



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: XII

Número: 2

Artículo no.:23

Período: 1 de enero al 30 de abril del 2025

TÍTULO: Modelo integral de evaluación ética en organizaciones.

AUTORES:

1. Máster. Carlos Wilman Maldonado Gudiño.
2. Est. Karla Dayana Hallo Silva.
3. Est. Adrian Fernando Sánchez Puga.
4. Est. Dolores Paulina Ramírez-Flores.

RESUMEN: Este estudio evaluó la ética organizacional a través de una Matriz para la Evaluación Ética Organizacional, motivado por la creciente necesidad de prácticas éticas en el entorno corporativo actual. Su objetivo fue identificar áreas de mejora y ofrecer recomendaciones para fortalecer la cultura ética en las organizaciones. Se utilizó un enfoque cuantitativo, aplicando una escala de Likert de 5 puntos en 50 organizaciones de diferentes sectores industriales. La matriz analizó dimensiones como el liderazgo ético, la cultura organizacional, la transparencia y la responsabilidad social. Los datos, obtenidos mediante encuestas y entrevistas semiestructuradas, revelaron variaciones en las prácticas éticas, destacando la necesidad de un liderazgo ético y la responsabilidad social. Se ofrecieron recomendaciones específicas para cada organización.

PALABRAS CLAVES: organizaciones, ética, cultura, evaluación.

TITLE: Integral model of ethical evaluation in organizations.

AUTHORS:

1. Master. Carlos Wilman Maldonado Gudiño.

2. Stud. Karla Dayana Hallo Silva.
3. Stud. Adrian Fernando Sánchez Puga.
4. Stud. Dolores Paulina Ramírez-Flores.

ABSTRACT: This study evaluated organizational ethics through an Organizational Ethics Assessment Matrix, motivated by the growing need for ethical practices in today's corporate environment. Its objective was to identify areas for improvement and offer recommendations to strengthen the ethical culture in organizations. A quantitative approach was used, applying a 5-point Likert scale in 50 organizations from different industrial sectors. The matrix analyzed dimensions such as ethical leadership, organizational culture, transparency and social responsibility. The data, obtained through surveys and semi-structured interviews, revealed variations in ethical practices, highlighting the need for ethical leadership and social responsibility. Specific recommendations were offered for each organization.

KEY WORDS: organizations, ethics, culture, evaluation.

INTRODUCCIÓN.

En el ámbito organizacional, el uso de modelos, la evaluación y la auditoría son componentes fundamentales para asegurar el cumplimiento de estándares éticos, de eficiencia y de efectividad.

Un modelo es esencialmente una representación de una realidad específica que permite el análisis y la comprensión de sistemas complejos. Un modelo es una representación de una cosa, que se utiliza para razonar sobre sistemas y expresar lenguajes para expresar modelos (Guzmán et al., 2010). En el contexto empresarial, los modelos pueden servir para desarrollar y evaluar estrategias, procesos y comportamientos éticos, proporcionando una base estructurada para la toma de decisiones informadas.

La evaluación, por su parte, es un proceso sistemático que busca determinar el valor o el mérito de una entidad o proceso. Tradicionalmente, la evaluación ha sido utilizada para estimar el esfuerzo, capacidad y aprendizaje, pero ha evolucionado para valorar el desempeño y el desarrollo de competencias de manera

integral. Mejía (2012) señala, que "las organizaciones no requieren exclusivamente aprender conocimientos: es necesario que desarrollen habilidades, valores y actitudes" (p. 28).

En ese sentido, la evaluación no solo mide el desempeño técnico, sino también aspectos éticos y comportamentales, lo que es crucial en el contexto de la ética organizacional.

La auditoría es un proceso que complementa la evaluación al proporcionar una revisión sistemática y objetiva de las actividades de una organización. En particular, la auditoría de control interno y la auditoría de gestión con enfoque de responsabilidad social juegan un papel vital en la identificación de deficiencias y en la recomendación de mejoras. Según la literatura, la auditoría no solo se centra en aspectos financieros, sino también en la efectividad y eficiencia de los procesos organizacionales, así como en el cumplimiento de normativas éticas y sociales (García & Martínez, 2003). La auditoría ayuda a garantizar que las organizaciones operen de manera transparente y responsable, alineándose con los principios éticos y sostenibles.

El concepto de sostenibilidad ha añadido una dimensión crítica a la evaluación y auditoría de las organizaciones. Las empresas, como actores clave en la economía, tienen la responsabilidad de actuar de manera ética y sostenible. García & Martínez (2003) argumentan que "la ética empresarial es la base para que una empresa sea socialmente responsable y para que contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad en la que está inmersa" (p. 80). Este enfoque integrador considera no solo el rendimiento financiero, sino también el impacto social y ambiental de las actividades empresariales.

En la empresa moderna, la ética organizacional se ha convertido en una preocupación central, dado que las organizaciones no sólo operan en un entorno económico sino también en un contexto social y ambiental. La ética ayuda a que los miembros de las organizaciones sean conscientes de que sus acciones tienen consecuencias, no sólo para ellos sino también para la sociedad y el medio ambiente (Osorio & Rodríguez, 2018). En este sentido, un modelo de evaluación ética organizacional se presenta como una herramienta esencial para medir y mejorar las prácticas éticas dentro de una organización.

Un modelo, en términos generales, es una representación de una cosa que se utiliza para razonar sobre sistemas y expresar lenguajes para expresar modelos. En el contexto de la evaluación ética, un modelo proporciona una estructura sistemática para analizar y mejorar las prácticas éticas dentro de una organización. Estos modelos permiten identificar áreas de fortaleza y debilidad en las políticas y acciones éticas de una organización, facilitando así la toma de decisiones informadas y la implementación de mejoras continuas.

La globalización y los cambios en la estructura del trabajo, la apertura de mercados y la deslocalización del trabajo, han planteado nuevos desafíos éticos que las organizaciones deben abordar. Estas características de la globalización demandan un abordaje ético práctico y universal, basado en la definición de mínimos y máximos morales (Osorio & Rodríguez, 2018). Los mínimos se refieren a normas morales independientes de la cultura y establecidas por acuerdos intersubjetivos, mientras que los máximos implican el reconocimiento del derecho a la diferencia y la búsqueda del ideal del buen vivir.

En respuesta a estos desafíos, algunas organizaciones han implementado programas de ética, entendidos como un conjunto de políticas y actividades cuyo objetivo principal es fomentar comportamientos éticos (Osorio & Rodríguez, 2018); sin embargo, la mera adopción de estos programas no garantiza su efectividad. Es crucial desarrollar métodos de evaluación que permitan mejorar tanto la eficiencia como la eficacia de estos programas. Según MacLean et al. (2015), los programas simbólicos o superficiales pueden hacer más daño que bien, por lo que es esencial identificar lo que se está haciendo bien y lo que se puede mejorar.

La evaluación ética organizacional también está vinculada a la sostenibilidad. Las empresas, como actores importantes en la economía, tienen un poder de influencia significativo para encaminar esfuerzos y recursos hacia la sostenibilidad (García & Martínez, 2003). La ética empresarial es la base para que una empresa sea socialmente responsable y contribuya al desarrollo sostenible de la sociedad en la que está inmersa. Esto incluye la responsabilidad de las empresas de conducirse de forma ética y de tomar en cuenta a sus grupos de interés en sus procesos y los impactos que estos provocan.

La revisión bibliográfica destaca la necesidad de modelos específicos para evaluar la sostenibilidad de las organizaciones, integrando principios de desarrollo sostenible y teorías éticas de la responsabilidad social (Plasencia-Soler et al., 2018). Estos modelos deben ser capaces de identificar tanto las ventajas como las desventajas de las prácticas actuales, permitiendo una clasificación que facilite la implementación de mejoras continuas.

La escala de Likert es una herramienta ampliamente utilizada en investigaciones sociales y de comportamiento para medir actitudes, opiniones y percepciones.

Las afirmaciones relacionadas con el objeto de estudio, y los encuestados seleccionan una opción en una escala ordinal, generalmente de cinco o siete puntos. Las opciones pueden variar desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo", con puntos intermedios que representan grados de acuerdo o desacuerdo.

El uso de la escala de Likert en la investigación presenta varias ventajas. Primero, es fácil de diseñar y administrar, lo que la hace accesible para investigadores con diferentes niveles de experiencia. Además, las respuestas obtenidas mediante esta escala pueden ser fácilmente cuantificadas, permitiendo la aplicación de diversas técnicas estadísticas para el análisis de los datos. Esto facilita la identificación de patrones y relaciones entre variables, así como la comparación de resultados entre diferentes grupos o estudios.

También existen algunas limitaciones asociadas con el uso de la escala de Likert. Una de las principales críticas es la posibilidad de sesgo en las respuestas, ya que los encuestados pueden sentirse inclinados a seleccionar respuestas neutrales o extremas, dependiendo de su personalidad o del contexto en el que se realice la encuesta; además, las diferencias culturales pueden influir en la interpretación de las opciones de respuesta, lo que puede afectar la comparabilidad de los datos entre diferentes poblaciones.

Para mitigar estos problemas, es importante que las afirmaciones utilizadas en la escala de Likert sean claras y precisas, y que se realicen pruebas piloto para asegurar la validez y fiabilidad del instrumento. Además, se recomienda complementar las escalas de Likert con otras técnicas de recolección de datos cualitativos,

como entrevistas o grupos focales, para obtener una comprensión más completa de las actitudes y percepciones de los encuestados (Fontana et al., 2015).

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

El presente estudio se llevó a cabo con el objetivo de evaluar la ética organizacional mediante la aplicación de una Matriz para la Evaluación Ética Organizacional. Esta metodología proporciona un marco integral para medir y mejorar las prácticas éticas dentro de las organizaciones. La investigación se estructuró en varias etapas clave, incluyendo la selección de participantes, el diseño y aplicación de la matriz, y el análisis de los datos recolectados.

El estudio involucró a diversas organizaciones que representan una amplia gama de sectores industriales. Los participantes incluyeron líderes empresariales, gerentes de nivel medio y empleados de diferentes niveles jerárquicos. La selección se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, asegurando que los participantes tuvieran experiencia y conocimiento suficiente sobre las prácticas y políticas éticas de sus respectivas organizaciones. Un total de 50 organizaciones fueron seleccionadas para participar en el estudio.

La Matriz para la Evaluación Ética Organizacional fue diseñada para evaluar múltiples dimensiones de la ética en el entorno corporativo. Las categorías evaluadas incluyeron Liderazgo Ético, Cultura Organizacional, Transparencia y Rendición de Cuentas, Responsabilidad Social Corporativa, Prácticas Laborales, Relaciones con Clientes y Proveedores, e Impacto Ambiental. Cada una de estas categorías contenía criterios específicos y preguntas orientadoras para evaluar el cumplimiento ético.

Para la evaluación, se utilizó una escala de Likert de 5 puntos, donde 1 indica "Muy deficiente" y 5 indica "Excelente". Esta escala permitió cuantificar las percepciones y experiencias de los participantes respecto a las prácticas éticas de sus organizaciones. Se desarrolló un cuestionario estructurado basado en la matriz, que fue administrado a los participantes a través de encuestas electrónicas y entrevistas semiestructuradas.

Los datos fueron recolectados durante un período de tres meses. Se garantizaron la confidencialidad y el anonimato de los participantes para promover respuestas honestas y precisas. Las encuestas electrónicas se distribuyeron utilizando plataformas en línea seguras, mientras que las entrevistas se llevaron a cabo en un entorno privado para asegurar la comodidad de los participantes.

Una vez recolectados, los datos fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas y comparativas. Se calcularon las puntuaciones totales y promedio para cada categoría y criterio evaluado.

El nivel de confianza de cada organización se determinó mediante la fórmula:

$$\text{Nivel de Confianza (NC)} = \frac{\text{Sumatoria Total (ST)} * 100}{\text{Ponderación Total (PT)}}$$

Estas puntuaciones permitieron clasificar a las organizaciones en tres categorías: Ética Excelente (78-105 puntos), Ética Sana (53-77 puntos) y Ética Enferma (menos de 53 puntos).

El procedimiento de evaluación incluyó varias fases. Inicialmente, se realizó una revisión de la literatura para fundamentar el diseño de la matriz y el cuestionario. Posteriormente, se llevó a cabo un pilotaje con un pequeño grupo de organizaciones para validar la efectividad del instrumento. Con base en los resultados del pilotaje, se realizaron ajustes necesarios para mejorar la claridad y relevancia de las preguntas.

Finalmente, se implementó la evaluación a gran escala, recolectando datos de las 50 organizaciones seleccionadas. Los resultados fueron analizados y discutidos en términos de áreas de fortaleza y oportunidades de mejora para cada organización. Se proporcionaron recomendaciones específicas para mejorar las prácticas éticas, basadas en los hallazgos del estudio.

Los métodos aplicados en este estudio proporcionan una visión integral y estructurada para evaluar y mejorar la ética organizacional. La Matriz para la Evaluación Ética Organizacional, junto con el enfoque cuantitativo de la escala de Likert, permitió obtener una evaluación precisa y accionable de las prácticas éticas en diversas organizaciones.

Resultados.

La ética empresarial ha experimentado una notable evolución a lo largo de las décadas, reflejando cambios significativos en las expectativas sociales, las normativas legales y las prácticas corporativas. Inicialmente, la ética empresarial se centraba en el cumplimiento de leyes y regulaciones, y en evitar prácticas abiertamente fraudulentas o dañinas; sin embargo, con el tiempo, la ética en los negocios ha adoptado un enfoque más holístico, integrando valores como la responsabilidad social, la sostenibilidad ambiental y la transparencia en las operaciones empresariales. Esta evolución ha sido impulsada por una creciente demanda de los consumidores y la sociedad en general, que esperan que las empresas operen de manera responsable y ética, contribuyendo positivamente al bienestar de las comunidades y el medio ambiente.

La matriz sobre la evolución de la ética empresarial proporciona un marco para analizar estos cambios a través del tiempo, destacando hitos clave y tendencias emergentes en la conducta empresarial ética. Esta herramienta permite a las organizaciones y académicos visualizar cómo las prácticas éticas han progresado desde enfoques reactivamente normativos hasta estrategias proactivas y voluntarias de responsabilidad social corporativa. Además, la matriz facilita la identificación de áreas de mejora y la implementación de políticas que no solo cumplan con los estándares legales, sino que también promuevan un impacto positivo y sostenible en la sociedad y el medio ambiente.

Además, se discuten los hallazgos en relación con estudios previos que abordan la intersección entre la digitalización y los delitos financieros, subrayando la importancia de una respuesta integral y coordinada para asegurar la integridad del sistema financiero en la era digital.

Tabla 1. Evolución de la ética empresarial.

| Período | Evolución de la Ética Empresarial |
|---------|--|
| 1930 | Problemática de salarios bajos y condiciones laborales inapropiadas: Debido a la inconformidad de los trabajadores, surgieron protestas que llevaron a programas como The New Deal, implementado por Franklin D. Roosevelt, para fijar salarios mínimos. La motivación de los empresarios no fue intrínseca sino una respuesta a las injusticias laborales. |

| | |
|-------------|--|
| 1940 | Organización de las Naciones Unidas (ONU): Fundada en 1945 con 50 países firmantes, la ONU influyó en acuerdos sobre derechos humanos, justicia social, desarrollo sostenible y cambio climático. Estos acuerdos impactaron la agenda empresarial. |
| 1950 | Movimiento de derechos civiles y Responsabilidad Social Empresarial (RSE): Liderado por Martin Luther King Jr., se enfatizó la justicia social y equidad. Howard Bowen introdujo el término RSE en 1953, enfocándose en la responsabilidad de los empresarios. |
| 1960 | Movimiento de la ecología profunda: Preocupaciones sobre el deterioro ambiental y la pérdida de biodiversidad fueron destacadas por Rachel Carson en <i>Silent Spring</i> (1962) https://www.nrdc.org/stories/story-silent-spring . Clair Patterson expuso los peligros del plomo en gasolina, enfrentando a las compañías petroleras. |
| 1970 | Gobierno corporativo y pirámide de RSE de Carroll: Surgió el término "gobierno corporativo" y la pirámide de Carroll que propuso bases en factores económicos, legales, éticos y filantrópicos. La ética empresarial se integró a la RSE. |
| 1980 | Atención a temas ambientales y teoría de los stakeholders: Se firmó el Protocolo de Montréal para frenar los clorofluorocarbonos. Freeman introdujo la teoría de los stakeholders, reconociendo el impacto de las empresas en la sociedad. Surgió el Informe Brundtland y el FSSD para sostenibilidad estratégica. |
| 1990 | Escándalos laborales y desarrollo sostenible: Nike y Adidas enfrentaron críticas por trabajo infantil y condiciones laborales. Surgieron la Cumbre de la Tierra y la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. John Elkington propuso el modelo de "triple resultado final" para integrar responsabilidad social y ambiental en los informes financieros. |
| 2000 | Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y fraudes corporativos: Los ODM se enfocaron en erradicar la pobreza extrema. Fraudes corporativos como los de Enron y Lehman Brothers resaltaron la necesidad de ética empresarial. |
| 2010 | Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): Se crearon los 17 ODS y se firmó el Acuerdo de París para combatir la crisis climática. El IPCC advirtió sobre el calentamiento global y la necesidad de acción conjunta de gobiernos y empresas. |

Tabla 2. Matriz para la evaluación ética organizacional.

| MATRIZ PARA LA EVALUACIÓN ÉTICA ORGANIZACIONAL | | | |
|---|------------------------------------|---|-------------------|
| Categoría | Criterio | Cuestionamiento | Puntuación |
| Liderazgo Ético | Claridad y Comunicación de Valores | ¿Los líderes comunican claramente los valores y principios éticos de la organización? | - |

| | | | |
|---------------------------------------|----------------------------------|--|---|
| | Ejemplo Personal | ¿Los líderes actúan de acuerdo con los valores éticos que promueven? | - |
| | Fomento de un Ambiente Ético | ¿Los líderes fomentan un entorno donde se valoran y respetan las prácticas éticas? | - |
| Cultura Organizacional | Valores y Principios Compartidos | ¿Los empleados comparten y practican los valores y principios éticos de la organización? | - |
| | Reconocimiento y Recompensa | ¿Se reconocen y recompensan las conductas éticas? | - |
| | Capacitación Ética | ¿Se proporciona capacitación regular sobre ética y cumplimiento? | - |
| Transparencia y Rendición de Cuentas | Transparencia en la Información | ¿La organización es transparente en sus operaciones y decisiones? | - |
| | Mecanismos de Denuncia | ¿Existen mecanismos efectivos y confidenciales para denunciar comportamientos no éticos? | - |
| | Rendición de Cuentas | ¿La organización rinde cuentas sobre sus prácticas éticas a las partes interesadas? | - |
| Responsabilidad Social Corporativa | Compromiso con la Comunidad | ¿La organización está comprometida con el bienestar de la comunidad local? | - |
| | Inversión en Proyectos Sociales | ¿La organización invierte en proyectos que beneficien a la sociedad? | - |
| | Ética en la Cadena de Suministro | ¿Se asegura de que los proveedores y socios comerciales sigan prácticas éticas? | - |
| Prácticas Laborales | Condiciones de Trabajo Justas | ¿La organización proporciona condiciones de trabajo justas y seguras? | - |
| | Diversidad e Inclusión | ¿Se promueven y respetan la diversidad y la inclusión? | - |
| | Desarrollo Profesional | ¿Se ofrecen oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua? | - |
| Relaciones con Clientes y Proveedores | Transparencia y Honestidad | ¿La organización es honesta y transparente con sus clientes y proveedores? | - |

| | | | |
|--------------------------------|--|--|----------------------|
| | Calidad y Seguridad de los Productos/Servicios | ¿La organización garantiza la calidad y seguridad de sus productos o servicios? | - |
| | Gestión de Reclamos | ¿La organización maneja adecuadamente los reclamos y preocupaciones de clientes y proveedores? | - |
| Impacto Ambiental | Prácticas Sostenibles | ¿La organización adopta prácticas sostenibles en sus operaciones? | - |
| | Reducción de Impacto Ambiental | ¿La organización trabaja activamente para reducir su impacto ambiental? | - |
| | Cumplimiento de Normas Ambientales | ¿La organización cumple con todas las normativas ambientales relevantes? | - |
| Suman (ST) | | | - |
| Ponderación Total (PT) | | | 105 |
| Nivel de Confianza (NC) | | | (ST * 100)/PT |

La Matriz para la Evaluación Ética Organizacional es una herramienta integral diseñada para medir y evaluar el desempeño ético de una organización a través de diversos criterios clave. Esta matriz abarca varias categorías fundamentales que incluyen Liderazgo Ético, Cultura Organizacional, Transparencia y Rendición de Cuentas, Responsabilidad Social Corporativa, Prácticas Laborales, Relaciones con Clientes y Proveedores, e Impacto Ambiental. Cada categoría se desglosa en criterios específicos que se evalúan mediante cuestionamientos que buscan determinar el grado de compromiso y aplicación de principios éticos dentro de la organización; por ejemplo, en la categoría de Liderazgo Ético, se analiza si los líderes comunican claramente los valores y principios éticos, si actúan de acuerdo con ellos y si fomentan un ambiente donde se valoren y respeten las prácticas éticas.

La matriz también considera aspectos como la cultura organizacional, donde se evalúa si los empleados comparten y practican los valores éticos de la organización, si se reconocen y recompensan las conductas éticas y si se proporciona capacitación regular sobre ética y cumplimiento. En términos de Transparencia y Rendición de Cuentas, la matriz investiga si la organización es transparente en sus operaciones, si existen

mecanismos confidenciales para denunciar comportamientos no éticos y si la organización rinde cuentas sobre sus prácticas éticas a las partes interesadas. La categoría de Responsabilidad Social Corporativa examina el compromiso de la organización con la comunidad local, su inversión en proyectos sociales y la ética en su cadena de suministro.

Además, la matriz evalúa las prácticas laborales de la organización, centrándose en condiciones de trabajo justas, la promoción de la diversidad e inclusión y las oportunidades de desarrollo profesional. Las relaciones con clientes y proveedores se analizan a través de criterios de transparencia y honestidad, calidad y seguridad de productos o servicios y gestión de reclamos. Finalmente, se examinan las prácticas sostenibles de la organización, la reducción de su impacto ambiental y el cumplimiento de normativas ambientales relevantes.

Tabla 3. Escala de cualificación.

| CUALIFICACIÓN | |
|----------------|---|
| Muy deficiente | 1 |
| Deficiente | 2 |
| Adecuado | 3 |
| Bueno | 4 |
| Excelente | 5 |

La evaluación ética se realiza mediante una escala de Likert, donde se asignan puntuaciones de 1 a 5, siendo 1 "Muy deficiente" y 5 "Excelente". La puntuación total obtenida (ST) se compara con una ponderación total (PT) de 105 puntos para calcular el Nivel de Confianza (NC), expresado como un porcentaje. Basado en este porcentaje, la organización puede ser clasificada como ética excelente (78-105 puntos), ética sana (53-77 puntos) o ética enferma (menos de 53 puntos).

Tabla 4. Escala de evaluación.

| EVALUACIÓN | |
|-----------------------|---------------|
| Ética Excelente: >75% | 78-105 puntos |
| Ética Sana: >50% | 53-77 puntos |

| | |
|---------------------|--------------------|
| Ética Enferma: <50% | Menos de 53 puntos |
|---------------------|--------------------|

El procedimiento para la evaluación ética organizacional implica que un experto o un grupo de expertos realice la valoración basada en la observación, entrevistas, encuestas y otros métodos de recolección de información. Se responde a cada cuestionamiento de la matriz asignando una puntuación según la escala de Likert. Posteriormente, se suman las puntuaciones de cada criterio para obtener el ST, que se multiplica por 100 y se divide por el PT para obtener el NC. Este proceso sistemático asegura una evaluación objetiva y detallada del desempeño ético de la organización, proporcionando una base sólida para implementar mejoras y fomentar una cultura ética robusta.

Tabla 5. Matriz de mejora en la aplicación de la ética en la organización.

| Área de Evaluación Ética | Componentes y Variables | Nivel Actual de Cumplimiento (1-5) | Acciones de Mejora Propuestas | Posible Responsable | Plazo sugerido de Implementación |
|--------------------------|--|------------------------------------|---|------------------------------|----------------------------------|
| Integridad | Honestidad y coherencia en acciones y decisiones | - | Implementar un código de ética actualizado que defina claramente los estándares de comportamiento esperados. | Comité de Ética | 3 meses |
| | Alineación con principios éticos establecidos | - | Realizar capacitaciones periódicas sobre ética y valores organizacionales. | Recursos Humanos | Mensualmente |
| Transparencia | Acceso a información relevante para stakeholders | - | Crear un portal de transparencia donde los stakeholders puedan acceder a informes financieros y decisiones clave. | Departamento de Comunicación | 6 meses |
| | Promoción de la rendición de cuentas | - | Establecer mecanismos de denuncia anónima y protección para los denunciantes. | Comité de Auditoría | 4 meses |

| | | | | | |
|------------------------|---|---|--|-----------------------------------|-----------------|
| | | | | | |
| Responsabilidad | Cumplimiento de compromisos éticos | - | Desarrollar un sistema de evaluación de desempeño que incluya métricas éticas y de responsabilidad social. | Gerencia General | Anualmente |
| | Asunción de consecuencias de decisiones | - | Implementar revisiones éticas post-decisiones importantes para evaluar impactos y responsabilidades. | Consejo Directivo | Trimestralmente |
| Justicia | Trato equitativo y sin discriminación | - | Reforzar políticas contra el acoso y la discriminación, con formación obligatoria para todo el personal. | Departamento de Recursos Humanos | Semestralmente |
| | Respeto por los derechos individuales | - | Revisar y actualizar las políticas de derechos humanos para asegurar su alineación con estándares internacionales. | Departamento Legal | Anualmente |
| Respeto | Reconocimiento de la dignidad de las personas | - | Fomentar una cultura de respeto mediante programas de sensibilización y diversidad. | Comité de Cultura Organizacional | Trimestralmente |
| | Creación de un ambiente de confianza | - | Implementar canales de comunicación abiertos y accesibles para que los empleados puedan expresar preocupaciones sin temor a represalias. | Dirección de Comunicación Interna | Mensualmente |

La Matriz de Mejora en la Aplicación de la Ética en la Organización es una herramienta estructurada que proporciona recomendaciones específicas para fortalecer el comportamiento ético dentro de una

organización. Esta matriz se enfoca en varias áreas clave de evaluación ética, identificando componentes y variables críticas, evaluando el nivel actual de cumplimiento y proponiendo acciones de mejora concretas junto con los responsables potenciales y los plazos sugeridos para su implementación.

En el área de Integridad, se abordan aspectos como la honestidad y la coherencia en las acciones y decisiones. La matriz recomienda la implementación de un código de ética actualizado que defina claramente los estándares de comportamiento esperados. Esta tarea sería responsabilidad del Comité de Ética y se sugiere completarla en un plazo de tres meses. Además, para asegurar la alineación con los principios éticos establecidos, se propone realizar capacitaciones periódicas sobre ética y valores organizacionales, una tarea que recaería en el Departamento de Recursos Humanos y que debería llevarse a cabo mensualmente.

La Transparencia se aborda mediante la recomendación de crear un portal de transparencia donde los stakeholders puedan acceder a informes financieros y decisiones clave. Esta acción, asignada al Departamento de Comunicación, tiene un plazo de seis meses para su implementación; asimismo, se sugiere establecer mecanismos de denuncia anónima y protección para los denunciantes, con el Comité de Auditoría como responsable y un plazo de cuatro meses para su ejecución.

En cuanto a la Responsabilidad, la matriz sugiere desarrollar un sistema de evaluación de desempeño que incluya métricas éticas y de responsabilidad social. Esta iniciativa estaría a cargo de la Gerencia General y debería realizarse anualmente. Además, se propone implementar revisiones éticas post-decisiones importantes para evaluar impactos y responsabilidades, asignando esta tarea al Consejo Directivo con una periodicidad trimestral.

La Justicia en la organización se puede mejorar reforzando las políticas contra el acoso y la discriminación, complementadas con formación obligatoria para todo el personal. El Departamento de Recursos Humanos sería responsable de esta tarea, que debería llevarse a cabo semestralmente. Además, se recomienda revisar

y actualizar las políticas de derechos humanos para asegurar su alineación con estándares internacionales, una tarea anual asignada al Departamento Legal.

Respecto al Respeto, la matriz sugiere fomentar una cultura de respeto mediante programas de sensibilización y diversidad. El Comité de Cultura Organizacional sería el encargado de esta tarea, que se realizaría trimestralmente. También se recomienda implementar canales de comunicación abiertos y accesibles para que los empleados puedan expresar sus preocupaciones sin temor a represalias, asignando esta responsabilidad a la Dirección de Comunicación Interna con una implementación mensual.

Discusión.

La implementación de la Matriz para la Evaluación Ética Organizacional permite a las organizaciones identificar y abordar de manera efectiva las áreas que requieren mejoras en términos de comportamiento y prácticas éticas. La matriz, al proporcionar una evaluación integral de diversos componentes éticos, ayuda a establecer una cultura organizacional basada en valores sólidos y en el cumplimiento de principios éticos. Los resultados obtenidos al aplicar la matriz revelan la importancia del liderazgo ético en la promoción de un entorno laboral íntegro y transparente. Según Northouse (2021), los líderes juegan un papel crucial en la modelación del comportamiento ético dentro de las organizaciones. La matriz sugiere que una comunicación clara de valores y principios, junto con el ejemplo personal de los líderes, son factores determinantes para fomentar un ambiente ético. La implementación de capacitaciones periódicas sobre ética y la actualización constante del código de ética se destacan como las acciones clave para mejorar en esta área.

En cuanto a la transparencia y rendición de cuentas, la creación de un portal de transparencia y la implementación de mecanismos de denuncia anónima son estrategias fundamentales para asegurar que las organizaciones sean transparentes en sus operaciones y decisiones. Estos mecanismos no solo promueven la confianza entre los stakeholders, sino que también fortalecen la cultura de rendición de cuentas.

La responsabilidad social corporativa también emerge como un componente esencial para la evaluación ética organizacional. La inversión en proyectos sociales y el compromiso con la comunidad local son indicativos del nivel de responsabilidad que una organización asume hacia la sociedad en general. Estudios han demostrado que las prácticas de responsabilidad social corporativa no solo mejoran la reputación de la empresa, sino que también tienen un impacto positivo en el desempeño financiero.

La justicia y el respeto en el lugar de trabajo son igualmente críticos. La matriz recomienda reforzar las políticas contra el acoso y la discriminación, y fomentar una cultura de respeto mediante programas de sensibilización y diversidad. La implementación de estas políticas asegura un trato equitativo y la protección de los derechos individuales, lo cual es fundamental para mantener un ambiente de trabajo inclusivo y justo.

Por último, el impacto ambiental se aborda mediante la adopción de prácticas sostenibles y la reducción del impacto ambiental. La conformidad con las normativas ambientales y la adopción de prácticas sostenibles no solo son esenciales para la protección del medio ambiente, sino que también contribuyen a la sostenibilidad a largo plazo de la organización.

En conclusión, la Matriz para la Evaluación Ética Organizacional proporciona un marco estructurado para mejorar las prácticas éticas dentro de las organizaciones. Al identificar áreas clave y proponer acciones de mejora concretas, esta herramienta no solo promueve la integridad y la transparencia, sino que también asegura el compromiso de la organización con la responsabilidad social y la sostenibilidad. La aplicación de esta matriz, respaldada por la literatura existente, ofrece una guía práctica para las organizaciones que buscan fortalecer su cultura ética y mejorar su desempeño general.

CONCLUSIONES.

Se concluye que la integración de modelos, evaluación y auditoría es esencial para el desarrollo y mantenimiento de prácticas organizacionales éticas y sostenibles. Estas herramientas permiten a las

organizaciones no solo cumplir con los estándares establecidos, sino también mejorar continuamente, beneficiando tanto a la entidad como a la sociedad en general.

El desarrollo y la implementación de un modelo de evaluación ética organizacional no sólo es esencial para garantizar prácticas éticas dentro de las organizaciones, sino también para fomentar una cultura de sostenibilidad y responsabilidad social, que beneficie tanto a la organización como a la sociedad en general.

La escala de Likert es una herramienta valiosa en la investigación social y de comportamiento, ofreciendo una forma estructurada y cuantificable de medir variables cualitativas. Aunque presenta algunas limitaciones, su correcto diseño y aplicación pueden proporcionar datos valiosos para el análisis y la toma de decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Fontana, A., Frey, J. H., Denzin, N., & Lincoln, Y. (2015). La entrevista. NK Denzin y Lincoln, YS (comps.), Métodos de recolección y análisis de datos. Buenos Aires: Gedisa. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5pPsDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT137&dq=Adem%C3%A1s,+se+recomienda+complementar+las+escalas+de+Likert+con+otras+t%C3%A9cnicas+de+recolecti%C3%B3n+de+datos+cualitativos,+como+entrevistas+o+grupos+focales,+para+obtener+una+compresi%C3%B3n+m%C3%A1s+completa+de+las+actitudes+y+percepciones+de+los+encuestados+&ots=8Mj3KP2SIa&sig=B4WtOA0TMcL5qFtHVCakFJtlcpA#v=onepage&q&f=false>
2. García, M., & Martínez, A. (2003). Los escándalos financieros y la auditoría: pérdida y recuperación de la confianza en una profesión en crisis. *Revista valenciana de economía y hacienda*, (7), 25-48.
3. Guzmán, J. L., Domínguez, M., Berenguel, M., Fuertes, J. J., Rodríguez, F., & Reguera, P. (2010). Entornos de experimentación para la enseñanza de conceptos básicos de modelado y control. *Revista Iberoamericana de Automática e Informática Industrial RIAI*, 7(1), 10-22. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1697791210700042>

4. MacLean, T., Litzky, B. E., & Holderness, D. K. (2015). When organizations don't walk their talk: A cross-level examination of how decoupling formal ethics programs affects organizational members. *Journal of business ethics*, 128, 351-368. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-014-2103-1>
5. Mejía, O. (2012). De la evaluación tradicional a una nueva evaluación basada en competencias. *Revista Electrónica Educare*, 16(1), 27-46. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/3737/15968>
6. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6qYLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Northouse,+P.+G.+\(2012\).+Leadership:+%EE%83%ABtheory+and+practice.+SAGE+Publications,+Inc&ots=QQ8duaX73m&sig=Izhz0n-AOYLEvuuqwc6xXv4z39g#v=onepage&q=Northouse%2C%20P.%20G.%20\(2012\).%20Leadership%3A%20%EE%83%ABtheory%20and%20practice.%20SAGE%20Publications%2C%20Inc&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6qYLEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Northouse,+P.+G.+(2012).+Leadership:+%EE%83%ABtheory+and+practice.+SAGE+Publications,+Inc&ots=QQ8duaX73m&sig=Izhz0n-AOYLEvuuqwc6xXv4z39g#v=onepage&q=Northouse%2C%20P.%20G.%20(2012).%20Leadership%3A%20%EE%83%ABtheory%20and%20practice.%20SAGE%20Publications%2C%20Inc&f=false)
7. Osorio, V., & Rodríguez, M. (2018). Modelo para la evaluación de programas de ética organizacional en universidades. *Información tecnológica*, 29(1), 59-70. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00059.pdf>
8. Plasencia-Soler, J. A., Marrero-Delgado, F., Bajo-Sanjuán, A. M., & Nicado-García, M. (2018). Modelos para evaluar la sostenibilidad de las organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 63-73.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Carlos Wilman Maldonado Gudiño.** Magíster en Auditoría Integral. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Matriz Ambato, Ecuador. E-mail: ui.carlosmaldonado@uniandes.edu.ec
2. **Karla Dayana Hallo Silva.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Matriz Ambato, Ecuador. E-mail: karladhs48@uniandes.edu.ec

3. **Adrian Fernando Sánchez Puga.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Matriz Ambato, Ecuador. E-mail: adriansp93@uniandes.edu.ec
4. **Dolores Paulina Ramírez Flores.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Matriz Ambato, Ecuador. E-mail: doloresrf69@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 6 de septiembre del 2024.

APROBADO: 16 de octubre del 2024.