

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**PROGRAMA MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**ÉTICA EMPRESARIAL Y CULTURA DE INTEGRIDAD**

**PRESENTADO POR:**

**LCDA. NEYVA PATRICIA PEÑA LARA**

**TRUJILLO, VENEZUELA 2025**

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**  
**DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**ÉTICA EMPRESARIAL Y CULTURA DE INTEGRIDAD**

Trabajo Especial de Grado para Optar al título de Magister en Administración de Empresas

**PRESENTADO POR:**  
**LCDA. NEYVA PATRICIA PEÑA LARA**  
**TUTOR**  
**MSC. LILIANA RIVERA**

**TRUJILLO, VENEZUELA 2025**

## **DEDICATORIA**

A Dios todo poderoso, por protegerme darme la fuerza para seguir sin importar los obstáculos.

A mi familia, su apoyo y amor incondicional son mi fuerza.

A todas las personas que, de alguna forma, me apoyaron a lo largo de este camino.

A la universidad, por formarme como profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por sus bendiciones.

A mi familia por su apoyo incondicional.

A los profesores de la Universidad, por su compromiso, dedicación de enseñar y formar  
profesionales para la vida.

## VEREDICTO


### VICERRECTORADO ACADEMICO DECANATO DE INVESTIGACION Y POSTGRADO

#### VEREDICTO

Nosotros, Profa. Marilyn Briceño, Profa. Liliana Rivera Artigas, Prof. Edgardo Paolini Quiroz, designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo de Grado: "ÉTICA EMPRESARIAL Y CULTURA DE INTEGRIDAD", presentado por la ciudadana: Licenciada PEÑA LARA NEYVA PATRICIA, titular de la Cedula de Identidad No. V-18.802.653, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, e interrogatorio correspondiente, lo consideramos aprobado con la calificación de **VEINTE (20)** puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle de Momboy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Magister Scientiarum en Administración de Empresas.


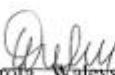
En fe de lo cual firmamos en Carvajal, estado Trujillo a los dos (02) días del mes de diciembre de dos mil veinticinco (2025).

  
 Profa. Marilyn Briceño  
 C.I. No. V-13.205.436  
**JURADO PRINCIPAL**

  
 Profa. Liliana Rivera Artigas  
 C.I. No. V- 13.048.877  
**TUTORA**

  
 Prof. Edgardo Paolini Quiroz  
 C.I. No. V- 13.897.564  
**PRESIDENTE DEL JURADO**

  
  
 Profa. Marilyn Briceño  
 C.I. No. V- 13.205.436  
**DECANA**

  
  
 Profa. Walevska Lopez  
 C.I. No. V-10.104.896  
**VICERRECTORA ACADÉMICA**



+58 412 2263605



www.uvm.edu.ve



universidadvalledelmomboy@uvm.edu.ve

## RESUMEN

El estudio titulado Ética empresarial y cultura de integridad, tuvo como objetivo evaluar el nivel de integración de la ética empresarial en la cultura organizacional de la empresa Cervecería Polar, C.A, ubicada en Valera, estado Trujillo. La investigación parte de la premisa de que una sólida cultura ética es esencial para la sostenibilidad y éxito organizacional, especialmente en contextos desafiantes como el venezolano, donde factores como la crisis económica, la corrupción y la presión por resultados pueden comprometer los valores institucionales. Se fundamentó en un enfoque cuantitativo, aplicando un cuestionario estructurado a diecinueve (19) empleados de la empresa, y se organizó en tres fases metodológicas: planificación, implementación y presentación de resultados. Los hallazgos más relevantes identificaron vulnerabilidades éticas vinculadas a la presión por resultados y a una falta de liderazgo ético. A pesar de que la empresa Cervecería Polar, C.A. ya cuenta con códigos y políticas que promueven la integridad, justicia, responsabilidad y sostenibilidad, se evidenció la necesidad de reforzar la cultura organizacional. Para lograr esto, se recomienda la implementación de talleres, comités de ética y mecanismos de denuncia eficaces. Asimismo, es crucial actualizar el código de conducta y promover activamente el liderazgo ético en todos los niveles jerárquicos para asegurar que las directrices éticas se fortalezcan y se adapten constantemente al entorno socioeconómico del país.

**Palabras clave:** Ética empresarial, Cultura organizacional, Integridad.

## ABSTRACT

The study, titled "Business Ethics and Culture of Integrity," aims to evaluate the level of integration of business ethics into the organizational culture of Cervecería Polar, located in Valera, Trujillo state. The research is based on the premise that a strong ethical culture is essential for organizational sustainability and success, especially in challenging contexts such as Venezuela, where factors such as the economic crisis, corruption, and pressure for results can compromise institutional values. It was based on a quantitative approach, applying a structured questionnaire to 19 company employees and organized into three methodological phases: planning, implementation, and presentation of results. The most relevant findings identified ethical vulnerabilities linked to pressure for results and a lack of ethical leadership. Although Cervecería Polar, C.A. already has codes and policies that promote integrity, fairness, responsibility, and sustainability, there is a clear need to strengthen the organizational culture. To achieve this, the implementation of workshops, ethics committees, and effective reporting mechanisms is recommended. It is also crucial to update the code of conduct and actively promote ethical leadership at all hierarchical levels to ensure that ethical guidelines are strengthened and constantly adapted to the country's socioeconomic environment.

**Keywords:** Business Ethics, Organizational Culture, Integrity.

## INDICE

DEDICATORIA .....	3
AGRADECIMIENTO .....	4
VEREDICTO .....	5
RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
INDICE .....	8
INDICE DE TABLAS .....	10
INDICE DE FIGURAS .....	11
INTRODUCCIÓN .....	12
I FASE DE PLANIFICACIÓN .....	14
Diagnostico Situacional .....	14
Problemas de la Investigación .....	18
Problema General .....	18
Problemas Específicos .....	18
Formulación de Objetivos .....	18
Objetivo General .....	18
Objetivos Específicos .....	18
Justificación de la Investigación .....	19
Delimitación .....	22
Revisión de la Literatura .....	23
Estudios Previos .....	24
Bases Teóricas .....	28
Cronograma de Planificación .....	58
II FASE DE IMPLEMENTACIÓN .....	60
Diseño de Investigación .....	60
Población y Muestra: .....	61
Diseño del Instrumento de Recolección de Datos: .....	62
Validación y Confiabilidad del Instrumento: .....	64
Análisis de Datos .....	66
Integración de los resultados .....	86

Validación de los resultados: .....	88
III. FASE DE PRESENTACION .....	92
Conclusiones .....	92
Recomendaciones .....	94
Planteamiento de Propuesta .....	94
REFERENCIAS .....	98
ANEXOS .....	102

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1.- Operacionalización de las variables .....	59
Tabla 2.- Presión Por los Resultados .....	68
Tabla 3.- Cultura Organizacional Débil .....	69
Tabla 4.- Falta de Supervisión .....	71
Tabla 5.- Liderazgo Débil .....	72
Tabla 6.- Código de Ética .....	74
Tabla 7.- Políticas .....	75
Tabla 8.- Procesos Éticos .....	76
Tabla 9.- Comités de Ética .....	77
Tabla 10.- Integridad .....	79
Tabla 11.- Confianza .....	80
Tabla 12.- Justicia .....	82
Tabla 13.- Responsabilidad .....	83
Tabla 14.- Sostenibilidad .....	84
Tabla 15.- Innovación .....	85
Tabla 16.- Fortalecimiento de la Comunicación y las Relaciones Interpersonales para la Sensibilización Ética .....	95
Tabla 17.- Estrategias para Afrontar la Presión Laboral con Ética y Bienestar .....	96
Tabla 18.- Conciencia Ética y Mecanismos Efectivos de Denuncia .....	97

**INDICE DE FIGURAS**

Figura 1.- Cronograma de Planificación .....	58
Figura 2.- Presión por los Resultados .....	68
Figura 3.- Cultura Organizacional Débil .....	70
Figura 4.- Falta de Supervisión .....	71
Figura 5.- Liderazgo Débil .....	72
Figura 6.- Código de Ética .....	74
Figura 7.- Políticas .....	75
Figura 8.- Procesos Éticos .....	77
Figura 9.- Comités de Éticas .....	78
Figura 10.- Integridad .....	79
Figura 11.-Confianza .....	81
Figura 12.- Justicia .....	82
Figura 13.- Responsabilidad .....	83
Figura 14.- Sostenibilidad .....	84
Figura 15.- Innovación .....	85

## INTRODUCCIÓN

En el mundo corporativo presente, la ética juega un papel importante en la creación de una cultura organizacional establecida en la honestidad. La ética empresarial no se trata sólo de seguir reglas y regulaciones, sino también de un conjunto de valores y principios que guían las decisiones y acciones de las organizaciones. En este contexto, una cultura de integridad se convierte en la base fundamental para el éxito de las organizaciones; la transparencia, la rendición de cuentas y la equidad son recompensadas por parte de las personas y los clientes.

Bajo esta premisa, la siguiente investigación identificará la importancia de las prácticas comerciales en la creación de una cultura de integridad mediante el examen de contribuciones de autores famosos en el tema como Drucker y Maxwell, donde estaremos analizando la Empresa Cervecería Polar, ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo. A través de sus métodos y perspectivas, exploraremos cómo esta empresa puede crear valores éticos y promover la integridad en todas sus operaciones (Sánchez, 2006).

La ética y los negocios son temas relevantes para la economía actual de Venezuela. Estos términos enfatizan los principios de integridad y valores que guían las decisiones, acciones y operaciones de las organizaciones, así como al ambiente de transparencia y equidad promovido internamente en las empresas. Las organizaciones del país necesitan comprender y utilizar estos conceptos para promover el desarrollo de un entorno empresarial ético y responsable. Destacando, que para promover una cultura de integridad implica establecer un ambiente de valores y respeto, entre todos los miembros de la organización. Esto ayuda a generar confianza dentro y fuera de la organización, mejora la imagen y fomenta buenas relaciones comerciales a

largo plazo. Además, una cultura de integridad también ayuda a prevenir la corrupción y el fraude, que hoy son importantes en el país.

Por consiguiente, la presente estará establecida bajo la modalidad de investigación cuantitativa, y estructurada en tres fases, a saber:

I. Fase de Planificación, en esta etapa se expone el diagnóstico situacional que da origen al estudio, se plantea el objetivo general junto con los objetivos específicos que guían la investigación, y se presenta la justificación que destaca su relevancia. Además, se definen los límites y el alcance del trabajo, todo ello fundamentado en las bases teóricas que sustentan científicamente el enfoque adoptado.

II. Fase de Implementación, en esta fase se desarrollará el diseño de la investigación, las técnicas y herramientas utilizadas para recopilar datos, el proceso para seleccionar a los participantes del grupo focal, las técnicas, herramientas para recopilar datos, el análisis de datos, así como la certificación de los resultados.

III. Fase de Presentación, en este se realizará la presentación de las conclusiones y recomendaciones y las posibles propuestas dependiendo de los objetivos planteados durante el desarrollo de la investigación.

## I FASE DE PLANIFICACIÓN

### Diagnostico Situacional

Ética, es un término que se utiliza al hacer referencia al comportamiento intachable de las empresas o personas, según La Real Academia Española (2023) “son las normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida” (p.1). Cultura engloba lo referente a los conocimientos adquiridos por los individuos en su vida, desde su niñez hasta su etapa adulta, “se refiere al conjunto de modos de vida y costumbres, conocimientos y grado de desarrollo artístico, científico, industrial, en una época, grupo social” (La Real Academia Española, 2023, p.1).

Bajo estas premisas, se define ética y cultura como normas que se adquieren en la sociedad, si un individuo crece en una sociedad donde solo se fomentan los antivalores desarrollara un comportamiento sin ética y sin cultura ética. En cambio, las personas que se encuentran en un ambiente ético donde los valores como la honestidad, verdad, amabilidad prevalezcan, crecerán con ética, por lo que formaran empresas con una cultura organizacional intachable que velaran por los intereses de sus clientes, empleados, socios y su país.

A nivel global, los dilemas éticos en organizaciones empresariales se han intensificado significativamente durante la última década. Según Ferrell & Gresham (2017), los factores macroeconómicos como inflación, volatilidad de mercados y presión por resultados generan presiones estructurales que pueden comprometer los estándares éticos incluso en organizaciones con políticas formales bien establecidas. Complementando esta perspectiva, Hopper & Powell (1985), evidencian que la cultura organizacional emerge como mecanismo de resistencia contra presiones externas, pero que dicha resistencia depende fundamentalmente de la coherencia entre los valores declarados y las prácticas reales de los líderes organizacionales. La combinación de

estos dos marcos teóricos establece que, a nivel global, las organizaciones enfrentan el reto simultáneo de: (1) mantener estándares éticos bajo presión macroeconómica, y (2) asegurar que la cultura organizacional sea coherente con valores declarados.

En el contexto específico de Venezuela, estos desafíos globales se magnifican por factores macroeconómicos críticos. El país enfrenta inflación acumulada que superó el 2000% anual según datos del Banco Central de Venezuela (2024), desempleo estructural estimado en 32.1% según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2024), lo cual incrementa las presiones financieras sobre las empresas y sus empleados. En este entorno, la ética deja de ser solo un valor agregado para convertirse en una herramienta estratégica de diferenciación competitiva y retención de talento.

La situación del país ha llevado a comportamientos que deterioran el clima de negocios. Morales (2011) describe cómo la corrupción en las organizaciones públicas, manifestada en obstáculos burocráticos y cobro de comisiones, arrastra a las empresas privadas a tramas que fomentan la falta de ética. A nivel interno en las compañías, el bajo poder adquisitivo del personal y la presión económica pueden generar apatía o una desconexión con los valores corporativos.

Frente a esto, Morales & Martínez (2021) analizan la conducta ética de los directivos venezolanos, demostrando que la coherencia entre los valores proclamados y las acciones concretas de los líderes bajo presión es un factor crítico de efectividad. Sus hallazgos indican que los códigos de ética solo son instrumentos efectivos cuando están respaldados por: (1) un liderazgo coherente que modela los valores, (2) comunicación clara de lineamientos, y (3) sistemas de retroalimentación que refuerzan los comportamientos éticos.

Las organizaciones privadas en Venezuela tienen responsabilidad estratégica particular. A diferencia de contextos económicos estables donde la ética es percibida como valor agregado, en economías en crisis, la ética se convierte en herramienta de diferenciación competitiva y retención de talento. Para el caso específico de Cervecería Polar, C.A, ubicada en Valera, estado Trujillo, esta dinámica es particularmente relevante. La empresa opera en sector bebidas altamente competitivo, requiere mantener cadenas de suministro complejas, y enfrenta presión constante por resultados. El hecho de que logre mantener operaciones continuas durante crisis prolongada sugiere mecanismos de gestión ética que merecen análisis riguroso.

La conducta ética del liderazgo empresarial es fundamental para la creación de un clima organizacional coherente y de integridad. Los directivos, al actuar como modelos comportamentales, son el principal motor para impulsar el éxito y promover los principios morales dentro del equipo de trabajo. En tal sentido, el código de ética y conducta constituye un instrumento clave para promover la integridad de forma interna al establecer mecanismos para reportar irregularidades y garantizar la protección ante represalias. Al ofrecer lineamientos claros para enfrentar dilemas éticos y transgresiones de valores, se integra a la dinámica diaria empresarial como una guía de actuación.

En este contexto, la presente investigación se enmarcó en evaluar el grado de integración de la ética empresarial en la cultura organizacional de empresas operativas en el estado Trujillo, tomando como estudio de caso a la Cervecería Polar, C.A, ubicada en la zona industrial de San Luis, Municipio Valera. Esta empresa, con 79 años de trayectoria, representa un referente nacional por su capacidad de adaptación y sostenibilidad, incluso en medio de complejas crisis económicas.

El diagnóstico precedente de la investigación, se direcciono al análisis de la cultura ética e integridad en el entorno laboral tomando como referencia la información suministrada por el jefe de Operaciones Comerciales, Taidee Pérez. En dicha entrevista se destacó que la organización se caracteriza por ser estructurada, con bases sólidas y directrices claramente definidas, cumpliendo con los lineamientos establecidos previamente por su carácter de subsidiaria de Empresas Polar, lo que implica una sujeción a las directrices emanadas desde la sede central.

Durante el encuentro se constató la existencia del código ético creado por la casa matriz, el cual debería servir como fundamento para que la sucursal local desarrolle su propio código adaptado a su realidad operativa. No obstante, se evidenció que este documento no ha sido formulado, lo que genera debilidad en materia ética institucional, se identificaron otras situaciones críticas, como la presión para el alcance de los resultados, la ausencia de propagación de políticas y estándares corporativos, así como talleres o formaciones sobre ética y cultura organizacional.

Este diagnóstico se basó en un estudio sobre la Cervecería polar, C.A donde la gerencia de la sucursal, manifestó que actualmente hay una mayor conciencia de la importancia de la ética organizacional y la cultural de integridad, especialmente en un entorno retador como el venezolano. Sin embargo, la empresa busca mejorar su ética y cultura organizacional, y adaptarla a la actualidad, dado que la misma hace tiempo no se actualiza ni se refuerza. Con esta investigación, se fortalecería estos ámbitos y ayudaría a la empresa a utilizar estas prácticas para guiar al personal en la planificación estratégica. Las debilidades identificadas específicamente, la ausencia de un código local, la presión por resultados y la falta de formación en ética configuran la problemática central que da origen a las siguientes interrogantes de la investigación.

## **Problemas de la Investigación**

### **Problema General**

¿Cuál es el nivel de integración de la ética empresarial en la cultura organizacional de la empresa Cervecería Polar, C.A ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo?

### **Problemas Específicos**

¿Cuáles son las principales vulnerabilidades éticas presentes en los procesos y prácticas de la empresa Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo?

¿Qué mecanismos utiliza la empresa Cervecería Polar, C.A. para gestionar la ética corporativa en sus operaciones ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo?

¿Cuáles son los valores éticos en la cultura organizacional de la empresa Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo?

¿Qué estrategias pueden implementarse para fortalecer la cultura ética y la integridad organizacional en la empresa Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo?

## **Formulación de Objetivos**

### **Objetivo General**

Evaluar el nivel de integración de la ética empresarial en la cultura organizacional en la empresa Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

### **Objetivos Específicos**

Diagnosticar vulnerabilidades éticas y riesgos de integridad en la empresa Cervecería Polar, C.A., ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

Identificar los mecanismos existentes de gestión de la ética corporativa en la empresa Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

Determinar el nivel de interiorización de valores éticos de la cultura organizacional en la empresa Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

Elaborar un programa de reforzamiento de la ética empresarial en la cultura organizacional en la empresa Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

### **Justificación de la Investigación**

Se considera que la valoración del resultado de la investigación determina el proceso que justifica el éxito de cada estudio, según Hernández (2014) la investigación es apropiada por ayudar a resolver problemas sociales, formar ideas y nuevas preguntas. A continuación, se presentan algunos puntos de vista que justifican el estudio. La investigación sobre ética y liderazgo empresarial es importante para desarrollar una comprensión de cómo afecta la integridad organizacional. Desde una perspectiva teórica, este estudio analizara y desarrollara teorías que ayuden a explicar la importancia de la ética y la cultura organizacional en los negocios, y cómo influye en las decisiones y el comportamiento ético de sus miembros. Por otro lado, la descentralización, la dirección por objetivos y la delegación de poder son esferas de la vida empresarial (Sánchez, 2006)

Buscando la relación entre ética y cultura, se observarán patrones y prácticas que promueven la ética y la responsabilidad empresarial, así como modelos y comportamientos que pueden conducir a un comportamiento moral e inmoral. Conceptos como ética empresarial, liderazgo cultural, responsabilidad social, integridad empresarial y cultura organizacional, se investigan de forma voluntaria en estudios teóricos.

Esta investigación fortalece al conocimiento en este campo y proporciona orientación para mejorar la cultura corporativa. Establecer políticas y prácticas que respalden la integridad y honestidad de la empresa. Además, si se comprende como la cultura organizacional puede afectar a la ética, se logra construir estrategias efectivas que ayuden a promover la ética y la responsabilidad en la organización

Socialmente, esta investigación contribuye significativamente a la sensibilización de múltiples actores sobre el valor estratégico de la ética en las organizaciones empresariales. En contexto venezolano de desconfianza institucional y crisis de valores, documentar cómo una empresa como Cervecería Polar mantiene estándares éticos proporciona modelo comportamental transferible a otras organizaciones. La investigación beneficia de forma específica a: (1) empleados, quienes pueden identificar prácticas de integridad como referente para exigir coherencia ética en sus lugares de trabajo; (2) consumidores, quienes pueden tomar decisiones de compra informadas considerando conducta ética de empresas; (3) emprendedores y líderes empresariales, quienes acceden a marco teórico y empírico que demuestra que ética y rentabilidad no son antagónicas sino complementarias; y (4) la comunidad de Valera, que se beneficia de empresa que mantiene operaciones responsables y genera empleo con principios éticos. Finalmente, la investigación contribuye a promover relaciones comerciales basadas en confianza, transparencia y responsabilidad compartida, elementos críticos para reconstrucción del tejido social en contexto de crisis prolongada como el venezolano.

Metodológicamente, esta investigación permite un abordaje integral de diversos aspectos de las prácticas comerciales y la integridad corporativa mediante combinación de rigor cuantitativo y profundidad teórica. El enfoque cuantitativo elegido mediante encuesta estructurada a población censal de diecinueve (19) empleados proporciona datos objetivos y

verificables sobre percepciones de ética e integridad, evitando sesgos interpretativos y permitiendo análisis estadístico riguroso mediante herramientas como Alfa de Cronbach para validación de confiabilidad.

Este método es particularmente apropiado para investigación en contexto organizacional porque permite capturar percepciones individuales que, agregadas, revelan cultura organizacional emergente. Complementando el enfoque cuantitativo, la investigación se sustenta en revisión exhaustiva de literatura académica (tanto teórica como empírica) que proporciona marcos interpretativos para entender los datos recolectados. Específicamente, el estudio de caso sobre Cervecería Polar permite profundidad contextual que estadísticas generales no podrían capturar, respetando complejidad real de dinámicas ético-organizacionales en ambiente venezolano de crisis. La triangulación entre datos cuantitativos locales, teoría global, y contextualización nacional crea robustez metodológica que permite hallazgos significativos y transferibles.

Se pueden crear nuevas herramientas de medición y evaluación diseñadas específicamente para evaluar la integridad empresarial y la integridad corporativa. Estas herramientas pueden incluir indicadores, métricas e indicadores que ayudan a las empresas a identificar áreas para mejorar su ética y comparar su ética con otras organizaciones.

Así mismo, este estudio puede sugerir ideas teóricas y nuevas para promover la equidad y la justicia en los negocios. Estos procesos pueden incluir estrategias para promover la cultura corporativa, capacitación en ética empresarial para empleados y gerentes, y procesos para monitorear y monitorear la moral de control en el lugar de trabajo.

Como resultado, esta investigación tiene el potencial de generar nuevas ideas y recomendaciones que pueden ayudar a las empresas a evaluar y mejorar sus prácticas éticas, mejorando así su reputación, sus relaciones con las partes interesadas y su longevidad.

Prácticamente, los hallazgos de esta investigación se podrán utilizar para diseñar programas de formación y políticas corporativas que promuevan la ética empresarial y la integridad dentro de las organizaciones, lo que a su vez podrán llevar a una mejor satisfacción de los empleados, lealtad del cliente y éxito a largo plazo para la empresa.

### **Delimitación**

Para valorar el estado de integración de la ética empresarial, la investigación será delimitada geográficamente por el municipio Valera Estado Trujillo Venezuela, donde fue seleccionada la empresa específica Cervecería Polar, C.A., ubicada en la zona industrial del municipio. Para lograr este estudio y obtener un análisis amplio de los resultados la empresa cumplió con todos los aspectos que se tomaron en consideración, como:

- **Tamaño y sector de las empresas:** Se podría delimitar el estudio a empresas de cierto tamaño o de sectores específicos que puedan tener un impacto significativo en la comunidad de Valera.
- **Códigos de conducta y políticas internas:** Se podría evaluar la presencia y cumplimiento de códigos de conducta ética y políticas internas relacionadas con la ética empresarial en las empresas seleccionadas.
- **Cumplimiento normativo:** Se podría analizar el grado de cumplimiento de las leyes y regulaciones relacionadas con la ética empresarial por parte de las empresas en Valera.
- **Responsabilidad social corporativa:** Se podría evaluar el grado en que las empresas están involucradas en iniciativas que beneficien a la comunidad de Valera.

- **Transparencia y rendición de cuentas:** Se podría analizar la transparencia de las empresas en sus prácticas comerciales por sus acciones ante la comunidad y otras partes interesadas.

Estos factores demarcaron el alcance de la investigación, permitiendo enfocar la evaluación específicamente en el estado de integración de la ética empresarial y la cultura de integridad dentro de la organización. En cuanto al contexto temporal, el presente estudio fue desarrollado en un lapso de ocho (8) meses. Las actividades de investigación y recolección de datos se iniciaron en enero de 2025 y culminaron en agosto de 2025.

### **Revisión de la Literatura**

Para descifrar la efectividad de los objetivos propuestos en el estudio, es importante investigar otras ilustraciones sobre el tema del apoyo a los empleados que puedan proporcionar antecedentes sobre sus soluciones a los problemas específicos de los que hablan. Elementos seleccionados de las obras de los maestros que mejor encarnan el efecto buscado por estas investigaciones en otros países o en la organización, contribuyendo al estudio a comprender el estado actual del campo, identificar incógnitas y desarrollar nuevas ideas o métodos basados en investigaciones anteriores.

El proceso teórico de un estudio es una parte importante de la investigación científica porque debe ser seguido y respaldado por información valiosa y evidente, como un informe de interpretación teórica de los hechos investigados. Como afirma Ladrón (1978; citado en Méndez, 2011), toda exploración se da en experiencias anteriores. Por lo tanto, todos los estudios son parte de modelos teóricos existentes. En este sentido, con base a las conceptualizaciones expresadas, a continuación, se presentan las contribuciones, aspectos teóricos y entorno empresarial, como referencias al objeto de conocimiento de esta investigación.

## **Estudios Previos**

A nivel internacional Lam & Soto (2025) en su investigación Titulada "Calidad de compras y la ética en la función pública de los funcionarios en una entidad de salud pública - Lima, 2024" de la Universidad San Ignacio de Loyola. Maestría en Gestión Pública. Cuyo objetivo fue realizar un análisis de los procesos de compras efectuadas por una entidad de salud pública en Lima durante el año 2024, determinando la relación entre la calidad de las compras y la ética en la función pública de los funcionarios.

La metodología utilizada en la presente investigación enfoque cuantitativo descriptivo  
Técnica: Encuestas anónimas Población: funcionarios públicos de entidades de salud en Lima  
Análisis estadístico: Coeficiente Rho de Spearman Los investigadores obtuvieron resultados, los cuales arrojaron Rho de Spearman = 0.583, indicando correlación moderada positiva entre calidad de compras y ética Los actos no éticos afectan negativamente la eficiencia y eficacia de las compras, los procesos de compras públicas son vulnerables a juicios de valor ético

Concluyeron que existe relación significativa entre la ética de los funcionarios y la calidad de las compras públicas, Los actos deshonestos ponen en riesgo a pacientes y personal de salud La ética en la función pública es determinante para la eficiencia institucional. Se recomendó implementar programas de fortalecimiento ético para funcionarios públicos, así mismo establecer mecanismos de control y transparencia en procesos de compras. Desarrollar códigos de ética específicos para el sector salud. Asimismo, el aporte a la investigación, demostró empíricamente la correlación entre ética y eficiencia en el sector público peruano, específicamente en el área de compras.

Seguidamente, Rondón & Heredia (2023) en su investigación titulada "Relación entre las estrategias de fortalecimiento del compromiso institucional y cultura organizacional de una

entidad de radiodifusión estatal - 2024" en la Universidad San Ignacio de Loyola. Cuyo objetivo fue determinar cómo influyen las estrategias de fortalecimiento del compromiso institucional en la cultura organizacional de una entidad de radiodifusión estatal.

La metodología empleada fue diseño correlacional con un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo), realizando un diagnóstico organizacional y un análisis de cultura organizacional y compromiso institucional. Los resultados se enfocaron en: Deficiencias en el desarrollo de la cultura organizacional. Discriminaciones laborales por prestaciones contractuales estatales. Alta rotación directiva afecta continuidad en gestión pública. Identificación de falencias culturales específicas.

Los investigadores concluyeron que las estrategias de compromiso institucional influyen directamente en la cultura organizacional, además la inestabilidad directiva debilita la cultura de integridad y era necesario fortalecer aspectos culturales para mejorar rendimiento laboral. Los mismos recomendaron: Diseñar plan estratégico de cultura organizacional a largo plazo. Implementar políticas de estabilidad laboral. Desarrollar programas de compromiso institucional sostenibles. Este estudio subraya la importancia crítica de la continuidad gerencial y el compromiso institucional sostenido como pilares fundamentales para la consolidación de una cultura organizacional ética en el contexto de las empresas venezolanas.

Aular (2022). "La práctica de la Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela". Petroglifos. Cuyo objetivo fue Analizar cómo las organizaciones venezolanas implementan programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como mecanismo de gestión ética, evaluando la brecha entre declaraciones formales y prácticas concretas.

Este estudio ofrece una perspectiva integral sobre cómo las organizaciones venezolanas implementan programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como mecanismo de

gestión ética. Los hallazgos evidencian que más del 60% de las empresas evaluadas presentan deficiencias significativas en la inclusión de partes interesadas en procesos de toma de decisiones ética. Este trabajo es particularmente relevante para la presente investigación porque establece que la ética empresarial en Venezuela está frecuentemente desconectada de acciones concretas, limitándose a declaraciones formales. La conexión con el caso de Cervecería Polar, C.A., radica en que permite identificar patrones organizacionales comunes en empresas grandes del país.

El investigador proporcionó un diagnóstico crítico de la RSE en Venezuela, demostrando que existe una brecha significativa entre retórica y realidad en la ética empresarial venezolana. Su principal contribución es evidenciar cuantitativamente que más del 60% de las empresas fallan en integrar genuinamente a stakeholders, lo que establece un estándar de medición y un llamado a la acción para transformar la RSE de ejercicio cosmético a práctica ética genuina.

Jiménez (2022). "Sistemas de integridad institucional y canales internos de información: desafíos y puntos críticos". España. Con un objetivo Analizar la implementación de sistemas de integridad institucional y la efectividad de los canales internos de información desde una perspectiva comparativa internacional, identificando desafíos estructurales y puntos críticos en su operativización.

Este artículo, publicado en una revista científica de impacto, analiza la implementación de sistemas de integridad desde una perspectiva comparativa internacional. Los datos demuestran que las organizaciones que cuentan con canales formales y estructurados para la denuncia de irregularidades presentan un 45% menos de incidentes de corrupción no detectada. La relevancia para la tesis radica en que proporciona evidencia empírica sobre la efectividad de los comités de ética.

De igual manera, Talledo (2021) en su investigación titulada "Influencia de la cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020" en la Universidad César Vallejo, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la cultura organizacional en el bienestar laboral del personal de una Institución Educativa de Sullana durante el año 2020. La metodología aplicada fue un diseño correlacional-causal, con un enfoque cuantitativo, con una población: personal de institución educativa, el Instrumentos de recolección fue Cuestionarios validados de cultura organizacional y bienestar laboral.

Los resultados obtenidos fueron: Correlación significativa entre cultura organizacional y bienestar laboral, dimensiones culturales influyen en satisfacción y desempeño y una cultura ética impacta positivamente en el clima laboral.

El investigador concluyo que: La cultura organizacional es determinante del bienestar laboral, que los valores éticos institucionales mejoran satisfacción del personal y una cultura positiva genera compromiso y mejor desempeño. Las recomendaciones se enfocaron en: Fortalecer valores institucionales, implementar programas de desarrollo de cultura organizacional y evaluar periódicamente el clima organizacional. El aporte a la investigación, establece relación causal entre cultura organizacional y bienestar, aplicable al contexto educativo peruano, demostrando que la ética organizacional impacta en resultados institucionales.

Estos antecedentes demuestran que la ética empresarial y cultura de integridad son variables cruciales para el desempeño organizacional tanto en sector público como privado, con evidencia empírica en contextos latinoamericanos, europeos y norteamericanos. Los estudios validan instrumentos de medición, establecen relaciones causales y proponen modelos de intervención práctica

Asimismo, a nivel nacional, Yépez (2020). "Cultura organizacional: una mirada desde los gerentes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo". Tesis Doctoral. Universidad de Yacambú. Cuyo objetivo fue comprender cómo se construye y perpetúa la cultura organizacional desde la percepción y experiencias de los gerentes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo

Esta investigación cualitativa profundiza en cómo se construye y perpetúa la cultura organizacional mediante la percepción de líderes institucionales. Los resultados muestran que los valores compartidos actúan como elementos catalizadores de comportamiento ético solo cuando existe coherencia entre lo que se predica y lo que se practica. Para el contexto de Cervecería Polar, este estudio proporciona un marco interpretativo que explica por qué la existencia de códigos de ética no es suficiente; es necesaria una encarnación vivencial de estos valores en la praxis cotidiana. El estudio buscó demostrar que la cultura organizacional no se construye únicamente a través de declaraciones formales o códigos éticos escritos, sino mediante la encarnación vivencial y práctica cotidiana de los valores por parte de los líderes institucionales.

### **Bases Teóricas**

El presente capítulo constituye el fundamento teórico-conceptual sobre el cual se sustenta la investigación acerca de la ética empresarial y la cultura de integridad en Cervecería Polar. La construcción de este marco teórico responde a la necesidad de comprender, desde una perspectiva académica rigurosa y contextualizada, los fenómenos que configuran el comportamiento ético organizacional en empresas del sector industrial venezolano. En un contexto empresarial contemporáneo caracterizado por crecientes demandas de transparencia, responsabilidad social y sostenibilidad, resulta imperativo examinar cómo las organizaciones gestionan los desafíos inherentes a la toma de decisiones éticas, cómo construyen culturas que

promueven la integridad, y cómo estos elementos se interrelacionan para determinar tanto la legitimidad social como la viabilidad económica de largo plazo.

La relevancia de esta exploración teórica trasciende el ámbito académico, proyectándose hacia la comprensión práctica de dinámicas organizacionales que afectan directamente a múltiples actores: empleados que buscan entornos laborales dignos y coherentes con sus valores personales, clientes que demandan productos y servicios de empresas responsables, comunidades que esperan contribuciones positivas al desarrollo local, y accionistas que reconocen progresivamente que la integridad corporativa constituye factor crítico de sostenibilidad empresarial.

## **Ética Empresarial**

### **Conceptualización de la Ética Empresarial**

La ética empresarial constituye un campo de estudio y práctica que examina los principios morales y las normas que guían el comportamiento de individuos y organizaciones en el contexto de los negocios. Desde una perspectiva filosófica, la ética empresarial representa la aplicación de principios éticos generales a situaciones específicas del mundo corporativo, donde las decisiones económicas se interceptan con consideraciones morales sobre lo correcto y lo incorrecto.

Mendieta et al. (2023) definen la ética empresarial como el conjunto de principios morales y valores que orientan el comportamiento organizacional hacia prácticas responsables que equilibran el beneficio económico con el bienestar social y ambiental. Esta conceptualización enfatiza que las empresas no son entidades amorales sino agentes sociales con responsabilidades que trascienden la maximización de beneficios económicos, rechazando la tradicional separación entre ética y negocios al argumentar que toda actividad empresarial

implica decisiones que afectan a múltiples actores y, por tanto, posee una dimensión ética ineludible.

Desde una perspectiva organizacional, la ética empresarial no se limita a las decisiones individuales de los ejecutivos, sino que abarca el conjunto de valores, normas y prácticas que conforman el carácter moral de una organización. Tziner y Persoff (2024) conceptualizan la ética empresarial como el contexto ético organizacional que influye sistemáticamente en las actitudes, decisiones y comportamientos de los empleados, estableciendo que este contexto se construye a través de múltiples elementos formales e informales que señalan qué comportamientos son valorados, recompensados o sancionados en la organización. Los autores argumentan que el contexto ético organizacional va más allá del cumplimiento legal, intentando reconciliar lo que las empresas deben hacer legalmente con el mantenimiento de ventajas competitivas basadas en integridad y confianza.

En el contexto latinoamericano, y particularmente venezolano, la ética empresarial adquiere dimensiones adicionales relacionadas con desafíos específicos del entorno institucional. Aular (2022) señala que, en Venezuela, la ética empresarial enfrenta el reto de trascender el nivel discursivo para materializarse en prácticas concretas, en un contexto donde la brecha entre declaraciones formales y comportamientos reales tiende a ser significativa. Esta observación es particularmente relevante para comprender cómo operan los sistemas éticos en organizaciones venezolanas como Cervecería Polar, C.A.

La ética empresarial contemporánea se fundamenta en varios principios teóricos centrales. El primero es el reconocimiento de que las empresas operan en redes de relaciones con múltiples stakeholders, cada uno con intereses legítimos que merecen consideración moral. Esta perspectiva, desarrollada por Freeman (2010), sostiene que las empresas tienen responsabilidades

éticas no solo hacia accionistas, sino hacia empleados, clientes, proveedores, comunidades y la sociedad en general.

Un segundo principio fundamental es la integración de la ética en la estrategia empresarial. Contrario a la visión tradicional que considera la ética como restricción externa a la actividad económica, las perspectivas contemporáneas argumentan que la ética bien entendida y practicada constituye fuente de ventaja competitiva sostenible. Las investigaciones de Kaptein (2011) demuestran que las organizaciones con culturas éticas sólidas presentan mejor desempeño financiero, mayor innovación, menor rotación de personal y mejor reputación corporativa.

Para lograr la sostenibilidad y el éxito a largo plazo, las empresas se deben basar en una cultura organizacional enfocada en la integridad y la ética, actualmente las organizaciones amplían sus vínculos incluyendo desde los clientes a las comunidades de interés. En este escenario, los estándares éticos juegan un papel crucial en la construcción de relaciones de confianza y en la consolidación de una reputación corporativa sólida.

Promover principios como la honestidad, el respeto y la equidad dentro del ambiente laboral no solo mejora la moral de los empleados, sino que también fortalece su compromiso con la organización, elevando así los niveles de productividad y reduciendo la rotación del personal. Como lo señala Rodríguez (2022), la ética empresarial implica alinear las decisiones corporativas con principios morales que favorezcan el bienestar común, lo cual refuerza el sentido de pertenencia y la responsabilidad compartida. Cuando los líderes actúan con coherencia ética y fomentan prácticas justas, se convierten en modelos a seguir dentro de la empresa, lo que contribuye a consolidar una cultura organizacional sólida y transparente.

Tal como advierte Velderrain (2017), una empresa no puede depender exclusivamente de sus ventas para asegurar su rentabilidad sin considerar los valores que sustentan sus acciones; de

lo contrario, tarde o temprano, su falta de ética impactará negativamente en su imagen y estabilidad. En consecuencia, la ética no debe ser vista como un accesorio, sino como el pilar esencial para construir relaciones duraderas, asegurar la confianza del mercado y garantizar un crecimiento sostenido y responsable.

### **Dimensiones de la Ética Empresarial**

La ética empresarial, como constructo multidimensional, puede ser analizada desde diferentes niveles y componentes que interactúan para configurar el carácter moral de una organización. La literatura académica ha identificado varias dimensiones fundamentales que permiten comprender y evaluar la ética empresarial de manera comprehensiva.

#### **Dimensión del Contexto Ético Organizacional**

Esta dimensión se refiere al ambiente psicológico y social que la organización crea en relación con las cuestiones éticas, influyendo en cómo los empleados perciben, interpretan y responden a dilemas morales en su trabajo cotidiano. Tziner y Persoff (2024) establecen que el contexto ético organizacional opera como sistema de influencia que afecta las actitudes laborales, las intenciones de comportamiento y las conductas reales de los miembros organizacionales.

El contexto ético se construye mediante la interacción de varios factores organizacionales. Los sistemas de recompensas y sanciones comunican qué comportamientos son genuinamente valorados, independientemente de lo que establezcan los documentos formales. La investigación demuestra que cuando empleados observan que comportamientos no éticos son recompensados con ascensos, bonificaciones o reconocimiento, aprenden que la ética proclamada es menos importante que los resultados económicos, generando cinismo organizacional y erosionando el compromiso con estándares morales.

Los procesos de toma de decisiones también configuran el contexto ético. Organizaciones que incluyen análisis explícito de implicaciones éticas en decisiones estratégicas y operacionales señalan que consideraciones morales son legítimas y esperadas. Organizaciones donde las decisiones se toman exclusivamente en términos de costo-beneficio económico sin reflexión ética comunican implícitamente que la moralidad es secundaria a la rentabilidad.

La comunicación organizacional sobre ética constituye otro elemento del contexto ético. La frecuencia, el contenido y el tono de las comunicaciones sobre temas éticos influyen en cuánta atención los empleados prestan a estas cuestiones. Comunicaciones superficiales, ritualizadas o contradichas por acciones gerenciales generan percepción de que la ética es mera fachada. Comunicaciones genuinas, específicas y consistentes con comportamientos observables fortalecen el contexto ético.

### **Dimensión Estructural**

Esta dimensión se refiere a los mecanismos organizacionales formales que soportan la ética empresarial, incluyendo comités de ética, oficinas de cumplimiento, canales de denuncia, sistemas de auditoría ética y estructuras de rendición de cuentas. Jiménez (2022) proporcionó evidencia cuantitativa de que las organizaciones con canales formales y estructurados de denuncia presentan cuarenta y cinco por ciento menos de incidentes de corrupción no detectada, demostrando la efectividad de estos mecanismos estructurales.

La dimensión estructural incluye varios componentes críticos. Los comités de ética, cuando gozan de independencia y autoridad real, funcionan como guardianes del comportamiento organizacional, investigando irregularidades, asesorando en dilemas éticos y supervisando el cumplimiento de estándares éticos. Los canales de denuncia, diseñados

apropiadamente para garantizar confidencialidad y protección contra represalias, permiten que los empleados reporten comportamientos no éticos sin temor a consecuencias negativas.

### **Vulnerabilidades Éticas y el Riesgo de Integridad Empresarial**

Son temas fundamentales en el mundo corporativo actual. Como lo describe, Drucker (2012), la integridad ética en los negocios es primordial para conservar la confianza de los consumidores garantizar la sostenibilidad a largo plazo. Las vulnerabilidades éticas, si no son abordadas convenientemente, pueden llevar a la destrucción de una organización. De igual forma lo explica Covey (2012), la falta de integridad institucional puede desencadenar una serie de efectos negativos, desde pérdida de credibilidad y confianza hasta sanciones legales y daños irreparables en la reputación de la empresa, importante, que estos aspectos son críticos y que deben ser abordados con sensatez y compromiso por parte de las empresas para mantener su reputación, credibilidad y éxito a largo plazo.

### **Presión por Resultados**

La presión por resultados se utiliza en el contexto laboral para representar las exigencias constantes de alcanzar metas en un tiempo determinado con expectativas altas de productividad. Esto puede llevar a prácticas éticamente impugnables, donde los empleados se sienten obligados a cumplir con metas a cualquier costo, incluso comprometiendo la integridad, en las organizaciones modernas los sistemas de evaluación por desempeño y las metas por resultados deben ir acompañados de una cultura de apoyo, ya que el exceso de presión puede reducir la calidad del trabajo y la motivación del empleado (Chiavenato, 2006).

### **Conflicto de Interés:**

Según Esginnova Group (2024), se presenta cuando una persona tiene intereses personales que pueden influir en su capacidad para tomar decisiones imparciales, dentro de las

empresas, puede surgir cuando las decisiones de un trabajador se ven influenciadas por intereses personales en lugar de los mejores intereses de la empresa. Para las organizaciones es importante establecer políticas claras a través de reglamentos internos, transparencia en la toma de decisiones y formación de valores éticos, así como responsabilidad social para reconocer posibles situaciones que lleven a conflictos.

### **Cultura Organizacional Débil**

Se refiere a un entorno carente de comunicación interna, valores contradictorios, bajo sentido de pertinencia, resistencia al cambio y débil compromiso con la identidad de la organización, todo esto conlleva una falta de cohesión e identidad del equipo de trabajo. Una cultura organizacional débil, significa objetivos poco claros y desunión a la hora de alcanzar metas comunes, la desmotivación y poca productividad, fomentando así comportamientos poco éticos y poner en riesgo la integridad de la empresa (Talentum, 2025).

### **Falta de Supervisión**

La falta de supervisión y control puede permitir la ocurrencia de conductas incorrectas sin ser detectadas ni corregidas a tiempo, creando problemas de productividad y dificultad para alcanzar los objetivos (Gett, 2024). En el ámbito laboral se relaciona con la ausencia de dirección y seguimiento por parte de las personas que realizan las actividades, cuando esto sucede se presentan errores frecuentes y falta de responsabilidad individual y colectiva en el equipo.

### **Liderazgo Débil**

El liderazgo débil se muestra cuando el líder carece de la capacidad para guiar, motivar e influenciar el equipo de trabajo hacia los objetivos organizacionales. Este líder no muestra rasgos típicos de liderazgo como la comunicación o retroalimentación, así como la exhibición de rasgos

negativos que afectan al equipo, como consecuencia puede resultar en una falta de dirección ética, afectando la integridad de toda la organización (Ngui, 2024).

### **Mecanismos en la Gestión de la Ética Corporativa**

La gestión de la ética en el ámbito corporativo es un componente clave en toda organización, pues implica la implementación de mecanismos y procedimientos claros que garanticen que las decisiones y comportamientos internos estén en consonancia con los principios éticos y morales que la empresa promueve. Para ello, se pueden utilizar distintos recursos como políticas internas, códigos de ética, comités especializados, programas de capacitación y sistemas de reporte que permitan denunciar posibles irregularidades.

Estos mecanismos están orientados a consolidar una cultura organizacional fundamentada en la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas. Su correcta implementación permite a las empresas prevenir actos de corrupción, fraude, discriminación u otras conductas que atenten contra la ética institucional, protegiendo así su reputación y fortaleciendo la confianza de empleados, clientes y aliados estratégicos. En síntesis, se convierten en herramientas claves los mecanismos de gestión de la ética, ayudan a promover un ambiente laboral responsable, donde exista el respeto y se valoren los principios éticos dentro de las actividades empresariales (Drucker, 2014).

### **Códigos de Ética Empresarial**

Según Silva (2023), el código de ética empresarial es fundamental para certificar la transparencia y el respeto a las normas en el ambiente de trabajo. Esto implica que, cuando una empresa adopta modelos de gestión fundamentados en principios morales y éticos, se facilita la toma de decisiones y se vuelve más predecible su comportamiento frente a diversas situaciones. En este contexto, el código de ética empresarial adquiere un papel fundamental, ya que garantiza

la transparencia y el cumplimiento de las normas dentro del entorno laboral. La orientación hacia valores éticos no solo fortalece la coherencia organizacional, sino que también contribuye a generar confianza entre los distintos actores que interactúan con la empresa.

Lo expresado anteriormente indica, que una buena manera de guiar y mantener un camino de integridad y ética para una empresa, se debe tener un código de ética o un código de conducta o ambos que sean efectivos. Tanto en la teoría como en la práctica estos códigos deben ser establecidos bajos valores y reglas, así como también políticas basadas en la integridad como en el comportamiento. Por ejemplo, como explica en la revista de Integridad y Ética empresarial de la Unodc (2019), los distintos elementos del código deben estar alineados con los valores centrales de la empresa y con principios éticos básicos, de modo que promuevan el comportamiento ético a nivel individual.

### **Políticas y Procesos Éticos**

Las políticas y procesos éticos, son el conjunto de normas y actividades que promueven el comportamiento ético e íntegro de los colaboradores dentro de la organización, buscan promover la honestidad, tolerancia y transparencia. Cabe resaltar que fomentan una cultura organizacional estructurada de valores, las organizaciones incluyen códigos éticos en sus políticas de control interno, así como en los manuales de cargos finalizando con las supervisiones y evaluaciones de comportamiento de los mismos (Espinoza, 2021)

La cultura organizacional de las empresas está relacionada a su historia, los valores, normas y actitudes que poseen sus propietarios, gerentes y directivos. Esta influye sobre lo que concibe la empresa, sus preocupaciones y qué es capaz de enfrentar, al mismo tiempo influye en el nivel de confianza, que los empleados tengan de la empresa. Para integrar políticas y procesos

éticos en las empresas se deben tener en cuenta una serie de características a incluir en la cultura organizativa de las empresas venezolanas como lo son:

- Los propietarios, gerentes, directivos y demás miembros deben de aceptar valores éticos de la organización ser partícipes en su promoción.
- Los propietarios, gerentes, directivos, deben comprometerse a elevar los estándares éticos de la empresa.
- Los propietarios, gerentes, directivos deben alentar a sus subordinados, incentivarlos a participar en los asuntos de la organización.
- Los propietarios, gerentes, directivos, deben estar disponibles siempre cuando los necesiten, lo que fomentara confianza y seguridad.
- Los propietarios, gerentes, directivos, deben ver los conflictos, errores que se cometan por los empleados de buena fe, deben ser oportunidades para aprender y crecer.

En la cultura organizacional se debe integrar, la perspicacia de que el líder se preocupa por la ética y los valores, así como por el logro de los objetivos. El líder debe demostrar sentimiento de seguridad al valorar al empleado, a tener que dar malas noticias, al tratar de manera justa a sus subordinados, no presionar para el logro de los objetivos ya que podrá hacer que este no se logre, más si debe estar pendiente y guiar a sus empleados para que este se logre, comprometer los valores, el comportamiento ético, y recompensarlo. Así mismo debe inculcar que el comportamiento no ético no se permitirá en su organización y que traerá consecuencias.

### **Comités de Ética**

Los comités de ética en el ámbito empresarial son órganos responsables de promover y supervisar la aplicación de principios éticos dentro de la organización. Su propósito central es asegurar que las decisiones y acciones adoptadas por la empresa estén alineadas con valores

morales y normas universales, previniendo así comportamientos inapropiados o fraudulentos que puedan afectar la reputación institucional, el bienestar de los trabajadores y la confianza de los distintos grupos de interés (EthicsGlobal, 2023)

La relevancia de estos comités se manifiesta en varios aspectos esenciales para el funcionamiento eficaz de la empresa. En primer lugar, favorecen la creación de un entorno laboral fundamentado en el respeto y la integridad, lo que fortalece la cohesión interna, las relaciones laborales y la cultura organizacional. Asimismo, velan por el cumplimiento de las disposiciones legales y éticas aplicables, resguardando a la organización frente a sanciones y deterioro de su imagen pública. Estos comités también impulsan la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos internos, generando mayor credibilidad ante clientes, proveedores y la sociedad. De igual forma, orientan tanto a líderes como a colaboradores en la toma de decisiones éticas, lo cual mejora la competitividad, la atracción de talento y la sostenibilidad empresarial. En síntesis, la existencia y correcto funcionamiento de los comités de ética resulta clave para consolidar una cultura de integridad que sustente el desarrollo responsable y a largo plazo de cualquier organización.

### **Cultura de Integridad.**

#### **Conceptualización de Cultura de Integridad**

La cultura de integridad constituye un constructo más específico que cultura organizacional general, refiriéndose al conjunto de valores, normas, prácticas y comportamientos compartidos que priorizan la honestidad, transparencia, coherencia y cumplimiento de estándares éticos en todos los niveles organizacionales. Mientras la cultura organizacional abarca el

espectro completo de creencias y prácticas que caracterizan a una organización, la cultura de integridad se enfoca específicamente en los aspectos morales del funcionamiento organizacional.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2021) define la cultura de integridad como el conjunto de valores y normas que dan prioridad a la integridad pública y configuran las percepciones, actitudes y comportamientos éticos de los funcionarios en sus actividades cotidianas. Aunque esta definición se desarrolló originalmente para el sector público, sus principios son aplicables a organizaciones privadas como Cervecería Polar, donde la integridad constituye fundamento de legitimidad y confianza.

Jondle et al. (2022) conceptualizan la cultura ética organizacional como constructo multidimensional que captura los factores que configuran el comportamiento ético de gerentes y empleados, distinguiéndola del clima ético por su mayor estabilidad y profundidad. Mientras el clima ético se refiere a percepciones más superficiales y cambiantes sobre el contexto ético, la cultura de integridad representa patrones profundos y duraderos de asunciones compartidas sobre lo que constituye comportamiento apropiado.

Una característica fundamental de la cultura de integridad es su énfasis en la coherencia entre valores declarados y comportamientos observables. Yépez (2020) argumenta convincentemente que los valores compartidos actúan como catalizadores de comportamiento ético únicamente cuando existe congruencia entre lo predicado y lo practicado. Esta coherencia se manifiesta en múltiples niveles: coherencia entre lo que dicen los líderes y lo que hacen, coherencia entre políticas formales y decisiones reales, coherencia entre valores proclamados y criterios efectivos de evaluación y recompensa.

La cultura de integridad también se caracteriza por su naturaleza sistémica. No se reduce a comportamientos individuales aislados ni a políticas formales desconectadas, sino que

representa un sistema integrado donde múltiples elementos (liderazgo, estructuras, procesos, símbolos, narrativas) se refuerzan mutuamente para promover comportamiento ético. Ruiz et al. (2025) demostraron que cambios sostenibles en cultura ética requieren intervenciones sistémicas que alinean múltiples componentes organizacionales, particularmente el compromiso visible y activo del liderazgo senior.

En el contexto venezolano, la cultura de integridad adquiere dimensiones específicas relacionadas con desafíos institucionales y sociales particulares. Aular (2022) señala que en Venezuela existe frecuentemente una brecha significativa entre discursos formales de integridad y prácticas organizacionales reales, sugiriendo que muchas organizaciones han desarrollado culturas de fachada donde la integridad se proclama, pero no se practica genuinamente. Esta observación subraya la importancia de evaluar cultura de integridad no solo a través de documentos formales sino mediante análisis profundo de comportamientos reales y experiencias vividas de los miembros organizacionales.

### **Componentes de la Cultura de Integridad**

La cultura de integridad, como sistema complejo, se compone de múltiples elementos interrelacionados que colectivamente configuran el carácter moral de una organización. La comprensión de estos componentes permite tanto el diagnóstico de culturas existentes como el diseño de intervenciones para fortalecerlas.

### **Valores Compartidos**

Los valores constituyen el núcleo de la cultura de integridad, representando las convicciones fundamentales sobre lo que es importante, deseable y correcto en la organización. En una cultura de integridad auténtica, valores como honestidad, transparencia, responsabilidad,

justicia y respeto no son simplemente palabras en documentos corporativos, sino creencias profundamente arraigadas que guían decisiones y comportamientos cotidianos.

Schein (2017) distingue entre valores esposados (aquellos que la organización proclama) y asunciones básicas subyacentes (aquellas que realmente guían el comportamiento). En culturas de integridad genuinas, existe alta congruencia entre ambos niveles. Los miembros organizacionales internalizan los valores de integridad de tal manera que actuar éticamente se vuelve segunda naturaleza, no resultado de vigilancia externa o temor a sanciones.

La investigación de Yépez (2020) reveló que los valores compartidos funcionan como catalizadores de comportamiento ético solo cuando los líderes los encarnan vivencialmente. Cuando existe disonancia entre valores proclamados y comportamientos observados, particularmente en líderes, los empleados desarrollan cinismo y los valores formales pierden poder motivacional.

### **Normas de Comportamiento**

Las normas son expectativas compartidas sobre comportamientos apropiados e inapropiados en situaciones específicas. En culturas de integridad sólidas, existen normas claras sobre cómo manejar conflictos de interés, cómo tratar información confidencial, cómo reportar irregularidades, cómo tomar decisiones cuando existen trade-offs entre ética y rentabilidad, y cómo interactuar con diferentes stakeholders.

Estas normas operan tanto formal como informalmente. Las normas formales se expresan en códigos de conducta, políticas y procedimientos. Las normas informales se transmiten a través de socialización, modelado de comportamiento por parte de miembros experimentados, historias organizacionales y sanciones sociales. Treviño et al. (1998) argumentan que las normas

informales frecuentemente ejercen mayor influencia sobre comportamiento real que las normas formales, particularmente cuando ambas entran en conflicto.

### **Prácticas Organizacionales**

Las prácticas se refieren a los comportamientos recurrentes, rutinas y procesos mediante los cuales la organización opera cotidianamente. En culturas de integridad, las prácticas organizacionales incorporan consideraciones éticas de manera sistemática. Por ejemplo, los procesos de toma de decisiones incluyen análisis explícito de implicaciones éticas, los sistemas de evaluación de desempeño consideran no solo resultados sino también medios éticos utilizados, los procesos de selección evalúan integridad de candidatos, y los programas de capacitación desarrollan competencias éticas.

Según Lam y Soto (2025) demostraron que las prácticas de compras públicas están significativamente influenciadas por el nivel de ética de los funcionarios responsables, sugiriendo que prácticas organizacionales no son neutral técnicamente, sino que reflejan y refuerzan orientaciones éticas. En organizaciones como Cervecería Polar, C.A., las prácticas en áreas como compras, ventas, recursos humanos, producción y relaciones con comunidades constituyen manifestaciones concretas de la cultura de integridad.

### **Sistemas de Accountability**

Los sistemas de rendición de cuentas establecen mecanismos mediante los cuales individuos y unidades organizacionales son responsables por cumplir estándares éticos. Jiménez (2022) proporcionó evidencia cuantitativa de que organizaciones con sistemas formales de accountability, particularmente canales estructurados de denuncia, presentan significativamente menos incidentes de corrupción no detectada.

Los sistemas efectivos de accountability incluyen varios elementos: claridad sobre quién es responsable de qué aspectos éticos, mecanismos de monitoreo que detectan desviaciones de estándares éticos, procesos de investigación independientes e imparciales cuando surgen denuncias, consecuencias consistentes y proporcionales para violaciones éticas, y protección robusta para denunciantes de buena fe.

La efectividad de estos sistemas depende críticamente de su credibilidad. Si los empleados perciben que las denuncias no son tomadas en serio, que las investigaciones son parciales, que las sanciones se aplican selectivamente según el estatus del infractor, o que los denunciantes sufren represalias, los sistemas de accountability pierden legitimidad y efectividad.

### **Liderazgo Ético**

El liderazgo constituye componente crítico de la cultura de integridad porque los líderes ejercen influencia desproporcionada sobre las percepciones y comportamientos de otros miembros organizacionales. Ruiz et al. (2025) demostraron que el compromiso visible y sostenido del liderazgo senior es fundamental para generar cambios duraderos en cultura ética.

Los líderes influyen en la cultura de integridad a través de múltiples mecanismos. Como modelos de rol, sus comportamientos comunican poderosos mensajes sobre lo que la organización realmente valora. Como comunicadores, articulan la visión y los valores éticos de la organización. Como tomadores de decisiones, demuestran cómo se priorizan consideraciones éticas frente a presiones económicas. Como diseñadores de sistemas, estructuran incentivos, procesos y estructuras que facilitan o dificultan comportamiento ético.

El liderazgo ético también implica coraje moral: la voluntad de defender principios éticos incluso cuando implica costos personales u organizacionales. Los líderes que consistentemente priorizan integridad sobre ganancias a corto plazo, que sancionan violaciones éticas incluso

cuando provienen de colaboradores de alto desempeño, y que reconocen y recompensan comportamiento ético ejemplar, legitiman la integridad como valor organizacional auténtico.

### **Comunicación y Diálogo**

Una cultura de integridad robusta se caracteriza por apertura comunicativa que permite discusión franca de dilemas éticos, cuestionamiento de decisiones con implicaciones morales y expresión de preocupaciones sin temor a represalias. Kaptein (2011) identifica la discutibilidad como una de las virtudes éticas organizacionales fundamentales, refiriéndose a la medida en que empleados sienten libertad de discutir problemas éticos y dilemas morales.

Las organizaciones con alta discutibilidad ética facilitan varios tipos de comunicación. Comunicación ascendente permite que empleados expresen preocupaciones éticas a sus superiores. Comunicación descendente proporciona orientación clara de líderes sobre expectativas y prioridades éticas. Comunicación horizontal permite que colegas se consulten mutuamente sobre dilemas éticos. Comunicación externa facilita diálogo con stakeholders sobre responsabilidades y expectativas mutuas.

La comunicación efectiva sobre integridad requiere tanto canales formales (comités de ética, líneas de reporte, foros de discusión) como espacios informales donde la reflexión ética forma parte natural de conversaciones cotidianas sobre trabajo. De los Ríos et al. (2023) encontraron que las empresas españolas líderes en ética diseñan sus códigos mediante procesos participativos, reconociendo que el diálogo es esencial para construir compromiso genuino con estándares éticos.

### **Valores Éticos**

En el entorno empresarial, los valores éticos son esenciales para fomentar un comportamiento responsable y establecer relaciones basadas en la confianza con todos los

actores involucrados. Estos principios fortalecen la reputación corporativa y deben reflejarse coherentemente en los sistemas de gestión interna. Como señala la UNODC (2019), es fundamental que los mecanismos de evaluación y recompensa no contradigan los valores promovidos por la empresa. Por ello, cada organización debe implementar un programa de ética e integridad que no solo cumpla con las normas, sino que impulse una cultura organizacional basada en valores sólidos y claramente definidos.

### **El Modelo EA10 de Valores Éticos Empresariales de la Fundación Étnor.**

La Fundación Étnor (Ética de los Negocios y las Organizaciones), constituida en 1994 en Valencia, España, representa una de las organizaciones pioneras en el ámbito iberoamericano dedicada al fomento de la ética empresarial mediante la integración de empresarios, directivos y académicos. Bajo la dirección de la filósofa Adela Cortina, reconocida internacionalmente por sus contribuciones a la ética aplicada, esta fundación ha desarrollado múltiples herramientas conceptuales y prácticas destinadas a promover el reconocimiento, difusión y respeto de los valores éticos implícitos en la actividad económica y en la calidad de las organizaciones e instituciones públicas y privadas (Fundación Étnor, 2024).

La relevancia de este modelo para el presente estudio sobre Cervecería Polar radica en que proporciona un marco analítico comprehensivo que permite diagnosticar, evaluar y fortalecer la cultura de integridad organizacional. A diferencia de enfoques unidimensionales que privilegian aspectos específicos de la ética empresarial, el modelo EA10 reconoce la complejidad multidimensional de la gestión ética organizacional, integrando dimensiones normativas (lo que la organización debe hacer), relacionales (cómo la organización interactúa con sus stakeholders), procedimentales (los mecanismos mediante los cuales se toman decisiones) y culturales (los valores que efectivamente guían el comportamiento cotidiano).

A continuación, se desarrolla conceptualmente cada uno de estos diez valores, proporcionando sustento teórico actualizado, definiciones operacionales y aportes reflexivos como investigadores aplicados específicamente al contexto de Cervecería Polar, C.A.

### **Integridad**

La integridad organizacional se conceptualiza como la cualidad fundamental que implica actuar con honestidad, coherencia y consistencia entre los valores proclamados y los comportamientos observables en todas las acciones llevadas a cabo por la empresa (Corporate Excellence & CANVAS, 2022). Según la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento (IIC, 2025), la integridad trasciende los conceptos relacionados de honestidad (decir la verdad) y honradez (actuar justamente), incorporando una dimensión más amplia de coherencia entre principios, compromisos y acciones a lo largo del tiempo y bajo diferentes circunstancias.

Tziner y Persoff (2024) establecen que la integridad constituye uno de los doce principios éticos empresariales universalmente aceptados, siendo el primero de ellos precisamente porque fundamenta todos los demás. Los autores argumentan que, sin integridad como base, otros valores organizacionales carecen de fundamento creíble. La investigación de Silva et al. (2022) demuestra que la integridad, entendida como consistencia entre palabras y acciones, constituye uno de los elementos subyacentes fundamentales del concepto de confianza organizacional, junto con la competencia y la apertura.

La integridad implica actuar con honestidad y coherencia en todas las acciones llevadas a cabo por la empresa, manteniendo congruencia consistente entre lo que se piensa, se dice y se hace. Más específicamente, la integridad organizacional representa la construcción coherente de tres dimensiones: lo que la organización dice que hace (discurso formal), lo que verdaderamente

hace (prácticas reales) y lo que sus grupos de interés perciben que hace (reputación) (Fondo Inmobiliario Colombia, 2022).

Esta construcción tripartita de la integridad implica que no basta con tener códigos éticos formalmente impecables ni con actuar correctamente en algunas áreas, si existe desconexión entre estos elementos. La integridad auténtica requiere alineación sistémica donde las políticas formales se traducen en prácticas consistentes que, a su vez, generan percepciones de congruencia por parte de stakeholders internos y externos.

En el contexto específico de Cervecería Polar, C.A., la integridad adquiere particular relevancia considerando los desafíos inherentes al operar en el complejo entorno socioeconómico venezolano. La integridad en este contexto no puede evaluarse únicamente en términos de cumplimiento normativo formal, sino que debe examinarse en su manifestación práctica cotidiana: ¿existe coherencia entre los valores proclamados en los documentos corporativos y las decisiones efectivamente tomadas cuando surgen dilemas éticos? ¿Los empleados perciben que los líderes "caminan su discurso", actuando consistentemente con los principios que comunican? ¿Los stakeholders externos experimentan congruencia entre lo que la empresa promete y lo que cumple?

Un aspecto particularmente crítico de la integridad para Cervecería Polar, C.A. radica en la gestión de tensiones entre exigencias económicas (mantener rentabilidad en contexto de escasez e hiperinflación) y compromisos éticos (mantener calidad de productos, prácticas laborales justas, precios accesibles). La integridad se manifiesta precisamente en cómo la organización navega estas tensiones: ¿sacrifica estándares de calidad para reducir costos? ¿precariza condiciones laborales para mantener márgenes? ¿utiliza posición dominante para

establecer precios abusivos? O, alternativamente, ¿mantiene compromisos fundamentales incluso cuando implica costos económicos significativos?

La investigación podría revelar que Cervecería Polar, C.A, enfrenta el desafío de mantener integridad en múltiples frentes simultáneos: integridad en relaciones con empleados (cumplimiento de compromisos laborales en contexto de devaluación), integridad con consumidores (mantener calidad y accesibilidad de productos), integridad con proveedores (cumplimiento de términos contractuales), e integridad institucional (coherencia entre valores declarados y cultura vivida). El análisis de cómo la organización gestiona estas múltiples dimensiones de integridad proporcionará insights valiosos sobre la autenticidad de su cultura ética.

### **Confianza**

La confianza organizacional constituye un activo intangible fundamental que se construye mediante el cumplimiento sostenido de responsabilidades adquiridas, la transparencia en operaciones y la demostración consistente de fiabilidad en todas las interacciones con stakeholders (Silva et al., 2022). Estos autores proponen que la confianza empresarial debe conceptualizarse en función de la reducción de factores de riesgo y la sincronía entre el desempeño social, económico y ético de las organizaciones.

Ariely (2016), citado por Jaramillo et al. (2022), identifica cinco generadores fundamentales de confianza organizacional: (1) establecimiento de relaciones a largo plazo que demuestran compromiso sostenido más allá de transacciones puntuales; (2) transparencia en procesos y decisiones que permite a stakeholders comprender el funcionamiento organizacional; (3) declaración abierta de intencionalidad que explicita propósitos y motivaciones; (4) ofrecimiento de opciones de sanción para la empresa en caso de incumplir compromisos,

demostrando disposición a asumir consecuencias; y (5) diseño de estrategias donde se alineen objetivos entre empresa y comunidad, evidenciando intereses compartidos.

La investigación de Robbins y Judge (2009), referenciada por Jaramillo et al. (2022), identifica elementos adicionales que subyacen al concepto de confianza: integridad y honestidad (coherencia entre valores y acciones), competencia (capacidad efectiva para cumplir compromisos), consistencia entre palabras y acciones a lo largo del tiempo, lealtad hacia stakeholders, y apertura en comunicación y toma de decisiones.

Cimentar y conservar la confianza implica cumplir sistemáticamente con las responsabilidades adquiridas, ser transparente en las operaciones de manera que permita verificabilidad externa, y demostrar fiabilidad consistente en todas las interacciones con stakeholders internos y externos. La confianza organizacional no constituye estado estático que, una vez alcanzado, permanece automáticamente, sino proceso dinámico que requiere cultivo continuo mediante comportamientos que confirmen merecimiento de dicha confianza (Jaramillo et al., 2022).

Para Cervecería Polar, C.A. la confianza representa un activo especialmente crítico dado su rol como una de las empresas más emblemáticas del tejido industrial venezolano. La confianza que múltiples stakeholders depositan en la organización —consumidores que eligen sus productos, empleados que construyen sus carreras profesionales en ella, proveedores que establecen relaciones comerciales, comunidades que la acogen en sus territorios constituye capital reputacional acumulado durante décadas de operación.

Sin embargo, esta confianza histórica no es inmune a erosión. En contextos de crisis económica y polarización social como el venezolano, la confianza organizacional se vuelve particularmente frágil, susceptible de deteriorarse rápidamente ante percepciones de

inconsistencia, opacidad o incumplimiento. La investigación debería examinar cómo Cervecería Polar gestiona específicamente la construcción y mantenimiento de confianza en diferentes dimensiones:

Confianza de consumidores: ¿mantiene la empresa estándares de calidad consistentes a pesar de presiones económicas? ¿comunica transparentemente cuando enfrenta desafíos de abastecimiento? ¿responde efectivamente a preocupaciones de consumidores?

Confianza de empleados: ¿cumple consistentemente con compromisos laborales? ¿mantiene canales de comunicación abiertos? ¿demuestra preocupación genuina por bienestar del personal? ¿actúa transparentemente en decisiones que afectan a trabajadores?

Confianza de stakeholders externos: ¿mantiene compromisos con proveedores incluso en contextos difíciles? ¿actúa como socio confiable de comunidades locales? ¿respeto compromisos ambientales?

Un aspecto particularmente interesante será examinar si Cervecería Polar, C.A. aplica los cinco generadores de confianza propuestos por Ariely: ¿desarrolla relaciones de largo plazo versus transaccionales? ¿opera transparentemente? ¿declara abiertamente sus intenciones? ¿acepta mecanismos de accountability? ¿alinea intereses con stakeholders? El análisis de estos elementos proporcionará evidencia sobre la solidez de la confianza organizacional.

### **Justicia.**

Cropanzano y Mitchell (2005), enfatizó que la teoría del intercambio social, argumentaban que la justicia organizacional funciona como mecanismo de intercambio recíproco: empleados que perciben trato justo desarrollan obligaciones de reciprocidad hacia la organización, manifestadas en mayor compromiso, desempeño superior y comportamientos de ciudadanía organizacional.

La justicia organizacional se relaciona con el trato equitativo, consistente y fundamentado en criterios objetivos hacia todas las partes involucradas, respetando sus derechos legítimos, evitando discriminaciones injustificadas basadas en características irrelevantes para decisiones organizacionales, y promoviendo genuina igualdad de oportunidades en acceso a desarrollo profesional, reconocimiento y participación en procesos de toma de decisiones.

En este sentido, para Cervecería Polar, C.A operando en Trujillo, la justicia organizacional adquiere dimensiones específicas críticas que requieren análisis detallado. Venezuela contemporánea se caracteriza por contextos de recursos organizacionales limitados donde decisiones de asignación (quién recibe aumentos salariales escasos, quién accede a oportunidades de formación, quién es promovido a posiciones de mayor responsabilidad) tienen impacto desproporcionado en bienestar de empleados.

### **Diálogo**

El diálogo como valor ético empresarial encuentra fundamento teórico en la ética del discurso desarrollada por Jürgen Habermas (1983, 1990) y Karl-Otto Apel (1986), quienes argumentan que la legitimidad de normas morales depende de su capacidad de ser aceptadas racionalmente por todos los afectados en condiciones ideales de comunicación. Aplicado al ámbito organizacional, esto implica que las decisiones empresariales que afectan a múltiples stakeholders adquieren legitimidad ética no simplemente por ser técnicamente correctas o legalmente permisibles, sino por emerger de procesos comunicativos donde todos los afectados tienen genuina oportunidad de participar.

Posteriormente, García y Marzá (2004), aplicó específicamente la ética del discurso al ámbito empresarial, establece que el diálogo organizacional ético debe cumplir condiciones procedimentales específicas: (1) inclusión de todas las voces relevantes afectadas por decisiones;

(2) igualdad en capacidad de influencia entre participantes del diálogo; (3) sinceridad en intenciones comunicativas; (4) comprensibilidad en expresión de argumentos; y (5) orientación al entendimiento mutuo más que a imposición estratégica de intereses particulares.

Para Cervecería Polar, C.A. el valor del diálogo presenta desafíos y oportunidades específicas vinculadas al contexto venezolano contemporáneo, caracterizado por alta polarización social y desconfianza institucional. En este contexto, la capacidad organizacional para mantener espacios de diálogo interno genuino, donde empleados con perspectivas potencialmente divergentes pueden expresarse sin temor, constituye activo diferenciador crítico.

### **Transparencia**

La transparencia organizacional ha emergido como valor ético central en las últimas dos décadas, impulsada tanto por exigencias regulatorias postescándalos corporativos (Enron, WorldCom, crisis financiera 2008) como por expectativas sociales crecientes de rendición de cuentas corporativa. Rawlins (2009) define la transparencia organizacional como el grado en que una organización revela información voluntariamente sobre su desempeño, operaciones, decisiones y procesos a stakeholders internos y externos, facilitando escrutinio externo.

En contextos latinoamericanos específicamente, de los Ríos et al. (2023) encontraron que las empresas que practican transparencia activa (divulgando proactivamente información más allá de requerimientos legales mínimos) generan mayores niveles de confianza stakeholder comparadas con aquellas que practican transparencia reactiva (divulgando solo lo legalmente exigido cuando son requeridas).

En este sentido, para Cervecería Polar, C.A. operando en el complejo contexto venezolano, la transparencia presenta desafíos y dilemas específicos. Por un lado, la transparencia constituye mecanismo fundamental de construcción de confianza tanto interna

(empleados comprenden criterios de decisiones que les afectan) como externa (consumidores, reguladores y comunidades pueden verificar que la empresa opera éticamente). Por otro lado, en contextos de alta regulación gubernamental, polarización política e incertidumbre institucional, la transparencia excesiva puede exponer vulnerabilidades estratégicas o atraer escrutinio adversarial.

### **Responsabilidad**

La responsabilidad organizacional ha evolucionado conceptualmente desde nociones limitadas de cumplimiento legal hacia conceptualizaciones más amplias de responsabilidad social corporativa (RSC) y responsabilidad integral. Carroll (1991, 2016), en su modelo piramidal de RSC, establece cuatro niveles de responsabilidad organizacional: (1) responsabilidad económica (generar valor y ser rentable); (2) responsabilidad legal (cumplir leyes y regulaciones); (3) responsabilidad ética (hacer lo correcto incluso cuando no es legalmente exigido); y (4) responsabilidad filantrópica (contribuir activamente al bienestar social).

Para Cervecería Polar, C.A. la responsabilidad organizacional presenta dimensiones específicas críticas vinculadas tanto a su rol económico (empleador importante en Trujillo, contribuyente tributario, dinamizador de cadenas de suministro) como a sus impactos sociales y ambientales (consumo de agua, generación de residuos, influencia en patrones de consumo).

### **Respeto**

El respeto como valor ético fundamental encuentra sus raíces filosóficas en la ética kantiana, donde Immanuel Kant establece el imperativo categórico de tratar a los seres humanos siempre como fines en sí mismos y nunca meramente como medios para otros fines. Aplicado

organizacionalmente, esto implica reconocer la dignidad intrínseca de cada persona independientemente de su rol, función o nivel jerárquico.

Van Quaquebeke y Eckloff (2010) demostraron empíricamente que el respeto en relaciones supervisor-subordinado predice múltiples resultados positivos: mayor compromiso organizacional, mejor desempeño, menores intenciones de rotación, y mayor disposición a esfuerzo discrecional.

Para Cervecería Polar, C.A. el valor del respeto presenta tanto oportunidades de diferenciación como riesgos potenciales de violación. Venezuela, como muchos países latinoamericanos, tiene historia de desigualdades sociales estructurales que pueden manifestarse en patrones de respeto diferenciado dentro de organizaciones.

### **Equidad**

Sen (2019), critica enfoques puramente procedimentales de equidad, argumentando que la equidad genuina requiere atención a capacidades de las personas: no solo si tienen formalmente iguales oportunidades, sino si tienen genuina capacidad de aprovechar esas oportunidades. Una empresa puede declarar que promociona por mérito, pero si ciertos grupos (mujeres, empleados de orígenes socioeconómicos desfavorecidos) sistemáticamente carecen de acceso a mentores, redes profesionales o formación, la igualdad formal de oportunidades oculta inequidad sustantiva.

En este orden de ideas, la equidad implica tratar a todas las personas de manera justa y objetiva considerando tanto principios universales de igualdad como circunstancias individuales particulares que pueden requerir trato diferenciado para lograr resultados genuinamente equitativos. Esto incluye garantizar igualdad real (no solo formal) de oportunidades, reconocer y remediar desventajas estructurales que ciertos grupos enfrentan, y asegurar que diferencias en

resultados organizacionales (salarios, promociones, asignaciones) reflejen diferencias en mérito y circunstancias relevantes, no en características arbitrarias o discriminatorias.

Para Cervecería Polar, C.A., operar en el contexto venezolano implica enfrentar desafíos de equidad particularmente complejos, dada la existencia de desigualdades sociales estructurales significativas. La dinámica nacional se caracteriza por una estratificación socioeconómica persistente, que se manifiesta en brechas de género sustanciales en el acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones dentro del sector corporativo. Asimismo, el país presenta disparidades regionales marcadas, con diferencias notorias en el desarrollo y las oportunidades entre las zonas urbanas desarrolladas y las regiones rurales empobrecidas. Estos factores obligan a la organización a implementar estrategias de equidad y responsabilidad social corporativa que se adapten a una realidad de alta complejidad social, garantizando que sus políticas de justicia y oportunidad mitiguen el impacto de dichas desigualdades estructurales.

### **Innovación**

La inclusión de innovación como valor ético empresarial puede parecer inicialmente sorprendente, dado que frecuentemente se conceptualiza la innovación como imperativo económico-estratégico más que como valor moral. Sin embargo, la Fundación Étnor la incorpora argumentando que organizaciones que no innovan eventualmente fallan en cumplir sus responsabilidades hacia stakeholders, y que la innovación responsable constituye obligación ética en contextos de cambio acelerado.

En contextos de crisis como el venezolano, Barton et al. (2023) argumentan que la innovación adaptativa (capacidad de encontrar soluciones creativas a limitaciones severas de recursos) constituye no lujo sino necesidad de supervivencia organizacional y, por extensión, de sostenibilidad de empleo y contribución social.

Fomentar la innovación implica cultivar activamente la búsqueda constante de mejoras incrementales y transformacionales en procesos, productos, servicios y modelos organizacionales, promoviendo cultura de creatividad donde los empleados se sienten seguros experimentando y proponiendo soluciones novedosas, reconociendo que innovación genuina requiere tolerancia al error constructivo, y asegurando que la innovación se gestiona responsablemente considerando sus impactos en múltiples stakeholders.

Para Cervecería Polar, C.A., operando bajo restricciones extremas del contexto venezolano (escasez de insumos, limitaciones de divisas, infraestructura deteriorada, volatilidad regulatoria), la innovación trasciende su rol tradicional como fuente de ventaja competitiva para convertirse en requisito de supervivencia. La pregunta central no es si Cervecería Polar, C.A. debe innovar, sino cómo innova en contexto de restricciones severas, y si gestiona la innovación de forma ética.

### **Sostenibilidad**

Porter y Kramer (2011), en su influyente trabajo sobre Valor Compartido (Creating Shared Value), argumentan que la sostenibilidad bien entendida no representa trade-off entre objetivos económicos y sociales, sino oportunidad de crear valor económico mediante solución de problemas sociales y ambientales. Empresas que innovan para reducir consumo de recursos, mejorar condiciones de trabajo en cadenas de suministro, o desarrollar productos que abordan necesidades sociales, simultáneamente mejoran competitividad.

En contextos venezolanos específicamente, Salazar y Padrón (2019) documentaron que, paradójicamente, la crisis económica ha generado tanto regresión en prácticas ambientales (empresas priorizando supervivencia sobre sostenibilidad) como innovación en eficiencia de recursos (empresas forzadas a reducir desperdicios por costos prohibitivos).

Para Cervecería Polar, C.A. la sostenibilidad presenta tensiones complejas entre imperativo de supervivencia económica en contexto de crisis y responsabilidades ambientales y sociales de largo plazo. La industria de bebidas es intensiva en recursos naturales (agua, energía, materias primas agrícolas) y genera impactos ambientales significativos (residuos de producción, envases, transporte), mientras simultáneamente emplea a miles de personas y contribuye a economías locales.

### Cronograma de Planificación

**Figura 1**

ACTIVIDADES		Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
		Semana s				Semana s				Semana s				Semana s				Semana s				Semana s				Semana s							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>FASE I</b>	<b>Ter.</b>																																
Diagnostico Situacional	100%																																
Problemas de la investigación	100%																																
Formulación de objetivos	100%																																
Revisión literaria	100%																																
Cronograma de actividades	100%																																
Operacionalización de Variables	100%																																
<b>FASE II</b>																																	
Diseño de la investigación																																	
Población y muestra																																	
Diseño del instrumento																																	
Análisis de Datos																																	
<b>FASE III</b>																																	
Conclusiones																																	
Recomendaciones																																	
Planteamiento de la Propuesta																																	

*Cronograma de Planificación*

Nota. Diagrama de Gantt detallado para el proyecto, que abarca desde la Fase I, Fase II hasta Fase III. Fuente. Elaboración propia.

**Tabla 1***Operacionalización de las variables*

Objetivo General. Evaluar el nivel de integración de la ética empresarial en la cultura organizacional en la Empresa Cervecería Polar, ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo					
Objetivos específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica/ Instrumento	Ítems
Diagnosticar vulnerabilidades éticas y riesgos de integridad en la empresa Cervecería Polar, ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.	Ética empresarial	Vulnerabilidades éticas y riesgo de integridad.	-Presión por resultados	Encuesta/ Cuestionario	1-2
			-Cultura organizacional débil		3-4
			-Falta de Supervisión		5-6
			-Liderazgo débil		7-8
Identificar los mecanismos existentes de gestión de la ética corporativa en la empresa Cervecería Polar, ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.		Mecanismos de gestión de la ética corporativa.	-Códigos de ética.	Encuesta/ Cuestionario	9-10
			- Políticas		11-12
			-Procesos éticos.		13-14
			-Comités de ética		15-16
Determinar el nivel de interiorización de valores éticos en la cultura organizacional en la empresa Cervecería Polar, ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.	Cultura de integridad	Valores éticos	-Integridad	Encuesta/ Cuestionario	17-18
			-Confianza		19-20
			-Justicia		21-22
			-Responsabilidad		23-24
			-Innovación		25-26
	-Sostenibilidad	27-28			
Elaborar un programa de reforzamiento de la ética empresarial en la cultura organizacional en la Empresa Cervecería Polar, ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.					

Nota: se puede observar el cuadro de variables con sus respectivos indicadores. Fuente: Elaboración propia.

## **II FASE DE IMPLEMENTACIÓN**

La presente sección expone el diseño metodológico adoptado para el análisis de la realidad estudiada. Se describe el tipo y nivel de estudio, especificando la población y muestra seleccionada. La justificación de las técnicas e instrumentos empleados, así como la determinación de su validez y confiabilidad, son aspectos fundamentales aquí desarrollados. Un componente central es la descripción detallada del procedimiento de muestreo, cuyo rigor asegura que los resultados obtenidos a través del análisis e integración de los datos numéricos sean realmente representativos del fenómeno que se investiga.

### **Diseño de Investigación**

El diseño de investigación constituye el plan estratégico que orienta la recopilación, medición y análisis de datos con el propósito de responder a las preguntas de investigación planteadas (Arias & Covinos, 2021). Este plan integra los métodos, técnicas y procedimientos seleccionados de manera lógica y sistemática para abordar eficientemente el fenómeno estudiado, asegurando que los resultados sean válidos, confiables y aplicables al contexto investigado.

Para la presente investigación se adoptó un diseño de campo, el cual, según Hernández et al. (2014), implica la recolección de datos directamente en el contexto natural donde se manifiesta el fenómeno estudiado, permitiendo obtener información de primera mano y tiene un carácter no experimental dado que no implica la manipulación deliberada de variables. Este diseño resultó apropiado para el estudio de la ética empresarial y cultura de integridad en Cervecería Polar, C.A. dado que posibilitó acceder a las percepciones y experiencias vivenciales de los empleados en su entorno laboral real, minimizando sesgos derivados de contextos artificiales o controlados.

El enfoque metodológico adoptado es cuantitativo, caracterizado por la recolección y análisis sistemático de datos numéricos mediante técnicas estadísticas que permiten medir variables de forma objetiva (Valle et al., 2022). Este enfoque facilita la cuantificación de percepciones sobre ética e integridad organizacional, permitiendo identificar patrones, establecer frecuencias y analizar relaciones entre dimensiones del fenómeno estudiado.

En cuanto al nivel de investigación, el estudio se clasifica como descriptivo, dado que su propósito central es caracterizar y documentar sistemáticamente las percepciones de los empleados sobre la integración de la ética empresarial en la cultura organizacional de Cervecería Polar, C.A. (Arias & Covinos, 2021). La investigación descriptiva resulta apropiada cuando se busca "crear una representación precisa de eventos, personas o situaciones mediante la descripción detallada de características, propiedades y detalles del fenómeno estudiado" (Arias & Covinos, 2021, p. 45), objetivo que se alinea plenamente con la naturaleza del presente estudio.

### **Población y Muestra:**

La población de investigación constituye el conjunto total de unidades de análisis que comparten características comunes delimitadas por el problema y los objetivos del estudio (Hernández et al., 2014). Estos autores establecen que la definición precisa de la población resulta fundamental para asegurar la validez externa de los hallazgos, requiriendo especificación clara de características demográficas, espaciales y temporales que delimitan el universo investigado.

Para la presente investigación, la población está conformada por la totalidad del personal que labora en Cervecería Polar, C.A, sede ubicada en el municipio Valera, estado Trujillo, Venezuela. Esta población comprende diecinueve (19) empleados que desempeñan funciones en

diversas áreas operativas y administrativas de la organización durante el período de estudio (julio-noviembre 2025).

Criterios de delimitación poblacional:

- Personal con contrato laboral activo en Cervecería Polar sede Valera
- Empleados con antigüedad mínima de seis meses en la organización
- Personal que desempeña funciones de manera presencial en las instalaciones
- Disposición voluntaria para participar en el estudio

La muestra se define como el subconjunto representativo de la población que posee características similares al universo estudiado, permitiendo generalizar hallazgos con niveles aceptables de precisión y confiabilidad (Arias, 2006). No obstante, cuando la población es suficientemente pequeña y accesible en su totalidad, resulta metodológicamente apropiado y estadísticamente más robusto emplear un censo o método censal.

Según López (2004), el censo poblacional constituye la estrategia óptima cuando la población es finita, identificable y de tamaño reducido, eliminando el error muestral y permitiendo capturar la variabilidad completa del fenómeno estudiado. En concordancia con este criterio, la presente investigación adoptó el método censal, incluyendo a los diecinueve (19) empleados como unidades de análisis, lo cual garantiza representatividad total, elimina sesgos de selección muestral y fortalece la validez interna de los hallazgos.

### **Diseño del Instrumento de Recolección de Datos:**

Los instrumentos de recolección de datos constituyen herramientas sistemáticas mediante las cuales el investigador obtiene, registra y almacena información pertinente para responder a las preguntas de investigación planteadas (Hernández et al., 2014). Estos autores señalan que la

selección del instrumento apropiado debe estar fundamentada en la naturaleza del fenómeno estudiado, el enfoque metodológico adoptado y los objetivos específicos de investigación.

Para la presente investigación se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, implementada mediante un cuestionario estructurado como instrumento específico. La encuesta constituye una técnica ampliamente validada en investigación cuantitativa que "permite obtener información directa de los participantes sobre hechos, opiniones, actitudes, percepciones o comportamientos mediante la formulación sistemática de preguntas estandarizadas" (Velasco, 2024, p. 12). Esta técnica resulta particularmente apropiada para estudios descriptivos en contextos organizacionales, facilitando la cuantificación de percepciones sobre fenómenos subjetivos como la ética y la cultura organizacional.

El cuestionario para Sabino (1992), "consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir" (p.56), este fue diseñado atendiendo rigurosamente a la operacionalización de variables establecida en el marco metodológico, asegurando correspondencia directa entre objetivos específicos, dimensiones teóricas e ítems de medición. El instrumento quedó conformado por veintiocho (28) ítems distribuidos sistemáticamente en tres secciones correspondientes a los objetivos específicos:

- Sección 1 (Ítems 1-8) Vulnerabilidades éticas y riesgos de integridad
- Sección 2 (Ítems 9-16) Mecanismos de gestión de la ética corporativa
- Sección 3 (Ítems 17-28) Valores éticos organizacionales

Para la medición de respuestas se empleó la escala de Likert de cinco puntos, instrumento psicométrico ampliamente validado que permite cuantificar actitudes, opiniones y percepciones mediante el grado de acuerdo o desacuerdo ante afirmaciones específicas (Matas, 2018). Las opciones de respuesta fueron: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) Medianamente en desacuerdo,

(3) Ni en acuerdo ni en desacuerdo, (4) Medianamente de acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo. Esta escala facilita el análisis estadístico descriptivo y permite identificar tendencias en las percepciones de los encuestados.

### **Validación y Confiabilidad del Instrumento:**

La calidad metodológica de toda investigación cuantitativa depende críticamente de las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición empleados. Dos criterios fundamentales determinan la idoneidad de un instrumento: la validez y la confiabilidad.

#### **Validez del Instrumento**

La validez se define como "el grado en que un instrumento mide efectivamente la variable que pretende medir, reflejando adecuadamente el constructo teórico que se desea evaluar" (Hernández et al., 2014, p. 200). Un instrumento válido captura genuinamente el fenómeno estudiado, minimizando errores sistemáticos derivados de ítems ambiguos, irrelevantes o sesgados.

Para asegurar la validez del instrumento diseñado, se implementó el procedimiento de validación por juicio de expertos, método ampliamente reconocido en investigación científica que consiste en someter el instrumento a evaluación crítica por parte de especialistas con conocimientos profundos en el área temática y metodológica (Escobar & Cuervo, 2008). Tres (3) docentes expertos de la Universidad Valle del Momboy, con trayectoria académica en investigación, metodología y gestión organizacional, evaluaron el instrumento considerando los siguientes criterios:

- Pertinencia: Correspondencia entre ítems y objetivos de investigación
- Claridad: Comprensibilidad y ausencia de ambigüedad en la redacción
- Coherencia: Relación lógica entre ítems, dimensiones y variables

- Suficiencia: Adecuación del número de ítems para medir cada dimensión
- Relevancia: Importancia de cada ítem para el constructo medido

Los expertos emitieron observaciones que fueron incorporadas al instrumento, perfeccionando su estructura y redacción, lo que permitió certificar su validez de contenido.

### **Confiabilidad del Instrumento.**

La confiabilidad se refiere al "grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes cuando se aplica repetidamente en condiciones similares" (Hernández et al., 2014, p. 200). Un instrumento confiable minimiza el error aleatorio de medición, generando datos estables y reproducibles.

Para determinar la confiabilidad del cuestionario se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, estadístico ampliamente utilizado para evaluar la consistencia interna de instrumentos con ítems en escala Likert (Oviedo & Campo, 2005). Este coeficiente cuantifica el grado en que los ítems del instrumento miden de manera homogénea el mismo constructo teórico, oscilando entre 0 y 1, donde valores más cercanos a 1 indican mayor consistencia interna.

### **La fórmula del Alfa de Cronbach es:**

#### ***Formula de Alfa de Cronbach***

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_T^2} \right)$$

Fuente: Pérez, 2022

#### **Donde:**

$\alpha$  es el coeficiente

N es el número de ítems en la escala (número de preguntas)

$\sigma_i^2$  es la varianza de cada ítem individual de la escala

$\sigma_t^2$  es la varianza total de la suma de todos los ítems

### **Formula aplicada**

<b>Datos</b>	
$\alpha$	0,9
$N$	28
$\sigma_i^2$	12,10
$\sigma_T^2$	169,3

$$\alpha = \frac{28}{28 - 1} \left( 1 - \frac{12,10}{169,3} \right)$$

Nota: aplicación de la formula según los datos encontrados en la investigación.  
Fuente. Elaboración propia

El resultado obtenido, es de 0,9, esto indica que es viable y confiable el instrumento aplicado.

El cálculo arrojó un coeficiente  $\alpha = 0.90$ , valor que según los criterios de interpretación establecidos por George y Mallery (2003) se clasifica como "excelente" ( $\alpha > 0.9$ ), indicando que el instrumento posee alta consistencia interna y confiabilidad sobresaliente. Este resultado certifica que el cuestionario diseñado es un instrumento robusto, válido y confiable para medir las variables de ética empresarial y cultura de integridad en el contexto organizacional de Cervecería Polar, C.A. (Ver anexo 1)

### **Análisis de Datos**

El análisis de datos constituye la fase crucial del proceso investigativo donde la información recolectada se transforma en hallazgos significativos que responden a las preguntas de investigación planteadas (Hernández et al., 2014). En investigación cuantitativa, el análisis de datos implica la aplicación de técnicas estadísticas que permiten organizar, resumir, interpretar y presentar información numérica de manera sistemática y objetiva.

Para la presente investigación se implementó un análisis estadístico descriptivo, apropiado para estudios que buscan caracterizar fenómenos mediante la cuantificación de frecuencias, porcentajes, tendencias centrales y variabilidad de las respuestas obtenidas (Rendón-

Macías et al., 2016). Este tipo de análisis permite describir el comportamiento de las variables estudiadas sin establecer relaciones causales, objetivo coherente con el nivel descriptivo de la investigación.

El proceso de análisis comprendió las siguientes etapas:

1. Codificación y tabulación de datos: Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario fueron codificados asignando valores numéricos (1-5) a cada opción de la escala Likert, facilitando su procesamiento estadístico.

2. Cálculo de estadísticos descriptivos: Para cada ítem se calcularon frecuencias absolutas (número de respuestas por categoría) y frecuencias relativas (porcentajes), permitiendo identificar tendencias en las percepciones de los encuestados.

3. Organización por objetivos e indicadores: Los resultados se agruparon sistemáticamente siguiendo la estructura de la operacionalización de variables, organizando el análisis en función de los tres objetivos específicos y sus respectivos indicadores.

4. Representación gráfica: Los hallazgos se presentaron mediante tablas de frecuencias y figuras (gráficos de barras), recursos visuales que facilitan la interpretación y comunicación de resultados (Velasco, 2024).

5. Interpretación contextualizada: Cada resultado fue interpretado considerando el contexto organizacional de Cervecería Polar y contrastado con el marco teórico desarrollado, permitiendo generar conclusiones fundamentadas.

Este proceso analítico permitió dar respuesta al objetivo general: Evaluar el nivel de integración de la ética empresarial en la cultura organizacional en la Empresa Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, estado Trujillo.

**Objetivo N°1:** Diagnosticar vulnerabilidades éticas y riesgos de integridad en la empresa

Cervecería Polar, ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

Variable: Ética empresarial

Dimensión: Vulnerabilidades éticas y riesgo de integridad.

**Indicador:** Presión por Resultados

**Tabla 2**

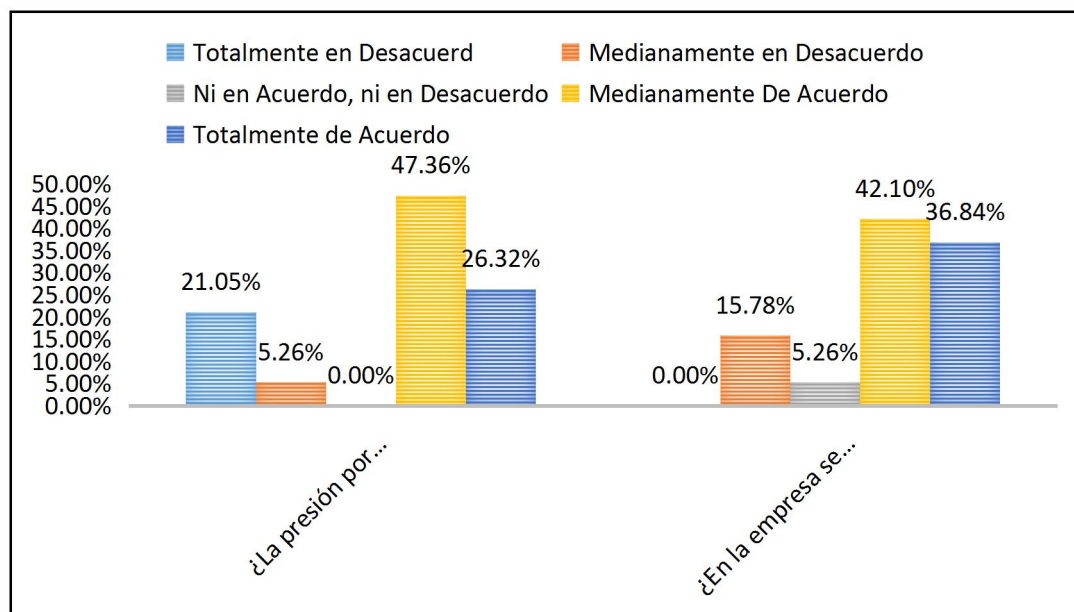
*Presión Por los Resultados*

Alternativas	¿La presión por resultados afecta la ética empresarial de los departamentos?		¿En la empresa se toman medidas efectivas para gestionar la presión por resultados sin comprometer la ética?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	4	21,05	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	1	5,26	3	15,78
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	1	5,26
<b>Medianamente De acuerdo</b>	9	47,36	8	42,10
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	5	26,32	7	36,84
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 1 y 2 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia

**Figura 2**

*Presión por los Resultados*



Fuente: Elaboración propia

La presión por alcanzar resultados puede favorecer la aparición de conductas no éticas que impactan negativamente tanto en la imagen como en el rendimiento de la organización. De acuerdo con los resultados obtenidos, el cuarenta y siete coma treinta y seis por ciento (47,36%) de los encuestados está medianamente de acuerdo en que dicha presión influye en el comportamiento ético dentro del entorno laboral, mientras que el veintiséis coma treinta y dos por ciento (26,32%) lo afirma de forma categórica. Asimismo, el cuarenta y dos coma diez por ciento (42,10%) considera que la compañía lleva a cabo acciones para evitar que esta presión afecte la ética corporativa, lo cual indica que, si bien se perciben riesgos, también se reconocen esfuerzos institucionales orientados a mitigar sus efectos.

Aunque en la compañía existe una presión constante por alcanzar resultados, esta no parece afectar directamente la ética empresarial, ya que se han adoptado medidas para mitigar su impacto. Sin embargo, los empleados perciben que, a pesar de estas estrategias, la presión podría seguir representando un riesgo para la ética dentro de la organización.

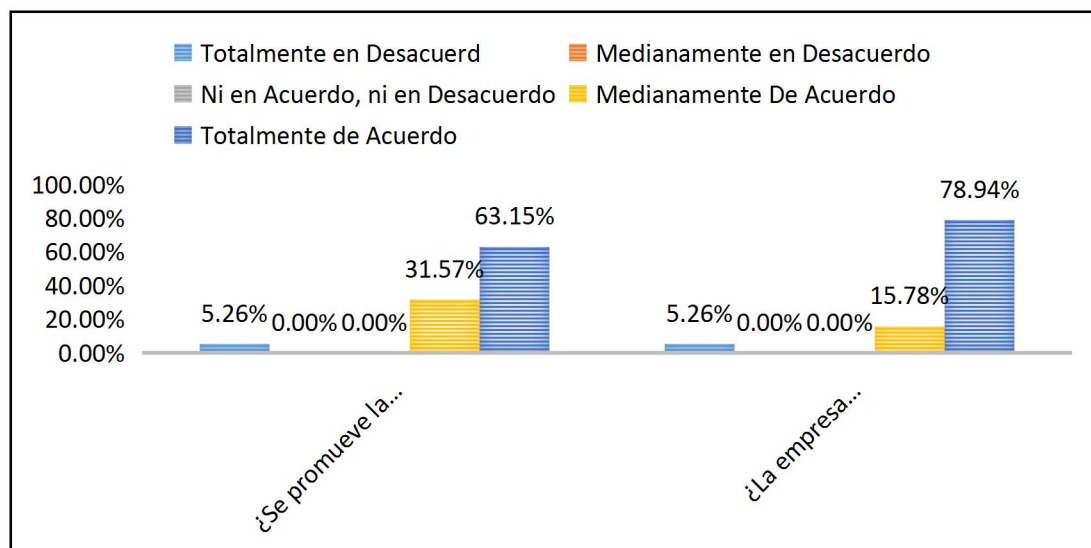
**Indicador:** Cultura Organizacional Débil

**Tabla 3**

*Cultura Organizacional Débil*

Alternativas	¿Se promueve la ética y la integridad en todas las áreas de la empresa, desde la alta dirección hasta los empleados?		¿La empresa organiza actividades para fortalecer los valores éticos y el compromiso de los empleados?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	1	5,26	1	5,26
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	6	31,57	3	15,78
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	12	63,15	15	78,94
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 3 y 4 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia

**Figura 3***Cultura Organizacional Débil*

Fuente: Elaboración propia

La cultura organizacional constituye un pilar esencial en la gestión empresarial, ya que orienta tanto el desarrollo interno como externo de la organización. En relación con la primera pregunta, el treinta y uno coma cincuenta y siete por ciento (31,57%) de los encuestados manifestó estar parcialmente de acuerdo y el sesenta y tres coma quince por ciento (63,15%) mayormente de acuerdo, lo que evidencia que la compañía impulsa activamente su cultura organizacional, incorporando principios éticos en todos los niveles jerárquicos. En cuanto a la segunda pregunta, el quince coma setenta y ocho por ciento (15,78%) se mostró medianamente de acuerdo y el setenta y ocho coma noventa y cuatro por ciento (78,94%) mayormente de acuerdo, lo que indica que la organización refuerza los valores éticos y el sentido de compromiso entre sus colaboradores. Estos resultados confirman que la cultura organizacional no solo dirige el funcionamiento de la cervecería polar, sino que también favorece un entorno ético y una mayor cohesión del equipo de trabajo.

**Indicador:** Falta de Supervisión.

**Tabla 4**

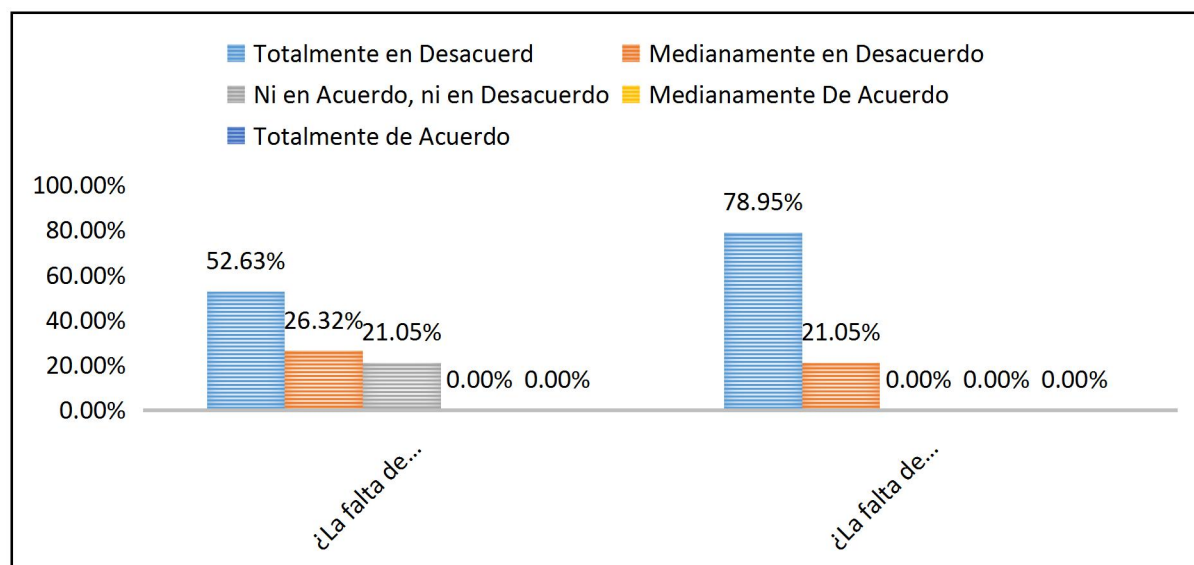
*Falta de Supervisión*

Alternativas	¿La falta de supervisión adecuada ha llevado a prácticas como el favoritismo, la discriminación o el conflicto de intereses en la empresa?		¿La falta de supervisión ha generado problemas de integridad dentro de la empresa?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	10	52,63	15	78,95
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	5	26,32	4	21,05
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	4	21,05	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 5 y 6 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4**

*Falta de Supervisión*



Fuente: Elaboración propia

Realizar una supervisión eficiente induce a que la compañía sea más eficiente, la supervisión mejora el desempeño del personal, en cuanto a este indicador se evidencia en la

pregunta uno el cincuenta y dos coma sesenta y tres por ciento (52,63%) está mayormente en desacuerdo, el veintiséis coma treinta y dos por ciento (26,32%) medianamente en desacuerdo y el veintidós coma cero cinco por ciento (21,05%) ni en acuerdo ni en desacuerdo, indicando que la compañía se realiza una supervisión optima y no existe discriminación ni favoritismos. Las respuestas de la segunda pregunta el setenta y ocho coma noventa y cinco por ciento (78,95%) selecciono totalmente en desacuerdo y el veintidós coma cero cinco por ciento (21,05%) medianamente en desacuerdo, expresando que en la compañía no se han generado problemas de integridad. Concluyendo que en la organización se desarrolla una supervisión efectiva.

**Indicador:** Liderazgo Débil

**Tabla 5**

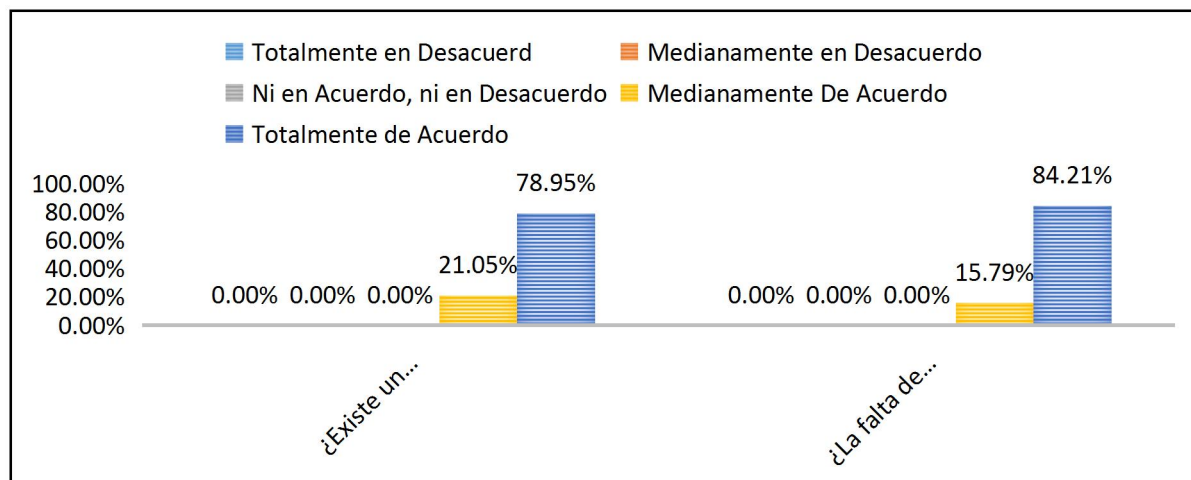
*Liderazgo Débil*

Alternativas	¿Existe un liderazgo fuerte y responsable en todos los niveles de la empresa?		¿La falta de liderazgo ético afecta la toma de decisiones de la empresa?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	4	21,05	3	15,79
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	15	78,95	16	84,21
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 7 y 8 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 5**

*Liderazgo Débil*



Fuente: Elaboración propia

El liderazgo es un elemento clave dentro de la organización, ya que de él dependen tanto la calidad en la toma de decisiones como la cohesión y el trabajo en equipo. En relación con la primera pregunta, que indaga sobre la existencia de un liderazgo fuerte y responsable, el setenta y ocho coma noventa y cinco por ciento (78,95%) de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que el veintiuno coma cero cinco por ciento (21,05%) se mostró medianamente de acuerdo. Estos datos indican que en la compañía se percibe un liderazgo sólido. Por otro lado, respecto a si la falta de liderazgo ético influye negativamente en la toma de decisiones, el ochenta y cuatro coma veintiuno por ciento (84,21%) respondió estar totalmente de acuerdo y el quince coma setenta y nueve por ciento (15,79%) medianamente de acuerdo. Estos resultados destacan que la organización reconoce la importancia del liderazgo ético como un componente esencial para alcanzar los objetivos y asegurar el crecimiento sostenido de la Cervecería Polar, C.A.

**Objetivo N° 2:** Analizar mecanismos existentes de gestión de la ética corporativa en la empresa Cervecería Polar, ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

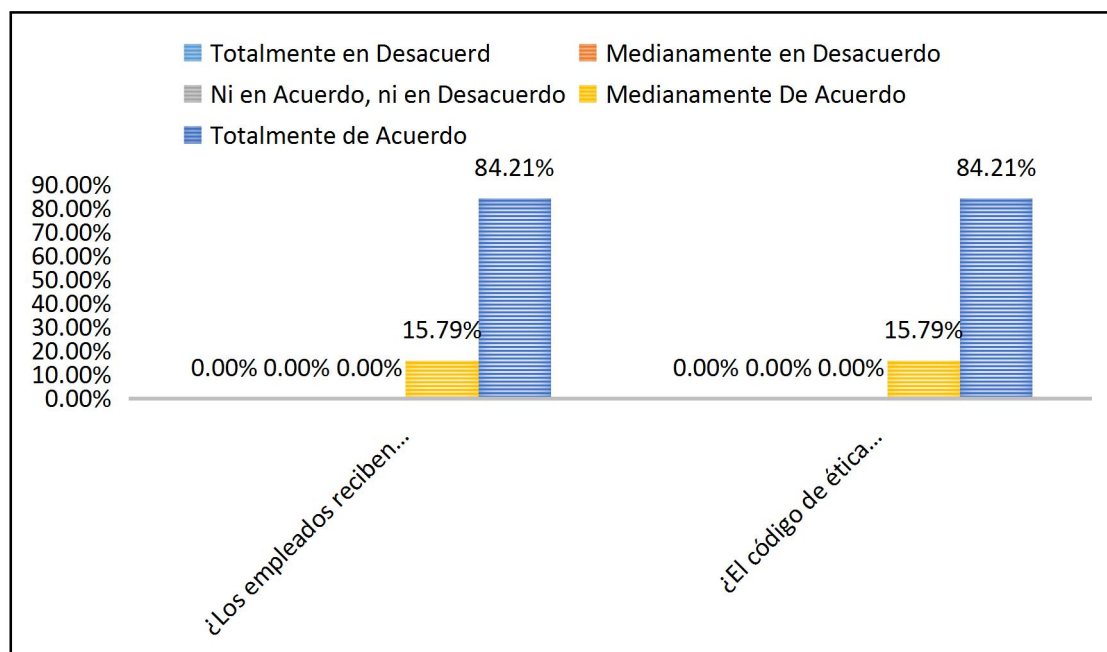
Variable: Ética Empresarial

Dimensión: Mecanismo de Gestión de la Ética Corporativa

**Indicador:** Código de Ética**Tabla 6***Código de Ética*

Alternativas	¿Los empleados reciben capacitación sobre el código de ética como parte de su proceso de incorporación?		¿El código de ética proporciona las herramientas necesarias para resolver los dilemas éticos que surgen en el trabajo?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	3	15,79	3	15,79
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	16	84,21	16	84,21
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 9 y 10 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 6***Código de Ética*

Fuente: Elaboración propia.

El código de ética constituye un componente fundamental para fortalecer la cultura organizacional, ya que establece principios, valores y normas que orientan el comportamiento de los miembros de la cervecería polar. En cuanto a la capacitación relacionada con este código, el

ochenta y cuatro coma veintiuno por ciento (84,21%) de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el quince coma setenta y nueve por ciento (15,79%) medianamente de acuerdo, lo que demuestra que la compañía sí capacita a su personal en temas éticos. De igual forma, estos mismos porcentajes indican que la organización brinda herramientas adecuadas para enfrentar dilemas éticos, permitiendo gestionar conflictos con base en criterios claros y alineados con los valores institucionales.

#### **Indicador:** Políticas

**Tabla 7**

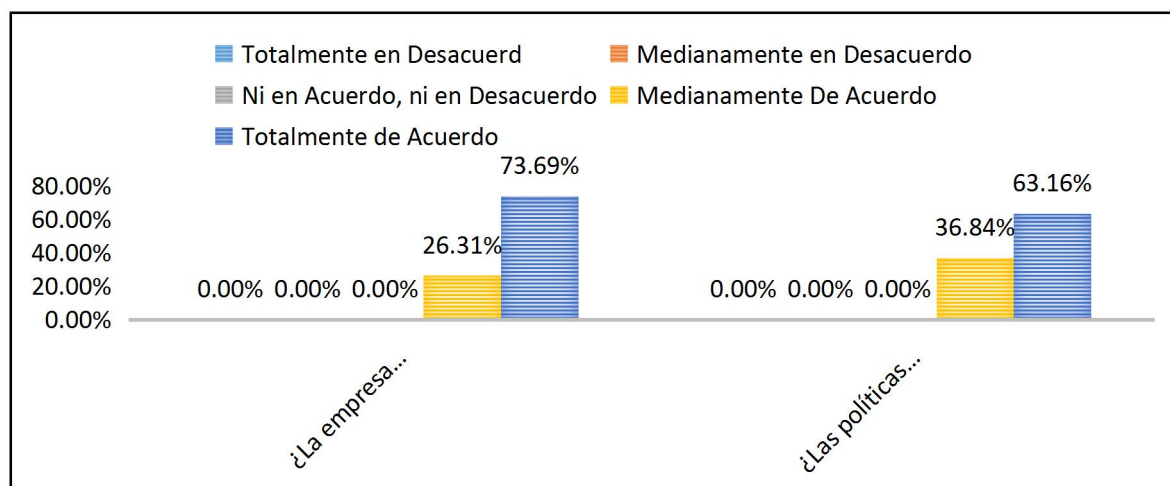
*Políticas*

<b>Alternativas</b>	¿La empresa establece políticas y procesos claros que promueven la ética en todas sus operaciones?		¿Las políticas dentro de una empresa ayudan a reforzar el comportamiento ético?	
	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	5	26,31	7	36,84
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	14	73,69	12	63,16
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 11 y 12 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7**

*Políticas*



Fuente: Elaboración propia

Las políticas son guías importantes para promover la ética en las organizaciones, en lo que respecta a este punto, la primera pregunta el setenta y tres coma sesenta y nueve por ciento (73,69%) está totalmente de acuerdo y el veintiséis coma treinta y uno por ciento (26,31%) medianamente de acuerdo, estos resultados establecen que la compañía si establece políticas que promueven la ética en sus operaciones, en cuanto a la segunda pregunta el sesenta y tres coma dieciséis por ciento (63,16%) está totalmente de acuerdo y el treinta y seis coma ochenta y cuatro por ciento (36,84%) medianamente de acuerdo, dichos resultados evidencia que considera que las políticas han ayudado a reforzar el comportamiento ético en la organización. Concluyendo que las políticas son importantes para mejorar el comportamiento ético operativo.

**Indicador:** Procesos Éticos

**Tabla 8**

*Procesos Éticos*

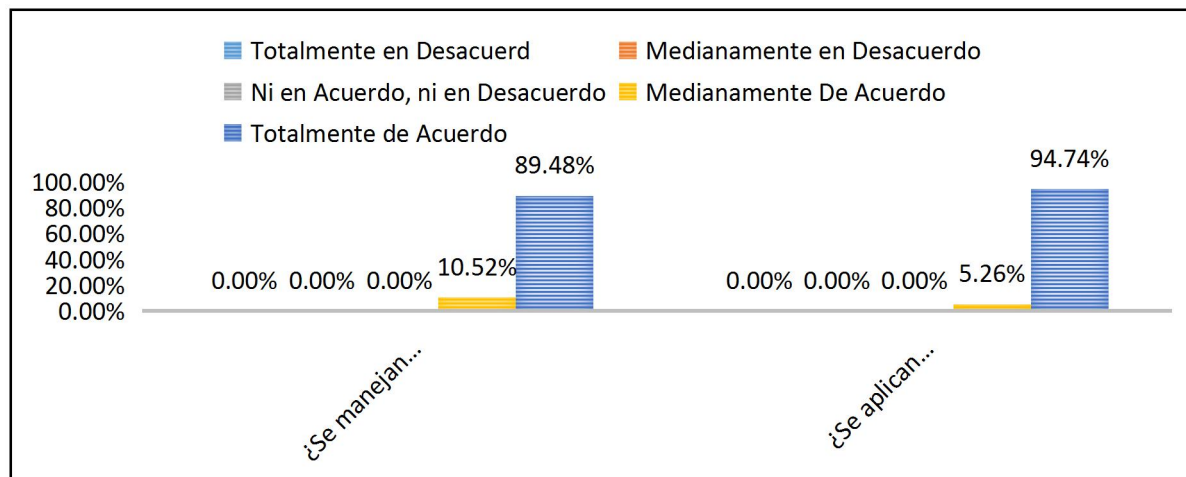
Alternativas	¿Se manejan procesos claros que permiten resolver efectivamente problemas?		¿Se aplican mecanismos de monitoreo y supervisión para identificar y resolver conflictos de interés de manera efectiva?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0

<b>Medianamente De acuerdo</b>	2	10,52	1	5,26
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	17	89,48	18	94,74
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 13 y 14 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 8**

*Procesos Éticos*



Fuente: Elaboración propia

Los procesos éticos son fundamentales para orientar la resolución de conflictos dentro de una organización. En cuanto al manejo de dichos procesos, el ochenta y nueve coma cuarenta y nueve por ciento (89,48%) de los encuestados está totalmente de acuerdo y el diez coma cincuenta y dos por ciento (10,52%) parcialmente de acuerdo, lo que indica que la cervecería polar cuenta con procedimientos éticos bien definidos. Además, el noventa y cuatro coma setenta y cuatro por ciento (94,74%) afirmó que se aplican mecanismos de monitoreo y supervisión para identificar y abordar conflictos, y el cinco coma veintiséis por ciento (5,26%) estuvo medianamente de acuerdo, lo que evidencia una fuerte cultura preventiva respaldada por prácticas de supervisión constantes.

**Indicador:** Comités de Ética

**Tabla 9**

*Comités de Ética*

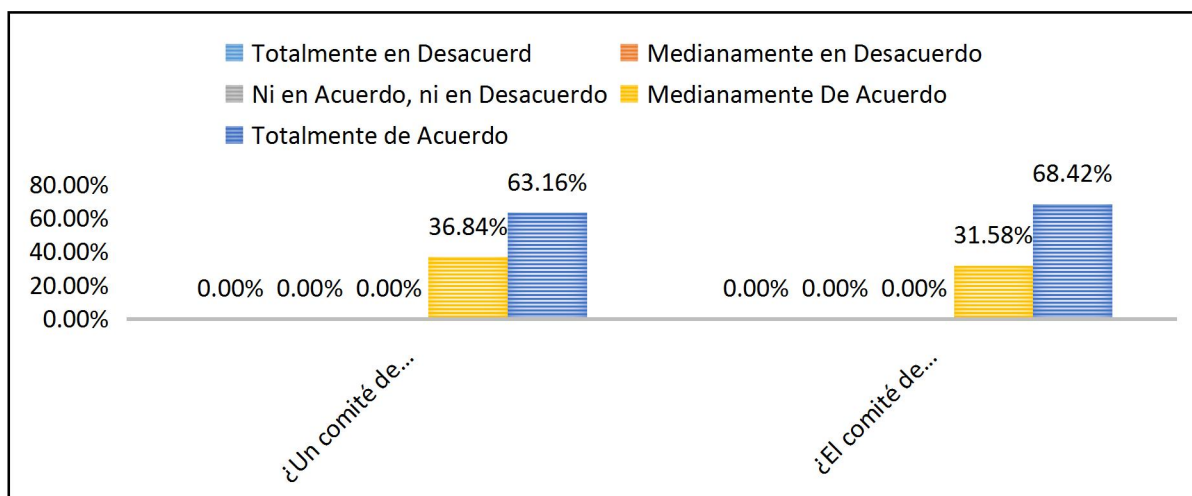
Alternativas	¿Un comité de ética es	¿El comité de ética debe supervisar el
--------------	------------------------	--

	esencial para el éxito a largo plazo de la empresa?		cumplimiento de los estándares y actuar de forma imparcial en caso de conflictos éticos?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	7	36,84	6	31,58
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	12	63,16	13	68,42
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 15 y 16 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia

**Figura 9**

*Comités de Éticas*



Fuente: Elaboración propia

El comité de ética, desempeña dentro de la organización, un papel fundamental, puesto que promueve la conducta integra del equipo de trabajo, así como la cultura ética en todos los niveles jerárquicos. Ante la primera pregunta, el sesenta y tres como dieciséis por ciento (63,16%) de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el treinta y seis coma ochenta y cuatro por ciento (36,84%) medianamente de acuerdo, lo que evidencia el reconocimiento de su importancia dentro de la compañía. En relación con su función de supervisar el cumplimiento de los estándares éticos, el sesenta y ocho coma cuarenta y dos por ciento 68,42% expresó estar totalmente de acuerdo y el treinta y uno coma cincuenta y ocho por ciento (31,58%)

medianamente de acuerdo, lo cual resalta que el comité es valorado como un ente imparcial y necesario para atender situaciones de conflicto ético de manera justa y objetiva.

**Objetivo 3.** Determinar el nivel de interiorización de valores éticos en la cultura organizacional en la empresa Cervecería Polar, ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

Variable: Cultura de Integridad

Dimensión: Valores Éticos

**Indicador:** Integridad

**Tabla 10**

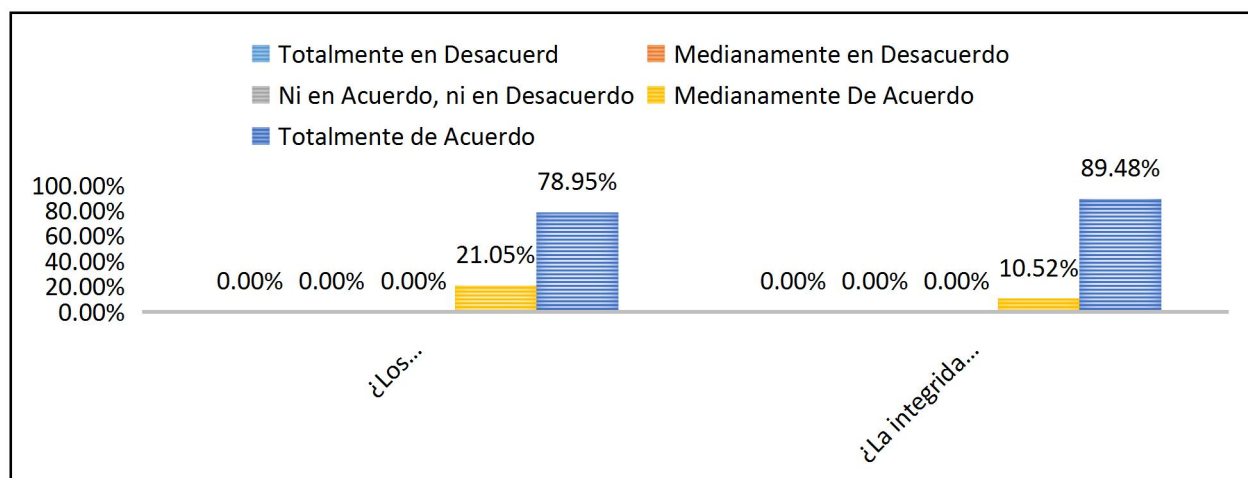
*Integridad*

Alternativas	¿Los empleados actúan con integridad y transparencia en sus tareas diarias?		¿La integridad es valorada y promovida dentro de la empresa?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	4	21,05	2	10,52
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	15	78,95	17	89,48
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 17 y 18 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 10**

*Integridad*



Fuente: Elaboración propia

La integridad se relaciona con el comportamiento ético de los miembros de una organización. En cuanto a la percepción sobre la conducta íntegra de los empleados, el setenta y ocho coma noventa y cinco por ciento (78,95%) de los encuestados está totalmente de acuerdo, mientras el veintiuno coma cero cinco por ciento (21,05%) medianamente de acuerdo, lo que indica una alta valoración del compromiso ético del personal. Asimismo, el ochenta y nueve coma cuarenta y ocho por ciento (89,48%) afirmó que la integridad es un valor apreciado por la empresa, y el diez coma cincuenta y dos por ciento (10,52%) estuvo medianamente de acuerdo, reflejando que la organización reconoce y promueve la actuación íntegra como parte de su cultura.

**Indicador:** Confianza

**Tabla 11**

*Confianza*

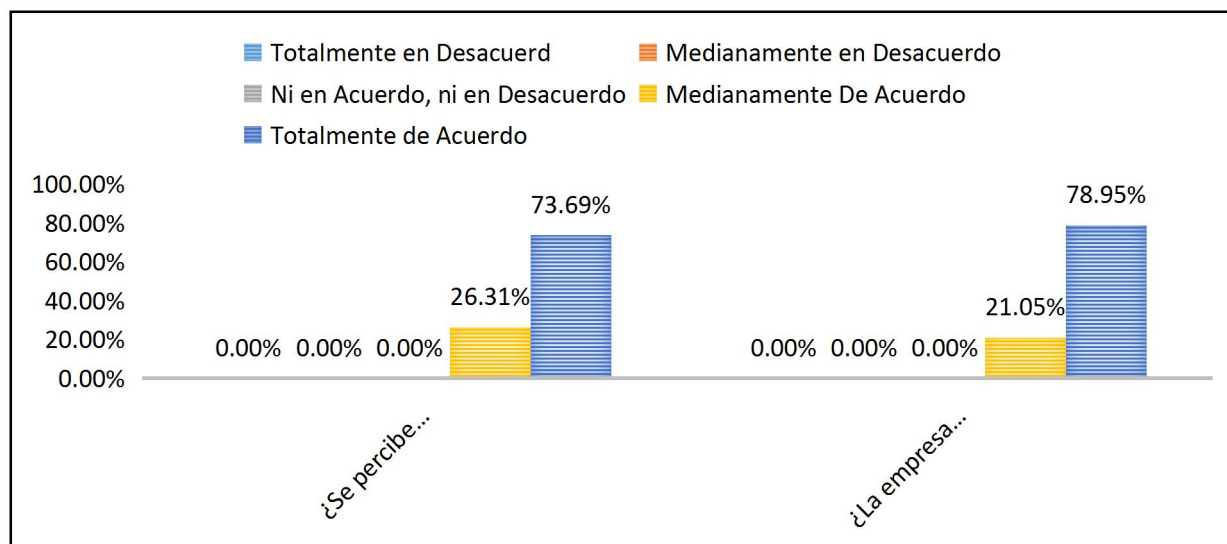
Alternativas	¿Se percibe confianza entre trabajadores y supervisores a la hora de llevar actividades en conjunto?		¿La empresa promueve un ambiente de confianza donde se pueden comunicar los conflictos de interés?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	5	26,31	4	21,05

<b>Totalmente de Acuerdo</b>	14	73,69	15	78,95
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 19 y 20 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

## Figura 11

### Confianza



Fuente: Elaboración propia.

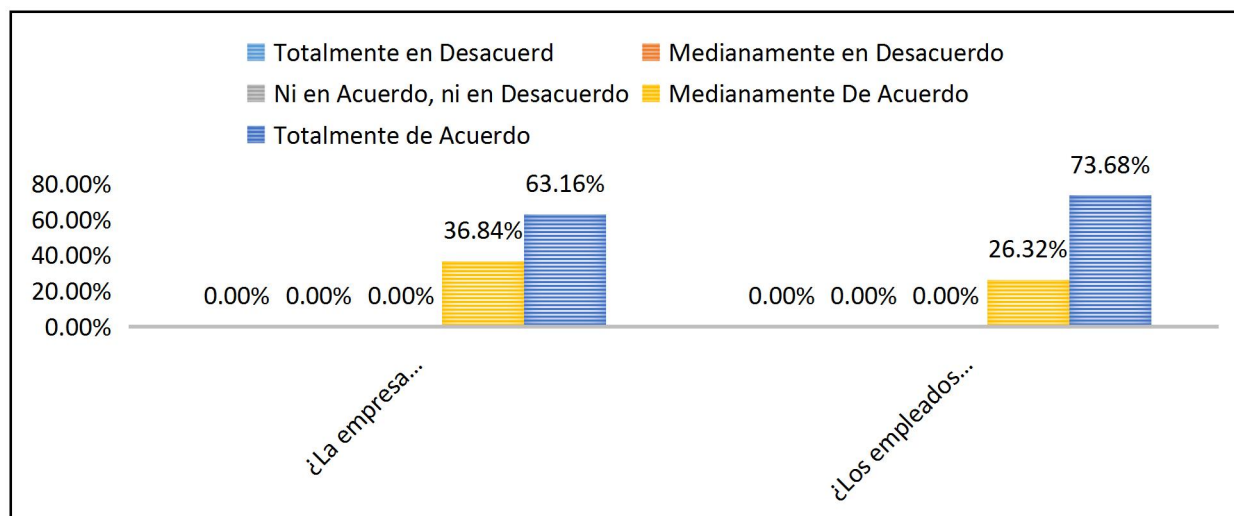
La confianza constituye un pilar fundamental para fortalecer el clima organizacional, facilitar una comunicación efectiva y potenciar el rendimiento del personal. En cuanto a la percepción de confianza entre trabajadores y supervisores al desarrollar tareas conjuntas, el setenta y tres coma sesenta y nueve por ciento (73,69%) de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo y el veintiséis coma treinta y uno por ciento (26,31%) medianamente de acuerdo, lo que evidencia un alto nivel de confianza interna. Asimismo, el setenta y ocho coma noventa y nueve por ciento (78,95%) afirmó que la empresa promueve un ambiente donde es posible expresar conflictos abiertamente, y el veintiuno coma cero cinco por ciento (21,05%) lo respalda de forma parcial, lo que indica que la organización valora y estimula un entorno colaborativo basado en la apertura y el respeto mutuo.

**Indicador:** Justicia

**Tabla 12***Justicia*

Alternativas	¿La empresa fomenta la justicia y la equidad al tomar decisiones?		¿Los empleados son tratados de forma justa y equitativa?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	7	36,84	5	26,32
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	12	63,16	14	73,68
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 21 y 22 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 12***Justicia*

Fuente: Elaboración propia

La justicia es un valor esencial para mantener un ambiente laboral sano, ya que su ausencia puede generar actitudes negativas y conflictos internos. En relación con la promoción de la justicia y la equidad en la empresa, el sesenta y tres coma dieciséis por ciento (63,16%) de los encuestados está totalmente de acuerdo y el treinta y seis coma ochenta y cuatro por ciento (36,84%) medianamente de acuerdo, lo que indica que estos principios son considerados en la toma de decisiones. Asimismo, el setenta y tres coma sesenta y ocho por ciento (73,68%) afirmó que los empleados son tratados de forma justa y el veintiséis coma treinta y dos por ciento

(26,32%) lo respaldó medianamente, evidenciando que la organización aplica este valor de manera efectiva en sus prácticas internas.

**Indicador:** Responsabilidad

**Tabla 13**

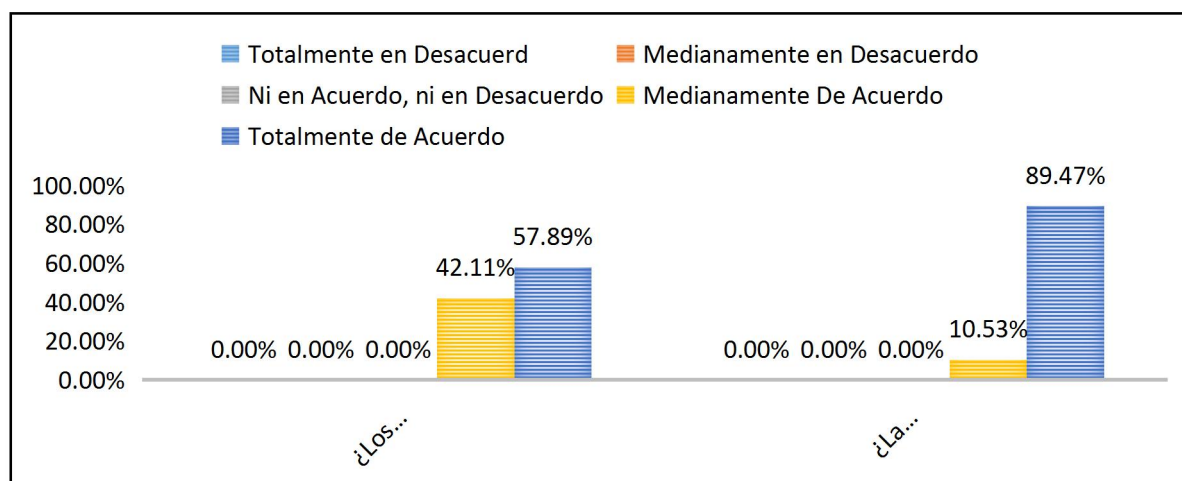
*Responsabilidad*

Alternativas	¿Los empleados asumen la responsabilidad de sus acciones y decisiones?		¿La responsabilidad es valorada dentro de la empresa?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	8	42,11	2	10,53
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	11	57,89	17	89,47
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 23 y 24 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 13**

*Responsabilidad*



Fuente: Elaboración propia.

La responsabilidad es un factor importante para mejorar las actividades de la empresa, cuando los empleados aceptan que son responsables de sus puestos de trabajo realizan mejor sus actividades. En cuanto si los empleados asumen su responsabilidad de las acciones el cincuenta y siete coma ochenta y nueve por ciento (57,89%) selecciono totalmente de acuerdo y el cuarenta y dos coma once por ciento (42,11%) eligió medianamente de acuerdo, estos resultados reflejan

que los empleados asumen su responsabilidad en el puesto de trabajo, en cuanto si la responsabilidad es valorada por la empresa el ochenta y nueve coma cuarenta y siete por ciento (89,47%) escogió totalmente de acuerdo y el diez coma cincuenta y tres por ciento (10,53%) medianamente de acuerdo, dichos resultados demuestran que cervecería polar valora a los empleados responsables.

**Indicador:** Sostenibilidad

**Tabla 14**

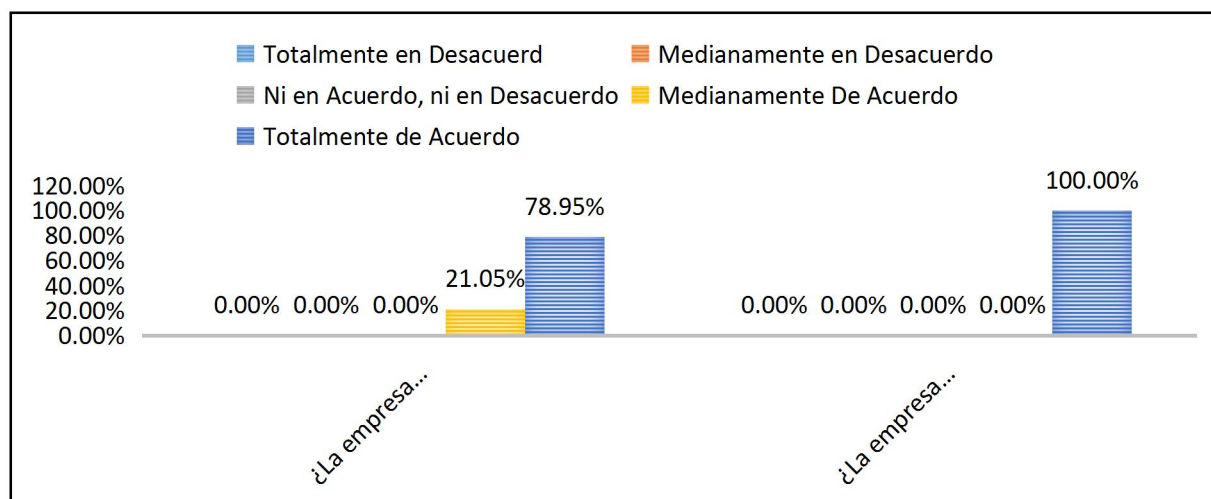
*Sostenibilidad*

Alternativas	¿La empresa tiene presente el principio de sostenibilidad dentro de sus actividades?		¿La empresa apoya prácticas sostenibles y responsables con el medio ambiente?	
	F	%	F	%
<b>Totalmente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo</b>	0	0	0	0
<b>Medianamente De acuerdo</b>	4	21,05	0	0
<b>Totalmente de Acuerdo</b>	15	78,95	19	100
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 25 y 26 del instrumento aplicado. Fuente: Elaboración propia.

**Figura 14**

*Sostenibilidad*



Fuente: Elaboración propia.

La sostenibilidad es un principio que tiene como finalidad mejorar el entorno

contribuyendo al bienestar y el progreso de este, en cuanto a si la empresa tiene presente el principio de sostenibilidad en sus actividades el setenta y ocho coma noventa y cinco por ciento (78,95%) selecciono totalmente de acuerdo y el veintiuno coma cero cinco por ciento (21,05%) eligió medianamente de acuerdo, demostrando afirmativamente que la cervecería polar aplica este principio en sus actividades, en lo que respecta a si apoya prácticas sostenibles y responsables con el medio ambiente están totalmente de acuerdo a que esta apoya dichas prácticas para mejorar su entorno.

**Indicador:** Innovación

**Tabla 15**

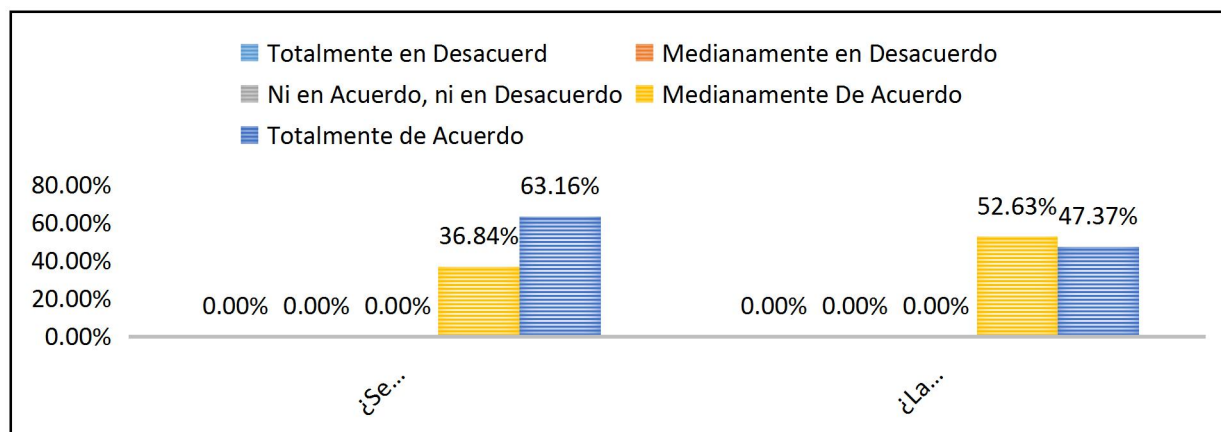
*Innovación*

Alternativas	¿Se fomenta la creatividad respetando los principios éticos?		¿La innovación es promovida como parte de una cultura de responsabilidad ética y social?	
	F	%	F	%
Totalmente en Desacuerdo	0	0	0	0
Medianamente en Desacuerdo	0	0	0	0
Ni en Acuerdo, ni en Desacuerdo	0	0	0	0
Medianamente De acuerdo	7	36,84	10	52,63
Totalmente de Acuerdo	12	63,16	9	47,37
<b>Totales</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>

Nota: resultados del ítem 27 y 28 del instrumento aplicado Fuente: Elaboración propia.

**Figura 15**

*Innovación*



Fuente: Elaboración propia

Impulsar la innovación dentro de las organizaciones es fundamental para fortalecer su eficacia y competitividad. En relación con el fomento de la creatividad respetando los principios éticos, el sesenta y tres coma dieciséis por ciento (63,16%) de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el treinta y seis coma ochenta y cuatro por ciento (36,84%) medianamente de acuerdo, lo que refleja que la empresa valora las ideas innovadoras siempre que estén alineadas con estándares éticos. Además, el cuarenta y siete coma treinta y siete por ciento (47,37%) afirmó estar totalmente de acuerdo y el cincuenta y dos coma sesenta y tres por ciento (52,63%) medianamente de acuerdo en que la innovación forma parte de una cultura organizacional comprometida con la responsabilidad ética y social, lo que evidencia un enfoque institucional orientado al desarrollo sostenible.

### **Integración de los resultados.**

La integración de resultados constituye un proceso analítico mediante el cual los hallazgos obtenidos en diferentes dimensiones del estudio se sintetizan coherentemente para generar una comprensión holística del fenómeno investigado (Hernández et al., 2014). Este proceso trasciende la mera descripción aislada de datos, buscando identificar patrones, convergencias, divergencias y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

En relación al primer objetivo, diagnosticar vulnerabilidades éticas y riesgos de integridad, los hallazgos revelan que Cervecería Polar, C.A., ha implementado medidas preventivas orientadas a mitigar el impacto de la presión por resultados sobre el comportamiento ético organizacional. El cuarenta y siete coma treinta y seis por ciento (47,36%) de los encuestados reconoce que existe presión, pero el cuarenta y dos coma diez por ciento (42,10%) confirma que la empresa desarrolla acciones específicas para gestionar esta tensión sin comprometer estándares éticos. Estos resultados se alinean con los planteamientos de Drucker

(2014), quien advierte que la presión por resultados puede erosionar la ética empresarial si no se implementan salvaguardas institucionales apropiadas.

Adicionalmente, los datos evidencian fortalezas significativas en cultura organizacional (sesenta y tres coma quince por ciento 63,15% totalmente de acuerdo en que se promueve ética en todos los niveles), supervisión efectiva (setenta y ocho coma noventa y cinco por ciento 78,95% totalmente en desacuerdo con existencia de problemas por falta de supervisión) y liderazgo ético sólido (setenta y ocho coma noventa y cinco por ciento 78,95% totalmente de acuerdo en existencia de liderazgo fuerte). Estos hallazgos sugieren que Cervecería Polar, C.A., no presenta vulnerabilidades éticas críticas, sino que mantiene mecanismos estructurales robustos para preservar integridad organizacional.

Respecto al segundo objetivo, analizar mecanismos de gestión ética corporativa, los resultados confirman la existencia y funcionalidad de herramientas formales de gestión ética. El código de ética opera como instrumento normativo fundamental (ochenta y cuatro coma veintiuno por ciento ochenta y cuatro coma veintiuno por ciento 84,21% totalmente de acuerdo en recibir capacitación), las políticas éticas están establecidas y son efectivas (setenta y tres coma sesenta y nueve por ciento 73,69% totalmente de acuerdo), los procesos éticos funcionan apropiadamente (ochenta y nueve 89,48% totalmente de acuerdo), y el comité de ética es reconocido como instancia legítima de supervisión (sesenta y tres coma dieciséis por ciento 63,16% totalmente de acuerdo). Estos hallazgos se corresponden con los planteamientos de Silva (2023) sobre la importancia de códigos de ética cocreados y comunicados sistemáticamente, y con las evidencias de Jiménez (2022) sobre efectividad de comités de ética en reducción de irregularidades.

En cuanto al tercer objetivo, determinar nivel de interiorización de valores éticos, los datos reflejan alta internalización de valores del modelo EA10 de la Fundación Étnor. Los porcentajes de totalmente de acuerdo en valores fundamentales son significativos: integridad (ochenta y nueve coma cuarenta y ocho por ciento 89,48%), confianza (setenta y ocho coma noventa y cinco por ciento 78,95%), justicia (setenta y tres coma sesenta y ocho por ciento 73,68%), responsabilidad (ochenta y nueve con cuarenta y siete por ciento 89,47%), sostenibilidad (cien por ciento 100%) e innovación (sesenta y tres coma dieciséis por ciento 63,16%). Estos hallazgos sugieren que los valores éticos no son solo declaraciones formales, sino principios genuinamente interiorizados en la cultura organizacional, coherente con los planteamientos de Yépez (2020) sobre necesidad de encarnación vivencial de valores.

La integración sintética de estos tres objetivos permite concluir que Cervecería Polar, C.A., presenta un nivel alto de integración de ética empresarial en su cultura organizacional, caracterizado por: (a) vulnerabilidades éticas controladas mediante mecanismos preventivos, (b) existencia y funcionalidad de herramientas formales de gestión ética, y (c) alta interiorización de valores éticos fundamentales en percepciones de empleados.

### **Validación de los resultados:**

La validación de resultados constituye un procedimiento metodológico mediante el cual los hallazgos empíricos se contrastan sistemáticamente con marcos teóricos establecidos, fortaleciendo la credibilidad, transferibilidad y conformabilidad de las conclusiones (Hernández et al., 2014). Este proceso, conocido como triangulación teórica, permite verificar la coherencia entre evidencia empírica y conocimiento científico acumulado, identificando convergencias, divergencias y aportaciones originales del estudio.

Validación del Objetivo 1: Diagnóstico de vulnerabilidades éticas

Los hallazgos relacionados con vulnerabilidades éticas (presión por resultados, cultura organizacional, supervisión y liderazgo) encuentran sustento en los planteamientos teóricos de Velderrain (2017), quien advierte que organizaciones focalizadas exclusivamente en resultados económicos sin considerar dimensiones éticas eventualmente comprometen su sostenibilidad. Los datos obtenidos confirman esta teorización: aunque existe presión por resultados (reconocida por el cuarenta y siete coma treinta y seis por ciento 47,36% de encuestados), la empresa ha implementado mecanismos compensatorios (cuarenta y dos coma diez por ciento 42,10% confirma acciones preventivas), evitando que la presión erosione estándares éticos.

Complementariamente, los hallazgos sobre cultura organizacional sólida (sesenta y tres coma quince por ciento 63,15% totalmente de acuerdo) se alinean con Drucker (2014), quien establece que mecanismos efectivos de gestión ética son esenciales para construir entornos laborales responsables donde principios éticos guían acciones corporativas cotidianas. La convergencia entre teoría y datos valida la interpretación de que Cervecería Polar mantiene cultura organizacional estructuralmente orientada hacia integridad.

#### Validación del Objetivo 2: Mecanismos de gestión ética

Los hallazgos sobre existencia y funcionalidad de mecanismos de gestión ética (código de ética, políticas, procesos, comités) se validan mediante contrastación con marcos teóricos de Silva (2023) y la UNODC (2019). Silva (2023) establece que códigos de ética efectivos comparten características comunes: están comunicados sistemáticamente, se actualizan periódicamente y cuentan con mecanismos claros de aplicación. Los datos confirman presencia de estas características: el ochenta y cuatro coma veintiuno por ciento 84,21% recibe capacitación sobre código de ética (comunicación sistemática) y el ochenta y cuatro coma

veintiuno por ciento 84,21% considera que proporciona herramientas para resolver dilemas (aplicabilidad efectiva).

La UNODC (2019) subraya necesidad de que códigos estén alineados con valores centrales de la empresa y promuevan comportamiento ético individual. Los datos validan esta teorización: setenta y tres coma sesenta y nueve por ciento 73,69% confirma que políticas promueven ética operativa y el sesenta y tres coma dieciséis por ciento 63,16% reconoce que refuerzan comportamiento ético. La convergencia teoría-datos confirma que Cervecería Polar no solo posee mecanismos formales, sino que estos operan funcionalmente.

#### Validación del Objetivo 3: Interiorización de valores éticos

Los hallazgos sobre alta interiorización de valores (integridad ochenta y nueve coma cuarenta y ocho por ciento 89,48%, confianza setenta y ocho coma noventa y cinco por ciento 78,95%, justicia setenta y tres coma sesenta y ocho por ciento 73,68%, responsabilidad 89,47%, sostenibilidad cien por ciento 100%) encuentran validación en los planteamientos teóricos de Yépez (2020), quien establece que valores compartidos actúan como catalizadores de comportamiento ético únicamente cuando existe coherencia entre lo predicado y lo practicado. Los porcentajes elevados en percepción de que empresa valora y promueve valores (no solo los declara) sugieren existencia de esta coherencia crítica.

Adicionalmente, la UNODC (2019) enfatiza que sistemas de recompensas deben alinearse con valores promovidos. Los datos sobre responsabilidad (ochenta y nueve coma cuarenta y siete por ciento 89,47% considera que empresa valora responsabilidad) y justicia (setenta y tres coma sesenta y ocho por ciento 73,68% percibe trato justo) validan que Cervecería Polar ha logrado esta alineación sistémica donde valores declarados se traducen en reconocimientos y prácticas organizacionales concretas.

### Síntesis de Validación

La triangulación sistemática entre hallazgos empíricos y marcos teóricos consolidados confirma la validez interna y externa de los resultados obtenidos. Las convergencias identificadas entre datos y teorías de Drucker (2014), Velderrain (2017), Silva (2023), UNODC (2019), Yépez (2020) y Jiménez (2022) fortalecen la credibilidad de las conclusiones, permitiendo afirmar con fundamentación científica que Cervecería Polar presenta nivel alto de integración de ética empresarial en su cultura organizacional.

### **III. FASE DE PRESENTACION**

La incorporación de la ética empresarial en la cultura organizacional resulta fundamental, especialmente en contextos donde las empresas enfrentan diversos desafíos que pueden impactar tanto su funcionamiento interno como sus relaciones externas. Hablar de ética empresarial implica referirse a un conjunto de principios y valores que toda organización debe asumir, tales como la responsabilidad, la integridad, la confianza y la justicia. Estos valores deben aplicarse de manera coherente en las interacciones con clientes, proveedores y el personal interno, contribuyendo a una gestión más transparente y comprometida. La presente investigación ha sobresalido la excelencia de evaluar el grado de integración de la ética empresarial en la cultura organizacional de la empresa Cervecería Polar, C.A., ubicada en el municipio Valera, estado Trujillo. Para ello, se plantearon objetivos orientados a diagnosticar posibles vulnerabilidades éticas y riesgos de integridad, analizar los mecanismos de gestión ética existentes, determinar el nivel de interiorización de valores organizacionales, y proponer un programa para reforzar la ética dentro del contexto organizacional. A partir del desarrollo de estos elementos, se exponen a continuación las conclusiones generales del estudio.

#### **Conclusiones**

Con respecto a las principales vulnerabilidades éticas presentes en los procesos y prácticas de la empresa Cervecería Polar, C.A., Valera, se concluye:

Referente al objetivo 1 Se concluye que, si bien Cervecería Polar, C.A., posee una base formal sólida en principios éticos, el análisis evidenció la persistencia de vulnerabilidades éticas internas y riesgos de integridad. Específicamente, se señalaron factores críticos como la presión percibida para el logro de resultados, la necesidad de reforzar la supervisión ética, y la existencia de un liderazgo que requiere mayor coherencia y visibilidad ética. Estos elementos configuran

zonas susceptibles que, de no ser atendidas estratégicamente, pueden socavar la integridad organizacional, afectando el clima laboral y la reputación institucional.

En cuanto al objetivo 2 Identificar los mecanismos existentes de gestión de la ética corporativa en la empresa. Se evidenció la existencia de herramientas formales como el código de ética, políticas internas y procedimientos institucionales orientados a la conducta organizacional. Asimismo, se constató que existen comités encargados de velar por el cumplimiento de dichos lineamientos, lo cual indica una disposición clara por parte de la compañía para consolidar una estructura ética, no obstante, es crucial destacar que la eficacia de esta estructura no garantiza su éxito. Su eficacia real dependerá de manera crítica de la correcta difusión, la aplicación constante y el compromiso genuino que muestren todos los niveles jerárquicos.

Por su parte el objetivo 3 Determinar el nivel de interiorización de valores éticos en la cultura organizacional de la empresa. Si bien los resultados del estudio reflejan una aceptación y reconocimiento generalizado de valores como la integridad, la confianza, responsabilidad, la innovación y la sostenibilidad, con la mayoría de los trabajadores percibiendo que estos principios son promovidos y practicados dentro de la organización, aunque existen espacios para profundizar dicha interiorización, especialmente en lo relacionado con la sostenibilidad ética como parte de la rutina organizacional.

Referente al objetivo 4 Proponer un programa de reforzamiento de la ética empresarial en la cultura organizacional de la empresa. A partir de los hallazgos obtenidos, se diseñó una propuesta estructurada que integra acciones formativas, mecanismos de control interno y estrategias de sensibilización para fortalecer la cultura ética. Esta propuesta responde

directamente a las debilidades encontradas y busca consolidar un entorno de trabajo basado en la transparencia, el respeto mutuo y el cumplimiento normativo.

En conclusión, ética empresarial y la cultura de integridad representan pilares fundamentales para el fortalecimiento institucional y la sostenibilidad de la empresa Cervecería Polar. Aunque se reconocen esfuerzos importantes en la promoción de valores organizacionales, y la existencia de mecanismos formales aún persisten en áreas susceptibles de mejora estratégica que demandan atención. La propuesta formulada contribuye a la consolidación de una cultura organizacional más transparente y coherente, alineada con los desafíos del entorno y con las expectativas de los diversos grupos de interés, fortaleciendo así la confianza, la competitividad y el compromiso interno.

### **Recomendaciones**

- Seguir manteniendo el ambiente laboral óptimo el cual poseen, mediante talleres y dinámicas que integren más al grupo de trabajo.
- Realizar un seguimiento a las actividades que generan la implementación más presión para el logro de los objetivos, para fomentar estrategias que disminuyan esta y no alteren la ética en la empresa.
- Actualizar el código de ética anualmente para adaptarlo constantemente a los cambios que ocurran.
- Formar un comité de ética para supervisar el cumplimiento de los estándares y actuar de forma imparcial en caso de conflictos éticos.

### **Planteamiento de Propuesta**

Con la finalidad de dar respuesta al problema planteado evaluar el nivel de integración de la ética empresarial en la cultura organizacional en la Empresa Cervecería Polar, C.A, ubicada en

el municipio Valera, Edo. Trujillo, así mismo diagnosticar vulnerabilidades éticas y riesgos de integridad e identificar los mecanismos existentes de gestión de la ética corporativa y determinar el nivel de interiorización de valores éticos de la cultura organizacional de dicha empresa. Se plantea elaborar una propuesta con el fin de realizar un programa de reforzamiento de la ética empresarial en la cultura organizacional en la Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

**Objetivo General:** Elaborar un programa de reforzamiento de la ética empresarial en la cultura organizacional en la Empresa Cervecería Polar, C.A. ubicada en el municipio Valera, Edo. Trujillo.

**Objetivos Específicos:**

- Establecer planes de formación y comunicación que sensibilicen sobre los dilemas éticos.
- Establecer mecanismos efectivos para la comunicación y denuncia de conductas poco éticas.

**Programa de Capacitación:**

**Tabla 16**

*Fortalecimiento de la Comunicación y las Relaciones Interpersonales para la Sensibilización Ética*

Módulo	Tema	Duración Estimada	Actividad de Formación	Recursos
1	Convivencia en el entorno laboral	2 horas	Dinámica grupal y lluvia de ideas	Pizarra, rotafolios, guía del facilitador
2	Ética, valores y dilemas morales	2 horas	Estudio de casos, debate guiado	Guías impresas, proyector
3	Comunicación efectiva y asertiva	2 horas	Role play, ejercicios de escucha activa	Hojas de trabajo, audiovisuales
4	Todos somos diferentes: diversidad e inclusión	2 horas	Cine foro y reflexión dirigida	Video educativo, guía de preguntas
5	Trabajo en equipo y manejo de conflictos	2 horas	Dinámica colaborativa, simulación de resolución de conflictos	Material de papelería, test grupal

Fuente: Elaboración propia

**Metodología:** El programa tendrá una duración de diez (10) horas, integrado por cinco (5) sesiones de dos horas, será desarrollado bajo un enfoque participativo, utilizando estrategias didácticas activas como debates, dinámicas grupales, simulaciones, análisis de casos y ejercicios vivenciales.

**Evaluación del Aprendizaje:** lista de participación activa, cuestionario diagnóstico y final sobre dilemas éticos y habilidades sociales, observación directa de desempeño grupal.

### 1. Fomentar una cultura de conciencia ética en toda la organización.

- Propósito: Proporcionar estrategias útiles que ayuden al equipo de trabajo a afrontar la presión laboral para ser más productivos y disminuir el estrés.
- Programa: Formación sobre estrategias que disminuyan la presión Laboral

#### Programa de Formación:

**Tabla 17**

*Estrategias para Afrontar la Presión Laboral con Ética y Bienestar*

Módulo	Tema	Duración Estimada	Actividad de Formación	Recursos
1	Introducción al estrés laboral y sus causas	2 horas	Dinámica de reconocimiento de síntomas, test diagnóstico	Presentación, test impreso
2	Reprogramación mental positiva	2 horas	Técnicas de visualización y afirmaciones guiadas	Proyector, guía escrita
3	Técnicas de relajación y respiración consciente	2 horas	Ejercicios prácticos y sesiones de relajación guiada	Música relajante, colchonetas
4	Administración del tiempo y priorización de tareas	2 horas	Taller práctico con matriz de Eisenhower y simulaciones	Pizarra, hojas de trabajo
5	Afrontamiento ético del trabajo bajo presión	2 horas	Estudio de casos y resolución ética de dilemas laborales	Casos prácticos, hojas guía

Fuente: Elaboración propia

**Metodología:** El programa tendrá una duración de 10 horas, integrado por 5 sesiones de dos horas, será participativo y vivencial, combinando teoría breve con actividades prácticas, auto cuestionamiento, dinámicas de grupo, ejercicios de respiración y gestión emocional. **Evaluación del Aprendizaje:** Aplicación de pre y post test sobre el manejo del estrés, observación de participación activa y elaboración de un plan personal de afrontamiento ético ante la presión.

## Para el objetivo 2.

Propósito: Consolidar los conocimientos sobre cultura de conciencia ética y mecanismos efectivos para denuncia de conductas poco éticas.

Programa: Capacitación sobre cultura de conciencia ética y mecanismos efectivos para denuncia de conductas poco éticas.

### Programa de Capacitación:

**Tabla 18**

*Conciencia Ética y Mecanismos Efectivos de Denuncia*

Módulo	Tema	Duración Estimada	Actividad de Formación	Recursos Didácticos
1	Cultura organizacional y principios éticos	2 horas	Exposición interactiva, lluvia de ideas	Presentación en PowerPoint
2	Conductas poco éticas: ejemplos y consecuencias	2 horas	Estudio de casos reales y dilemas éticos	Casos prácticos impresos, videos cortos
3	Canales de comunicación para la denuncia	2 horas	Mapeo de canales existentes, simulacro de reporte ético	Formularios modelo, pizarra
4	Derechos del denunciante y procedimiento interno	2 horas	Taller de simulación de protocolos de actuación	Manual institucional, guía de procedimiento
5	Estrategias para fomentar la confianza y confidencialidad en las denuncias	2 horas	Foro de discusión y dinámicas de confianza	Dinámicas grupales, hojas de reflexión

Fuente: Elaboración propia.

**Metodología:** El programa tendrá una duración de diez (10) horas, integrado por cinco (5) sesiones de dos horas, será desarrollado con una metodología activa y participativa, combinando clases teóricas, análisis de casos, dinámicas grupales y simulaciones de escenarios reales dentro de la organización.

**Evaluación del Aprendizaje:** Aplicación de diagnóstico inicial y final, resolución escrita de un caso práctico con propuesta de acción ética, participación activa y desempeño en simulacros

## REFERENCIAS

- Aular, G. (2022). La práctica de la Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela, Petroglifos. Revista Crítica Transdisciplinar 5(1):54-65,  
<https://petroglifosrevistacritica.org.ve/revista/la-practica-de-la-responsabilidad-social-empresarial-en-venezuela/>
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica (5.<sup>a</sup> ed.). Editorial Episteme.
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bosch, M., (2015). ¿Es posible una definición de integridad en el ámbito de la ética empresarial?, Revista empresa y humanismo,  
<https://pdfs.semanticscholar.org/4f2e/a724c9b74a5f06f738e27475d2f7c40e023b.pdf>
- Covey, S., (2012). Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva, capitalemocional.com,  
<http://200.70.33.130/images2/SGHPE/7%20HABITOS.pdf>
- Druker, P. (2006). Innovador Maestro de la Administración de Empresas. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 2 (2), 69-89.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Drucker, P. (2014). La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas. El Ateneo.
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. Avances en Medición, 6(1), 27-36
- Esginnova Group (2024), Conflicto de Intereses: Guía Esencial para Mantener la Integridad Empresarial, compliance-antisoborno.com, <https://www.compliance-antisoborno.com/conflicto-de-intereses-guia-esencial-para-mantener-la-integridad-empresarial/>
- Espinoza, H., (2021). Desarrollo de una cultura ética organizacional. grupostt.com,  
<https://grupostt.com/2021/01/27/desarrollo-de-una-cultura-etica-organizacional/>
- EthicsGlobal, (2023). ¿Qué son los Comités de Ética y cuál es su función?, ethicsglobal.com,  
<https://blog.ethicsglobal.com/que-son-los-comites-de-etica-y-cual-es-su-funcion/>
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (4th ed.). Allyn & Bacon.

- Gett, (2024), Consecuencias de la falta de supervisión a los empleados, gett.mobi, <https://gett.mobi/falta-de-supervision>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (6.a ed.). McGRAW-HILL. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Jiménez, R., (2022). Sistemas de integridad institucional y canales internos de información: desafíos y puntos críticos, Revista Española de Control Externo, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9099097.pdf>
- Lam, J. L., & Soto Polo, E. J. (2025). Calidad de compras y la ética en la función pública de los funcionarios en una entidad de salud pública - Lima, 2024 [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/>
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. Punto Cero, 9(8), 69-74. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(1), 38-47. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
- Méndez, C. (2011). Metodología (4ta. ed.). Limusa. <https://doku.pub/documents/metodologia-de-la-investigacion-carlos-mendez-1pdf-8lyzpjxdoeqd>
- Morales, J. T., & Martínez de Tortolero, E. (2011). La ética en el contexto organizacional venezolano. Visión Gerencial, (2), 356-372. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545891011>
- Mugira, A., (2023). Diseño de investigación: Elementos y características. questionpro.com. <https://www.questionpro.com/blog/es/diseno-de-investigacion/>
- Ngui, A., (2024) Liderazgo débil: cómo los malos líderes minan el éxito, itdworld.com, <https://itdworld.com/blog/leadership/weak-leadership>
- Ortega, C., (2024). Investigación aplicada: Definición, tipos y ejemplos, questionpro.com, <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-aplicada/>

- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Palomares Rondón, L. E., & Heredia Muñoz, A. L. (2023). *Relación entre las estrategias de fortalecimiento del compromiso institucional y cultura organizacional de una entidad de radiodifusión estatal - 2024* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/collections/036d654c-33cc-4d86-a8e9-38e50f87daac>
- Pérez G., (2022). ¿Qué es y para qué sirve el Alfa de Cronbach?. linkedin.com. <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-y-para-sirve-el-alfa-de-cronbach-gabriel-p%C3%A9rez-le%C3%B3n-/>
- Rodríguez M., (2022) La ética da sentido a las empresas. rscmaster.webs.upv.es. <https://rscmaster.webs.upv.es/martha-rodriguez-etica-empresarial/>
- Sánchez, A. (2006), Innovador Maestro de la Administración de Empresas. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 2 (2), 69-89. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Silva, D. (2023). Código de ética empresarial: Por qué es fundamental para la transparencia. Blog Zendesk. <https://www.zendesk.com.mx/blog/codigo-de-etica-empresarial/>
- Talentum, (2025), Como identificar los problemas de una cultura organizacional débil dentro de una empresa, talentum.com, <https://talentum.com.bo/blog/como-identificar-los-problemas-de-una-cultura-organizacional-debil-dentro-de-una-empresa/>
- Talledo Rojas, N. R. (2021). *Influencia de la cultura organizacional en el bienestar laboral en el personal de una Institución Educativa de Sullana, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59963>
- UNODC. (2019). Revista de Integridad y Ética Empresarial. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. <https://www.unodc.org/>
- Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.18800/educacion.202202.007>

- Velderrain, J. (2017, noviembre 21). La importancia de la ética empresarial. *El Economista*.  
<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/La-importancia-de-la-etica-empresarial-20171121-0165.htm>
- Velasco, A. (2024). Metodología de la investigación [Guía práctica]. Universidad Técnica de Ambato. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15705.83046>
- Yépez, N. (2020). *Cultura organizacional: Una mirada desde los gerentes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo* [Tesis Doctoral, Universidad de Yacambú]. Repositorio Institucional UNY.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### *Cálculos para aplicar la fórmula Alfa de Cronbach*

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15
P1	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
P2	1	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4
P3	1	2	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4
P4	1	3	4	4	1	1	4	5	5	5	4	4	5	5	4
P5	2	4	4	5	1	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4
P6	1	4	4	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4
P7	4	4	4	5	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4
P8	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P9	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P10	4	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P11	4	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P12	4	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P13	4	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P14	4	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P15	4	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P16	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P17	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P18	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
P19	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>Totales</b>	<b>2.3</b>	<b>1.1</b>	<b>0.9</b>	<b>0.9</b>	<b>2.4</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.1</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.1</b>	<b>0.0</b>	<b>0.2</b>

Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	94
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	101
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	103
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	109
4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	116
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	119
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	124
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	128
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	129
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	129
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	132
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137
<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.1</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.2</b>	<b>0.1</b>	<b>0.2</b>	<b>0.0</b>	<b>0.6</b>	<b>0.7</b>	<b>169.3</b>

Nota: cálculos necesarios para aplicar la fórmula. Fuente. Elaboración propia

### Anexo 2

## Anexo 2

Validación Prof. Zaida Kassar

### TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por favor lea cuidadosamente cada uno de los Ítems que contiene el instrumento, luego según su criterio marque con una "X" en el formato la casilla correspondiente, suministrando si es necesaria, la información que soporte su opinión.

Fecha: 06/03/2025

Nombre del Experto: MSc. Zaida Kassar

Aspectos a Evaluar:

Ítem	Claridad				Congruencia				Pertinencia				Observación
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	x				x				x				
2	x				x				x				
3	x				x				x				
4	x				x				x				
5	x				x				x				
6	x				x				x				
7	x				x				x				
8		x				x				x			
9	x				x				x				
10	x				x				x				
11	x				x				x				
12	x				x				x				
13	x				x				x				
14	x				x				x				
15	x				x				x				
16		x			x					x			
17	x				x				x				
18	x				x				x				
19	x				x				x				
20	x				x				x				
21	x				x				x				
22		x				x				x			
23	x				x				x				
24	x				x				x				
25	x				x				x				
26	x				x				x				
27	x				x				x				
28	x				x				x				

A: Excelente

B: Bueno

C: Regular

D: Deficiente

Observaciones Generales:

Experto:

Apellidos y Nombres: Kassar Zaida

Firma:



Estudios realizados:

Pregrado: Lic. Administración

Especialización:

Maestría: MSc. Gerencia Financiera

Doctorado:

### Anexo 3

#### Validación Profe Lisbett Cabrera

#### TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por favor lea cuidadosamente cada uno de los ítems que contiene el instrumento, luego según su criterio marque con una "X" en el formato la casilla correspondiente, suministrando si es necesaria, la información que soporte su opinión.

Fecha: 08/03/2025

Nombre del Experto: MSc. Lisbett Cabrera

Aspectos a Evaluar:

Ítem	Claridad				Congruencia				Pertinencia				Observación
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	X				X				X				
2	X				X				X				
3	X				X				X				
4	X				X				X				
5	X				X				X				
6	X				X				X				
7	X				X				X				
8	X				X				X				
9	X				X				X				
10	X				X				X				
11	X				X				X				
12	X				X				X				
13	X				X				X				
14	X				X				X				
15	X				X				X				
16	X				X				X				
17	X				X				X				
18	X				X				X				
19	X				X				X				
20	X				X				X				
21	X				X				X				
22	X				X				X				
23	X				X				X				
24	X				X				X				
25	X				X				X				
26	X				X				X				
27	X				X				X				
28	X				X				X				

A: Excelente

B: Bueno

C: Regular

D: Deficiente

Observaciones Generales:

Experto:

Apellidos y Nombres: Cabrera Lisbett

Firma:



Estudios realizados

Pregrado: Lic. Administración de Empresas

Especialización:

Maestría: Administración de Empresas

Doctorado: Doctoraste DHS

## Anexo 4

Validación Prof. Marilyn Briceño

## TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por favor lea cuidadosamente cada uno de los Ítems que contiene el instrumento, luego según su criterio marque con una "X" en el formato la casilla correspondiente, suministrando si es necesaria, la información que soporte su opinión.

Fecha: 06/03/2025

Nombre del Experto: ~~MSc.~~ MSc. Marilyn Briceño

Aspectos a Evaluar:

Ítem	Claridad				Congruencia				Pertinencia				Observación
	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	x				x				x				
2	x				x				x				
3	x				x				x				
4	x				x				x				
5	x				x				x				
6	x				x				x				
7	x				x				x				
8		x				x				x			
9	x				x				x				
10	x				x				x				
11	x				x				x				
12	x				x				x				
13	x				x				x				
14	x				x				x				
15	x				x				x				
16	x				x								
17	x				x				x				
18	x				x				x				
19	x				x				x				
20	x				x				x				
21	x				x				x				
22	x				x				x				
23	x				x				x				
24	x				x				x				
25	x				x				x				
26	x				x				x				
27	x				x				x				
28	x				x				x				

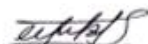
A: Excelente    B: Bueno    C: Regular    D: Deficiente

Observaciones Generales:

Experto:

Apellidos y Nombres: Briceño Marilyn

Firma:



Estudios realizados:

Pregrado: Ingeniero de Sistemas/Lcda.  
en Administración de Empresas

Especialización:

**Anexo 5**

Aprobación del tutor

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY**  
**VICERRECTORADO ACADEMICO**  
**DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi Carácter de Tutora del Trabajo Especial del Grado Titulado: **ÉTICA EMPRESARIAL Y CULTURA DE INTEGRIDAD**", realizado por la licenciada ~~Neyva~~ Patricia Peña Lara N<sup>o</sup>: V- 18.802.653, para optar por el título de Magister en Administración de Empresas, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido ante la presentación pública y la evaluación por parte del jurado que se asigne.

Atentamente,

ING. Liliana Rivera Artigas

C.I. 13.048.877

A los 19 días del mes de noviembre de 2025