ya que la conducta ante el error es la retaliación. Cuando una empresa usa los errores para crecer, bienvenido el error, ya que el error se convierte en una oportunidad.

Tulio Hidalgo señala por su parte, que toda la responsabilidad no puede recaer en la gente; debe haber un plan de revisiones formales. Para él la ocurrencia de errores y omisiones es una combinación de problemas de reclutamiento y formación del personal, pero independientemente de ello, una organización debe detectar los problemas que ocurran a tiempo y e identificar en donde suceden.

Por último, el Lic. Angola manifiesta que todo el personal es susceptible de cometer un error, y la organización debe estar preparada para detectarlos antes de que originen una situación comprometedora, y ello se logra con controles internos, enfatizando por otro lado, que actualmente seleccionar el personal idóneo es bien difícil, ya que el trabajo formal no es atractivo.

Conceptualizaciones más significativas.

Irregularidades / Colusión:

- Una vertiente de esta problemática se presenta cuando las organizaciones se constituyen para materializar fraudes, ello amparado en sistemas legales que permiten o facilitan esto debido a la existencia de un Estado altamente interventor en todas las actividades relacionadas con las empresas.
- El caldo de cultivo para los fraudes es la opacidad de la información. La clave es la transparencia a través de la rendición de cuentas empresariales.
- El fraude es un riesgo que existe en toda organización independientemente de su tamaño, pero en ciertos sectores, como por ejemplo en el de las PYMIs, dicho riesgo es mayor debido a las debilidades de los controles internos.
- La coherencia del mensaje y el modelaje de los líderes es vital. Si los jefes actúan indebidamente, los subordinados se verán estimulados a actuar igual.
- Es importante asimismo la implantación de controles internos cruzados, con los cuales el personal subalterno tenga la oportunidad de activar el sistema.

Errores y omisiones:

- En muchas oportunidades las fallas de la gente son responsabilidad del nivel que debe supervisar. Toda la responsabilidad de errores u omisiones no puede recaer en la plantilla del personal; debe haber un plan de revisiones formales.
- Los errores y omisiones son una combinación de deficiencias en la selección del personal, así como por una falta de formación a posteriori.
- Todo trabajador es susceptible de cometer errores, y la organización debe estar preparada para detectarlos. Errar es de humanos, y rectificar es de sabios.
- Deben obtenerse beneficios de los errores que el personal cometa en las organizaciones. De los errores debe aprenderse, y los mismos deben usarse para crecer. Cuando una empresa usa el error para crecer, el mismo se convierte en una oportunidad de mejora.

Trámites empresariales con entes gubernamentales

Sobornos

El significado del término sobornar es entendido como corromper con dádivas, esto es, ofrecer dinero u objetos de valor a una persona para conseguir un favor o un beneficio, especialmente si es injusto o ilegal, o para que no cumpla con una determinada obligación. Lo anterior, sí se enmarca dentro de la órbita donde se desenvuelven los negocios empresariales, se presenta cuando un directivo, un gerente, un trabajador con poder de decisión en una entidad privada, ofrece algún tipo de prebenda, de la naturaleza que fuere, a funcionarios públicos para que facilite alguna diligencia de tipo legal o reglamentario, o en su defecto, para que omita la aplicación de alguna pena o sanción por el presunto incumplimiento de alguna de las innumerables disposiciones que regulan las actividades de las empresas privadas en la nación.

En Venezuela, en la actualidad, existe todo tipo de regulaciones por parte del Estado para que la actividad privada empresarial no pueda ser desarrollada de la manera más conveniente según estándares internacionales, y más bien, en lugar de propiciar las facilidades para la creación y desarrollo de negocios en el país, lo que se presenta es todo lo contrario. Por supuesto, en un ambiente donde existe todo un tejido de regulaciones de la más variada índole para regular la actividad privada, es posible que surjan en oportunidades, actuaciones de parte de los empresarios para saltarse o evadir este engorroso entramado legal creado, circunstancia por la cual fue necesario hacerles una pregunta directa a los dirigentes empresariales sobre este delicado tema, a saber: ¿En qué circunstancias límite se justifica sobornar a funcionarios de organismos gubernamentales para que se produzca o aligere un trámite legal necesario para una organización empresarial?

Antes de mostrar las respuestas que se nos dieron, debe advertirse, que todos, sin excepción, señalaron la improcedencia de acudir al soborno de funcionarios públicos para facilitar trámites de las empresas, siendo necesario señalar que algunos de ellos fueron tajantes, y no dieron razones ni detalles elaborados del porqué de su posición, aunque otros si consideraron pertinente argumentar sus opiniones.

En primer lugar Damiano Del Vescovo fue vehemente al señalar que NO; no se justifica nunca acudir al soborno de funcionarios públicos para que “faciliten” trámites legales a las empresas. El Sr. Damiano indica, que al final, proceder con una conducta de esta naturaleza, sería contribuir con que el problema se amplíe. El Ing. Manosalva, al igual que Del Vescovo, fue categórico en su repuesta a la posibilidad de realizar sobornos a funcionarios gubernamentales, habiendo sido textualmente su respuesta como sigue: “De ninguna manera se justifica; ¡NUNCA!”.

Para el Econ. Jonatan Aldana, igualmente no se justifica, nunca bajo ninguna circunstancia, pero lamentablemente, en la práctica se cae en esto. Hay empresarios en el sector PYMI, que infortunadamente han realizado este tipo de prácticas, y en oportunidades se jactan que pudieron hacer “x” o “y” trámite mediante mecanismos irregulares. Lamentablemente esto ocurre; lo ideal sería que no aconteciese. Debe acotarse sin embargo, que la proporción de quienes actúan por el camino correcto y no caen en estos atajos, es mayor a los que acuden a estas vías torcidas, aunque en la práctica, el nunca tomar estas vías indebidas, no es posible. En las circunstancias como se está desarrollando el país últimamente, la crisis que están enfrentando las empresas, a veces no existe otra alternativa, y se actúa así para sobrevivir.

Como añadido Aldana destaca, que en buena parte de estos hechos irregulares, como regla, aparecen de por medio autoridades militares, principalmente cuando se trata del traslado de mercancías de vehículos de carga por vías terrestres del país, esto sobre todo, por la gran cantidad de alcabalas existentes en las carreteras y autopistas.

Desde el punto de vista del Lic. Glenis Figueroa, no se justifica nunca acudir a la práctica del soborno. Caer en esta trampa de los sobornos, es como entrar en una zona de confort, utilizar un artificio que realmente no va a ser viable para la organización, ya que no se está aprendiendo nada de lo que realmente está pasando; se tiene una situación compleja, y entonces se toma el camino más fácil.

Figueroa acota sin embargo que Venezuela es un país donde realmente los funcionarios trabajan con muchas limitaciones. Se podrían justificar ayudas a determinados despachos, colaborando, por ejemplo, al proporcionar computadores para que los funcionarios hagan mejor su trabajo, y quizás ese tipo de cosas pudieran hacerse, pero no como producto de haber aceptado una presión. Si la colaboración se hace bajo presión para solucionar algún asunto de la compañía, será mejor decirle al funcionario que no lo resuelva, ya que de no ser así, el modelaje para el resto de la organización será inadecuado. Se reconoce que se está viviendo en un ambiente con unas estructuras de incentivos muy perversos; no sabe si está del lado de la legalidad o del lado de la ilegalidad, y allí es donde es más importante el tema de planificación, el tema de valores, el tema del código de ética, por lo que es muy importante tener claridad en las cosas que se quieren hacer con esa visión de largo plazo.

El Lic. Tulio Hidalgo por su parte destaca que el país se ha destruido de manera importante en lo ético, en el ambiente del desenvolvimiento normal de las actividades, por este aspecto de los sobornos. Él que piensa que puede hacerlo sólo una vez para solucionar un problema, quedará condenado a tener que seguir haciéndolo en el futuro; esto no debería hacerse en ningún momento, sin excepción. En los actuales momentos es muy difícil no caer en la tentación de sobornar a un funcionario para aligerar algún trámite empresarial. La práctica del soborno en el país, es un cáncer que ha tomado a la sociedad venezolana, y las empresas que incurren en ello están destinadas al fracaso tarde o temprano.

Hidalgo muestra su preocupación por la proliferación del asunto, y señala que en la Venezuela de hoy, infortunadamente, muchos empresarios que no habían acudido a este tipo de prácticas indebidas en el pasado, bajo las condiciones actuales, se han visto en la necesidad de ceder a esta tentación.

Por último, el Lic. Juan Carlos Angola, al igual que Del Vescovo y Manosalva, fue terminante en su posición respecto a la práctica del soborno, señalando que en ningún caso se debe apelar a ello. Angola, para cerrar de manera ilustrativa, manifestó: “En la compañía decimos que la virginidad se pierde una vez”.

Comoquiera que el tópico de los sobornos es complejo y delicado, se consideró pertinente plantear a los entrevistados una segunda inquietud vinculada al tema, una un poco más precisa y cercana a la realidad del quehacer de las actividades empresariales, siendo la misma la que se copia seguidamente: ¿Con qué nivel de asiduidad deben los empresarios acudir a la práctica del soborno en el giro normal de sus negocios?

Sobre lo anterior, Damiano Del Vescovo indicó que la actividad económica en Venezuela está sitiada por un sistema de controles, leyes; las empresas están rodeadas en su actividad económica. En un sistema donde existan leyes de leyes, controles de controles, es inevitable que impere la corrupción.

Por su parte para Guillermo Manosalva, en este momento ello es un dilema, y está ocurriendo en un altísimo porcentaje. Es un dilema tremendo, que en todo caso, tiene que ser una decisión tomada en Directiva, en conjunto, a pesar de que debe ser cuestionada desde cualquier punto de vista, así como dejar constancia ante el funcionario, de que lo que se está haciendo no es correcto, para que él sepa que quien está provocando esta situación anómala es él y no la empresa; quien está impulsando la corrupción es el funcionario público.

La permisividad de que los actos indebidos se den en contra de las empresas por parte de funcionarios gubernamentales, es parte de lo que provoca la situación actual que está viviendo la sociedad. Para que el mundo de los negocios se desarrolle de la mejor manera posible, es necesario que se eliminen buena parte de todo tipo de alcabalas que existen para el desarrollo de la actividad empresarial. Hay que evitar la excesiva cantidad de controles gubernamentales, factor fundamental de la corrupción, y sobre todo, a nivel del estamento militar. La manera de cómo funciona la corrupción en el ámbito militar es impresionante, y ello básicamente por dos cosas: La primera es la imposición que genera ya per se; y la segunda, es que los militares están muy mal pagados.

La corrupción se ha vuelto costumbre, aunque ello podría revertirse iniciando desde el proceso educativo, el cual debe partir desde el preescolar, y seguir en todas las etapas de este ciclo. A final de cuentas es un círculo, que ampliándose en la sociedad, ese círculo, y si hay valores dentro del proceso educativo que son genéricos, el proceso se vuelve cultura, y al volverse cultura, forma parte de las herramientas de la sociedad para protegerse de los elementos negativos, como serían los problemas de ética.

De acuerdo al criterio de Manosalva, el proceso de derrumbe ético en la sociedad venezolana comenzó a partir del año 1974, debido a la ingente cantidad de recursos que le entró al país por el boom petrolero, para el cual los administradores no estaban preparados para saber qué hacer con ese dinero. Allí, tal vez, hubiese sido muy importante, que buena parte de estos recursos que se recibieron de manera excedentaria, hubiesen sido invertidos en el proceso educativo integral, y ello podría haber sido un factor de corrección, de autocorrección, de la sociedad. En la actualidad, para afrontar estos problemas éticos, existe un gran vacío en la formación ideológica de los líderes políticos, siendo un grave problema de Venezuela, el exacerbado desarrollo del populismo.

Para Aldana, lamentablemente, la situación es muy complicada para hacer negocios, tanto con el gobierno como entre privados, debido a la gran cantidad de trampas y de obstáculos. El empresario, a veces, para subsistir, tiene que ceder y caer en la tentación de sobornar, e infortunadamente termina haciéndolo, porque si no la mortandad de empresas sería peor a lo que ocurre actualmente, y las limitaciones para la operatividad serían mayores a las que ya existen.

La primera respuesta lógica para Figueroa, es que no debe haber sobornos; ahora bien: ¿eso está ocurriendo en la práctica? Lo que se observa, lo que se sabe, es que parece ser una práctica cada vez más común en muchas empresas, sin embargo, las grandes empresas, sobre todo las organizaciones trasnacionales que tienen códigos de ética, se mantienen en una línea de trabajo bastante correcta. En muchas empresas cualquier ejecutivo que sea detectado haciendo este tipo de práctica, es sacado inmediatamente de la organización, ello debido a que está resolviendo un problema gerencial sin aplicar su talento gerencial, ya que se asume que para la posición que se tiene, debe poseer competencias para resolver esa complejidad, por lo que al actuar de esa manera, no lo estaría haciendo; esto es una falta grave. El que soborna una vez, más adelante en el futuro, con seguridad seguirá sobornando.

En opinión del Lic. Glenis, en la unión está la fuerza, y se pregunta: ¿dónde están las estrategias que se tienen que aplicar? Una estrategia es la unión, articular, y para eso están las cámaras empresariales, para conseguirle solución a estos problemas complejos y no caer en actuaciones indebidas, ya que ello daña a las empresas; no sólo es el tema empresarial, sino que se está colocando la vida personal en manos de un funcionario, y eso no prescribe.

La percepción del Lic. Tulio Hidalgo respecto a la asiduidad de los sobornos en la Venezuela de hoy en día, es que pareciera que la frecuencia en la práctica resulta ser importante. En contraste a la posición de Hidalgo, Angola señala que en el ámbito

industrial es poco usual el soborno como giro normal en los negocios, aunque acepta la existencia de “compañías de maletín”.

Extorsión

La extorsión significa la acción de arrebatar una cosa a uno, y tiene como palabra sinónima a la concusión, trayendo como consecuencia esta acción daños o perjuicios. La extorsión es un delito que consiste en obligar a una persona, a través de la utilización de violencia o intimidación, a realizar u omitir un acto jurídico o negocio jurídico con ánimo de lucro, con la intención de producir un perjuicio de carácter patrimonial del sujeto pasivo. Para indagar sobre esta situación en el país, se les planteó a los dirigentes empresariales que participaron en la investigación la siguiente interrogante: ¿Cómo inciden las regulaciones gubernamentales que se les imponen a las compañías industriales y comerciales en Venezuela, en la tasa de extorsiones por parte de funcionarios públicos en contra de las empresas privadas?

Para el Sr Damiano Del Vescovo, las empresas en Venezuela están siendo constantemente extorsionadas; cada una de la infinidad de leyes existentes, son potenciales oportunidades para que haya extorsión. Las innumerables leyes que regulan a las empresas, ponen una gran cantidad de alcabalas que son aprovechadas por los funcionarios para extorsionar. Muchas veces esto depende de la urgencia con la cual el empresario necesita que se agilice el trámite, y por la cual en oportunidades, se sucumbe a las presiones indebidas de los funcionarios.

Según Del Vescovo, existen inclusive alcabalas “legalizadas”, como sería el caso de los Comités Locales de Abastecimiento y Producción (CLAP), en los cuales se obliga a las empresas privadas a venderles buena parte de su producción a precios preferenciales a estas organizaciones. Dentro de estas alcabalas, resalta también, el sistema del estricto control cambiario imperante en el país. Reflexiona el Sr.

Damiano, que con todas las leyes que asfixian a las organizaciones en Venezuela, a final de cuentas, las empresas no son de los accionistas, sino que se tiene es una concesión graciosa del gobierno.

En opinión de Guillermo Manosalva, la innumerable cantidad de leyes que regulan la actividad empresarial, influyen en un muy alto porcentaje, en la tasa de extorsiones. Todo el cúmulo de leyes que se dictan para vigilar la actividad de los empresarios son peajes. En cada una de estas muy variadas leyes que existen para la regulación de las actividades de negocios, existe la posibilidad de estar sometido a la discrecionalidad de su interpretación de parte de los funcionarios públicos.

Por su parte Jonatan Aldana estima que existe un alto porcentaje de empresarios que son extorsionados. Por ejemplo, la Ley de Precios Justos es tan arbitraria, tan discrecional la forma como el funcionario ejerce la supervisión de las empresas, que ellos tienen una capacidad de interpretación ilimitada de acuerdo a su criterio. Es precisamente por cosas como lo anterior, que se dan situaciones de extorsión por parte de funcionarios públicos, y esto lo sufren muchas empresas.

Según Aldana, algunas empresas no cederán a las presiones, y seguirán funcionando hasta que puedan, pero hay otras que no son tan sólidas en sus principios y concretan la propuesta indebida. Por citar otro ejemplo, y también a título ilustrativo, una vía importante para que ocurran y se propicien extorsiones, es la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. (LOTTT).

Desde la perspectiva de Glenis Figueroa, este es un tema de diseño, por lo que hay que plantearse cuál es el diseño que se desarrolla para que funcione un país. Donde hay discrecionalidad de un funcionario, existe la posibilidad de corrupción. Si no se tiene un sistema bien elaborado, bien estructurado para que ese tipo de cosas no pasen, las cosas van a hacerse mal. El tema de la discrecionalidad es un tópico

realmente importante; cada vez que existe discrecionalidad en un punto, allí hay corrupción; la discrecionalidad debería ser eliminada de inmediato.

Para el Lic. Glenis, los asuntos deberían manejarse de la manera más institucional posible, y aquí debería haber una colaboración entre las empresas, entre los clientes y los entes gubernamentales, si en verdad se está trabajando en función del país. Si se está trabajando en función del país con base en objetivos de desarrollo y de progreso alineados con la ética, en el entendido que es esto lo que le da realmente viabilidad a un país, o si se está haciendo reconociendo que se tiene una serie de funcionarios mal pagados, y que se les permite, se voltea para el otro lado, y les da esas oportunidades para que la gente se rebusque, en ese sistema, el que se tiene, que es siniestro, ello realmente no ayuda a nadie. La obligación en este sentido es denunciarlos, a pesar de que muchas veces no va a prosperar, pero hay que denunciarlos. Para esto son las Cámaras; aquí es donde tiene que haber organización, porque es distinto que lo haga una empresa, a que lo haga una Cámara. Las Cámaras recogen las angustias de las empresas agremiadas, y las mismas se pueden canalizar.

Tulio Hidalgo señala en tanto, que los gremios empresariales le han planteado al Estado de manera reiterada, que se trate de llegar a la simplificación administrativa de las empresas, pero ha sido todo lo contrario. Lo que existe es un cerco que se ha convertido, haciendo un símil, en algo más grande que la Muralla China. Todo el gran conjunto de leyes que existen para regular la actividad empresarial, son elementos que activan innumerables tipos de irregularidades. Todas estas leyes terminan siendo alcabalas, porque no se diferencia entre el buen cumplimiento, el apoyo a programas que puedan permear y darle un beneficio a la población, sino que se convierten en cuotas de poder de distintos organismos y funcionarios.

Para cerrar sobre lo planteado respecto a la tasa de extorsiones que sufren los empresarios en el país, la respuesta de Angola fue rotunda: “Las leyes que se basan

en interpretaciones de los funcionarios, inciden de manera exponencial para que se produzcan extorsiones”.

Ahora bien, en el entendido cierto de que los niveles de extorsión a los cuales se ven sometidos los empresarios en el país son sumamente altos, con todas las repercusiones negativas que ello genera, resulta imperativo entonces plantear el siguiente dilema: ¿En Venezuela es posible el funcionamiento de compañías de capital privado sin ser víctimas de acciones de extorsión de parte de algún funcionario del Estado? Las repuestas de los entrevistados fueron como se muestran de seguida.

En Venezuela, para Damiano Del Vescovo, todo el mundo va a ser extorsionado. Si el empresario no se adelanta y soborna a un funcionario gubernamental, con seguridad entonces será extorsionado. Esto es lo que está ocurriendo en la práctica, y por esto es la escasez. En el país no se puede producir libremente, y bastaría con citar a este respecto, toda la normativa que establece una disposición legal tan “injusta” como la Ley de Precios Justos. Del Vescovo en tono sarcástico, piensa que por este camino, también podrían plantearse en el gobierno regular la Ley de la Gravedad.

En los actuales momentos, señala Guillermo Manosalva por su parte, que bajo el estamento legal que fundamenta el régimen en el poder, así como por la falta de educación y la falta de principios, valores de los funcionarios, resulta bastante difícil poder hacer negocios en el país. Todos los empresarios en mayor o menor medida, son sujetos de extorsión constantemente, y es por ello que Venezuela es uno de los países peor evaluados para la inversión privada.

Por su parte para Jonatan Aldana, en la medida en que se sufra esta complicación económica por la cual atraviesa el país, es prácticamente imposible que alguien afectado en un momento dado, no sucumba o acepte una condición indebida producto de alguna extorsión. Lo que padece actualmente Venezuela no es ningún sistema

político socialista, como sería Suecia, por ejemplo. La situación económica del país se deteriora cada vez más, y a la gente se busca igualar, pero no hacia arriba, sino hacia abajo, debido a la difícil situación que se sufre. Esta situación igualitaria que se busca imponer en Venezuela, resultará en que todos sus habitantes van a terminar siendo paupérrimos y pobres.

Para Glenis Figueroa, por supuesto que sí; se sabe de muchas organizaciones en el país que se manejan de una manera bien solvente con este tipo de cosas, muchas empresas. Aquí es importante traer a colación los aspectos que se han conversado como el tema de la intencionalidad estratégica, el tema de los valores, código de ética.

Figueroa sostiene, que ante la discrecionalidad, las leyes anti empresariales, hay que protegerse contra ello; no se debe caer en ese tipo de cultura, ya que por allí las cosas no van a ir bien; si es así, la empresa no será un negocio viable. En este sentido debe asumirse una posición colectiva, ya que si lo hace un negocio individualmente, lo cerrarán, pero si es una posición colectiva y con el respaldo de un conjunto de empresas por comulgar con los mismos valores, si puede haber impacto, si se pueden frenar este tipo de cosas.

En la opinión de Tulio Hidalgo, en la administración pública existen buenos profesionales, pero el elemento ideológico - político es el que ha potenciado este problema. Tal vez en el pasado ocurrían este tipo de hechos, pero en Venezuela actualmente, la problemática en cuestión se ha potenciado porque son armas políticas.

Para cerrar, Juan Carlos Angola considera que si es usual poder hacer negocios sin ser víctimas de extorsión por parte de funcionarios públicos. Si se reciben “solicitudes” en este sentido, no se deben aceptar, ni realizar ninguna actividad que vaya contra los códigos de ética empresariales. La defensa debe hacerse con todos los argumentos contemplados en las leyes.

Conceptualizaciones que emergieron.

Sobornos:

- Todos los dirigentes empresariales entrevistados señalaron que no es justificable nunca acudir a la práctica del soborno de funcionarios públicos, bajo ninguna circunstancia. Se señala sin embargo, que en oportunidades, algunos empresarios caen, lamentablemente, en esta práctica.
- El uso del soborno en Venezuela se ha convertido en un mal endémico en la sociedad venezolana, proceder el cual, tarde o temprano, le pasará una factura negativa a las organizaciones que apelan a ello.
- La actividad económica en Venezuela está sitiada por un sistema de controles y leyes que hace inevitable que impere la corrupción en un altísimo porcentaje.
- La percepción respecto a la asiduidad de los sobornos en el país, es que su frecuencia pareciera resultar bastante importante.

Extorsión:

- Las empresas en el país están siendo constantemente extorsionadas; cada una de la infinidad de leyes existentes, son potenciales oportunidades para que haya extorsión.
- En cada una de las variadas leyes que existen para la regulación de las actividades de negocios, existe la posibilidad de estar sometido a la discrecionalidad de su interpretación de parte de funcionarios públicos. Las leyes que se basan en criterios personales de funcionarios, inciden de manera exponencial para que se produzcan extorsiones.
- Bajo el estamento legal en que se fundamenta el régimen en el poder desde hace lustros en Venezuela, resulta bastante difícil poder hacer negocios en el país. Si un empresario no se adelanta y soborna a un funcionario gubernamental, con seguridad luego será extorsionado.

Síntesis de los elementos conceptuales emergentes

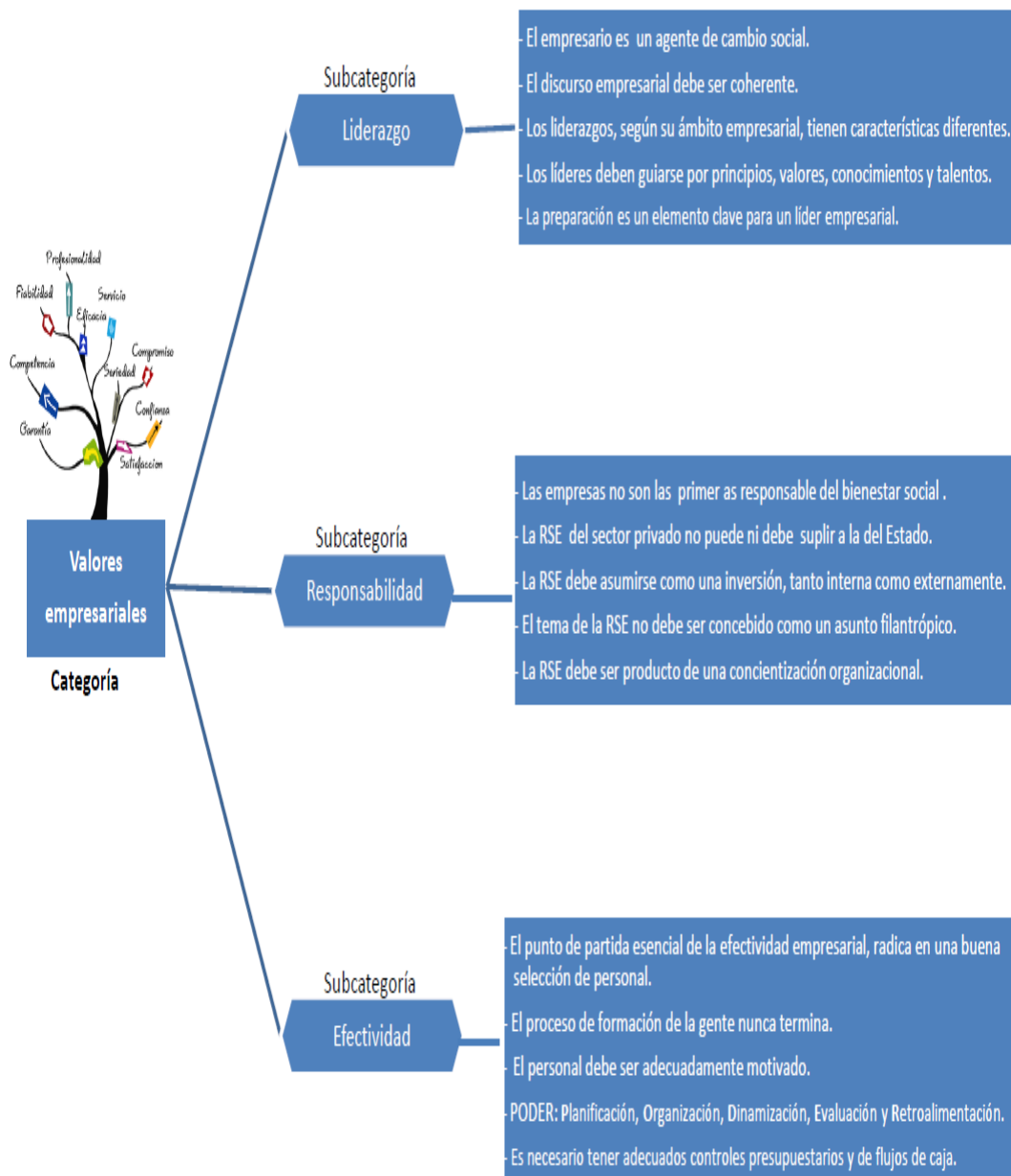
El trabajo de campo que sirvió para la construcción empírica de la investigación relativa a la evaluación de la situación ética de las empresas radicadas en el estado Carabobo e inscritas en las organizaciones gremiales de la región (objetivo específico número 2), se hizo con base en categorías y subcategorías apriorísticas definidas a tales efectos.

El investigador es quien le otorga el significado a los resultados de su tarea, habiendo sido esencial para encauzar el camino de este trabajo, la definición y distinción de los tópicos a partir de los cuales se recogió y organizó la información. Para llevar a cabo la labor investigativa se definieron categorías y subcategorías apriorísticas, esto es, construidas antes del proceso de recopilación de la información, y las cuales sirvieron como conceptos objetivadores para facilitar la focalización de los tópicos centrales de interés para el momento de la realización de las entrevistas a los dirigentes empresariales escogidos.

Las categorías apriorísticas definidas, así como su correspondiente desglose en subcategorías, constituyeron la expresión orgánica que orientó y direccionó la recopilación y construcción de la información, lo cual sirvió de sustento para identificar los elementos conceptuales emergentes surgidos como consecuencia del trabajo de campo realizado.

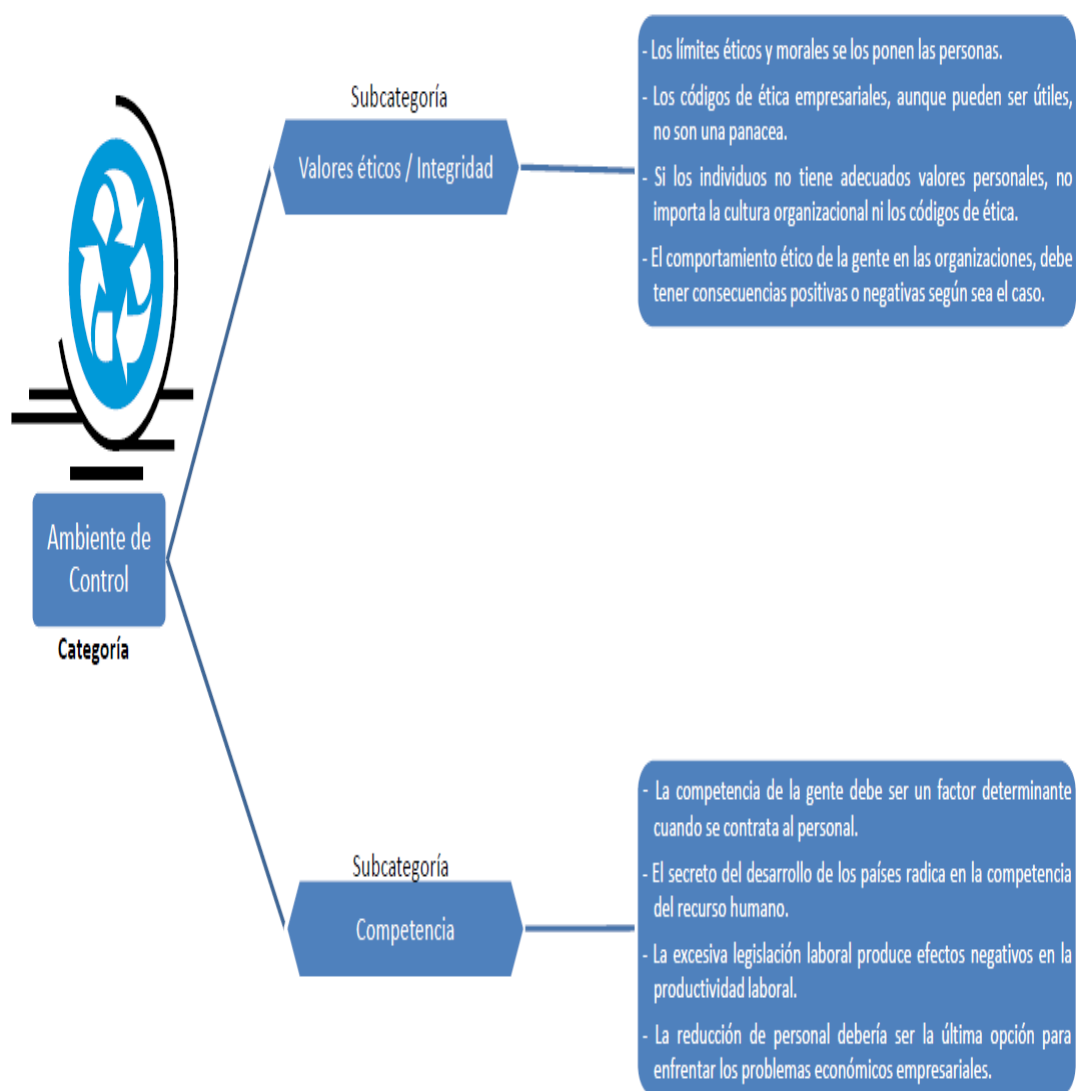
A efectos ilustrativos y recopilatorios, en las páginas siguientes de manera discriminada, se muestran en figuras preparadas para cada una de las categorías apriorísticas definidas y sus correspondientes subcategorías, los elementos conceptuales que emergieron producto de las entrevistas que se les realizaron a los dirigentes empresariales de los principales organismos gremiales del estado Carabobo.

Figura Nro. 1: Elementos conceptuales emergentes de la Categoría *Valores Empresariales*, de acuerdo a sus subcategorías apriorísticas definidas.



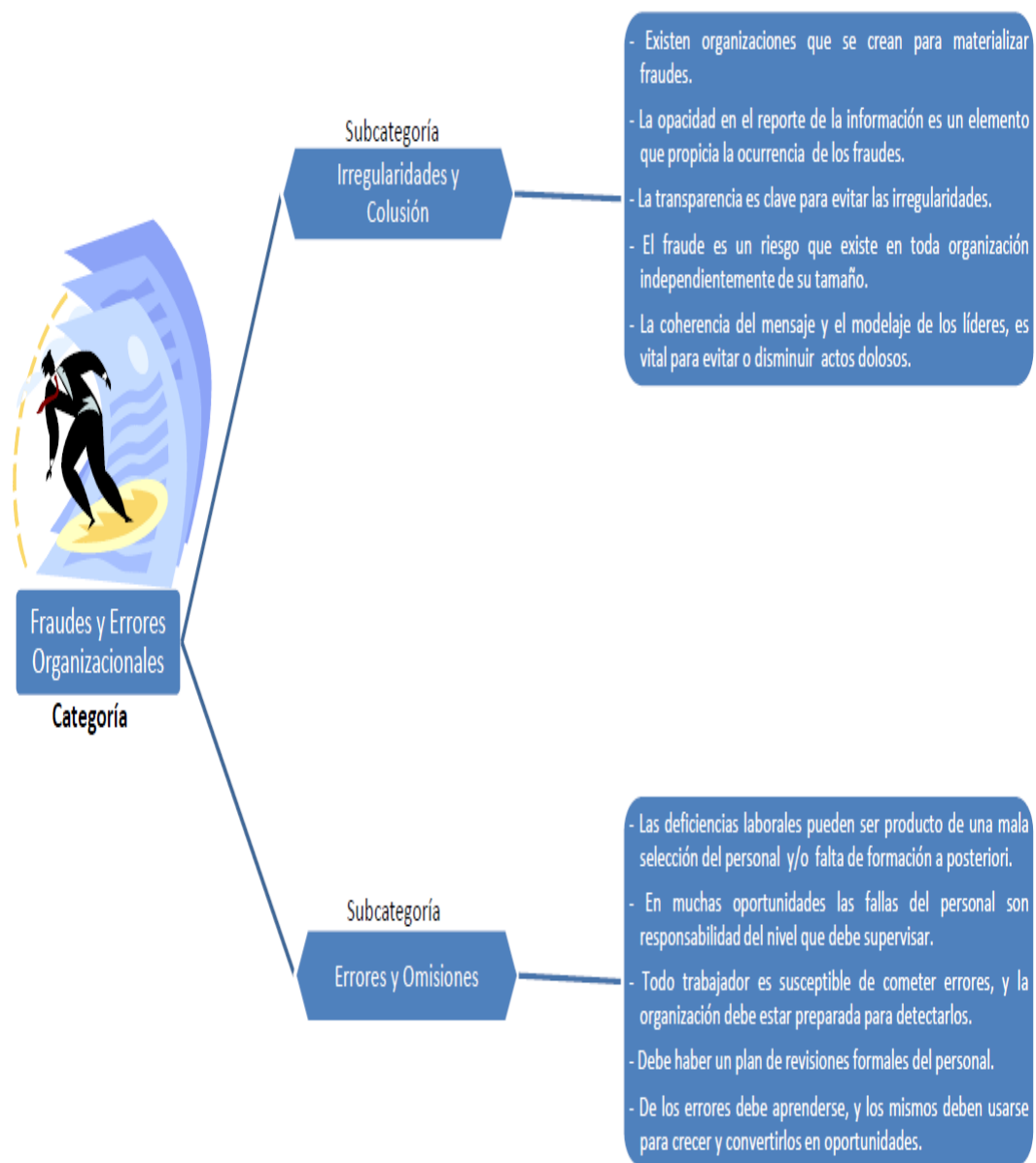
Elaboración propia

Figura Nro. 2: Elementos conceptuales emergentes de la Categoría *Ambiente de Control*, de acuerdo a sus subcategorías apriorísticas definidas.



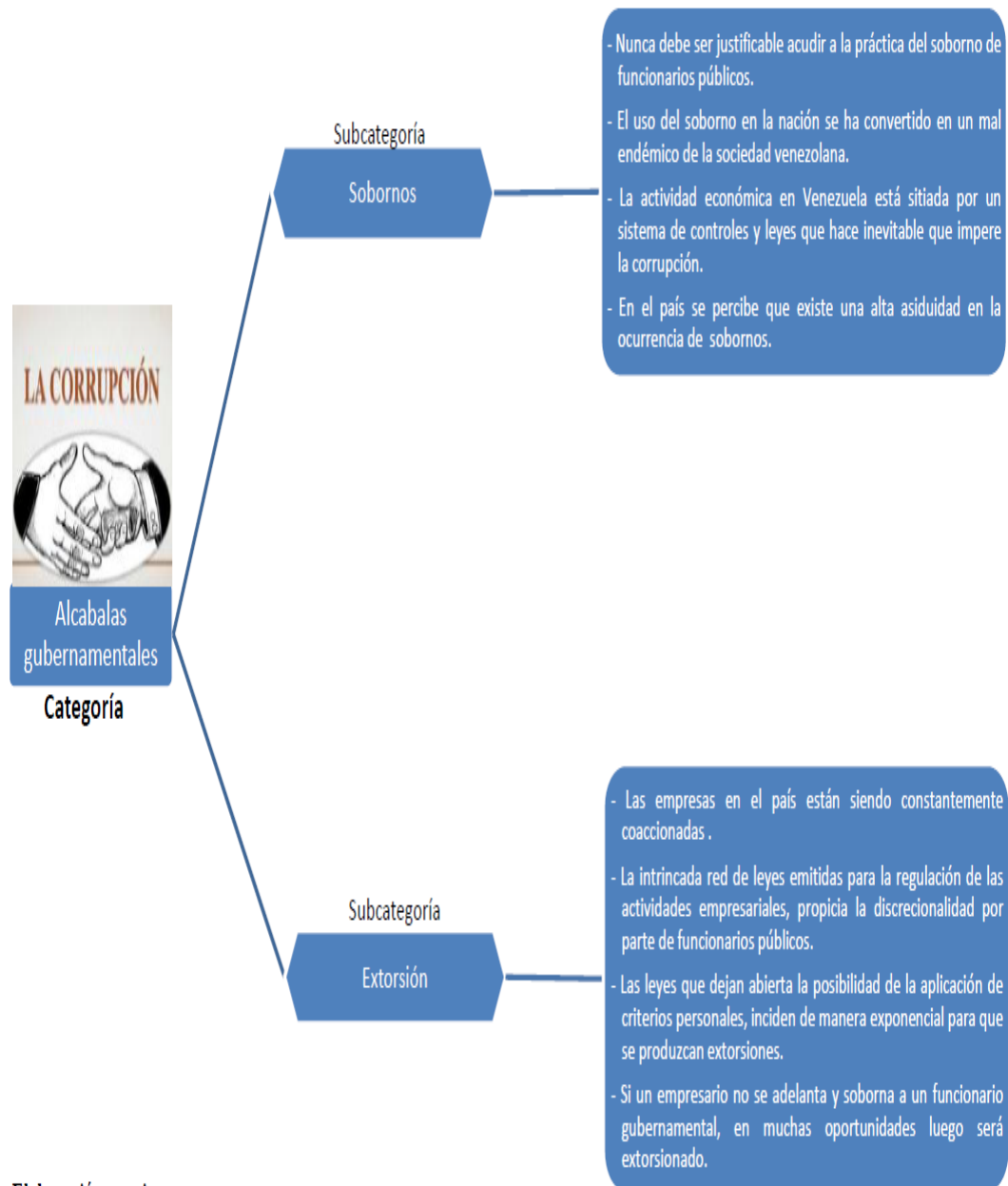
Elaboración propia

Figura Nro. 3: Elementos conceptuales emergentes de la Categoría *Fraudes y Errores Organizacionales*, de acuerdo a sus subcategorías apriorísticas definidas.



Elaboración propia

Figura Nro. 4: Elementos conceptuales emergentes de la Categoría *Fraudes y Errores Organizacionales*, de acuerdo a sus subcategorías apriorísticas definidas.



Elaboración propia

Apreciación general de la problemática

Como corolario del abordaje de las categorías y subcategorías definidas con relación al problema investigado, la ética empresarial, a efectos de obtener una apreciación general, una visión holística sobre el asunto, a cada uno de los dirigentes empresariales entrevistados, se les solicitó una opinión global de la temática estudiada a través del siguiente planteamiento: Con base al discurrir histórico y de la realidad política - económica del país, ¿es posible hacer negocios empresariales de manera ética en Venezuela?; ¿el adecuado comportamiento ético de las empresas privadas contribuye o dificulta la rentabilidad de los negocios?

En primer lugar, el Sr. Damiano Del Vescovo, Presidente FEDECAMARAS - Carabobo, fue enfático en señalar que en Venezuela es sumamente complicado hacer negocios empresariales de manera ética, ello debido a que el sistema de una u otra manera está diseñado para que los empresarios sucumban a las alcabalas, a la extorsión, a la excesiva permisología. Los problemas éticos en la empresa no sólo se dan hacia afuera, sino dentro de la misma, ya que muchas veces el personal contratado toma o hace uso indebido de activos y recursos de la compañía. En oportunidades el enemigo está dentro de la misma organización.

Para las empresas en Venezuela, comportarse adecuadamente desde el punto de vista ético se hace cuesta arriba en realidad. Debe señalarse sin embargo, que “el crimen nunca paga”. Puede ser que coyunturalmente pueda haber beneficios transitorios, pero a la larga no será negocio. Las empresas pueden que no se adhieran al sistema imperante, y seguramente van a pasar mucho trabajo para funcionar, pero a la larga van a prevalecer.

Por su parte el Ing. Guillermo Manosalva, en sus veces de primer representante de los comerciantes en la ciudad de Valencia, precisa que el venezolano como cultura

trae en su genética parte de lo que se está viviendo ahora, y al respecto es necesario remontarse a la época de la colonia. En el pasado histórico el contrabando era tolerado como una manera de llevar productos a la Península Ibérica, un factor aceptado como parte del comercio y no era mal visto; este era un *modus vivendi* socialmente respetable, y aquellas personas que tenían y podían comercializar productos que estaban en Venezuela y que no existían en España, eran calificados dentro del estrato de excelencia social, reconocidos como individuos capacitados para los negocios, y para nada ese comportamiento era afeado. Muchas de estas familias se convirtieron en muy poderosas bajo este esquema de hacer negocios, teniendo un estatus social alto. Venezuela, al igual que casi toda Latinoamérica, tiene ese problema cultural.

Manosalva coincide con Del Vescovo, y señala que en Venezuela en la actualidad, no es posible hacer negocios empresariales de manera ética. En estos momentos es uno de los factores a corregir, a estabilizarlo en términos médicos, ya que eliminarlo en su totalidad no es posible, pero si se puede mitigar. Se deben buscar valores mínimos establecidos para que la situación sea tolerable, pero eliminar la corrupción no es posible, eso es utópico, pero si puede existir un entorno que permita establecerse y manejarse dentro de términos aceptables, lo cual coadyuvaría a la competitividad.

Respecto así el adecuado comportamiento ético empresarial contribuye con la rentabilidad de las empresas, el Ing. Manosalva afirma que en los actuales momentos genera pérdida, cuando debería ser al revés. En teoría, cuando uno mejor se porta, debería ser más competitivo. En el país existe una crisis de valores, una crisis de principios, por lo que hay que buscar las maneras de poder revertir esto. Por ejemplo, podrían proliferar los talleres de estos temas éticos en las cámaras empresariales, eslogan, información en las páginas web, noticias que se publiquen en los boletines gremiales, en las revistas de las cámaras. Asimismo señala, que las cámaras deberían

filtrar desde el punto de vista ético a las empresas que se agremian en sus instituciones, buscando aquí, más que cantidad de empresas agremiadas, la calidad de las mismas, llegándose inclusive, a desafiliar a aquellas compañías que tengan comportamientos indebidos.

Para el Presidente de CAPEMIAC, Econ. Jonatan Aldana, si Venezuela tuviese una economía un poco más abierta, donde hubiese más oportunidades, donde existiesen más libertades de acción, donde hacer negocios no fuere tan dificultoso, no fuese tan difícil, donde hubiese la posibilidad de hacer trámites procedimentales ante organismos del gobierno de una manera más ágil y se lograsen los requisitos sin trabas, se obtuviesen los permisos con facilidad, en esas condiciones, el comportamiento ético, el de las relaciones humanas, el del liderazgo, se darían de una mucho mejor manera que en las condiciones que el país sufre actualmente. En la situación que se vive, los empresarios lo que están haciendo es tratar de sobrevivir, de ver como se mantienen en la lucha, porque están esperanzados por un posible cambio. En las condiciones actuales que atraviesa el país, hay que reiterar, es muy difícil hacer negocios éticamente, es muy complicado lamentablemente. Por más que se intente, y la meta sea comportarse adecuadamente, fuera de la órbita de la corrupción, siempre hay una alta posibilidad de contaminación.

Históricamente, tanto en el pasado como en el presente del país, siempre ha habido corrupción, por lo que se podría decir que este problema tiene raíces culturales, pero el mismo pudiese ser modificado. Si bien el problema, como se indicó, podría ser cultural, no se han aplicado las verdaderas medidas para enfrentar a la corrupción, y eso tiene que ver mucho con la educación. Los muchachos que salen de la primaria, de la secundaria, salen muy mal formados, y lamentablemente cuando llegan a una edad para incorporarse a la población económicamente activa, vienen muy limitados, muy escasos, y entonces esas limitaciones los hace presa fácil para que se corrompan y contaminen rápidamente. Asimismo, el deterioro respecto a los valores que se

imparten en los núcleos familiares, también incide en la cada vez mayor propagación del flagelo de la corrupción en la nación.

Si una persona está debidamente formada dentro de los valores adecuados de comportamiento desde muy joven, va a ser mucho más difícil que se contamine, que se desvíe de su ruta. Un trabajador con un buen perfil ético, será un mejor individuo a la hora de desempeñarse en entornos laborales, empresariales. Dentro del proceso educativo, debería ilustrarse a la gente sobre que es una empresa, para que se constituyen, cuál puede ser el aporte a la sociedad, y no enviar mensajes tergiversados donde se sataniza a las empresas y a los empresarios.

El presidente de la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo, Lic. Glenis Figueroa, se repregunta: ¿Es posible hacer negocios empresariales de manera ética en Venezuela?, lo cual responde que es complejo, pero se puede hacer y se debe hacer. Se debe hacer, porque se necesita tener un entorno de negocios estable. Los negocios son amigos de la estabilidad, y para que haya un ambiente estable y con confianza, tiene que haber reglas claras que se tienen que cumplir; lo otro simplemente, a final de cuentas, no tendrá viabilidad.

Este es un tema que tiene que ver con el diseño del país, y allí tienen que estar involucradas todas las instituciones. Los empresarios privados de su lado tienen que hacer valer su condición, y la manera es a través de sus Cámaras. Es necesario rescatar el sentido gremial, asumiendo posiciones con respecto a ciertos principios y valores que se tienen que cumplir porque son necesarios para ese país que se quiere; ese país que se quiere, con el cual todos sueñan, tiene que ser completamente distinto a como está. Tiene que haber modelos de actuación diferentes, ya que si no se actúa distinto, se va a tener el mismo país. Es una lástima que un país tan bonito como Venezuela, con un nivel educativo como el que tiene Venezuela, donde hay tanta gente emprendedora, se tenga un ambiente de negocios nocivo. En este ambiente de

negocios inhóspito, infortunadamente la gente que tiene principios y valores dice que no se puede quedar aquí.

Respecto al adecuado comportamiento ético y rentabilidad de los negocios, Figueroa señala que esto compromete la rentabilidad de los negocios; se puede tener una rentabilidad circunstancial porque se resuelve un problema con una mala práctica, pero a la larga se está edificando un negocio inviable; de esta manera se está contribuyendo a una cultura de negocios en el país que va a afectar el negocio propio más temprano que tarde

El Lic. Glenis resalta, que si una empresa está contribuyendo a que haya un ambiente de negocios inadecuado, más temprano que tarde eso se tendrá que pagar. Debe interesar que haya un ambiente de confianza, un ambiente estable, donde muchas empresas vengan a competir, donde haya un ambiente de crecimiento, de riqueza y prosperidad, y entonces sí, podrá dedicarse mucho más a su empresa.

Para el Lic. Tulio Hidalgo, quien fue Presidente de la Cámara de Industriales del Estado Carabobo en dos períodos (2001 - 2003 y 2005 - 2006), Venezuela tiene que regresar a retomar el camino y la senda donde la ética forme parte fundamental, importante, de la reconstrucción, no solamente del país, sino de todos los venezolanos. Es una necesidad abordar con seriedad el tópico de la ética, ello con la colaboración de todos los que están trabajando en este tema, convirtiéndose en un ejército para poder darle ese conocimiento a toda la población.

Por último, para quien fuera Presidente de la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo en el período 2006 - 2008, el Lic. Juan Carlos Angola, en Venezuela si es posible hacer negocios éticos en la actualidad, pero ello disminuye considerablemente la rentabilidad. Se necesita de muchos profesionales especialistas en las empresas, para sortear la gran cantidad de trámites que hay que enfrentar.

Juicios emitidos a destacar.

Todos los dirigentes empresariales, con la excepción de uno, señalaron que en la actualidad es sumamente complicado hacer negocios de forma ética en el país, por no decir imposible. Por más que se intente comportarse de forma adecuada, siempre está presente de una manera u otra, la posibilidad de caer en la tentación de realizar actos indebidos. La excepción en este sentido fue la opinión expresada por el Lic. Angola, quien manifestó que si es posible realizar negocios éticos bajo las actuales circunstancias, aunque acota que la rentabilidad se ve mermada debido a la gran cantidad de trámites con los que se deben topar las organizaciones.

Del Vescovo precisa desde su óptica personal, que las empresas que no se adhieran al sistema inadecuado imperante al cual se enfrentan, sin duda van a pasar mucho trabajo para funcionar, pero seguramente a la larga van a prevalecer. Manosalva señala por su parte, que en Venezuela la corrupción no es posible eliminarla, pero si se puede mitigar, aunque la misma se podría ubicar con mucho esfuerzo, dentro de términos aceptables, y en este sentido él argumenta que ello en Venezuela es un problema de carácter cultural. Al respecto Aldana coincide con Manosalva, ya que señala que históricamente, tanto en el pasado como en el presente, en el país siempre ha habido corrupción, por lo que se podría decir que este problema tiene raíces culturales, aunque sostiene que el mismo si pudiese ser modificado.

Por su parte Figueroa puntualiza que todo esto es un tema que tiene que ver con el diseño del país, y allí tienen que estar involucradas todas las instituciones, señalando que si una empresa está contribuyendo a que haya un ambiente de negocios inadecuados, más temprano que tarde, eso se tendrá que pagar. Esto último se podría concatenar, para cerrar, con la preocupación mostrada por Hidalgo en el sentido de que Venezuela tiene que enrumbarse nuevamente por el camino donde la ética sea parte esencial de la reconstrucción, tanto del país, como de toda su gente.

Análisis del discurso ético - empresarial

El análisis del discurso es una tendencia que ha logrado una importante aceptación en las ciencias sociales, y el mismo se inscribe dentro del paradigma interpretativo, siendo su fin esencial analizar el significado contextual de los mensajes que son compilados. Para llevar adelante lo anterior, la teoría es un lente con el cual se mira la realidad, y ésta acompaña el análisis, pues incide en la manera de enfrentar el objeto de estudio definido, la problematización del mismo, así como el establecimiento de las categorías conceptuales.

Seguidamente se muestran algunos de los principales mensajes expuestos por los dirigentes empresariales que fueron entrevistados como parte de esta investigación de campo de la ética empresarial, mensajes los cuales se relacionaron, en la medida de lo posible, con los conceptos teóricos desarrollados en el Momento de la Fundamentación, así como en otras secciones de este trabajo.

Un primer punto a destacar, es lo atinente a las libertades económicas que deben existir en un país, y en este sentido los dirigentes empresariales, como era de esperar, se mostraron partidarios del desarrollo y accionar de la libre empresa. Lo señalado está en consonancia con los preceptos del *laissez - faire* de Adam Smith (ob. cit.), tesis la cual se soporta en la teoría de la mano invisible del mercado. En este sentido Del Vescovo, cuando desarrolla sus conceptos respecto a la efectividad de las organizaciones (eficiencia y eficacia), precisó que la competencia en el ámbito económico, era esencial en este sentido. Para él, los gobiernos deben regular que no existan monopolios, que no haya oligopolios, pero el Estado debe dejar que el ciudadano pueda crecer a través del desarrollo de su propio talento, ya que de esta forma es como han progresado las sociedades, y no a través de economías con planificaciones centralizadas.

En contraposición a la premisa propulsada por Smith, se tiene la perspectiva de Keynes (ob. cit.), quien sostenía que el sistema capitalista no tiende a la plena ocupación laboral ni al equilibrio de los factores de la producción, sino hacia un equilibrio que solo de manera accidental, coincidirá con el pleno empleo, y abogaba por la intervención del Estado en los casos que se considerase pertinente mediante la aplicación de políticas económicas gubernamentales para estimular la demanda en períodos de alto desempleo. A este respecto en Venezuela es clara la intervención de toda índole por parte del Estado en la economía y en las actividades empresariales, y entre ellas se puede destacar lo que tiene que ver con las leyes laborales.

Los entrevistados expresaron su poca simpatía hacia leyes altamente reguladoras del recurso humano en las empresas, tales como la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), o el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral (2015). Entre algunas de las apreciaciones que se señalan, se indica que la Ley del Trabajo en Venezuela es sobreprotectora, y con ella es casi imposible en la práctica, despedir a un trabajador así sea descubierto cometiendo actos ilícitos, y si son despedidos, muchas veces en las instancias de los Tribunales del Trabajo, obligan a su reincorporación, generando ello impunidad.

Sobre lo anterior Hidalgo resalta que muchas organizaciones están sufriendo las consecuencias de una ley laboral que no estimula la competitividad y el desarrollo del personal, sino todo lo contrario. En este sentido lamenta la existencia y continuas prorrogas, de disposiciones tales como el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad, en el que se preceptúa que hay que mantener un número determinado de trabajadores por una obligación legal, la cual debería ser transitoria, pero que se ha convertido en permanente, y que a raíz de ello, se deja de ofrecerle oportunidades de trabajo a otras personas, que tal vez, sean más aptas laboralmente, pero que no se pueden contratar por tener una nómina excedida producto de las protecciones vía inamovilidad de la plantilla de trabajadores.

Pero no sólo es clara la intervención del Estado en este importante factor de la producción como lo es la mano de obra, sino que también actúa de manera asfixiante en lo atinente a la fijación de los márgenes de rentabilidad que deben manejarse en las compañías. Prácticamente en coro, los dirigentes gremiales mostraron su franco desacuerdo a la existencia de una cuestionable Ley de Orgánica Precios Justos (2014), la cual tiene entre uno de sus objetivos principales, la fijación de porcentajes máximos de ganancias, que según ese instrumento legal, no podrán superar el 30% de la estructura de costos del bien o servicio. A manera referencial, hay que indicar que los índices oficiales de inflación según el Banco Central de Venezuela se ubicaron en los años 2013, 2014 y 2015 en el orden del 56%, 69% y 180% respectivamente, porcentajes muy superiores a los márgenes de rentabilidad máximos permitidos, y con expectativas creíbles en los años porvenir, de alcanzar ratios inflacionarios aún mayores a éstos, y tanto es así, que durante todo el año 2016, y luego de haber concluido este, no se dieron cifras oficiales al respecto. Es claro que bajo estas circunstancias se está empujando a muchas compañías hacia la descapitalización, e inclusive, a la quiebra, en los casos más críticos.

Es lógico pensar entonces, que si las empresas no obtienen utilidades de manera regular en sus operaciones, difícilmente podrán seguir adelante para su propio beneficio y de la colectividad en general. No es ningún secreto, ni tiene nada de malo en sí mismo, que las empresas entre sus principales objetivos, tengan el perseguir fin de lucro, pero partiendo de allí, muchas de ellas descubren y perciben las bondades y beneficios que para el negocio produce la RSE. Sobre este punto Juan Carlos Angola sostiene que la responsabilidad social de las empresas debería ser un aspecto muy importante en cualquier nación, pero para el caso de Venezuela, la misma es complementaria, y en muchos casos, obligatoria por leyes y regulaciones. Lo lógico sería que las organizaciones privadas que sean sensibles a la RSE, desarrollen diversos programas para coadyuvar en su ámbito de acción, pero no pueden, ni deben, asumir responsabilidades que corresponden en primera instancia al Estado.

Otra arista que resulta de relevancia mencionar es la que tiene que ver con los valores éticos empresariales e integridad. Bajo la óptica de algunos de los entrevistados, se sostiene que los problemas éticos pasan por un tema personal, ya que los límites éticos y morales se los ponen los individuos. Sobre este particular Manosalva señala que los valores éticos están fundamentados en el valor ético de las personas, y que si un individuo no tiene valores éticos, no importará a la organización a la cual pertenezca, esto con base en que la integridad es unipersonal y ello hace que se reúnan personas con más o menos el mismo criterio de valores éticos. La posición de Manosalva está en sintonía con lo expresado por Drucker (2001) a este respecto, quien sostenía que no existía una ética propia de los negocios, ni hacía falta tal cosa, debido a que la ética personal resultaba apropiada para cubrir las situaciones que se les presentan a las empresas.

En este orden de ideas, Fernández (ob. cit.), expone que la ética en las empresas no es sí misma algo distinto a la ética general, pudiéndose sostener que la de las organizaciones representa la aplicación concreta de los principios objetivos de la ética, y lo cual servirá para qué quienes actúan y participan en el ámbito de las empresas, adquieran hábitos operativos que enrumben a las personas y las organizaciones hacia caminos adecuados. Lo anterior podría identificarse en lo expresado por Figueroa en su papel de Presidente de la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo, cuando manifiesta en este sentido que los códigos de ética pueden ayudar en la medida en que sean bien entendidos, en que sean bien aplicados, en que sean hechos en consenso con la gente; para él los códigos de ética pueden favorecer, pero no son una panacea, ya que tienen que estar dentro de un diseño, una concepción, y sobre todo, dentro de una intencionalidad estratégica del negocio.

Ahora bien, era necesario plantearse entonces, qué pudiera estar ocurriendo en la práctica en lo relativo al comportamiento ético. A tales efectos debe señalarse que todos los dirigentes empresariales, sin excepción, cuando se les requirió su opinión

respecto en cuáles circunstancias se justificaba acudir a prácticas indebidas para facilitar el funcionamiento de una empresa, opinaron todos de forma contundente, que nunca se debía actuar de manera antiética. Sobre esta temática es ineludible tener que referirse a Kant (1921) y el imperativo categórico, el cual se basa en la premisa de *obrar sólo según una máxima tal, que se pueda querer al mismo tiempo que se torne ley universal*. Para Kant, el imperativo categórico aspira a ser un mandato autosuficiente y autónomo, capaz de encauzar el comportamiento humano en sus muy diversas manifestaciones.

Que todos los dirigentes hayan manifestado que bajo ninguna circunstancia se deba acudir a prácticas no éticas en el desarrollo de las actividades, era lo esperado y lo deseable, pero ello, ¿realmente ocurre así? En este sentido Jonatan Aldana, señaló, al igual que los otros dirigentes gremiales entrevistados, que no se justifica nunca proceder empresariales no éticos, pero esto, lamentablemente, sí ocurre en la práctica. Aldana, Presidente de CAPEMIAC, señala que infortunadamente hay empresarios en el sector PYMI, que han actuado de forma incorrecta en oportunidades en el ámbito de la gestión de sus negocios, y aunque lo ideal sería que no ocurriese, esto acontece en la realidad. Para Aldana estos comportamientos son debido a las circunstancias por las cuales atraviesa el país en los últimos años y las crisis que enfrentan las empresas, por lo que a veces no existe otra alternativa y se actúa así como una manera de sobrevivir, esto es, bajo un estado de necesidad.

Por supuesto, estos proceder incorrectos en los negocios no solo se observa en el sector de las PYMI, sino que ello podría ser extensible también no solo a las grandes organizaciones en el país, sino a toda la sociedad en general. En este sentido el Ing. Manosalva cuando se abordó el tópicos de los fraudes e irregularidades, sostuvo que lo primero que debe estar presente en una actuación empresarial es la transparencia, con índices que permitan evaluar la parte funcional de la organización y el alcance en cada una de las áreas, y para él la rendición de cuentas no tiene porqué ser un secreto.

La falta de transparencia y opacidad con la que se maneja la información, no solo es manifiesta en el ámbito privado, sino en todas las instituciones en el país, y ello se puede ver reflejado en el resultado de los índices de percepción de la corrupción a nivel mundial en los últimos años publicados por parte de la organización Transparencia Internacional. Venezuela, desafortunadamente, siempre, sin excepción, aparece entre los países más corruptos del mundo.

En otro de los aspectos en cual hubo coincidencia general, fue en lo relativo a las capacidades y competencia de los trabajadores. En este sentido Hidalgo señala que se debe tener claro que el proceso de formación de la gente nunca termina, por lo que el mismo debe ser permanente y continuo. Por su parte Figueroa al referirse a la competencia del personal, indica que la misma es un comportamiento que se puede ver, que se puede medir, y en función a esto, se determina si se es competente o no se es competente, y de acuerdo a ello reconocer los méritos correspondientes por el desempeño laboral, esto es, la meritocracia. Sobre este punto el doctor Aranguren señala que la meritocracia es realmente importante para el desarrollo de las organizaciones, así como también de las personas; para él cuando la meritocracia funciona, las personas tienen una previsibilidad acerca del desarrollo de su potencial, a sabiendas que con el esfuerzo pueden llegar a lograr sus metas. (W. Aranguren, comunicación personal, 6 de octubre de 2016).

Lo anterior se puede enmarcar perfectamente, en lo que se ha dado en llamar, la *sociedad de conocimiento*. Para Drucker (1998), el valor se crea en la actualidad por la productividad y por la innovación, ambas aplicaciones del conocimiento al trabajo, por lo que los grupos dominantes de la sociedad postcapitalista serán los “trabajadores del conocimiento”. Drucker enfatiza, que la sociedad de hoy en día, la post capitalista, es una *sociedad de conocimiento*, en la cual el *saber* y no el capital, es el recurso clave, siendo el individuo el protagonista en esta sociedad de los tiempos que corren, visión la cual es plenamente compartida por el Ing. Manosalva, Presidente

de la Cámara Comercio de Valencia, quien expresó que para él la competencia del recurso humano es vital para las empresas, y en la misma radica el secreto de los países desarrollados.

Por supuesto que cuando se habla de competencia, por contraste, no puede dejarse de traer a colación a su antónimo, la incompetencia. Lo anterior aflora cuando se presentan errores u omisiones en las empresas por la actuación de ciertos trabajadores, circunstancia la cual lleva Del Vescovo a sostener, con razón, que la competencia del personal en las organizaciones debería ser uno de los principales factores cuando se contrata a la gente, fundamental. Por su parte Aldana indica que la ocurrencia de errores y omisiones en las compañías se debe a una combinación de deficiencias en la selección del personal, así como por una falta de formación a posteriori. Con base en lo anotado, resulta conveniente entonces, tener en cuenta lo referente al Principio de Peter, también conocido como principio de incompetencia (Peter y Hull, 1992), el cual en síntesis señala, que con el tiempo, todo cargo tenderá a ser ocupado por un trabajador que será incompetente para desempeñar sus obligaciones.

Como último punto, que perfectamente podría ser el primero, ya que este análisis no pretendió ser ordenado de manera vertical o secuencialmente, se tiene lo vinculado al tópico del liderazgo. Sobre este punto es interesante acotar lo señalado por Del Vescovo, quien expresa que para él los empresarios son un agente de cambio social, cuya actuación debe generar repercusión en la sociedad para mejorar la calidad de vida, así como debe tener sentido de transcendencia. Dicha transcendencia puede asimilarse como legado, lo cual encaja en uno de los 21 postulados que al respecto enumera Maxwell (2007) como leyes irrefutables de Liderazgo, la número 21 específicamente, y la cual se identifica como la *Ley del Legado*, en la que se sostiene que si se quiere que el liderazgo tenga realmente significado, debe dejar un legado.

CAPÍTULO VI
MOMENTO DE TEORIZACIÓN
APROXIMACIÓN INTERPRETATIVA DE LA ÉTICA EN LAS
ORGANIZACIONES DESDE EL CONTEXTO EMPRESARIAL

El tema de la ética y su relación, su compatibilidad, su coherencia con los negocios que se desarrollan en el ámbito empresarial, es un asunto de permanente preocupación, tanto en el mundo de las organizaciones como en el académico, el cual no tiene respuestas sencillas ni únicas, y fue precisamente esta complejidad lo que dio curso a plantearse la siguiente interrogante que activó y produjo esta investigación: ¿Qué tipo de relación existe entre el comportamiento ético de las organizaciones empresariales y el éxito económico de los negocios?

No cabe duda que entre las principales motivaciones de las empresas, sino la primera, es obtener lucro producto de las operaciones que llevan a cabo, lo cual es perfectamente comprensible, pero por supuesto, el perseguir tener ganancias no debe ser a toda costa y la misma se debe lograr de manera legítima, por lo que aquí no debería ser aplicable aquella máxima que predica que el fin justifica los medios. Con base en lo anterior, y soportado en el estudio realizado, podría sostenerse que la dimensión ética de las empresas está estrechamente vinculada con lo medular y permanente de las mismas, con su identidad, con su misión, y es el ámbito propicio para plantearse cuestionamientos esenciales sobre los propósitos de las entidades, sus principios, sus actitudes, así como el deber ser y sus imperativos.

Las organizaciones son muchas veces el reflejo de la sociedad en que se vive, y esto es aplicable tanto en Venezuela como a nivel global. En este sentido es más que conocida la proliferación de gran cantidad de fraudes empresariales de muy diversa naturaleza en todo el mundo, fraudes que son señal de que algo malo, indebido, pernicioso, está ocurriendo. El beneficio económico, como se indicó líneas arriba, es

uno de los fines esenciales que persigue una organización empresarial, fin que en muchas oportunidades se pone en entredicho cuando no existe una coherencia ética entre los valores institucionales que se profesan y lo que se hace. Es con base en esto que Mujica (ob. cit.), sostiene con razón, que la ética empresarial debe ser la guía que impere en un mundo marcado por la globalización y la informacionalización.

El tema de la ética empresarial es un tópico difícil de escrutar por su complejidad y múltiples perspectivas, por lo que para acercarse a él hubo que abordar diferentes dimensiones del mismo, que fueron desde el estudio de enfoques de corte general, hasta la revisión de categorías delimitadas y específicas relacionadas con el tema. Dado lo indicado, y con el objeto de lograr la debida solidez de la investigación, se realizó la comparación y contraposición de diferentes miradas del objeto de estudio y fuentes de información, lo cual constituye la base de sustentación de los hallazgos y la teorización y reflexiones finales de este trabajo.

Para estudiar en profundidad la problemática de la ética empresarial en el país, se consideró pertinente y necesario, en primer lugar, indagar desde la óptica sociológica, respecto al comportamiento de los venezolanos en su papel de trabajadores en las organizaciones empresariales, actuándose en consecuencia mediante la obtención de opiniones de expertos en la materia. Seguidamente, y como parte central del trabajo de campo llevado a cabo, se diagnosticó la situación ética en las organizaciones empresariales de la región mediante la realización de entrevistas en profundidad a dirigentes de los principales de organismos gremiales del sector privado del estado Carabobo. El trabajo indicado proporcionó las bases para realizar una interpretación hermenéutica de la relación existente entre las gestiones éticas y económicas, y con base en ello, poder presentar los elementos esenciales del discurso ético - empresarial a partir de la realidad que se vive en el ámbito de las organizaciones.

Perspectiva sociológica del venezolano

Para poder entender la realidad integral de una sociedad es necesario acudir a la óptica sociológica, esto en el entendido cierto de que la misma es un sistema complejo. A este respecto Durkheim (ob. cit.), señalaba que la sociología como ciencia social, debía ser holística y abordar los fenómenos relativos a la sociedad en su totalidad, no centrándose solo en acciones específicas de los individuos. Para él la finalidad de la sociología no debía ser entonces la persona, sino la realidad social, y por este motivo se debía partir del exterior.

Con base en lo anotado, y si se aspiraba a investigar el comportamiento ético de las personas en las empresas, resultaba relevante, tal como se hizo, tener una perspectiva sociológica fundamentada en la situación del país sobre el particular. Las organizaciones empresariales forman parte del entramado general de instituciones en una nación, por lo que si se quiere hacer una evaluación de las mismas, hay que indagar en qué tipo de sociedad se desenvuelven, máxime en un país como Venezuela, donde el Estado históricamente ha tenido una participación sumamente marcada. Para Spencer (ob. cit.), todo hombre tiene la libertad para hacer lo que quiere, siempre y cuando no invada la libertad de cualquier otro hombre, circunstancia que por supuesto no ocurre en la práctica, ello debido a la existencia necesaria de los Estados, siendo lo relevante aquí, sopesar cual debería ser el grado de intervención conveniente de los gobiernos en un país.

La complejidad de lo expuesto no es nada sencilla descifrar, y tal vez podría ser explicada mediante el abordaje de una teoría general de la sociedad (Parsons, ob. cit.), en la que se enfoque a la vida social como una totalidad, con capacidad explicativa y predictiva, sin embargo ello no es tan simple, ya que la sociedad posee funciones manifiestas y funciones latentes en su estructura (Merton, ob. cit.), que perduran en el tiempo, aunque en verdad pueda existir la posibilidad cierta de cambio.

Dado lo señalado, y con base al trabajo de campo llevado a cabo relativo a los juicios de expertos sobre la realidad sociológica del venezolano en su rol de trabajador, seguidamente se presentan los principales aspectos que merecen ser destacados en este sentido, así como mi posición, cuando así fuere el caso, de las opiniones que pudieron ser recabadas. La totalidad de los pareceres de los expertos producto de las entrevistas en profundidad realizadas, quedaron plasmados en el Capítulo IV concerniente al Momento de la Fundamentación.

Un primer punto que llama la atención, es lo expresado por Aranguren respecto a que el concepto de clase social ha quedado atrás, ello en referencia a Marx y su teoría del materialismo histórico. Para él la discusión de hoy en día, más que de lucha de clases, debe ubicarse en el ámbito de las categorías de personas. El concepto de clase social ha quedado atrás, ya que esta concepción deviene de condiciones materiales de existencia, y no incorpora factores culturales e intelectuales, y lo cual queda patente, señala Aranguren, por ejemplo, para el caso de los profesores universitarios hoy en día, los cuales pertenecen a la clase pobre desde el punto de vista económico, aunque cuenten con un importante nivel y formación intelectual.

Aunado a lo anterior, también es de destacar lo señalado por Aranguren, en referencia a que la familia ya no es la célula fundamental de la sociedad, tal como ha sido considerada históricamente, ya que la misma está desestructurada desde el punto de vista tradicional. Lo señalado, evidentemente, ha afectado los sistemas sociales de la época contemporánea, las empresas entre éstas, y por supuesto también a los trabajadores y su visión acerca del hecho social del trabajo. Por ejemplo, el sentido de pertenencia cada vez más tiene menor preponderancia e importancia en el ámbito empresarial, en el cual muchas veces no interesa que el personal se jubile en la organización, y más bien se busca a trabajadores para que realicen ciertas tareas, bien sea a través de trabajos temporales, e incluso, vía teletrabajo. Ciertamente en la organización tradicional se buscaba obtener el compromiso individual de la gente

para con la empresa, pero la de hoy en día se es más flexible, más horizontal, con relaciones más efímeras, siendo lo importante que las personas cumplan con los objetivos pragmáticos establecidos, dejando en posiciones subalternas que la gente se consustancie con los valores de la entidad.

Deza por su parte se manifiesta en torno a la personalidad básica del venezolano. Él señala que aunque no podría afirmarse que hay una personalidad básica corrupta de los venezolanos, si se debe aceptar que el problema de la corrupción es algo llamativo, muy escandaloso, que se ha colado en el sentimiento popular, por lo que se podría decir, que hay un gusanillo de la corrupción que está en la historia del país, y sobre lo cual abundan ejemplos. En este sentido la opinión de Deza, profesor universitario, y quien hace vida en el mundo académico, coincide con lo manifestado por gente que se desenvuelve en círculos distintos, como son los casos del Ing. Manosalva, Presidente de la Cámara de Comercio de Valencia y del Econ. Aldana, Presidente de CAPEMIAC, quienes expresaron en las entrevistas que se les hizo, que para ellos, el problema de la corrupción en Venezuela tenía raíces culturales.

Deza asimismo, aborda lo relativo a los disvalores en la sociedad desde una perspectiva interesante. Él señala que en Venezuela cuando una persona no se aprovecha de la oportunidad para ponerse en algo, termina siendo mal visto, y es con base en esto que se tolera, no se recrimina, la apropiación y el aprovechamiento de lo público, lo cual queda reflejado en ese poco edificante dicho: “Aquí comemos todos”. Lo anterior se justifica, si es que no se premia, en esa mal entendida democratización de los recursos que se hace mediante la apropiación indebida de bienes que no son propios, sino del Estado. Ciertamente en nuestro criterio, permisividades sociales de esta naturaleza, han contribuido en buena parte, con el ambiente de tolerancia casi ilimitado de la corrupción en el país, que permea en todas las direcciones en el entramado social de la nación, y lo cual obviamente afecta de manera perjudicial al medio empresarial que tiene que convivir con esta realidad.

Lo anterior puede concatenarse perfectamente con dos términos muy manejados en la cultura del venezolano, como lo son la del compadrazgo y la viveza criolla. El primero de los términos Aranguren lo identifica como compañerismo, y señala que los venezolanos en particular, y los latinoamericanos en general, culturalmente, son muy dados a las relaciones personales, no siendo esto ni positivo, ni negativo, sino que forma parte intrínseca del comportamiento de la gente y ello no se puede negar. Deza por su parte destaca lo afianzado que está en nuestra cultura el fenómeno del compadrazgo, compadrazgo que deviene muchas veces en el clientelismo en las organizaciones, contribuyendo esto a que se produzca una red de comportamiento que termina reflejándose en el colectivo, y que invita a aprovecharse de las oportunidades, so pena, de no hacerlo, de ser considerado tonto.

Respecto a la ancestral *viveza criolla*, para Deza el vivo criollo es aquella persona que se viabiliza con mucha facilidad, y que maneja con mucha fluidez, el tema del compadrazgo, buscando tener contactos en todos lados, así como explorar la posibilidad de “enchufarse”, con la idea de obtener provecho de los contactos personales. Para Aranguren por su parte, la *viveza criolla* tiene sus pros y sus contras, y es la mayor expresión de la creatividad del venezolano, de la imaginación a veces mal utilizada. Aranguren sostiene que muchas empresas están conscientes de la existencia de esta *viveza criolla*, y en lugar de combatirla, lo que buscan es encauzarla de manera positiva, ya que saben que la gente la va a utilizar si tienen una oportunidad. En referencia a lo anotado, debemos de confesar nuestra poca simpatía hacia la tan siempre presente *viveza criolla* en nuestra sociedad, foco de muchas molestias e inconvenientes de las personas de proceder correctos, pero nos parece relevante la óptica de Aranguren respecto a la canalización de la misma, ya que gústele o no a uno, ello es una realidad inevitable.

Otro aspecto de capital importancia, y más aún en el medio empresarial, es el concerniente al de la meritocracia. En este sentido Aranguren anota que sobre la

meritocracia se tiene un déficit en el país, y esto es debido a la propia naturaleza del venezolano, el cual se basa, como ya se ha dicho, en las relaciones, en la confianza, en la familiaridad; las relaciones están por encima de los méritos. Cuando la meritocracia funciona, las personas tienen una previsibilidad acerca de su potencial, al saber que con su esfuerzo, pueden lograr sus metas. Por su parte Deza, si bien expresa que la esencia de la meritocracia es una muy buena aspiración, el manejo de la misma puede ser distorsionado al darle preponderancia a la arista tecnocrática, utilizando la técnica y la tecnología como elementos clave para garantizar la adecuada medición del mérito, lo cual en todos los casos puede que no funcione, ya que además deberían ser tomados en cuenta elementos de carácter subjetivo.

Ahora bien, las empresas están inmersas en un ámbito dado, en una realidad de la cual no se pueden sustraer, y una de ellas, es el nivel de intervención del Estado en las actividades de la nación, circunstancia que sin duda influye en el comportamiento individual de las personas. Aranguren se plantea cuanta intervención debe haber de los Estados, respondiendo que ello dependerá de los problemas que haya entre los actores sociales, pero en su opinión, la misma no debe ser excesiva para no ahogar a la iniciativa privada, aunque tampoco ausente, esto es, un liberalismo total, el cual tiene muchas distorsiones y desventajas. Esta posición coincide con lo sostenido por Giddens (ob. cit.) y su Teoría de la Tercera Vía, con lo cual simpatizamos y compartimos. Por su parte Deza señala que en Venezuela el Estado garantiza la posibilidad de acceso de gran parte de la población a ser reconocido, a ser parte de la sociedad, a integrarse, a tener oportunidades, mostrando su preocupación de que si al más fuerte se le deja que actúe sin ningún control, el débil perecerá.

En mi opinión, la intervención del Estado en Venezuela es excesiva, e históricamente siempre han existido gobiernos populistas, pero esto se ha exacerbado en extremo en los últimos años, lo cual ha producido altos niveles de ineficiencia y corrupción en la sociedad, así como la desmejora en el nivel de vida de la población.

Existen asimismo otros elementos que fueron abordados en el trabajo de campo que contribuyen con el análisis global de la situación bajo estudio, como serían por ejemplo, la evaluación de los niveles de conflicto social en la sociedad venezolana o la existencia o no de un estado de anomia, pero todo esto puede ser recogido, englobado, en las reflexiones de cierre expresadas por los expertos entrevistados.

Para Aranguren, la sociedad contemporánea se enmarca dentro de la llamada *modernidad líquida*, contrapuesta a la modernidad sólida, en la cual se podía caracterizar, evaluar, analizar. ¿En qué se basa la modernidad líquida?: En la incertidumbre; si ahora prevalece la incertidumbre a todo nivel en la sociedad, en un mundo que está cambiando constantemente, no es posible planificar en función a sólidos que no existen. Ahora bien, con base en esto, ¿en Venezuela se pueden hacer negocios de manera ética?, siendo la respuesta de Aranguren que sí, ya que existen oportunidades para desarrollar negocios en el país de forma correcta, aunque advirtiendo, que se debe tener presente que se está viviendo en un mundo flexible, en el cual las empresas, al igual que las personas, ya no son sólidas, sino líquidas.

Por su parte Deza, como mensaje de cierre, señala que la gente está aprendiendo a que hay que trabajar, a que hay que esforzarse, para salir adelante, pero en los sectores que detentan el poder, tanto públicos como privados, tiene que haber voluntad para ponerse de acuerdo. Sobre las ganas de la gente de hacer las cosas, Deza manifestó durante el transcurso de la entrevista que se le hizo, que el proceso que está viviendo actualmente Venezuela, tuvo un líder fuerte encarnado en el fallecido presidente Hugo Chávez, y que él representaba la visión voluntarista, ya que a pesar de los muchos obstáculos identificados, el líder político fenecido, hizo ver que con voluntad se podían lograr cosas buenas. Si bien respetamos esta posición, ya que para salir adelante hace falta la voluntad (actitud), la ecuación es imprescindible completarla con mucha aptitud (gente capacitada), así como por supuesto, con un adecuado comportamiento ético de las personas en sociedad.

La praxis ética en las organizaciones empresariales

En el capítulo anterior, el Momento de la Construcción Empírica, se presentaron en detalle los resultados de las entrevistas hechas a los dirigentes gremiales escogidos para la realización del trabajo de campo, con el objeto de diagnosticar la situación ética en el ámbito empresarial del estado Carabobo. Como consecuencia de lo anterior, se identificaron las conceptualizaciones más importantes producto de las opiniones emitidas por los entrevistados, así como se realizó un análisis del discurso de las ideas expresadas por los dirigentes empresariales abordados, todo lo cual quedó reflejado en el Capítulo V de esta investigación. En adición a las entrevistas realizadas, pero formando parte integral de la labor llevada a cabo, se les solicitó, exprofeso, a cada uno de los entrevistados, una reflexión final de la problemática ética a la cual se enfrentan las empresas en Venezuela en los tiempos que corren, esto con la finalidad de aglutinar y sintetizar las impresiones expresadas por cada uno de ellos, en un juicio final integrador que refleje lo que en la práctica se vive y percibe en el espectro empresarial. Seguidamente se muestran estas reflexiones finales de los dirigentes, así como nuestras apreciaciones personales sobre las mismas.

Para el Sr. Damiano Del Vescovo, el país está atravesando una etapa difícil, algo comparado a como si se estuviese caminando en el desierto, pero próximo al oasis, por lo que lo importante es entonces aquí, plantearse que se va a hacer cuando se llegue a ese oasis; para él la solución no sólo está en cambiar de régimen, sino cambiar de modelo político - económico. Para que Venezuela pueda ingresar en el siglo XXI y tener una adecuada posición en los mercados internacionales, necesariamente hay que cambiar hacia un modelo de libre mercado, ya que mientras se siga con los vestigios del siglo XIX de control social, no se podrá evolucionar.

Respecto a las consideraciones éticas en un libre mercado, el Sr. Damiano manifiesta que las mismas las va a dar el mismo mercado; si no se actúa de forma

ética, se estará en peligro de ser boicoteado por los consumidores. Para que lo anterior ocurra, debe haber múltiples opciones, lo cual no sucede en una economía controlada como la venezolana. El consumidor debe entender y darse cuenta del gran poder que tiene; hasta el momento el poder lo tiene solamente el Estado.

Las ideas de cierre de Del Vescovo son cónsonas con el discurso expresado por él en la entrevista, mostrándose abiertamente opuesto a la excesiva intervención del Estado en las actividades económicas en Venezuela, y partidario de un libre mercado. Ciertamente coincidimos con él respecto al omnipotente poder del Estado en el país, lo cual le ha acarreado muchos males a la nación, uno de ellos, el alto nivel de corrupción en la sociedad, pero la instauración de un libre mercado en la economía sin mayores regulaciones que la ley de oferta y demanda, podría ser, además de peligroso, contraproducente. En este sentido habría que evocar lo acontecido en el año 1989 en el segundo mandato presidencial de Carlos Andrés Pérez, y las consecuencias que trajeron las medidas de libre economía implementadas, que quizás, técnicamente, eran las adecuadas, pero que dejaron de lado las consideraciones sociales, lo cual tuvo un precio muy costoso para la nación.

Guillermo Manosalva por su parte considera que todavía quedan valores, todavía quedan personas que creen en la buena voluntad, en la transparencia, en el esfuerzo, en el trabajo, en las ganas de salir adelante como una mejor sociedad. Los problemas que existen son incentivos mayores para tratar de buscar la mejoría, ya que las dificultades hacen a la gente más fuerte. Manosalva hace referencia a un eslogan de la Cámara de Comercio de Valencia, en la que se señala que ella es una Cámara para fijar posición, no oposición, enfatizando que las posiciones deben fundamentarse en principios y valores, los cuales deben cumplirse.

Manosalva en la parte final de su reflexión deja claro que no debe haber doble discurso, ya que hay que hacer las cosas y comportarse tal cual como se promulga en

el discurso que se pregona. En nuestro país es tal vez aquí donde se originan buena cantidad de los problemas en la sociedad, tanto en el ámbito público como en el privado, ya que una cosa es lo que se dice y otra es lo que se hace, y esto indefectiblemente tiene repercusiones perjudiciales en el comportamiento de la gente.

Para Jonatan Aldana por su parte, se necesita de mucho trabajo, se necesita de mucha capacitación de los trabajadores, y porque no, de los empresarios del gremio. Aldana, en rol de Presidente de CAPEMIAC, focaliza su reflexión final en el empresario de su sector, la PYMI, al cual identifica como a una persona que en un pasado, muchas veces lejano, creó una empresa, y que estima que sabe de todo, debido a que le ha ido bien, por lo que se considera imprescindible; sin él, el dueño, la organización no funciona. Para Aldana este tipo de mentalidad hay que ir la cambiando, y en CAPEMIAC se está haciendo un importante esfuerzo en este sentido. La clave está en la capacitación integral de sus trabajadores del sector (profesionalización y valores), de sus líderes y de sus empresarios, para que en conjunto, todos ellos puedan tener un mejor futuro.

Debido a las características *sui generis* de las empresas que hacen vida en el sector de las PYMI's, es comprensible la visión de Aldana. Una de las características principales de las empresas de raíces familiares, es la superposición de estructuras que se derivan de la simultaneidad de roles tales como padre/jefe; hijo/subordinado; hermanos/socios, lo que contribuye a pensar que los problemas que se enfrentan en la organización se pueden resolver desde adentro, lo cual en parte podría ser así, pero a final de cuentas es una perspectiva incompleta. Las empresas forman parte de la sociedad, y no es posible abstraerse de los problemas existentes en ella, y si bien es verdad que con la capacitación y formación en valores del recurso humano las circunstancias pueden mejorar, también es cierto es que las compañías no son islas dentro de un país, por lo que necesariamente deben tenerse muy en cuenta las condiciones externas que afectan a las entidades, en este caso, a las PYMI's.

Glenis Figueroa señaló en tanto, que las preguntas sobre las cuales giró la entrevista, son interrogantes que las empresas siempre tienen que hacerse, así como las universidades, los centros de pensamiento, porque definitivamente, todos deben soñar con un país distinto. Probablemente se cree que los demás son los que tienen que cambiar, y no se está reflexionando adecuadamente sobre estas cosas, que parecieran simples, que todo el mundo lo sabe, pero sobre lo cual no se reflexiona por estar ocupados en el día a día. Figueroa indica asimismo que hay un trecho entre reflexionar y trasladar ello al comportamiento, y es allí donde radica también buena parte de los problemas, por lo que se debe tomar conciencia de cuál es el país que se quiere y cuál es el aporte particular que cada quien debe dar. El mensaje del Lic. Glenis es claro: se debe reflexionar sobre las cosas importantes, los asuntos trascendentes para las organizaciones, pero ello no es suficiente, ya que se debe pasar del dicho, al hecho, mensaje el cual compartimos plenamente.

Por su parte Tulio Hidalgo, fue directo en su reflexión final: “Un país sin ética, es un país que se hundirá en el fracaso, y las empresas con él”. Si se revisa el discurso expresado por Hidalgo en la entrevista, él hace énfasis en la importancia de la capacitación y educación que debe tener la gente, sin embargo su sentir esencial en definitiva, lo dirige hacia la preocupación ética, y consideramos que no le falta razón.

Por último Juan Carlos Angola deja claro que para él, el adecuado comportamiento ético en los negocios, sin duda alguna, contribuye con la rentabilidad de los negocios, siendo lo relevante analizar el entorno que dificulta y complica el mencionado comportamiento, debido a que la cantidad de trabas que deben enfrentar las empresas para no caer en un comportamiento antiético, determina que las organizaciones tengan que incurrir en costos adicionales que al final de cuentas serán trasladados al precio de venta, perjudicando esto los niveles de rentabilidad. La visión de Angola es pragmática, quizás ello debido a su profesión, contador público, pero la misma es entendible y respetable.

Todas estas reflexiones de cierre de los directivos gremiales, compendian la esencia de los principales sentires del empresariado respecto al norte y valores que deben regir el proceder de las personas en las organizaciones. Es claro, en primer término, que los empresarios desean tener libertad para desarrollar sus actividades productivas y de negocios, sin embargo debe recalcarse la existencia necesaria del Estado, por lo que un libre mercado a ultranza, sin controles, en nuestro criterio, no es la opción. Es verdad que en una economía tan controlada como la venezolana, la corrupción y los negocios turbios proliferan, pero el libre mercado tampoco es la panacea, por lo que aquí podría evocarse lo expresado en este sentido por Konrad Adenauer: *tanto mercado como sea posible, tanto Estado como sea necesario*.

La sustitución o modificación del modelo puede ayudar a que las cosas mejoren, pero no es la solución en sí misma. Aspectos tales como el manejo del doble discurso en todos los ámbitos de la sociedad, en el que las personas dicen una cosa y hacen otra, ha contribuido al desplome ético y moral de la población. Por supuesto que las organizaciones, así como las Cámaras que las agrupan, pueden hacer los mayores esfuerzos a su alcance para que el desenvolvimiento empresarial mejore, sobre todo basándose en las competencias y los valores del recurso humano, pero ello no es suficiente, ya que las empresas, independientemente de su tamaño y características, forman parte de un entramado social, por lo que el enfoque debe de ser sistémico.

Las empresas, además de preocuparse y ocuparse de su día a día, también deben plantearse y reflexionar sobre el efecto de sus actuaciones en el devenir del país, siendo muy significativo darle la importancia que se merece a la ética y a los valores organizacionales. El tesón y capacitación de la gente, por supuesto que son elementos importantes para la búsqueda del éxito empresarial, pero sin un ambiente ético adecuado en general en la nación, los esfuerzos emprendidos en este sentido podrían por terminar siendo infructuosos. Los números son los números, y las empresas tienen que ganar dinero, obtener utilidades, pero ello no puede ser a toda costa.

La ética y los negocios como elementos concomitantes

Al abordar temas que relacionan el dinero y su rentabilidad, con las personas, los negocios y las empresas, es necesario acercarse a consideraciones filosóficas y existenciales del valor que se le da al mismo en la sociedad. El dinero desempeña un papel fundamental, ya que éste ejerce una función de intercambio que crea todo tipo de conexiones dentro del entramado económico. De acuerdo con esto, es entonces el dinero flujo conector de la sociedad, convirtiendo la economía monetaria a todo el mundo civilizado en un único círculo económico de intereses recíprocos. (Simmel, 1986). Ciertamente el dinero influye de manera muy importante en la personalidad de los seres humanos y en sus propios valores, constituyéndose este a su vez en una de las formas esenciales de socialización, así como en una herramienta instrumental fundamental para llevar adelante las operaciones económicas, pero también hay que tener presente que los negocios no son solo negocios, y existen otros valores y asuntos importantes además de los monetarios, tal como lo es caso del ineludible tema de la ética empresarial.

A este respecto, a la ética no debería considerársele como un listado de normativa limitadora de lo que podría, y a veces desearía hacerse, sino más bien como la búsqueda de las condiciones que posibiliten el desarrollo del bien del individuo y de las organizaciones en las que éstos trabajan. La consideración indicada da pie para plantearse qué tipo de vinculación puede y debe existir entre el proceder ético de las organizaciones empresariales, reflejo éste de las personas que las conforman, y los resultados económicos de los negocios en particular, así como su repercusión en los agentes económicos del país en general.

La problemática planteada podría sintetizarse en el siguiente dilema: La ética de la rentabilidad o la rentabilidad de la ética. El asunto de la ética y los negocios es como las cosas en la vida, donde las realidades muchas veces no son en blanco o negro,

sino más bien de tonos grises, por lo que hay que distinguir matices en algo tan complejo como la ética empresarial. Para Grisanti (2015c), ciertamente en el mundo de los negocios, la ética no es el negocio propiamente dicho, pero indudablemente es parte del él. La ética por sí misma no asegura lograr el éxito financiero de una empresa, pero al mismo tiempo no será posible lograrlo de manera perdurable dejando de lado las consideraciones éticas, por lo cual podría sostenerse que la ética es un requisito esencial, pero no suficiente, en el mundo de los negocios.

En muchas ocasiones los directivos y la gerencia de las entidades empresariales se ven en la disyuntiva de que actuaciones sean bien o mal evaluadas, dependiendo ello de que la gestión financiera de las compañías que lideran, muestren resultados económicos satisfactorios, lo cual no siempre es posible, por lo que en oportunidades se actúa de manera indebida para alcanzar los logros que de ellos se esperan. La exigencia y necesidad de que se obtengan márgenes de rentabilidad importantes en las empresas puede provenir de diferentes flancos, pero entre éstos se destacan la presión que pueden ejercer los dueños de las compañías para que se reflejen grandes utilidades, o por las actuaciones de los ejecutivos que están al frente de las organizaciones obligados a mostrar los buenos números que se les exigen. Sea como fuere el caso, la disyuntiva entre la ética y el negocio, es parte de unos de los debates más acalorados que se presentan en la órbita del mundo empresarial.

Sobre lo anterior, Guédez (2008) se plantea la presencia de visiones diferentes en esta controversia, las cuales las identifica en tres ejes. Un primer eje que está conformado por quienes sostienen que la ética y los negocios son irreconciliables, mientras otros mantienen que la ética es un buen negocio. En otro eje se ubican los que defienden que el negocio es el negocio, en cambio otros plantean que el negocio de los negocios es el valor ético y social, y por último, en un tercer eje, están quienes aseveran que la ética es una cuestión de fachada, maquillaje y propaganda, mientras

que en el otro extremo se ubican los que enfatizan que la responsabilidad básica de la empresas es de naturaleza ética y social.

En mi criterio, la existencia de la ética empresarial debe tener como razón de ser algo más trascendente que la mera generación de rentabilidad para el bien del negocio, no debiéndose utilizar la misma nada más para alcanzar buenos resultados económicos, sino para intentar darle un sentido de vida a la organización, así como entender las fundamentaciones del esfuerzo personal y colectivo de la compañía, con la idea de perdurar en un proyecto individual y organizacional. Más que de resultados financieros, debería hablarse de beneficios, los cuales son de mayor alcance, ya que abarcan lo humano y lo social.

El discurrir y la actuación en las empresas debe tener una base en la que estén presentes valores éticos y morales, siendo fundamental que exista una debida conciliación entre las metas de productividad, competitividad y rentabilidad de una compañía, con el desarrollo cónsono de los individuos que en ella laboran, esto con la finalidad de impulsar la mejoría en la calidad de vida de la comunidad con la que se interactúa y de la sociedad en general. Existen empresarios y ejecutivos que defienden procederes empresariales rechazables, argumentando que los negocios son solo eso, negocios, pero como se ha reiterado en este trabajo, la actividad que despliegan las organizaciones empresariales está sometida a pautas éticas. Schaeffler (ob. cit.) expresa una firme posición en este sentido al sostener:

Si la ética se encuentra inserta en toda actividad empresarial, no puede ser considerada como un valor agregado sino como un valor componente. Es imposible separar los negocios de la ética y los valores, como si ambos pertenecieran a mundos diferentes, porque la ética pertenece a la misma realidad por cuanto es una dimensión de toda actividad humana. (p. 25)

En verdad, la dimensión ética de las empresas debe comprometer lo fundamental y lo permanente de una organización, debiendo ser un marco propicio para formularse interrogantes trascendentales sobre fines y medios, principios y actitudes, el deber ser y sus imperativos. Tomando en cuenta los estándares éticos que imperan en el mundo de los negocios en los tiempos que corren, resulta pertinente plantearse, y responderse en la medida de lo posible, preguntas tales como: ¿qué clase de formación están recibiendo los ejecutivos en la organización?, ¿la actuación privada debe estar orientado esencialmente a la generación de lucro?, ¿qué fronteras deben regular la libre competencia? Si una compañía no produce ganancias, no podrá sobrevivir y, por tanto, no podrá pensar sobre sus finalidades sociales. De igual forma, si una entidad le da la espalda a la comunidad, no le será posible lograr un adecuado posicionamiento y ganarse una reputación en la sociedad que le asegure su sostenibilidad.

Dicho lo anterior, es pertinente traer a colación un tema ya abordado en este trabajo, como lo es el de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), asunto sobre el cual muchos no terminan de ponerse de acuerdo. Hay quienes estiman que aportar recursos financieros en planes de caridad, nada tiene que ver con el giro propio de los negocios, así como otros que califican las acciones de filantropía como parte de la RSE, independientemente de que sus consecuencias en el rumbo de la organización no sean directamente vinculables con los fines propios de la empresa

Diversas son las respuestas que pueden darse para gestionar, con mayor o menor éxito, las relaciones entre sociedad y empresa, las cuales se pueden agrupar en dos grandes opciones: por un lado las respuestas obligatorias producto de disposiciones emanadas de los gobiernos, y por el otro, las respuestas voluntarias de la empresas (Vidal, 2014). Sobre las respuestas obligatorias, está claro que las mismas no cumplen con la condición de voluntariedad, característica intrínseca de la RSE para que sea calificada como tal, pero también es cierto, que aunque sean de manera coactiva, estas acciones pueden generar beneficios en la sociedad. Las respuestas

voluntarias por su parte, pueden darse por diversos motivos, tal vez para forjarse una reputación o prestigio, o quizás por otras razones, pero el aspecto clave para que la RSE se consolide en el tiempo, es que la misma forme parte de la estrategia empresarial, enfoque en el cual se debe plantear una perspectiva de ganar - ganar, donde la empresa y la sociedad salgan beneficiadas.

Es previsible que el contraste de organizaciones empresariales prósperas y sociedades pobres, difícilmente logrará seguir de la mano por mucho tiempo más, ya que llegado el caso de darse situaciones extremas, como ya de hecho ocurre en muchos lugares de este mundo globalizado, los deterioros económicos y sociales contribuirán a perfilar un horizonte de profundas modificaciones en los patrones de inserción social empresarial. Independientemente del modelo económico que prevalezca en una nación, los actores privados y públicos, por instinto de conservación, van a tener que tratar de conciliar sus diferencias e intentar ponerse de acuerdo en las líneas más trascendentales, debiéndose enfatizar en este sentido, (Jarrín, 2010), que mientras no se logre alinear en sus fines últimos al sector político y al sector empresarial, será la sociedad la que pague la factura de la incomprensión, en este caso, con un deterioro progresivo del poder de compra, del abastecimiento y de la calidad de vida en general.

Los gobiernos, vistas las grandes tensiones sociales que tienen que enfrentar, han querido endosar parte de sus responsabilidades al sector privado mediante la imposición de contribuciones obligatorias de todo tipo a las empresas, pero esta vía unilateral no luce ser el camino, ya que no parece ser que mediante más controles se alcanzará soluciones definitivas a la problemática social. Guédez (2004) señala en tanto, que la búsqueda del lucro es un fin que no se puede dejar de lado, pero muchas empresas han advertido que sus puntos máximos de satisfacción no culminan con la repartición de dividendos a los socios ni con la distribución de utilidades a los empleados, sino que provienen de las gratificaciones superlativas de la resonancia de

las contribuciones al bien común en todas sus escalas en la calidad de vida. Estas posiciones expuestas tal vez podrían despejarse con la siguiente ecuación: Las empresas deben generar riquezas, el Estado encargarse de distribuirlas y la sociedad de preservarlas.

Como consideración de cierre cabría plantearse si la ética empresarial es urgente o importante, para lo cual resulta útil apoyarse en principios gerenciales que aplican personas que son consideradas altamente efectivas. A tales efectos Covey (1996), sostiene que lo urgente significa aquello que necesita atención inmediata, ahora, en este momento, asuntos sobre los cuales se reacciona, e indica asimismo por otra parte, que lo importante es el corazón de la gerencia efectiva, ya que se trata de metas de largo alcance, que necesitan de mucha preparación y ejercitación, asuntos que se saben hay que hacer, pero suelen eludirse porque no se consideran urgentes. Anotado lo anterior, y con la intención de fijar posición sobre el cuestionamiento hecho, en nuestro criterio, definitivamente la ética empresarial es importante, y es un asunto que debe ser atendido en las organizaciones en toda la dimensión que se merece.

Discurso ético - empresarial a partir de la realidad vivencial en las organizaciones

Para poder desarrollar y mantener un discurso ético - empresarial en el entorno organizacional venezolano, es necesario tener en cuenta diversos factores que van desde lo general a lo particular, y para lo cual es imprescindible manejar la temática desde diferentes perspectivas como serían la óptica sociológica del asunto, cuestiones de tipo histórico y antropológico, consideraciones respecto a la pertinencia de modelos políticos y económicos en la nación, manejo en profundidad de conceptualizaciones éticas esenciales, tanto individuales como grupales, así como la importancia y trascendencia de la problemática de la ética empresarial para las personas, las organizaciones y para el país como un todo.

Un primer aspecto de importante peso específico que hay que tener en cuenta, es situarse en el tipo de sociedad en el que se vive hoy en día. El Dr. Aranguren, en la entrevista que se le realizó en sus veces de experto en el campo de la sociología, precisó conceptos interesantes relativos a la modernidad líquida, de la cual él destacaba la omnipresencia de la incertidumbre en el mundo de hoy en día, y cuya realidad hay que tener necesariamente en consideración para un discurso ético.

Bauman (2004), sociólogo de origen polaco, quien es considerado padre de la modernidad líquida, definió a la misma como aquella en la ya nada es sólido. Bauman, apoyándose en términos físicos, señala, que los líquidos, a diferencia de los sólidos, no mantienen una forma durante mucho tiempo, y están constantemente dispuestos a cambiar su condición, siendo más relevante el flujo del tiempo, que el espacio que puedan ocupar. Con base en estas metáforas de la física, lo que se quiere hacer ver, es que el problema de la realidad en la modernidad líquida es lo difícil de pronosticar en la actualidad, así como la complejidad de reaccionar ante las nuevas ecuaciones sociales. En la modernidad sólida, el pasado, todo era más duradero, más perdurable, en contraste con la modernidad líquida, en donde la planificación del futuro desafía a los hábitos y costumbres. Día tras día se está ante una encrucijada, en la cual hay muchos caminos y no se sabe a ciencia cierta qué ruta tomar.

Para Bauman, la modernidad en la que se vive es líquida debido a los constantes cambios a través del tiempo, y lo cual ha generado la existencia de una sociedad cambiante, inestable y precaria. Para el caso específico del ámbito laboral, mientras antes las empresas ofrecían empleos fijos a las personas, hoy en día abundan los contratos temporales, ya que hay un mayor número de mano de obra calificada que opta por los mismos puestos de trabajo. Con base en lo señalado, el hombre líquido vive el momento y tiene planes a corto plazo en las organizaciones, ya que el trabajo ha dejado de ser razón de seguridad, y se ha convertido en algo que no representa el fundamento ético de la sociedad.

La modernidad líquida, como categoría sociológica, es una figura del cambio y de la transitoriedad, siendo una realidad sin certezas, siempre cambiante y cada vez más imprevisible. Bauman muestra a la modernidad como un presente volátil que fluye y cambia con las circunstancias, en la que las personas dependen de sí mismas y las oportunidades deben aprovecharse, teniéndose muy presente que los trabajos son inestables, ya que los mismos van y vienen. El empleado pasó de tener trabajos fijos en la modernidad sólida, en donde se creaban lazos emotivos, a un trabajo inmediato en el que la durabilidad deja de ser importante y los vínculos afectivos tienden a desaparecer.

Con base en lo señalado, parece claro que las empresas deben alinear su comportamiento y líneas de acción de acuerdo al tipo de sociedad en que se vive, en el que lo único seguro que existe, es que no hay nada seguro, circunstancia que ha generado una licuefacción de ciertos valores e ideales en la sociedad, y de lo cual se debe tener conciencia y actuar en consecuencia. Las empresas en este mundo líquido, se deberían comportar como tales, en un tiempo donde abundan las personas líquidas que se desenvuelven en una sociedad de las mismas características.

Ciertamente la volatilidad de las sociedades en el mundo en la actualidad es una realidad incontrovertible, mucho de ello llevado de la mano como consecuencia de la influencia y repercusiones que tiene la globalización en el orbe, pero también es verdad que existen peculiaridades en las naciones que las hacen distintas entre sí, y que tienen que ser contempladas para abordar una problemática tan multi factorial como la ética empresarial. Para el caso de nuestro país, Venezuela, si se quiere desarrollar y difundir un discurso en el que se relacionen la ética y los negocios, es necesario estar atentos y en conocimiento de aspectos capitales del comportamiento del venezolano en sociedad, con base al arraigo en su devenir histórico y en la forma de ser de su gente.

Tanto cuando se realizó el trabajo de campo respecto al comportamiento sociológico del venezolano, así como cuando se hizo el acercamiento de la realidad ética empresarial con base en los juicios de los dirigentes gremiales del sector productivo de la región carabobeña, de una manera u otra los entrevistados trajeron a colación, que parte de los problemas de comportamiento de los venezolanos podría tener raíces históricas, por lo que es importante en este sentido, hacer referencia al concepto de la venezolanidad. Quintero (2017) indica que la venezolanidad es un asunto que tiene que ver con la memoria del país, y la identifica como una construcción histórica que ha tenido transformaciones en el tiempo. Hoy en día, luego de más de 200 años de vida republicana, se reconoce una integridad nacional, a pesar de las diferencias, y esta venezolanidad tiene validez por el sentido de pertenencia de su gente con su lugar de origen, su país, esto a pesar de la diáspora venezolana hacia el extranjero en los últimos años, ya que la gente puede que se vaya, pero no deja de sentirse venezolano.

Quintero señala que no hay una sola manera de ser venezolano, pero si hay una franja de elementos que está asociada a ese sentido de pertenencia, preguntándose ella por otro lado, si se debe hablar hoy en día más bien de pertinencia que de pertenencia. La pertinencia tiene que ver con el tipo de país al que una persona quiere pertenecer, y que una República es una manera de vivir, una forma de ver la libertad, de tener libertad de pensamiento. Con base en esto cabría plantearse entonces: ¿cómo somos los venezolanos?, ¿qué aspectos se valoran positivamente y cuales no en la sociedad?

Aranguren y Deza nos dieron luces sobre el particular en sus entrevistas cuando se abordaron aspectos tales como el compromiso, la puntualidad, la motivación al logro, el compañerismo, entre otros, así como realidades no del todo ejemplarizantes, como la siempre presente *viveza criolla*. A tales efectos, y para complementar lo señalado por Aranguren y Deza, se revisó una investigación de reciente data de Acosta (2015), sobre las bases psicosociales de la identidad nacional.

Acosta se planteó, entre otras interrogantes en su análisis, si existe una manera particular de ser venezolano, si hay una personalidad básica o un carácter nacional, si realmente existe lo que se conoce como venezolanidad, o cómo piensan los venezolanos sobre sí mismos. Entre los principales hallazgos encontrados en el estudio se pueden señalar los siguientes:

- Los venezolanos son alegres, amistosos, flojos e irresponsables.
- La viveza criolla se celebra. La viveza es más aplaudida que cumplir con las normas establecidas.
- En Venezuela se le da prioridad al factor afectivo, en lugar de a la competencia. Lo más importante es el valor socio - afectivo.
- El tema de poder es más importante que la motivación al logro.
- Los grandes ausentes en la investigación son la competencia y moralidad

El estudio identifica los atributos que desde el punto de vista de la muestra y su autopercepción, definen al venezolano típico. Los resultados de la investigación, felizmente, coinciden con buena parte de los criterios expresados en este trabajo por Aranguren y Deza, y en el cual se resalta la importancia que para el venezolano tienen los aspectos socio-afectivos, así como el lugar subalterno en que se ubica el demostrar capacidad y competencia personal. Lo anterior se puede sintetizar en la presencia de elementos tales como la viveza y la adaptabilidad, los cuales se relacionan con expresiones conductuales de baja moralidad y de un alto pragmatismo, que no necesariamente son vistas de manera negativa por los venezolanos, como sería el caso de la ya referida viveza criolla.

Debe acotarse que en el estudio mencionado se advierte que los resultados obtenidos para perfilar la identidad de los venezolanos, está afectada por la polarización política de los últimos años, razón por la cual esta consideración también debe ser tomada en cuenta, y de hecho, ello también se reflejó, en los juicios emitidos

por los sociólogos que colaboran con este trabajo, así como en las opiniones expresadas por los dirigentes empresariales abordados.

Que en Venezuela existan problemas sociales en los últimos tiempos, es una realidad con la cual se ha tenido que lidiar, y mucho de ello puede que esté originado en los modelos políticos que han estado y están en vigencia en el país, problemática que no es nueva ni exclusiva de Venezuela. El nivel de intervención en mayor o menor grado del Estado en el devenir de un país, va desde participaciones excesivas, muchas veces éstas identificadas con regímenes de carácter populista, hasta el otro extremo, representado por posiciones liberales en las cuales se aspira a una cuasi desaparición del Estado.

El populismo, cuyos defensores lo oponen al desalmado neoliberalismo, presenta al ciudadano víctima de las empresas y no de las autoridades. Los populistas, ergo intervencionistas, procuran un Estado gigantesco que se mete en todo y controla todo, y en el que el deterioro de la propiedad privada es palpable. Sobre este particular es menester remitirse a un estudio realizado por Obuchi, Abadi y Lira (2011), donde se analiza la situación en Venezuela de una buena cantidad de empresas privadas luego de ser nacionalizadas, todas quebradas o cuasi quebradas, y en el que se cuestiona con sólidos argumentos, la poca idoneidad del modelo productivo estatista.

Ante esta realidad en el país, el sector privado, aunque no es un actor directo, si tiene influencia sobre el hecho político, porque tiene que ver y está afectado por el diseño de las políticas públicas. El sector privado debe dejar de lado actitudes de indiferencia para no comprometerse, y abogar abiertamente y en forma constructiva, por la esencia de la libre empresa, esto en el entendido de que siempre deberá existir un Estado que regule sus actividades. Por el bien del país y de su gente, es necesario que haya un adecuado equilibrio entre el ámbito de actuación de la esfera pública y el del sector privado productivo.

Por supuesto, y comoquiera que esta investigación tiene como eje central a la ética, es indispensable hacer ciertas consideraciones de cierre sobre la misma, con base en lo desarrollado en el trabajo, siendo punto relevante a este respecto, referirse a las ideas esenciales del filósofo alemán Immanuel Kant. A tales efectos, y con el objeto de aglutinar conceptos, resulta útil apuntar algunas impresiones expresadas por Grisanti Aveledo (2015) respecto al imperativo categórico y al imperativo hipotético.

Para Grisanti Aveledo, el imperativo categórico, también denominado apodíctico, es la acción realizada por un individuo que es buena en sí misma, y así lo considera la persona. Por ejemplo, Juan no roba, simplemente porque robar es un acto intrínseca y absolutamente malo, por tanto, la omisión de robar es una conducta apodícticamente, esto es, indiscutiblemente buena, y aquí el sujeto activo no espera ninguna recompensa, ni tampoco teme algún castigo; aún en el caso de que no hubiese castigo, ni recompensa, él realizaría esa acción que en sí misma es buena, por el solo hecho de ser buena. En cambio, en el imperativo hipotético, la persona realiza una conducta para evitar un mal o para lograr un bien, y no porque la conducta sea intrínsecamente buena como en el caso anterior. Por ejemplo, una persona no roba porque teme que la policía lo detenga, que el fiscal lo acuse, y que el juez lo condene a cumplir la pena que acarrea la perpetración del robo, imperativo, en este caso, hipotético.

Hay que advertir que ambas circunstancias, tanto el imperativo categórico como el hipotético, son preferibles a los casos en los cuales una persona no acata ni el uno ni el otro, porque al fin y al cabo, la persona que cumple con el imperativo hipotético, aunque sea por el temor a la pena, deja de robar; claro, mucho más valioso es quién no roba, no por el temor a la pena, sino porque cree, con razón, que su conducta es valiosa intrínsecamente considerada, en sí misma, buena. El hombre verdaderamente honrado, se guía por el imperativo categórico; el hombre que simplemente quiere evitar la pena o quiere lograr alguna recompensa especial, se guía por el imperativo hipotético, pero que al menos, impide la consumación de una acción inmoral.

En este contexto es vital destacar la noción de la libertad individual, esto es, el libre albedrío. A este respecto Tricas (2010), señala que la autonomía es el sustento de la ética, el centro de gravedad en la vida personal y social de cada individuo y el vector central de su accionar, ya que al ser autónomo, se es libre. Para él el problema consiste en cómo partiendo de un individuo que aspira a ser una persona libre, se puede tener, a su vez, un individuo ético y moral, que deviene solidario porque se preocupa no sólo de sí mismo, sino de los demás también. Lo cierto de todo esto es, y lo que realmente desorienta, es que los individuos, de hecho y en la práctica, no hacen lo que deberían hacer.

Lo anterior, claro está, si bien son unas ideas importantes para discernir sobre la ética en general, el hecho es, que para esta investigación se hace necesario ubicar estas reflexiones en el campo del ámbito empresarial. Ciertamente las empresas no son lugares para estar filosofando sobre el tema de la ética, en el que inclusive pensadores importantes en el campo gerencial como Drucker, sostienen que no hay una ética propia de los negocios, ni hace falta tal cosa, ello en el sentido de que la ética de las personas resulta apropiada para cubrir las situaciones que se les presentan a las empresas, sin embargo, en nuestro criterio una organización no puede funcionar adecuadamente sin tener en consideración a los principios éticos, y como ya se señaló en este mismo capítulo líneas atrás, la ética no es el negocio propiamente dicho, pero indudablemente es parte del él. En el mundo organizacional hay un dicho que señala que las personas pasan, pero las instituciones quedan. Tomando los argumentos expuestos sobre los imperativos categóricos e hipotéticos para la personas, podrían trasladarse esos mismos razonamientos para el caso de las empresas, y si bien lo ideal sería que las organizaciones se comportaran adecuadamente por convencimiento, si lo hacen para evitar sanciones o ganar reconocimientos, también se estarían logrando los resultados deseados, siendo una forma de actuar adecuadamente tanto económicamente como de manera ética, el desarrollar sólidos programas de Responsabilidad Social Empresarial que impacten positivamente a la colectividad.

La aspiración con todo lo planteado en este aparte, no es alcanzar una solución mágica respecto al discurso ético - empresarial, porque ello no existe, pero si tratar de fijar las pautas para encauzarse por el camino debido. Recapitulando lo expuesto, podría decirse que la esencia de lo desarrollado podría sintetizarse como sigue:

- Hay que tener clara consciencia que se está viviendo en mundo volátil, globalizado, de grandes y continuos cambios, y cualquier discurso ético empresarial que se quiera llevar adelante, debe necesariamente tener en consideración esta realidad.
- La sociedad está cada vez más globalizada, y guste o no guste, esto es una realidad, sin embargo cada nación, tiene sus particularidades intrínsecas, que influyen de manera importante en el desenvolvimiento de las empresas. En el caso particular de Venezuela, las organizaciones deben tener muy presente la importancia que se les da a las relaciones socio-afectivas en nuestro país.
- Venezuela es una nación, en la que históricamente, el Estado ha tenido y tiene, un peso específico muy grande, por lo que la libre empresa no se ha podido desarrollar a cabalidad. Debido a ello, es vital que el sector privado difunda, tanto internamente como hacia afuera, un discurso genuino respecto a la importancia y necesidad para la sociedad, de la existencia de un fuerte y robusto tejido empresarial.
- En los tiempos que corren, lo único seguro es el cambio. Las empresas verán pasar por sus organizaciones gran cantidad de personas, motivo por el cual, con más razón, será cada vez más importante tener una sólida ética empresarial que sirva para que la organización pueda perdurar en el tiempo.
- No cabe duda que el fin de lucro, la obtención de ganancias, es un objetivo que persiguen las empresas con toda razón, pero si las mismas son lícitas y razonables, ello no tiene nada de malo. Generar riquezas es positivo.
- Las empresas rentables, con base a sus ganancias, podrán enfilar importantes esfuerzos para el fortalecimiento de su Responsabilidad Social Empresarial.

LISTA DE REFERENCIAS

- Academias Nacionales de Venezuela (2015). **Sobre corrupción, ética y desarrollo en Venezuela**. Caracas. Disponible en: http://www.acfiman.org/site/wp-content/uploads/2016/02/libro-_corrupcion-_completo.pdf Consulta: 2017, enero 15.
- Acosta, Yorelis (2015). **Bases psicosociales de la identidad nacional. ¿Quiénes somos 35 años después?** Revista Politeia, Nro. 54, vol. 38, pp. 65-95. Instituto de Estudios Políticos. Universidad Central de Venezuela.
- Agulló, Silvia (2009). **La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: Un factor clave para la forja del Ethos corporativo**. Tesis doctoral. Universidad Ramón Llull. Barcelona - España. Disponible en: <http://docplayer.es/3255304-Tesis-doctoral-titulo-la-coherencia-etica-en-la-gestion-de-los-recursos-humanos-un-factor-clave-para-la-forja-del-ethos-corporativo.html> Consulta: 2015, julio 8.
- Albert, Michel. (1992): **Capitalismo contra capitalismo**. Paidós. Barcelona - España.
- Alonso, María del Mar y Bueno, Eduardo. (2008). **Ética y gobierno de la empresa: Base para la confianza de los accionistas**, M@n@gement, vol. 11, no. 2, pp. 211-230.
- Alvarado, Belkis (2009). **La ética valor fundamental en la gestión de responsabilidad social desarrollada por Tripoliven, C.A., Morón, estado Carabobo**. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo - Valencia. Venezuela.
- Alvarado, Diony (2007). **La ética del trabajo y su influencia en la eficiencia y productividad de las empresas Instrumentos Valencia C. A. y JAP Consultores de Oriente, C.A.** Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo - Valencia. Venezuela.
- Aranguren, Williams (2006). **Gestión de Recursos Humanos y Globalización**. Visión Gerencial, Año 5, Nro. 2, julio - diciembre 2006. Universidad de Los Andes, CIDE, pp. 113-121.
- Arias, Fidias (1999) **El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración**. Editorial Episteme Orial. Caracas - Venezuela.

- Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo (2017). Disponible en: <http://aeec.org.ve/aeec/> Consulta: 2017, febrero 1.
- Banco Central de Venezuela (2017). **Información Estadística**. (En línea). Disponible en <http://www.bcv.org.ve/c2/indicadores.asp> Consulta: 2017, mayo 31.
- Bauman, Zygmunt (2004). **Modernidad líquida**. (6ta. reimpresión), (Mirta Rosenberg, Trad.). Fondo de Cultura Económica Argentina, S.A. Buenos Aires - Argentina.
- Bentham, Jeremías (1991): **Introducción a los principios de la moral y la legislación**. Península. Barcelona - España.
- Bloomberg Business (2015): **The 15 Most Miserable Economies in the World**. (En línea). Disponible en: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-03-02/the-15-most-miserable-economies-in-the-world>. Consulta: 2015, julio 19.
- Calvo, Patrici (2012). **Racionalidad económica: aspectos éticos de la reciprocidad**. Tesis doctoral. Universitat Jaume I. Castellón de la Plana - España. Disponible en: http://www.academia.edu/2899088/Racionalidad_econ%C3%B3mica_aspectos_%C3%A9ticos_de_la_reciprocidad Consulta: 2015, diciembre 8.
- Cámara de Comercio de Valencia (2017). Disponible en: <https://lacamaradevalencia.org/index.php> Consulta: 2017, febrero 5
- Cámara de Industriales del Estado Carabobo (2017). Disponible en: http://200.74.199.187/bee-sness-e/ciec.asp?modulo_colmena=ciec Consulta: 2017, febrero 15
- CAPEMIAC (2017). Disponible en: <http://www.capemiac.org/> Consulta: 2017, febrero 20.
- Cartay, Rafael (1987). **La formación del mercado interno en Venezuela durante el siglo XIX**. Revista del Banco Central de Venezuela, N° 2 (Enero-Marzo 1987).
- CNN Español (2017). **¿En qué va el caso Odebrecht? Cronología interactiva del escándalo**. Disponible en: <http://cnnespanol.cnn.com/2017/03/07/en-que-va-el-caso-odebrecht-cronologia-del-escandalo/> Consulta: 2017, abril 10.
- Crespo, Miguel (2003). **Lo ético de la ética empresarial**. Revista Venezolana de Gerencia. Año 8. N° 22, pp. 307-322. Universidad del Zulia.

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. 5.453 (Extraordinario), marzo 24, 2000.
- Cortina, Adela. (1994): **Ética de la Empresa. Claves para una Nueva Cultura Empresarial**. Trotta. Madrid - España.
- Cortina, Adela. (2003): **Construir Confianza. Ética de la Empresa en la Sociedad de la Información y las Comunicaciones**. Trotta. Madrid - España.
- Covey, Stephen. (1996). **Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva**, (Jorge Piatigorsky, Trad.). Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona, España.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad (2015). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6.027, (extraordinario)**, diciembre 28, 2015.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma de la Ley contra la Corrupción (2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6.155 (Extraordinario), noviembre 19, 2014.
- Delgado de Smith, Yamile y Montserrat, Juan. (2010). **Ética en la gestión de recursos humanos**. Revista educación en valores, Nro. 14, p. 26-39.
- Denzin, Norman. (1978). **The research act: A theoretical introduction to sociological methods**. Praeger - New York.
- Denzin, Norman y Lincon, Yvonna. (2012). **Manual de investigación cualitativa. El campo de la investigación cualitativa**. Vol. 1. Gedisa. Barcelona - España.
- Deza, Ángel (2011). **Sociología y Relaciones Industriales**. (pp. 50 - 65). Capítulo del Libro Relaciones Industriales: reflexiones teóricas y prácticas, Compiladores Yamile Delgado de Smith y Christiam Colombet. Universidad de Carabobo.
- Doing Business (2017): **Clasificación de las Economías**. (En línea). Disponible: <http://espanol.doingbusiness.org/rankings>. Consulta: 2017, enero 15.
- Drucker, Peter. (1969). **The age of discontinuity: Guidelines to our changing society**. Harper & Row. New York - Estados Unidos de América.
- Drucker, Peter (1998). **La sociedad POST CAPITALISTA**, (6ta. reimpresión), (Jorge Cárdenas Nannetti, Trad.). Grupo Editorial Norma, Bogotá - Colombia.

- Drucker, Peter (2001). **La Gerencia: Tareas, Responsabilidades y Prácticas**. Ed. El Ateneo. Buenos Aires - Argentina.
- Durkheim, Émile (1982). **Las reglas del método sociológico**. Atalaya. Barcelona - España.
- Enderle, Georges (1993): **¿Qué es la ética económica?** En Economía, vol. XVI, núm 31, junio.
- Escobar, Jazmine y Cuervo, Angela (2008). **Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización**. En **Avances en Medición**, 6, pp. 27-36. Disponible en http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf Consulta: 2016, julio 31.
- Estupiñan, Rodrigo (1987). **FRAUDES y los ciclos transaccionales en la contabilidad y la auditoría**. 3ra. ed. Editorial Roesga. Cali - Colombia.
- Etkin, Jorge (1997). **La doble moral de las organizaciones**. Editorial Mc Graw Hill. Madrid - España.
- European Business Ethic NetWork. (EBEN). (s. f.). Disponible en: <http://www.eben-net.org/> Consulta: 2016, enero 31.
- FEDECAMARAS (2017). Disponible en: <http://www.fedecamaras.org.ve/> Consulta: 2017, febrero 25.
- Fernández, Javier. (2001): **La Ética en los Negocios**. Ariel Sociedad Económica. Barcelona - España.
- Flick, Uwe. (2012). **Introducción a la investigación cualitativa**. Ediciones Morata. Madrid - España.
- Gadamer, Hans-Georg (1993). **Verdad y Método. Fundamentos de una hermenéutica filosófica**. 5ta. ed. Ediciones Sígueme. Salamanca - España
- Géliner, Octave. (1991). **ÉTICA DE LOS NEGOCIOS. ¿Produce buenos resultados la honradez en los negocios?** Espasa Calpe. Madrid - España.
- Gibney, Alex (Director). (2005) **Enron: Los chicos más brillantes en el salón**. (Documental). EEUU: HDNET Films en asociación con Jigsaw Productions.

- Giddens, Anthony. (1999). **La Tercera Vía. La Renovación de la Socialdemocracia**. Taurus. Madrid - España.
- Glaser, Barney y Strauss, Anselm (1967). **The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research**. Aldine Publishing Company. New York.
- Gómez, Carlos (2006). **Eugenio Mendoza**. En Biblioteca Biográfica Venezolana, vol. 42. Editorial Arte. Caracas - Venezuela.
- Gómez, Emeterio (2001). **Atenas y Jerusalén**. Editorial Panapo. Caracas - Venezuela.
- Gómez, Emeterio (2010). **¿Qué es lo humano en ti?** Editorial CONINDUSTRIA, Caracas - Venezuela.
- González, Abraham (2009). **Actividades de valor logísticas como soporte para la medición de desempeño de los elementos éticos en las empresas del sector eléctrico**. Tesis doctoral no publicada. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo - Venezuela.
- González, Elsa (2001). **La responsabilidad moral de la empresa. Una revisión de la teoría de Stakeholder desde la ética discursiva**. Tesis Doctoral. Universidad Jaume I de Castellón - España. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10803/10449>
Consulta: 2015, diciembre 15.
- Grisanti Aveledo, Hernando (Docente) (2015). **Disertación sobre el Imperativo categórico e imperativo hipotético**. En curso: El Ámbito Jurídico de las Empresas e Instituciones. (Grabación en Aula Virtual de la asignatura). Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Universidad de Carabobo. 1er cuatrimestre de 2015.
- Grisanti, Andrés (2009). **Lecciones de Auditoría III**. Vadell Hermanos Editores. Caracas - Venezuela.
- Grisanti, Andrés (2012). **La verdadera historia de un fraude**. Revista Información Financiera, Gerencia y Control, Año 2. N° 4, pp. 127-142. Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela.
- Grisanti, Andrés (2014). **Los Negocios y la Ética Empresarial en el Estado Carabobo - Venezuela**. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 7. No. 13 (enero- junio), pp. 111-133.

- Grisanti, Andrés (2015a). **Análisis crítico del flagelo de la corrupción en las organizaciones y la sociedad en Venezuela**. Strategos, Año 8, N° 15, pp. 68-83. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Fondo Editorial UNEG.
- Grisanti, Andrés (2015b). **El control interno en las organizaciones y su importancia en los trabajos de auditoría**. En XIII Congreso Venezolano de Contaduría Pública, pp. 94 - 110, Valencia. Federación de Colegios de Contadores Públicos de la República Bolivariana de Venezuela.
- Grisanti, Andrés (2015c). **La Responsabilidad Social Empresarial. Ejemplo práctico de gestión ética en y para los negocios**. Visión Contable, No. 13 (enero - diciembre), pp. 134-157. Universidad Autónoma Latinoamericana. Medellín - Colombia.
- Grisanti, Andrés (2016a). **Vía metodológica en el marco de unas ciencias administrativas en discusión, para abordar el estudio de la ética empresarial**. Las Ciencias Sociales. Repensando el presente para intervenir el futuro, Tomo I, pp. 346-355. Universidad de Carabobo - Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Grisanti, Andrés (2016b). **Los fraudes en las organizaciones y el papel de la auditoría forense en este contexto**. Sapienza Organizacional, Año 3, N° 6, pp. 11-36. Universidad de Los Andes. Mérida - Venezuela.
- Grisanti, Andrés (2017). **La ética y la competencia humana en las organizaciones como factores clave para el ambiente de control interno**. Venezuela en la mira de las ciencias económicas y sociales. Encuentro de saberes, Tomo II, pp. 410-422. Universidad de Carabobo - Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Guédez, Víctor. (2004). **La ética gerencial, Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas**. (3ª. ed.). Editorial Planeta. Caracas - Venezuela.
- Guédez, Víctor. (2008). **Ser Confiable. Responsabilidad social y reputación empresarial**. Editorial Planeta. Caracas - Venezuela.
- Habermas, Jurgen (2008). **Conciencia moral y acción comunicativa**. Trotta, Madrid - España.
- Hayek, Friedrich (2007). **Camino de servidumbre**. (Trad. José Vergara). (5ta. reimpresión). Alianza Editorial. Madrid - España.
- Heidegger, Martín (2000). **Ontología Hermenéutica de la facticidad**, (1ra. reimpresión), (Trad. Jaime Aspiunza). Alianza Editorial. Madrid- España.

Hernández, Rafael (2014). **La investigación cualitativa a través de entrevistas: Su análisis mediante la Teoría Fundamentada**. Cuestiones Pedagógicas, 23, pp. 187-200. Secretariado de Publicaciones Universidad de Sevilla.

Hernández, Tulio (2014). **El mérito de la ignorancia**. Disponible en: <http://lacolumnadetuliohernandez.blogspot.com/2014/09/el-nacional-domingo-de-septiembre-de-28.html>. Consulta: 2017, abril 30.

Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados - AICPA. (2002). Declaración sobre Normas de Auditoría Nro. 99: Consideraciones de fraude en una auditoría de estados financieros.

Instituto Cato (2014): **Measuring Misery around the World**. (En línea). Disponible en: <http://www.cato.org/publications/commentary/measuring-misery-around-world#sthash.1zXsja9E.dpuf>. Consulta: 2015, julio 17.

Jarrín, Adolfo. (2010). **RSE integrada al negocio y orientada a valores**, en Responsabilidad Social Empresarial: Visiones Complementarias. Hacia un modelaje social (Víctor Guédez, compilador). Alianza Social Venamcham. Caracas - Venezuela.

Kant, Immanuel. (1921). **La Fundamentación de la Metafísica de las Costumbres**. San Juan, Puerto Rico: Edición de Pedro M Rosario Barbosa. Libro electrónico disponible en: http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/Libros_y_mas/2015/09/fund_metaf_costu.pdf Consulta: 2015, Junio 11.

Keynes, John Maynard (2001). **Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero**. (Trad. Eduardo Romero). (3ra. ed.). Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires - Argentina.

Kliksberg, Bernardo (1978). **El pensamiento organizativo: del Taylorismo a la teoría de la organización. La “Administración Científica” en discusión**. (3ra. ed.). Editorial Paidós. Buenos Aires - Argentina.

Kliksberg, Bernardo (2001). **Ética y economía. La relación marginada**. Revista Venezolana de Gerencia. Año 6. N° 16, pp. 653-659. Universidad del Zulia.

Kohlberg, Lawrence (1992). **Psicología del desarrollo moral**. Desclée de Brouwer, Bilbao - España.

- Labarca, Nelson (2007). **Ética de las organizaciones y competitividad empresarial venezolana**. Tesis Doctoral no publicada. Universidad del Zulia. Maracaibo - Venezuela.
- Ley contra la Corrupción. (2003). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.637 (Extraordinario)**, abril 7, 2003.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6076 (Extraordinario)**, mayo 7, 2012.
- Ley Orgánica de Precios Justos (2014). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 40.340**, enero 23, 2014.
- Ley Orgánica de Salvaguarda del Patrimonio Público (1982). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 3.077**, diciembre 23, 1982.
- Lissardy Gerardo (2011). **Corrupción, el otro rival de Brasil para el Mundial 2014**. Disponible en: http://www.bbc.com/mundo/noticias/2011/09/110907_brasil_mundial_corrupcion_cch Consulta: 2013, agosto 13.
- Lutz, Bruno (2010). **La acción social en la teoría sociológica: una aproximación**. Argumentos, vol. 23, núm. 64, septiembre - diciembre 2010, pp. 199-218. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. México.
- Mantilla, Samuel (2005) **Control interno - Informe COSO**. 4.^a ed., Ecoe Ediciones. Bogotá - Colombia.
- Maplecroft (2013): **Corruption Risk Index reveals Long-Term Lack of will to Tackle Corruption in BRICs**. Disponible: <http://maplecroft.com/portfolio/new-analysis/2013/09/24/corruption-risk-index-reveals-long-term-lack-will-tackle-corruption-brics/>. Consulta: 2015, julio 15.
- Marrero, Lexter. (2011): **La Enseñanza de la Ética en las Escuelas Gerenciales. Caso: Universidad Nacional Experimental de Guayana**. *Strategos*. Año 4. No. 7. (julio - diciembre), pp. 5-19. Fondo Editorial UNEG. Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Martínez de Rituerto, Ricardo (2002). **La compañía Xerox protagoniza otro fraude contable en Estados Unidos**. Disponible: https://elpais.com/diario/2002/06/29/economia/1025301608_850215.html Consulta: 2013, julio 9.

- Maxwell, John. (2007). **Las 21 Leyes irrefutables del Liderazgo**. Grupo Nelson. Nashville - Estados Unidos de América.
- Mayo, Elton (1977). **Los problemas sociales de una civilización industrial**. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires – Argentina.
- McLuhan, Marshall (1972). **La Galaxia Gutenberg: génesis del homo typographicus**. Editorial Aguilar. Madrid - España.
- Merton, Robert. (1965). **Teoría y estructura sociales**. Fondo de Cultura Económica. México.
- Mill, John Stuart (2002). **El utilitarismo**. Alianza. Madrid - España.
- Miranda, Lourdes (2011). **La plaga mundial en los tiempos de recesión: “non-ethos”**. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación a distancia. Madrid - España. Disponible en: <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Lemiranda/Documento.pdf> Consulta: 2015, noviembre 30.
- Morillo, Aura (2009). **La corrupción: ¿problema social y/o político?** Revista Venezolana de Ciencia Política. N° 36 (julio - diciembre), pp. 147-160. Universidad de Los Andes. Mérida.
- Morín, Edgar (2001). **Introducción al pensamiento complejo**. Editorial Gedisa, S.A. Barcelona - España.
- Mujica, Miguel (2006). **El Discurso Epistemológico - Implicado en las Teorías Administrativas a partir de las décadas de los años setenta, en el contexto de la Sociedad Informacional**. Ediciones: Blue Cube Digital Services, Valencia. República Bolivariana de Venezuela.
- Numbeo (2015): **Quality of Life Index for Country 2015 Mid Year**. Disponible en: http://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp Consulta: 2015, julio 21.
- Núñez de Montiel, Yanett (2008). **Empresa ciudadana como factor generador de la responsabilidad ética en las empresas industriales**. Tesis doctoral. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín. Maracaibo - Venezuela.
- Obuchi, Richard, Abadi, Anabella y Lira, Bárbara (2011). **Gestión en Rojo. Evaluación de Desempeño de 16 Empresas Estatales y Resultados Generales del Modelo Productivo Socialista**. Ediciones IESA. Caracas - Venezuela.

- Ochoa, Haydee, López, Mirtha y Rodríguez, Isabel. (1996). **Administración pública y populismo en Venezuela**. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Vol. 1, N° 1, pp. 39-57. Vicerrectorado Académico Universidad del Zulia.
- Ortega y Gasset, José. (1995): **Meditaciones del Quijote**. (3ª ed.). Cátedra. Madrid. España.
- Panorama (2004). **Parmalat presentará hoy plan de pago a acreedores** - Agencia de noticias Reuters - (2004, junio 4), p. 1-11.
- Parsons, Talcott (1968). **La estructura de la acción social**. Guadarrama. Madrid - España.
- Pérez Perdomo, Rogelio (1998). **Sobre la percepción de crisis ética. En R. Pérez Perdomo (Comp.), ¿Esclavos del dinero? Sobre crisis de valores y ética de negocios en Venezuela**. (pp. 17-37). Ediciones IESA, Caracas.
- Pérez, Rosa (2010). **El comportamiento moral en las organizaciones: una perspectiva desde la ética de la empresa**. Tesis doctoral. Universidad Complutense. Madrid - España. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/11089/1/T32191.pdf> Consulta: 2015, noviembre 1.
- Peter, Laurence y Hull, Raymond. (1992). **El Principio de Peter**. 8va. ed. Editorial Plaza & Janés. Barcelona - España.
- Platón (2003). **Diálogos**. Obra completa en 9 volúmenes. Volumen IV: República. Madrid: Editorial Gredos. Madrid - España.
- Popper, Karl (1980). **La lógica de la investigación científica**. (Trad. Víctor Sánchez de Zavala). (5ta. reimpresión). Editorial Tecnos, S.A. Madrid - España.
- Quintero, Inés (2017). **La Venezolanidad**. Disponible en: <http://www.cesarmiguelrondon.com/entrevistas/la-venezolanidad/> Consulta: 2017, junio 15.
- Rathbone, John. (2015). **Argentina y Venezuela ya se consideran Mercados “Sumergentes”**. Disponible en: <http://www.cronista.com/financiertimes/Argentina-y-Venezuela-ya-se-consideran-mercados-sumergentes-20150806-0035.html> Consulta: 2015, agosto 7.
- Ricoeur, Paul (2003). **TEORIA DE LA INTERPRETACIÓN. Discurso y excedente de sentido**. (5ta. ed.). Siglo XXI Editores, S.A. de C.V. México.

- Ríos, Gleidy (2011). **Ética y finanzas: Un vínculo necesario**. Revista de Bioética Latinoamericana; vol. 7, pp.:82-101. Universidad de Los Andes. Mérida.
- Rodríguez, Simón (2004). **Inventamos o erramos**. [Antología]. Caracas, Monte Ávila Latinoamericana, C.A. Editores. Disponible en:
<https://reexistencia.files.wordpress.com/2011/07/inventamos-o-erramos.pdf>
 Consulta: 2017, mayo 15.
- Rozas, Alan. (2009). **Auditoria forense**. QUIPUKAMAYOC, N° 32, Vol. 16, pp. 73-101. Revista de la Facultad de Ciencias Contables, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- Ruiz Olabuénaga, José. (1996) **Metodología de la investigación cualitativa**. Ediciones de la Universidad de Deusto. Bilbao - España.
- Ruiz, Julio (2012). **La sociología de Émile Durkheim en el Lenguaje como semiótica social de Max Halliday**. Sociedad y Discurso. Número 22: 74-84. Universidad de Aalborg.
- Sánchez, Jorge (2005). **Análisis comparativo preliminar de escándalos contables**. Revista Internacional Legis de Contabilidad & Auditoría, Nro. 23, pp. 53-78.
- Sabarnes & Oxley Act. (2002). Washington: Senate and House of Representatives of the United States of America. Disponible en:
<https://www.sec.gov/about/laws/soa2002.pdf> Consulta: 2016, abril 10.
- Savater, Fernando (1993). **Ética para Amador**. Ed. 15va., Editorial Ariel, S.A., Barcelona - España.
- Savater, Fernando (2012). **Ética de Urgencia**. Editorial Planeta Venezolana, S.A. Caracas - Venezuela.
- Schaeffler, Klaus (2003). **Pobreza y Responsabilidad social del empresario**. Fundación Konrad Adenauer, Caracas.
- Senge, Peter (1992). **La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje**. Ediciones Juan Granica, S.A. Barcelona - España.
- Simmel, George (1986). **Sociología: Estudios sobre las formas de socialización**. Vols. I y II. Editorial Alianza. Madrid - España.
- Smith, Adam (1776). **Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las Naciones**, (Trad. José Alonso Ortiz). Segunda edición. Valladolid, Viuda e Hijos

- de Santander. Disponible en:
https://www.marxists.org/espanol/smith_adam/1776/riqueza/smith-tomo1.pdf
Consulta: 2014, julio 22.
- Spencer, Herbert (2012). **El hombre contra el estado**. Unión Editorial, S.A. Madrid - España
- Stevens, Mark (1984). **Las ocho grandes**. (Ángeles Martínez Castells, Trad.). Editorial Planeta Venezolana, S.A. Caracas.
- Stevens, Mark (1986). **Las guerras de las empresas auditoras**. (Esteban Riambau, Trad.). Editorial Planeta, S.A. Barcelona - España.
- Taylor, Frederick W. (1988). **Principios de la Administración Científica**. Editorial Herrero Hermanos Sucs. México D.F.
- Transparencia Venezuela (2017). Disponible en: <https://transparencia.org.ve/>
Consulta: 2017, marzo 15.
- Transparency International (1995): **Corruption Perceptions Index 1995**. Disponible en: http://www.transparency.org/research/cpi/cpi_early/0/. Consulta: 2015, junio 19.
- Transparency International (2012): **Corruption Perceptions Index 2012**. Disponible en: <http://www.transparency.org/cpi2012/results>. Consulta: 2015, junio 20.
- Transparency International (2013): **Corruption Perceptions Index 2013**. Disponible en: <http://www.transparency.org/cpi2013/results>. Consulta: 2015, junio 21.
- Transparency International (2014): **Corruption Perceptions Index 2014**. Disponible en: <http://www.transparency.org/cpi2014/results>. Consulta: 2015, junio 22.
- Transparency International (2015): **Corruption Perceptions Index 2015**. Disponible en: <http://www.transparency.org/cpi2015/results>. Consulta: 2016, febrero 15.
- Transparency International (2016): **Corruption Perceptions Index 2016**. Disponible en: <http://www.transparency.org/cpi2016/results>. Consulta: 2017, enero 31.
- Tricas, Jorge (2010). **Política, Calle y Libertad**. Editorial Arte. Caracas - Venezuela.
- Velásquez, Manuel (2006). **Ética en los negocios. Conceptos y casos**. 6ta. ed. Pearson Educación. México.

- Vera, Leonardo y González, Raúl (1999). **Quiebras bancarias y crisis financieras en Venezuela: una perspectiva macroeconómica**. Colección Premio Ernesto Peltzer, N° 14. Caracas: Banco Central de Venezuela.
- Vidal, Isabel. (2014). **Gestión responsable por razones de negocio, en La RSE en perspectiva. Ideas para un diseño, implantación, desarrollo y evaluación**. (Víctor Guédez, compilador). Alianza Social Venamcham - Fundación BBVA Provincial. Caracas - Venezuela.
- Yacoub, Doris (2009). **Lineamientos estratégicos para implementar la ética organizacional con miras a mejorar la calidad de servicio en las PYMES comercializadoras de artículos para el hogar ubicadas en la Zona Industrial Norte de Valencia - estado Carabobo**. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo - Valencia. Venezuela.

ANEXOS

A N E X O - 1

Resúmenes curriculares expertos:

- Dr. Aranguren, Williams
- Dr. Deza, Ángel

Resumen Curricular

Williams Aranguren



Sociólogo (UCV-1990); Especialista en Seguridad Social Mención Gerencia Social (UCV-1995); Dr. en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo (UC-2008); Postdoctor en Gerencia para el Desarrollo Humano (ULA-2014); Curso de Especialistas Latinoamericanos en Relaciones Laborales (Turín y Boloña-Italia y Castilla La Mancha-España, 2004). Profesor Asociado de la FACES-UC de la Cátedra de Organización. Profesor de postgrado: UC: Doctorado en Ciencias Sociales, Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales, Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, Maestría en Derecho del Trabajo. UCV: Doctorado en Seguridad Social, Especialización en Gerencia Social. ULA: Doctorado en Ciencias Contables, Doctorado en Ciencias Organizacionales. Profesor invitado en Diplomados, Talleres y Cursos en instituciones educativas y empresas. Director de Investigación y Producción Intelectual de la FACES-UC. Investigador acreditado en el PEII desde el año 2007, actualmente Nivel B. Investigador activo perteneciente al Instituto de Investigación de la FACES (INFACES), Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) y del Grupo de Investigación en Género (GIG). Colaborador en el Grupo de Investigación en Legislación y Organización (GILOG) de la FACES-ULA. Autor de los libros: 1- La Inspección del Trabajo en Venezuela (2011). 2- Gerencia Pública y Social (2012). 3- Gestión de Recursos Humanos en Tiempos de Globalización (2012). Autor de capítulos de libros y de numerosos artículos publicados en revistas nacionales e internacionales arbitradas e indexadas. Ponente y Conferencista en eventos nacionales e internacionales.

Publicaciones

Libros:

(2011). La Inspección del Trabajo en Venezuela. Valencia. CDCH.

(2012). Gerencia Pública y Social. Escenario de la Gerencia Interorganizacional. Alemania. Editorial Académica Española.

(2012). Gestión de Recursos Humanos en Tiempos de Globalización. Desafíos para la Competitividad en el Siglo XXI. Alemania. Editorial Académica Española.

Artículos de revista:

(2004). La pobreza en la Agenda de la Seguridad Social en Venezuela. Gaceta Laboral. Vol. 10, N° 3, Septiembre-Diciembre 2004.

(2006). Gestión de Recursos Humanos y Globalización. Visión Gerencial, Año 5, N° 2, Julio-Diciembre 2006, Universidad de Los Andes, CIDE, pp. 113-121.

(2009). De la gerencia pública a la gerencia interorganizacional: un reto para la gestión gubernamental. Visión Gerencial, Año 8, N° 1, Enero-Junio 2009, Universidad de Los Andes, CIDE, pp. 5-23.

(2010). Violación a la normativa laboral en Venezuela: un análisis desde los Servicios de Inspección del Trabajo. Gaceta Laboral. Vol. 16, N° 2, Mayo - Agosto 2010.

(2012). Género y Trabajo. Estudios Culturales, N° 8, Julio-Diciembre 2011.

(2015). Desarrollo humano y gerencia pública. Visión Gerencial, Año 14, N° 1, Enero-Junio 2015, Universidad de Los Andes, CIDE.

Otras publicaciones:

(2005). Regulación de las relaciones laborales en la agenda de Venezuela y América Latina. México. En Ex/Bologna 2005 Laboral, México, Editora Ex, pp. 1-30 (Capítulo de libro).

(2006). Globalización, flexibilización laboral y ética en las organizaciones: los retos de siempre. Caracas. Memorias del XIX Seminario Internacional de la Asociación Iberoamericana de Sociología de las Organizaciones (AISO).

(2008). La inspección del Trabajo en Venezuela como agente de cambio en las Relaciones Laborales. Memorias VI Congreso de Investigación UC.

(2008). Nuevas formas de organizar el trabajo y flexibilidad laboral: una mirada desde Venezuela. Memorias VI Congreso de Investigación UC.

(2010). Estado y relaciones de trabajo. Análisis de los Servicios de Inspección en Venezuela. México, Memorias del Congreso de ALAST.

(2012). Trabajo de mujeres e inspección del trabajo en Venezuela. La discusión inacabada. En Delgado de Smith, Yamile y González María Cristina (Coordinadoras). Mujeres en el Mundo. Valencia. FACES-UC. Cap. XVI.

(2012). La inspección del trabajo en Venezuela. Clave para la administración en las organizaciones. En Cejas, Magda (Coordinador). La Gestión de Recursos Humanos. Valencia. UC. Cap. 5.

Resumen Curricular
Ángel Emilio Deza Gavidia



Lic. Sociología del Desarrollo UNELLEZ 1988 / Msc. Ciencia Política y Administración Pública UC 2010 / Dr. Ciencias Sociales mención Estudios Culturales UC 2012.

Docente Ordinario categoría Asociado en la Asignatura Sociología General de Departamento de Ciencias de la Conducta de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, con nombramiento por concurso de oposición a partir del 01/10/2001.

Jefe (e) del departamento de Ciencias de la Conducta de la Escuela de Relaciones Industriales FACES UC desde Septiembre 2015 / Coordinador del Comité Técnico de Auditoría Académica de la FACES UC desde Enero 2015 / Miembro de la Comisión Coordinadora del Doctorado en Ciencias Sociales Mención estudios Culturales adscrito a la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo a partir del 09/06/2015 actual / Director Revista Estudios Culturales Doctorado Ciencias Sociales Estudios Culturales.

Rector (e) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora desde Abril 2010 hasta Marzo 2012 / Coordinador de Formación Ético Política y Cultural adscrito al Centro de Capacitación Petroquímica (CAPET) de Pequiven desde Noviembre 2007 a Abril 2010.

Publicaciones:

“El Peso Potencial del Movimiento Popular Autogestionario en Venezuela 1980-1986”. Revista FACES de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Año 2 N° 6 Valencia 1991.

“Las Políticas Sociales en el Estado Yaracuy (1996/2001)” Revista FACES de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales UC Año 13 N° 24 Valencia Diciembre 2003

“Globalización Cultural y Multiculturalismo, una mirada desde el pensamiento de Alain Touraine” capítulo del libro “Globalización Cultural y Multiculturalismo, editor Marco Tulio Mérida. Ediciones CDCH Universidad de Carabobo, Valencia, 2005

“Sociología y Relaciones Industriales” Capítulo del Libro Relaciones Industriales: Reflexiones Teóricas y prácticas, Compiladores Delgado de Smith, Yamile y Christian Colombet. Universidad de Carabobo, Valencia, 2011.

“Contexto Histórico Social de la Ley Orgánica del Trabajo” en Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 6, N° 11, enero-junio, 2013: 67-78, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela, 2013.

“La Experiencia Venezolana y las Contradicciones de la Transición: Desarrollo/Ecosistemas” Capítulo del Libro Tiempos para Pensar: Investigación Social y Humanística hoy en Venezuela. Tomo I. CLACSO Venezuela. 2015

“Hacia una Teoría de la Transición al Socialismo en Venezuela” en Revista Memorialia N° 13 2016.

“Contradicciones de la Transición venezolana: contradicción desarrollo/ecosistemas (1999/2015)” capítulo del libro Las Ciencias Sociales, repensando el presente para intervenir el futuro. FACES UC 2016.

ANEXO - 2

Guía para las entrevistas hechas a expertos, con relación al acercamiento sociológico de la investigación.

- 1) Desde el punto de vista sociológico, entendiendo al país como un sistema complejo, ¿qué opinión le merece el comportamiento histórico y el actual del venezolano en sociedad?
- 2) Respecto a los elementos culturales del venezolano, que podría señalar respecto a los siguientes ítems:
 - a) Mitos.
 - b) Valores.
 - c) Disvalores.
 - d) Hábitos
 - e) Ritos.
- 3) Factores culturales del venezolano ante el trabajo. En términos generales, cuál es su apreciación en este sentido en torno a:
 - a) Compromiso.
 - b) Puntualidad.
 - c) Sentido de pertenencia.
 - d) Motivación al logro.
 - e) Compañerismo.
- 4) En lo atinente específicamente al comportamiento ético del venezolano. ¿Qué opinión tiene usted sobre la expresión “viveza criolla”, tantas veces utilizada y de permanente vigencia en nuestro país? Por favor indicar argumentos en *pro* y en *contra*.

- 5) Por meritocracia se entiende como aquella forma de gobierno o administración que se sustenta en el mérito, y en la cual las posiciones jerárquicas son alcanzadas con base al mismo. En su criterio, en términos generales, desde la óptica sociológica, ¿qué importancia le da la gente en Venezuela al concepto de la meritocracia en el ámbito laboral?
- 6) El darwinismo social propone que los individuos más capaces y mejor dotados alcanzarán la cima de la escala social, ya que éste es el orden natural de las cosas. De acuerdo a lo señalado, ¿cuál es su opinión sobre la intervención que debe tener un Estado en el quehacer diario e individual de las personas en un país? Por favor hacer referencia expresa sobre el particular al caso Venezuela.
- 7) Talcott Parsons, en su Teoría general de la acción, defiende una perspectiva voluntarista de la acción, confiriendo a la persona el permanente deseo de alcanzar sus diversos objetivos mediante su “intervención” sobre el entorno material y social. En una sociedad como la venezolana, en la cual históricamente siempre ha existido un Estado fuerte, ¿Cuál cree usted ha sido el peso específico de las personas en su papel de individuos, en el devenir de la nación?
- 8) De acuerdo con la Teoría Sociológica de Robert Merton, no todas las partes de una sociedad moderna compleja trabajan para la cohesión eficaz. Con base en lo anotado, ¿cuál es su opinión respecto al ámbito de problemas y los aspectos convivencia en una sociedad como la venezolana del presente?
- 9) En las ciencias sociales se usa con frecuencia la expresión anomía para denotar crisis ética, representando el núcleo de esta expresión la incapacidad de lo normativo para controlar la conducta social, estando este estado asociado con una gran desorganización social. Interrogante: ¿Está Venezuela en una etapa de anomia en la actualidad? Argumente su respuesta.

Apreciación hacia el futuro.

- 10)** Desde su óptica personal y profesional como sociólogo, ¿cuál cree usted podrá ser el comportamiento de los venezolanos en los próximos años, lustros o décadas, en su rol de trabajadores en las organizaciones empresariales en las cuales les toque cohabitar?

ANEXO - 3

Guía para las entrevistas hechas a los Dirigentes de las principales organizaciones gremiales - empresariales del estado Carabobo.

1.- Valores empresariales.-

1.1) Liderazgo.

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

A su entender, ¿cuáles son las habilidades principales que deben tener los directivos de las empresas para influir positivamente en la gente que está bajo su mando?

1.2) Responsabilidad.

¿Es la Responsabilidad Social Empresarial un aspecto capital o complementario para las compañías de capital privado? Argumente su respuesta.

1.3) Efectividad.

¿Cuáles y porqué, a su juicio, son los elementos esenciales que contribuyen en forma general, con la eficiencia y eficacia de las organizaciones empresariales?

2.- Ambiente de control.-

2.1) Valores éticos / Integridad.

La conducta ética y la integridad administrativa son producto de la cultura empresarial. De acuerdo a lo anterior. ¿De qué forma la cultura organizacional puede incluir estándares éticos y de comportamiento, y de qué manera ellos pueden ser comunicados y reforzados en la práctica?

2.2) Competencia.

¿Es la competencia del personal el elemento determinante para el éxito de las empresas en la actualidad, o ello no es más que un eslogan? Reflexione su apreciación.

3.- Fraudes y errores organizacionales.-

3.1) Irregularidades / Colusión.

Cuando existe intencionalidad hay irregularidades, y por lo tanto fraude. El fraude abarca una gama completa de irregularidades y actos ilegales, caracterizado por un engaño intencionado, el cual puede ser perpetrado en beneficio o en detrimento de la organización, así como ser efectuado tanto por personas de fuera como de dentro de la misma.

En su criterio, ¿cuáles son las medidas más adecuadas que debe establecer una compañía para tratar de evitar o minimizar la ocurrencia de fraudes o desfalcos en las organizaciones empresariales?

3.2) Errores y omisiones.

Se considera que los errores se producen sin intención; errores que tengan como fundamento el mal entendimiento o deficiente interpretación, regularmente están fuera del alcance del control interno. En concreto, el error es una acción incorrecta, pero no intencional, causada por problemas de índole matemática, conceptuales, de comprensión u otros.

¿A qué se deben los errores que se producen en las organizaciones por parte del personal?; ¿falta de capacidad de la gente?; ¿fallas a la hora de la selección del personal por parte de las empresas?; ¿una combinación de ambas?

4.- Trámites empresariales con entes gubernamentales.-

4.1) Sobornos.

Sobornar: Corromper con dádivas. Ofrecer dinero u objetos de valor a una persona para conseguir un favor o un beneficio, especialmente si es injusto o ilegal, o para que no cumpla con una determinada obligación.

a) ¿En qué circunstancias límite se justifica sobornar a funcionarios de organismos gubernamentales para que se produzca o aligere un trámite legal necesario para una organización empresarial?

b) ¿Con qué nivel de asiduidad deben los empresarios acudir a la práctica del soborno en el giro normal de sus negocios?

4.2) Extorsión

Extorsión: Acción de arrebatar una cosa a uno (Sinónimo: concusión). Daño o perjuicio. La extorsión es un delito consistente en obligar a una persona, a través de la

utilización de violencia o intimidación, a realizar u omitir un acto jurídico o negocio jurídico con ánimo de lucro y con la intención de producir un perjuicio de carácter patrimonial o bien del sujeto pasivo.

a) ¿Cómo inciden las regulaciones gubernamentales que se le imponen a las compañías industriales y comerciales en Venezuela, en la tasa de extorsiones por parte de funcionarios públicos en contra de las empresas privadas?

b) ¿En Venezuela es posible el funcionamiento de compañías de capital privado sin ser víctimas de acciones de extorsión de parte de algún funcionario del Estado? Argumente su respuesta con base en sus experiencias particulares.

5.- Apreciación general.-

Con base al discurrir histórico y de la realidad política - económica del país, ¿es posible hacer negocios empresariales de manera ética en Venezuela?; ¿el adecuado comportamiento ético de las empresas privadas contribuye o dificulta la rentabilidad de los negocios?