

Formación en ética para organizaciones: un camino hacia la transformación del tejido social en Caldas, Colombia

Juliana Toro-Arias  

Doctora en Ingeniería Industrial y Organizaciones. Licenciada en Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Colombia. Manizales, Colombia
jtoroa@unal.edu.co

Laura Sofía López-Callejas 

Antropóloga
Universidad Nacional de Colombia. Manizales, Colombia
sofialc2023@gmail.com

María Camila Reyes-Mejía 

Magíster en Educación y Desarrollo Humano. Psicóloga
Universidad Nacional de Colombia. Manizales, Colombia
mariacamilareyesmejia@gmail.com

Recibido: 30/09/2024 | Evaluado: 20/12/2024 | Aprobado: 07/01/2025 | Publicado: 07/05/2025



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

 **Correspondencia:** Juliana Toro-Arias. Universidad Nacional de Colombia. Carrera 27 # 64-60. Manizales, Colombia.
Correo electrónico: jtoroa@unal.edu.co

¿Cómo citar este artículo?

Toro-Arias, J., López-Callejas, L. S., y Reyes-Mejía, M. C. (2025). Formación en ética para organizaciones: un camino hacia la transformación del tejido social en Caldas, Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (40), e20614456. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i40.14456>

Resumen

Este artículo presenta los resultados de una investigación social en la que se implementó el Programa de Formación Orquídeas el cual surgió como una iniciativa pedagógica que busca reducir comportamientos nocivos en el ámbito organizacional/colectivo mediante el desarrollo de habilidades y conocimientos en ética. Esta apuesta formativa se diseñó para brindar a comunidades, organizaciones y personas herramientas para enfrentar problemáticas y crisis en entornos colaborativos. El Programa contempló 8 módulos que abordaron temáticas como la corrupción, la gestión de emociones, el reconocimiento de dilemas éticos, el liderazgo al servicio del talento, ampliación de la perspectiva ambiental, la cultura de la paz, el bienestar laboral y la ampliación de la perspectiva de género. Cada módulo se llevó a cabo en entornos virtuales y presenciales, las sesiones se enfocaron en el trabajo de las dimensiones individual, colectiva y territorial, facilitando la construcción de espacios colectivos de enseñanza-aprendizaje bajo el marco de las pedagogías activas, de tal manera que se potenciarán aprendizajes contextualizados para fomentar valores éticos a través de la discusión y la reflexión. La implementación del Programa en dos organizaciones de Caldas-Colombia y la aplicación de instrumentos para medir su impacto permitió identificar que los procesos de formación en ética aplicados a las organizaciones se deben llevar a cabo bajo diversos enfoques pedagógicos, que son una estrategia potente y que tienen un efecto positivo en la dinámica de los grupos y en el fortalecimiento de espacios de convivencia armónicos y libres de violencias en el ámbito colectivo.

Palabras clave: Formación; Ética; Organización; Bienestar laboral; Aprendizaje activo.

Ethics training for organizations: A path toward transforming the social tissue in Caldas, Colombia

Abstract

This article presents the results of social research in which study that the Orchid Training Program was implemented, which emerged as a pedagogical initiative that seeks to reduce harmful behaviors in the organizational/collective sphere by developing skills and knowledge in ethics. This training approach was designed to provide communities, organizations, and individuals with tools to face problems and crises in collaborative environments. The Program consisted of 8 modules that addressed topics such as corruption, emotional management, recognition of ethical dilemmas, leadership at the service of talent, broadening the environmental perspective, culture of peace, labor welfare, and gender perspective. Each module was carried out in both virtual and face-to-face environments; the sessions focused on the work of the individual, collective, and territorial dimensions, facilitating the creation of collective teaching-learning spaces within the framework of active pedagogies, thereby enhancing contextualized learning to promote ethical values through discussion and reflection. The implementation of the Program in two organizations in Caldas (Colombia) and the application of instruments to measure its impact made it possible to identify that the processes of ethics training applied to organizations should be carried out under various pedagogical approaches that they are powerful strategy and have a positive effect on group dynamics and the strengthening of harmonious and free spaces for coexistence in the collective realm.

Keywords: Training; Ethics; Organizations; Quality of working life; Experiential learning.

Sumario: 1. Introducción, 2. Metodología, 3. Hallazgos, 3.1 Diagnóstico: características de la Cultura Organizacional Ética (COE), 3.2 Implementación PFO en 2 organizaciones, 3.3 Evaluación PFO, 4. Conclusiones, 5. Referencias bibliográficas.



1. Introducción

La relación triangular entre organización, agenciamiento y ética ha sido un debate frecuente en las últimas décadas (Bouilloud y Lecuyer, 1994; Cortina, 2006; Gracia-Marzá, 2007), y se debe principalmente al impacto que tienen las organizaciones en la configuración económica, cultural y relacional de las comunidades humanas.

En un contexto global donde las acciones individuales tienen implicaciones planetarias, las sensibilidades y apuestas de interés sobrepasan las esferas exclusivamente organizativas. Así, cada vez más conglomerados, más instituciones y más compañías implementan políticas de Responsabilidad social empresarial las cuales, no obstante, poco tienen que ver con una construcción ética de la organización, entendida en primer término como el propósito de desarrollar sus actividades con equidad y justicia, así como responder a su impacto socio-ambiental. Esto ha ocasionado una suerte de confusión semántica de la responsabilidad, y un vacío de contenido del devenir ético organizacional. Tratando de superar esta situación han surgido nuevos conceptos como la Creación de Valor Compartido (CVC) y la Sostenibilidad Corporativa (SC), que en ocasiones han generado aún más confusión (Muñoz-Martín, 2013).

Bajo este marco de circunstancias, se hace menester un giro de sentido de la responsabilidad social empresarial y una apuesta por evidenciar acciones concretas que coadyuven a resignificar el papel de las organizaciones e instituciones en las sociedades contemporáneas, para de esta forma pensar en clave pedagógica el acercamiento a dichas rutas que conduzcan a un tratamiento más ético de las relaciones productivas de las organizaciones con el territorio y, desde luego, con el tejido humano que las sustenta.

Se trata, en efecto, de reconocer el vigor de una particular forma de hilar ética con organización, que se traduce en la reflexión acerca de la productividad, el consumo, la colectividad, el trabajo y el círculo ético como tropos de enunciación de la condición de vida contemporánea. En ese sentido, ni consumidor(a), ni trabajador(a) constituyen categorías pasivas que participan en el acto de compra, del servicio o la producción, sino que se parte de contextos de agencia y de decisión emergentes por las organizaciones y que, dichas cadenas de sentido pueden modularse y modular desde la ética, una relación con el trabajo distinta a la que ha impuesto el capitalismo desbordado.

Ciertamente, si “el proyecto moderno ha quedado sin vigencia porque la racionalidad instrumental ha logrado que la gran mayoría de las personas no puedan imaginar otra relación con el mundo y con la acción que no sea la de la producción y el consumo” Rojas-Rojas (2003, p. 92), la crisis actual entonces puede pensarse desde el interés de articular a las organizaciones con la problemática ambiental y su obsesión corporativa por el consumo, el rendimiento y la inhumanidad con el círculo ético. En otras palabras, sujeto, organización y ética como bisagras para confrontar el desarrollo.



Los grandes relatos para comprender lo actual: capitalismo y organización

En todas las esferas de la vida occidental, el capitalismo se erige como modelo económico, cultural e histórico, y configura la construcción del tejido social en la medida en que la lógica productiva es estructurante en las trayectorias de vida de las personas y las comunidades del mundo. No tanto por su función de generador de empleos y de bienes particulares, sino también como filigrana de las relaciones sistémicas que operan en los territorios. El capitalismo es, sin duda, el escenario que “ha ido integrando, a la vez que produciendo, los diversos cambios sociales” (Montagut, 2011, p. 121). Desde Marx (2008), pasando por la teoría social (Durkheim, 2007; Weber, 2004) y estudios más recientes (Achucarro-Candia, 2023; Pineda-Ramírez, 2021; Raza, 2000) el capitalismo ha sido abordado, entendido y pensado como engranaje político de la vida pública.

Como sistema, el capitalismo procura bases de estabilidad y previsibilidad que permitan una racionalidad reglamentada con base en formalidades y una dominación legitimada (Weber, 2004). En este sentido, el enclave ideológico y material del capitalismo lo constituyó la empresa, entendida como institución duradera y racional que, a su vez, potenció una contabilidad racional, una técnica racional, que conllevó a una “ética racional en la economía” (Weber, 2001, p. 196). Precisamente, las empresas y, por consiguiente, las organizaciones, materializan el capitalismo en la vida humana, configurándose como verdaderos centros humanos donde la vitalidad, la fuerza laboral, los imaginarios y las contradicciones propias de toda dinámica social se encuentran y resuenan, incluso más allá de la dualidad mercancía-plusvalor.

Desde Weber (2001; 2004) esta perspectiva menos operativa y más espiritual del sistema capitalista permite comprenderlo como una entidad que fluctúa con las épocas, transforma sus maneras y expande la relación capitalista misma desde las estructuras culturales de los tiempos (Ahedo, 2018). Análisis y aproximaciones teóricas realizadas a propósito de esta condición flexible y modal del capitalismo (Ahedo-Ruiz, 2018; Bogarín-Colmán, 2024; Ornelas e Inclán, 2020), permiten afirmar que consiste en un proceso que está inscrito en el tiempo, pero cuyas condiciones mismas de contradicción y plasticidad le permiten permutar dicha instalación.

Así pues, en clave de pensar la empresa como institución y como sujeto provisto de ética, resulta importante analizar cómo se le ha entendido desde el punto de vista social para comprender sus rasgos y pertinencia en el debate sobre una ética planetaria que pueda nacer incluso desde la organización misma. A este respecto, Arcand *et al.* (2010) ubica el desarrollo histórico inicial que dio origen a la empresa en los comerciantes capitalistas ingleses, cuando la lógica capitalista no determinaba los ritmos de trabajo, puesto que el propósito por el que trabajaban eran sus necesidades y no las que nacieran de los incipientes comerciantes capitalistas. Para finales del siglo XVIII, como innovación social para solucionar la dispersión y mejorar la distribución de sus materias primas, los comerciantes se transformaron en fabricantes.

Las empresas/organizaciones/instituciones son un pilar social que interviene en su propia constitución y devenir, es decir, al mismo tiempo que es producto, es esencia, puesto que no es posible entender la sociedad occidental sin las organizaciones empresariales, a la vez que no es posible entender el capitalismo sin la configuración de la organización empresarial como sociedad misma.

Lipovetsky (2005) refiere que la búsqueda de la rentabilidad y la eficacia en las organizaciones empezó a incluir la ética en sus procedimientos en la década de 1980, y que empezó a conocerse como *Responsabilidad Social Empresarial*. Esta nueva corriente de pensamiento administrativo intentó alejarse de la tradición que, desde 1929, delegaba al Estado varias funciones que anteriormente no ejercía, como, por ejemplo, la de mantenedora de la fuerza laboral debido a la necesidad de reproducir socialmente la clase trabajadora para que fuera consumidora en masa y así activar nuevamente la economía. Es así como la Responsabilidad social, más que un intento organizacional por promover la ética en las comunidades desde una postura de responsabilidades compartidas (Blay *et al.*, 2018), ha sido atribuida a una forma de discurso en el que el direccionamiento de la solución recae en las comunidades locales, organizaciones no gubernamentales (ONGs) y por medio de convenios con el Estado.

A pesar del fracaso del modelo neoliberal, y en parte debido a él, recientemente una suerte de neoliberalismo verde y un renovado sentido de la responsabilidad social empresarial, ha llevado a que este tema retome la perspectiva de futuro posible y se perciba como una plataforma de acción efectiva para alcanzar un círculo ético en las organizaciones, en clave de poder detectar o reflexionar sobre aquellos factores organizacionales que afectan e inciden en la cultura ética de quienes colaboran en ellas (García-Leal *et al.*, 2022). Por tanto, es menester transitar del concepto básico de Responsabilidad social empresarial hacia la Ética organizacional, en la que se asuma la ética desde un enfoque holístico, por. Por ejemplo, Elizalde-Hevia (2003) subraya la importancia de la responsabilidad ética al afirmar:

El principal desafío que surge de nuestro desarrollo como seres éticos es asumir la responsabilidad por nuestro accionar en el mundo, y ser capaces de entender que nuestra calidad de vida alcanza su plenitud cuando trascendemos desde nuestra conciencia individual hacia una forma de conciencia capaz de sentir como propia, no solo nuestra necesidad, sino, además, la de todo otro ser humano y de toda otra forma de vida. (p. 132)

Esta perspectiva resalta que nuestra calidad de vida mejora cuando adoptamos una conciencia que abarca no solo nuestras propias necesidades, sino también las de las demás personas así como de otras formas de vida. La ética, por tanto, propende por la aplicación de valores en entornos colectivos, promoviendo una responsabilidad compartida y una posibilidad de elección hacia el camino de sociedades más equitativas y sostenibles.

Como se aprecia, la ética es un tema que atañe también a las organizaciones, pues se ha configurado como un espacio primario en el que interactúa el ser humano y participa como sujeto constructor de su propia subjetividad. Así pues, la ética en las organizaciones es un campo que reflexiona sobre los comportamientos humanos desde la perspectiva de lo que es correcto o incorrecto en la gestión, teniendo en cuenta que asumir las organizaciones como entidades morales no implica negar la responsabilidad de las personas que la conforman (Kaptein, 2017). En este sentido, la ética organizacional además de realizar una indagación sobre los principios éticos que se deben aplicar en las decisiones de las instituciones permite un amplio abanico de análisis de su propio contexto y que al ser contrastados dentro de una sociedad extensa con conflictos de intereses que ponen al límite a sus integrantes, posibilita un equipaje de soluciones oportunas para aquellas problemáticas que emergen en el diario vivir y convivir.

En este sentido, el objetivo de este estudio es fortalecer la ética en los entornos grupales/organizacionales a través del diseño y la implementación de un proceso formativo denominado *Programa de Formación Orquídeas - PFO*, el cual aborda temáticas contextuales y pertinentes, de tal manera que se haga un aporte para la eliminación de prácticas negativas cotidianas y se reconozca el impacto positivo que este proceso puede tener en la minimización de la corrupción, la eliminación de diferentes tipos de violencia y, por ende, su contribución en la construcción de paz, en aras de ir caminando hacia sociedades más justas y equitativas.

Bajo este marco, el artículo presenta los resultados de una investigación social que implicó el diseño del PFO y su implementación en dos organizaciones de Caldas (Colombia). Por tanto, a continuación, se presenta la metodología utilizada, para luego exponer los hallazgos derivados de la implementación del programa y finalmente plantear las conclusiones del estudio, las cuales apuntan a los aportes significativos que los procesos formativos en ética pueden generar en el cambio cultural de las organizaciones.

2. Metodología

Promover la aplicación de valores éticos en las organizaciones¹ es imperativo en el mundo actual, pues problemas como la crisis ambiental, la corrupción, la discriminación, las violencias basadas en género o la gestión de emociones, son recurrentes en las dinámicas de los grupos. Bajo este marco, el PFO surgió como una iniciativa destinada a reducir comportamientos nocivos en el ámbito organizacional mediante el desarrollo de habilidades y acercamiento conceptual en ética. Esta formación fue diseñada para brindar a comunidades, organizaciones e individuos las herramientas necesarias para enfrentar problemáticas y crisis en entornos colaborativos.

¹ Por organizaciones se entienden entidades públicas, privadas o mixtas; con o sin ánimo de lucro; formales o informales; colectivos o demás grupos que reúnan a un conjunto de personas con una afiliación común.

Diseño del Programa de Formación Orquídeas

El PFO parte de asumir la formación como una herramienta que permite el diálogo de saberes desde la experimentación y la proximidad a conceptos. Se diseña bajo el marco de las pedagogías activas, de tal manera que se involucra a quienes participan como sujetos activos dentro de la construcción del conocimiento desde sus propias experiencias de vida y reconociendo sus habilidades y capacidades individuales para potenciarlas dentro de las organizaciones. Teniendo en cuenta los desafíos que genera un planeta globalizado, al tiempo que se identifican problemáticas propias del contexto organizacional colombiano, el PFO propone 8 destinos de formación (véase figura 1) los cuales son:

- *Módulo Aguamarina*: Bienestar para la construcción de espacios armónicos en las organizaciones.
- *Módulo Amarillo*: Hablemos de corrupción a través de la ética aplicada en los entornos de grupo.
- *Módulo Azul*: Gestión de emociones.
- *Módulo Café*: Reconocimiento de dilemas éticos en los entornos organizacionales y estrategias prácticas para afrontarlos.
- *Módulo Magenta*: Liderazgo al servicio del talento. Fortaleciendo una visión holística de los y las líderes.
- *Módulo Naranja*: Cultura de la paz. Identificación de violencias cotidianas y formación en valores para su minimización.
- *Módulo Verde*: Ampliemos nuestra perspectiva ambiental en busca de realizar aportes individuales e institucionales para la consecución de un entorno más amigable con el planeta tierra.
- *Módulo Violeta*: Ampliemos nuestra perspectiva de género para la eliminación de violencias cotidianas en pro de espacios seguros para todas las personas.

Figura 1. Panal de módulos.



Fuente: elaboración propia.

En cada uno de los módulos, a través del autoconocimiento, el trabajo colaborativo y las reflexiones colectivas (Sunday, 2024), se impulsan espacios que aportan a la transformación social desde la perspectiva organizacional e individual. En este punto se retoma el planteamiento de Cortina (1994; 2006) sobre la Cultura organizacional ética, la cual regula la conducta de las personas en el ámbito empresarial u organizativo, a la vez que brinda un marco moral y normativo para la toma de decisiones justas y responsables que promuevan el bienestar humano y la sostenibilidad ambiental (Quiroz-Carvajal, 2023).

Cortina (2006) ofrece una perspectiva valiosa sobre la ética empresarial y la cultura organizacional en clave educativa, destacando la importancia de atender a los derechos e intereses de todos, de todas, desde la solidaridad y la comprensión; elemento que recuerda la idea de Max Weber (2004), quien en su abordaje sobre la ética protestante y el espíritu del capitalismo, enfatizó la necesidad de considerar la complejidad de los fenómenos sociales y la relevancia de la educación en la formación de la personalidad y la sociedad. En este orden, Cortina (2003) reflexiona sobre cómo la ética empresarial puede contribuir a la creación de una "sociedad decente", en palabras de Sen (2003), donde se prioricen la ética empresarial, la justicia, la equidad y la solidaridad, para efectos de alcanzar bienestar, y justicia en el mercado.

Ahora bien, el concepto de "clima ético" es bisagra en la propuesta de Cortina (2006, p. 34), puesto que se gesta cuando los distintos niveles de la empresa comparten la convicción de que

las decisiones se toman atendiendo a unos valores y principios éticos generales, que no son de ninguna manera externos a las personas. La importancia del clima ético y la educación en este contexto, representa la verdadera materialidad del deber empresarial. Desde ahí, la empresa puede ser vista como un espacio de aprendizaje y desarrollo, en el que se fomenten valores como la honestidad, la transparencia, la pertenencia y la justicia, y donde se promueva una cultura de la paz y la no corrupción.

Precisamente por estos principios epistémicos de la responsabilidad y la ética, durante el PFO se exploran tres niveles de la complejidad humana (véase figura 2), esenciales para la toma de decisiones éticas orientadas a la convivencia. En primer lugar, se aborda la individualidad a través del autoconocimiento. En segundo lugar, se enfoca en lo colectivo mediante el fortalecimiento del trabajo colaborativo. En tercer lugar, se considera el territorio habitado, a través de reflexiones colectivas que permiten construir nuevas formas de relacionarse consigo mismo y con quienes nos rodean. Reconociendo que las organizaciones no operan en un vacío, sino que están ligadas a su entorno geográfico y cultural, como una suerte de trabajo social organizacional (Contreras-Santos, 2018).

Figura 2. Niveles de interacción del PFO.



Fuente: elaboración propia.

Para el diseño de los módulos se utilizó la estructura didáctica Syllabus, dividida en cinco momentos atravesados por los niveles (individual, colectividad y territorio) desde distintas apuestas pedagógicas. Estos momentos son:

- *Rompe hielo*: espacio para conocer y afianzar vínculos entre moderador(a) y participantes.

- *Enganchar*: actividad en la que se hace introducción teórica a la temática a trabajar, da contexto y genera impacto.
- *Co-Crear*: momento de aplicación de los saberes a través de la creación colectiva.
- *Reflexionar*: conexión y recolección de los aprendizajes propios y del grupo.
- *Evaluar*: retroalimentación de la sesión, en la cual se escuchan las opiniones e impresiones de las y los participantes respecto a las actividades realizadas, en aras de establecer acciones de mejora e incrementar el impacto del programa.

A partir de los momentos proyectados en el Syllabus, los espacios de formación se estructuraron con un enfoque de creación colaborativa que desembocó en reflexiones colectivas e individuales sobre cómo cada temática afecta el trabajo que están llevando a cabo en la organización y qué herramientas se pueden potenciar para brindar soluciones y alternativas a problemáticas atravesadas por la gestión de emociones, la corrupción, la violencia, la indiferencia ambiental, el individualismo, el maltrato, el despotismo, entre otros desafíos que pueden encontrarse al interior de las organizaciones, pero que a su vez hacen parte de un diagnóstico de la situación actual de las sociedades consumidas por las lógicas internas de las organizaciones y las dinámicas de productividad del siglo XXI.

Se resalta, que el PFO es un programa híbrido, es decir, combina estrategias presenciales y virtuales. Por tanto, para cada módulo se desarrolló un espacio formativo presencial de 2 horas, para que luego los y las participantes asumieran el compromiso de fortalecer esos aprendizajes durante 2 horas más a través de la realización de actividades asincrónicas en una plataforma virtual² diseñada para complementar los aprendizajes de forma autónoma y centrándose en actividades que promovieran la reflexión propia, de tal manera que se utilizan las TIC como un instrumento de promoción de las capacidades de aprendizaje autorreguladas (Silva-Quiroz y Maturana-Castillo, 2017), aplicando así una herramienta de formación que fortalece habilidades individuales para personas que hacen parte de un entorno colectivo.

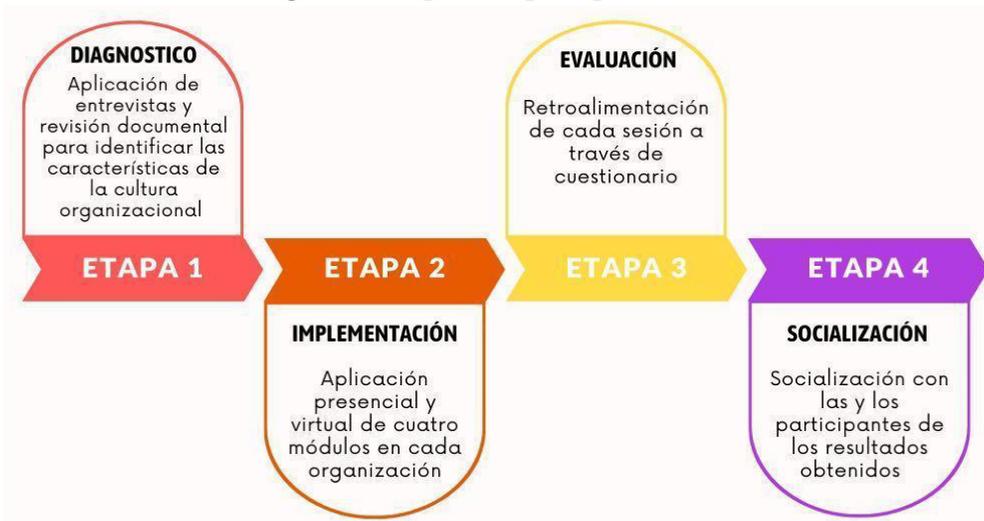
Implementación del Programa de Formación Orquídeas

Luego del diseño del programa se procedió a su implementación mediante una prueba piloto en la que participaron dos organizaciones del departamento de Caldas (Colombia), una empresa familiar del sector de la construcción en la ciudad de Manizales y una institución pública del municipio de Riosucio³. En ambas organizaciones el PFO se desarrolló en cuatro etapas (véase figura 3), sin embargo, cada cual fue trazando un camino distinto de su proceso formativo debido a factores como el territorio, el contexto sociocultural, la forma de constitución o sus objetivos.

² La plataforma se encuentra alojada en www.formacionorquideas.com sitio web en el que se pueden explorar los módulos del PFO.

³ Se omiten los nombres de las organizaciones y de las personas participantes en el estudio debido a los criterios éticos asumidos en la investigación, en específico en el marco de la política de confidencialidad y lo establecido en los consentimientos informados.

Figura 3. Etapas del plan piloto PFO.



Fuente: elaboración propia.

La primera etapa consistió en la identificación de los principales rasgos de la cultura ética de cada entidad, para ello se utilizaron instrumentos cualitativos como la revisión documental con el fin de identificar los lineamientos formales respecto a lo ético con que contaba cada organización en sus documentos institucionales. Y en paralelo, se realizaron entrevistas semiestructuradas a actores clave de cada organización para profundizar en las percepciones de personas líderes de la organización sobre su ambiente laboral y la aplicación de valores en la cotidianidad. Con la información recolectada, se logró identificar cuáles eran las necesidades, fortalezas y falencias que podrían ser abordadas durante las sesiones del PFO, definiendo así que módulos implementar de acuerdo con los desafíos particulares de cada organización.

La segunda etapa fue la implementación de los módulos en su momento presencial y virtual. A partir del diagnóstico y el diálogo con las organizaciones se seleccionaron cuatro módulos para trabajar durante cuatro meses. Primero se realizaron las sesiones presenciales y luego las actividades asincrónicas en la plataforma virtual diseñada por el PFO. El número de participantes promedio por cada organización fue de 25 personas, quienes fueron escogidas por ser personas con cargos de influencia dentro de cada entidad.

La tercera etapa se enmarca en la recolección y análisis de los resultados de la experiencia. Para ello el punto 5 del Syllabus (Evaluar) permitió recoger las percepciones de los y las participantes luego de cada módulo a través de un cuestionario que incluía preguntas abiertas y cerradas⁴. Igualmente se retomaron las experiencias de las personas durante cada sesión, aportando así a la retroalimentación constante del PFO.

⁴ Cuestionario para retroalimentación de cada sesión PFO: <https://forms.gle/vkv1mC8y9U3doRcq6>

La etapa final consiste en la socialización del informe de resultados obtenidos con las entidades y participantes de los encuentros durante el PFO. Durante esta etapa se generan estrategias y alternativas que permitan darle una continuidad a lo construido durante el proceso de formación.

Cabe señalar, que en las entrevistas llevadas a cabo en la etapa 1 y en el diligenciamiento del cuestionario de la etapa 3 se les transmitió a las personas participantes la seguridad de preservar el anonimato y la confidencialidad de los datos obtenidos para evitar, en la medida de lo posible, sesgos de no respuesta y de deseabilidad social⁵, por lo cual se retomaron las sugerencias planteadas por Podsakoff *et al.* (2003; 2012). Es por ello que se incluyó una nota donde se motiva a participar, a diligenciar las respuestas de manera transparente y donde se garantiza el anonimato y la confidencialidad de los datos. Por otro lado, y para contrarrestar posibles riesgos éticos que se pudieran presentar en las sesiones formativas, a las personas participantes en las capacitaciones se les manifestaron los acuerdos básicos antes de iniciar cada taller, haciendo alusión al respeto por la dignidad de cada participante, así como el respeto por las opiniones y el espacio dispuesto, garantizando siempre la protección de los derechos y bienestar de las personas allí reunidas. Finalmente, en todas las etapas del estudio se hicieron explícitos los propósitos del estudio a través del Consentimiento informado.

3. Hallazgos

Durante el desarrollo de los encuentros presenciales, se identificaron necesidades y dificultades clave que enfrentan los participantes para mantener una cultura ética organizacional que impacte positivamente en la calidad de vida de los colaboradores y en la sostenibilidad de sus empresas o instituciones. Según Kaptein (2008), las organizaciones que integran prácticas éticas son más eficientes, resilientes y capaces de adaptarse a los cambios y crisis. Estos hallazgos resaltan la importancia de fomentar pilares como la comunicación asertiva, la gestión emocional, el liderazgo ético, las relaciones horizontales, el respeto, la dignidad, la equidad y la no discriminación. Dichos valores son fundamentales para construir organizaciones sanas, productivas y sostenibles en el tiempo.

La propuesta formativa del PFO demostró ser una herramienta necesaria para las empresas y organizaciones que buscan generar una transformación social de largo plazo, repercutiendo en su productividad y su capacidad de perseverar en el tiempo. En este sentido, los espacios diseñados para el desahogo emocional, la contención y la escucha activa fueron cruciales para brindar herramientas que fortalecieran una cultura ética organizacional.

⁵ El sesgo de deseabilidad social es uno de los diferentes sesgos de método que se pueden generar en una investigación que implique el estudio de algún comportamiento social. Se refiere a la tendencia que las personas tienen para presentarse bajo un canon de comportamiento favorable, independientemente de sus verdaderos sentimientos u opiniones.

Las actividades y ejercicios colectivos realizados en el marco del programa permitieron a los participantes reflexionar sobre sí mismos y sobre sus relaciones con sus compañeros de trabajo. Este proceso de introspección y análisis grupal les ayudó a reconocer tanto oportunidades como debilidades dentro de la estructura organizativa. Como resultado, se generaron aprendizajes significativos que promovieron el desarrollo individual y colectivo, sentando bases sólidas para una cultura organizacional ética y sostenible.

Para efectos de exponer los modos en los que dichas afirmaciones pueden asentarse, y la manera en que la formación en ética constituye un escenario potente para afianzar bienestar en la organización (Jiménez-González *et al.*, 2019), los resultados se expresan por medio de categorías de análisis derivadas de las etapas metodológicas acontecidas durante el proceso. Así, para la etapa de diagnóstico se hablará de características de la Cultura organizacional ética, para la etapa de implementación de la voluntad de la decisión ética, y para la de evaluación se hablará de retrospectiva organizacional con enfoque ético.

3.1 Diagnóstico: características de la Cultura Organizacional Ética (COE)

A través de la aplicación de entrevistas semiestructuradas a colaboradores identificados como claves dentro de las dos organizaciones, se buscó indagar sobre la COE, entendida como el conjunto de valores, creencias y prácticas que orientan, guían o regulan el comportamiento de los miembros de la organización. La primera pregunta: *¿Cómo definiría usted el ambiente laboral de la entidad?*, permitió explorar la percepción de los colaboradores sobre el clima laboral y la calidad de las relaciones interpersonales, además de correlacionar el ambiente laboral con el de bienestar. La segunda pregunta: *¿Cuáles cree usted que son los valores que más se aplican en la cotidianidad de la organización?*, buscó identificar los principios y normas que guían el comportamiento diario de los y las colaboradoras y el modo en que interlocutan con sus propias experiencias laborales.

Las preguntas siguientes: *¿Cuáles cree usted que son los desafíos más relevantes que la organización debe enfrentar respecto al comportamiento de las personas en el día a día laboral?* y *¿Ha escuchado sobre problemáticas que se presentan en la entidad, por ejemplo, casos de corrupción, acoso laboral, acoso sexual u otras?*, permitieron profundizar en los aspectos críticos de la COE, como los obstáculos para el buen desempeño y las posibles conductas inapropiadas o dañinas. Finalmente, la pregunta sobre la implementación de temáticas específicas en la entidad buscó indagar sobre aquellas áreas de mejora y las iniciativas que las personas consideran necesarias para fortalecer su entorno de trabajo.

En este sentido, las preguntas realizadas a las y los colaboradores de las dos organizaciones constituyeron la línea base para conocer la COE existente en cada entidad, proporcionando una visión general de la percepción de las personas sobre el ambiente laboral, los valores aplicados y los desafíos enfrentados. Esta información permitió identificar las fortalezas y debilidades de los valores éticos organizacionales, estableciendo un punto de partida para identificar las temáticas

que serían tenidas en cuenta en los talleres del PFO. La selección de estas temáticas dependió directamente de las elecciones y necesidades expresadas por los y las trabajadoras, garantizando así que los talleres fueran relevantes y efectivos para abordar los desafíos y mejorar la COE en cada entidad.

De esta manera, la entrevista dilucidó en forma de D.O.F.A aquellos aspectos que desde la percepción de las personas se asumen como características de sus culturas organizacionales. En la tabla 1 (Organización 1) y en la tabla 2 (Organización 2) se aprecian las respuestas distribuidas según la parte del D.O.F.A. a la que apuntan.

Tabla 1. Matriz D.O.F.A. Síntesis de entrevistas en Organización 1.

Pregunta	Debilidades	Oportunidades	Fortalezas	Amenazas
¿Cómo definiría usted el ambiente laboral de la entidad?	El personal de planta es poco y eso genera contratiempos sobre todo al inicio de una nueva administración.	En general el ambiente laboral es armónico.	Se incluye a todo el personal en todas las actividades sociales o de bienestar.	Se crean subgrupos que pueden generar mal ambiente laboral.
¿Cuáles cree usted que son los valores que más se aplican en la cotidianidad de la organización?	Existen los valores institucionales, pero hay poca difusión del cómo se aplican.	Ambiente laboral armónico.	Como fortaleza se identifica el carisma y la transparencia.	Hay valores definidos, pero no siempre se interiorizan y se practican.
¿Cuáles cree usted que son los desafíos más relevantes que la organización debe enfrentar respecto al comportamiento de las personas en el día a día laboral?	Algunos trámites son muy demorados y quizá esto se da por desconocimiento.	Las actividades de capacitación y bienestar.	La atención al cliente.	Se requiere diferenciar los problemas personales de los laborales.
¿Ha escuchado sobre problemáticas que se presenten en la entidad?	Siempre se escuchan por ahí este tipo de problemas.	Se han tenido algunas capacitaciones sobre el tema.	No, por el contrario, el tema de inclusión es una directriz.	Si han existido algunos casos de corrupción
¿Cuáles temáticas le parecería pertinente implementar en la entidad?	Gestión de emociones.	Liderazgo.	Bienestar.	Dilemas éticos.

Fuente: elaboración propia.

La ubicación de las respuestas obtenidas tras la aplicación de la entrevista en la Organización 1 en la D.O.F.A permitió no solo reconocer áreas de fortalecimiento de la cultura organizacional, sino que aportó a que la selección de los cuatro talleres en términos temáticos incluyese un propósito particular (Figura 4).

Figura 4. Plan de formación organización 1.



Fuente: elaboración propia.

De ahí que el taller de Gestión de emociones se pensara en clave de la debilidad detectada en la organización, de que el taller sobre Liderazgo buscara fortalecer las habilidades de los líderes para manejar eficazmente las emociones en el entorno laboral, y del mismo modo, el taller de Bienestar como respuesta a la oportunidad de mejorar la calidad de vida de las personas participantes, aprovechando la fortaleza de la organización en este aspecto. Finalmente, el taller de Dilemas Éticos como equipamiento para afrontar las amenazas detectadas, y proporcionar herramientas de juicio para afrontar desafíos empresariales.

16

Tabla 2. Matriz D.O.F.A. Síntesis de entrevistas en Organización 2.

Pregunta	Debilidades	Oportunidades	Fortalezas	Amenazas
¿Cómo definiría usted el ambiente laboral de la entidad?	El cambio de administración genera traumatismo por la dinámica política.	Con esta administración se siente mucha comodidad. El ambiente actual es muy bueno, pero venimos de una administración politizada. En la actual hay una mezcla.	Quienes han estado a cargo en el nivel directivo han tenido la experticia para manejar las situaciones. Los alcaldes del resguardo escuchan, respetan la organización.	Riosucio nace de la unión de piedra lomo y la montaña y eso genera una brecha cultural. Se presentan disgustos laborales.
¿Cuáles cree usted que son los valores que más se aplican en la cotidianidad de la organización?	Se requiere escuchar a la gente.	Compromiso, Solidaridad, Humanización.	Se vive el código de integridad cuyos valores son: Honestidad, Responsabilidad, Respeto, compromiso, Justicia, Diligencia, Liderazgo y Servicio.	Cambio constante de personal. Afectaciones de la salud mental.

¿Cuáles cree usted que son los desafíos más relevantes que la organización debe enfrentar respecto al comportamiento de las personas en el día a día laboral?	Ahora la ciudadanía presenta muchos derechos de petición y no se cuenta con el tiempo y el personal suficiente.	El compromiso con el servicio a la comunidad.	Hay muchas mujeres en roles directivos.	Se requiere trabajar con la población de una buena manera. Diferenciar los problemas personales de los laborales
¿Ha escuchado sobre problemáticas que se presenten en la entidad?	Sobornos hacia la comunidad.	Se han tenido capacitaciones sobre el tema.	No son usuales este tipo de problemáticas.	Hay corrupción en la contratación.
¿Cuáles temáticas le parecería pertinente implementar en la entidad?	Gestión de emociones.	Lucha contra la corrupción.	Perspectiva ambiental.	Cultura de paz.

Fuente: elaboración propia.

La organización 2, después de realizar el análisis D.O.F.A. seleccionó cuatro talleres que respondieran al marco de circunstancias organizacional (véase figura 5).

Figura 5. Plan de formación organización 2.



Fuente: elaboración propia.

Es así como el taller de Gestión de emociones se pensó como abordaje de las debilidades detectadas, el taller sobre Lucha contra la corrupción como centro de trabajo para las oportunidades de mejora en la transparencia y honestidad en la organización, mientras que el taller de Perspectiva ambiental responde a la fortaleza de la organización en la conciencia ambiental, pero con el fin de profundizar en esta área, y, finalmente, el taller de Cultura de paz como respuesta a las amenazas detectadas, las cuales parecen estar relacionadas con los cambios administrativos y las violencias que suscitan.

Ambas organizaciones demostraron una clara comprensión de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, lo que les permitió seleccionar talleres con contenido temático relacionado con las áreas de mejora identificadas, así como a sus propios intereses. Por tanto, el diagnóstico es una etapa importante pues garantiza que los esfuerzos de capacitación y desarrollo sean efectivos y relevantes para cada organización. De acuerdo con los hallazgos detectados durante el diagnóstico, en ambas organizaciones la perspectiva de género no se consideró como una temática relevante para aplicar el módulo que brinda herramientas para solucionar y visibilizar las diferentes violencias de género que se pueden presentar dentro de las organizaciones. Esto plantea la interrogante sobre si se trata de un avance o, por el contrario, una muestra del olvido por parte de las organizaciones de formar a su personal en temas relacionados con la prevención de las violencias basadas en género en el ámbito laboral.

3.2 Implementación PFO en 2 organizaciones

En las dos organizaciones se llevaron a cabo los cuatro módulos identificados como prioritarios, y en ambas se implementó inicialmente el módulo sobre Gestión de emociones. En la organización 1 el desarrollo del tema permitió un espacio de reconocimiento de las emociones propias y colectivas, suscitando una catarsis colectiva que desembocó en una reflexión sobre la forma en la cual se manejan las decisiones y las relaciones de poder en la organización. Por el contrario, en la organización 2, se reconocieron e identificaron los lugares del territorio que son el sustento de la vida en el municipio de Riosucio, es decir se representaron más desde lo colectivo.

En el segundo encuentro, en la Organización 1 se llevó a cabo el módulo sobre liderazgo, en el cual se realizó una explicación teórica de los tipos de liderazgo que existen y se reconocieron líderes y lideresas dentro de la organización y sus dinámicas por medio de un mapa. En la Organización 2, las metodologías utilizadas para desarrollar la temática sobre la corrupción les permitieron abrir el diálogo, conectarse con el grupo y con la temática para llegar a reflexionar sobre diversas situaciones y actos de corrupción en la cotidianidad laboral y así mismo adquirir herramienta de como las personas pueden actuar frente a estos comportamientos para cambiarlos.

En el tercer encuentro sobre bienestar en la Organización 1 se realizó una explicación respecto a la comunicación asertiva, para luego desplegar una actividad práctica que les permitiera identificar las formas en las cuales se comunican dentro de sus equipos, para finalmente reflexionar a través de la estrategia N.O.P. sobre las Necesidades, Oportunidades y Problemáticas presentes en la organización, brindando así un espacio para que las y los participantes expresaran sus opiniones y sentires sobre el bienestar en la organización. En la Organización 2, se construyó un posicionamiento sobre diversas problemáticas ambientales, como el consumo, el reciclaje, el testeado en animales, la industria de la moda rápida, la huella digital, entre otros desafíos que permitió a los y las participantes ser conscientes de cómo las

acciones tienen un impacto en el ambiente. Poder comprender y conocer esta información ayudó a generar estrategias individuales y colectivas para minimizar el impacto ambiental desde las posibilidades del contexto.

En el cuarto encuentro sobre dilemas éticos en la Organización 1, la metodología fomenta el diálogo reflexivo, poniendo la discusión sobre la forma en que se toman las decisiones y no solamente sobre los beneficios y dificultades que traen como resultado. Fortaleciendo la cohesión organizativa a través de la consideración de diversas voces y la construcción de soluciones éticas compartidas. En la Organización 2, durante el último encuentro sobre construcción de paz, se promueve la cooperación, el diálogo y el respeto mutuo entre las personas en los entornos colectivos, con el fin de crear un entorno laboral armonioso y productivo, explorando por medio de actividades colaborativas las 5C (Cooperación, Coordinación, Compromiso, Confianza y Comunicación).

3.3 Evaluación PFO

La herramienta de evaluación utilizada para medir el impacto de cada encuentro en las dos organizaciones fue un formulario de tres preguntas abiertas y seis cerradas, las cuales permitieron evidenciar según sus respuestas, que en su mayoría quienes participaron del PFO consideran que los contenidos de los talleres fueron pertinentes y tienen aplicación en los dilemas y labores cotidianas que se presentan en cada organización. Asimismo, expresan que se logró el objetivo de cada módulo y las habilidades que pretendía desarrollar fueron trabajadas a partir de estrategias pedagógicas adecuadas y contextuales para los temas abordados. Los encuentros brindaron herramientas para mejorar la sensibilidad, el razonamiento y el juicio respecto a dilemas y desafíos que se presentan en la organización y en sus vidas cotidianas.

Algunas de las observaciones y oportunidades de mejoramiento que consignaron en los formularios fueron de orden logístico y están relacionadas con el manejo del tiempo y el espacio en el cual se realizaron los encuentros, principalmente porque algunos y algunas participantes no contaban con el tiempo suficiente para estar hasta el final de los encuentros.

4. Conclusiones

El presente estudio ofrece un análisis sobre la articulación entre ética, productividad laboral y agenciamiento social en el contexto organizacional, destacando tanto las teorías fundamentales como las propuestas innovadoras del PFO. A través de la revisión de autores clave, el trabajo de campo y la implementación de pedagogías activas, se han identificado efectos significativos en la forma en que las organizaciones pueden construir espacios de formación ética, en aras de fortalecer su cultura organizacional, pero con un enfoque que parta del bienestar social, teniendo una perspectiva holística desde lo individual, colectivo y contextual para lograr desdibujar la responsabilidad social empresarial como proceso instrumental (Granados-Niebles *et al.*, 2024).

Este trabajo propone una transformación en las prácticas de las organizaciones, donde los valores éticos, como la responsabilidad, la libertad y la cooperación se erigen como pilares fundamentales para resistir a las dinámicas globalizadoras que a menudo deshumanizan los entornos laborales (Seijo y Torres, 2022). Las conclusiones aquí presentes son el resultado de un esfuerzo colaborativo que no solo analiza las dinámicas actuales, sino que también ofrece una visión hacia un futuro más equitativo y cohesionado en el ámbito organizativo:

La productividad laboral es una búsqueda por el bienestar social: según el *Informe sobre Desarrollo Humano para Colombia* (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2024) “mejorar la productividad laboral se convierte en una poderosa política social para reducir las desigualdades” (p. 26). Lo que significa que mejorar la productividad laboral desde la propuesta del PFO es una apuesta por construir, desde los procesos formativos, una alternativa al modelo globalizador, que es “un modelo de mercado que condiciona la cultura y las prácticas sociales, los proyectos políticos y las propuestas de desarrollo” (Montaño, 2005, p. 1). Un desarrollo mediado por la desigualdad y la búsqueda de intereses individuales, que dejan de lado la vida en colectivo.

Desdibujar el concepto de Responsabilidad social empresarial: la metodología construida por el PFO enfocada en el trabajo de las tres dimensiones desde lo individual, colectivo y territorial, consistió en desdibujar el concepto de Responsabilidad social a nivel empresarial, para construir espacios de aprendizaje significativos a través de pedagogías contextuales que permitieran experimentar y promover valores éticos como la cooperación, coordinación, compromiso, confianza, solidaridad, empatía, responsabilidad y comunicación en los entornos colectivos.

La cooperación fomenta un ambiente de colaboración y solidaridad, resistiendo al capitalismo que niega lo humano dentro de los entornos empresariales e institucionales (Lipovetsky, 2005). La coordinación efectiva armoniza esfuerzos y minimiza conflictos, mientras que el compromiso con la misión y valores de la organización promueve una cultura de paz. La confianza mutua facilita el diálogo y la resolución pacífica de conflictos. La comunicación efectiva fortalece las relaciones interpersonales y promueve la comprensión y el respeto mutuo, creando un clima de confianza y apertura basado en la empatía.

La conceptualización e introspección de estos valores éticos a través del PFO han replanteado lo que se considera instrumentalmente como Responsabilidad social empresarial, pues por lo general el concepto se asume desde una mirada aislada de organización-sociedad. Mientras que, a medida que se van desarrollando las sesiones del PFO se va generando un trabajo interno de generación de conciencia, que trasciende de lo personal a lo colectivo, asumiendo a partir de la ética compromisos voluntarios desde los lugares que ocupan las personas tanto en las organizaciones como en el entorno que habitan. Se reafirma aquí lo planteado por Palomino-Leiva y Jurado-Alvarán (2024) sobre la importancia de la reflexión respecto a la convivencia en

comunidad, la cual no se enfoca exclusivamente en la construcción de relaciones armoniosas sino en comprender y transformar de manera positiva los conflictos presentes en la cotidianidad de las personas, grupos y comunidades.

Finalmente, es necesario que se implemente el PFO en otras organizaciones y contextos para seguir validando su impacto y confrontar su metodología. Además, sería pertinente implementar el programa con más personas y con mayor continuidad en las organizaciones vinculadas, para que el mensaje sea reforzado y tenga mayor aprehensión. Realizar un proceso de formación en ética permanente a nivel organizacional podría generar que las personas participantes avancen en su desarrollo moral cognitivo y así a través del aprendizaje social se vaya replicando a sus equipos de trabajo y al resto de la organización, teniendo el proceso un mayor impacto. En este sentido, se recomienda, para futuras investigaciones, aplicar mediciones que permitan identificar el avance en el juicio ético y la acción ética de quienes participan del proceso formativo, lo cual puede sistematizarse mediante el uso de medidas sobre el desarrollo moral cognitivo u otras teorías similares (DeTienne *et al.*, 2021). Igualmente se recomienda complementar el impacto del PFE en la cultura organizacional con instrumentos de medición como el Modelo CEV (DeBode *et al.*, 2014; Kaptein, 2008; Toro-Arias *et al.*, 2022) en aras de hacer un seguimiento más sistemático a su impacto.

Financiación

Este artículo es un producto que se construye bajo el marco de la convocatoria Orquídeas: Mujeres en la Ciencia - Agentes para la Paz 2023 del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación de la Presidencia de la República de Colombia en la cual el proyecto denominado Formación en ética para la construcción de paz: Diseño de un programa híbrido para organizaciones se ve beneficiado y financiado.

Contribuciones de los autores

Juliana Toro-Arias: conceptualización, curaduría de datos, análisis formal, adquisición de recursos, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, supervisión, escritura (borrador original), escritura (revisión del borrador y revisión/corrección); Laura Sofía López-Callejas: conceptualización, curaduría de datos, investigación, metodología, escritura (borrador original), escritura (revisión del borrador y revisión/corrección); María Camila Reyes Mejía: conceptualización, metodología, escritura (borrador original), escritura (revisión del borrador y revisión/corrección).

Conflictos de interés



Las autoras declaran que no tienen ningún conflicto de interés en la escritura o publicación de este artículo.

Implicaciones éticas

Las autoras no tienen ningún tipo de implicación ética que se deba declarar en la escritura y publicación de este artículo.

5. Referencias bibliográficas

- Achucarro-Candía, G. A. (2023). *Lo nuevo, lo viejo y lo actual. Las falsas soluciones y una posible transición ecológica en un contexto de crisis climática en el Paraguay*. BASE-IS.
- Ahedo, M. (2018). Mercancía y acumulación. De El capital I de Marx a la crisis del capitalismo a comienzos del siglo XXI. *Sociología Histórica*, (9), 670-700. <https://revistas.um.es/sh/article/view/299231/269801>
- Ahedo-Ruiz, J. (2018). ¿Qué aporta John Dewey acerca del rol del profesor en la educación moral? *Foro de Educación*, 16(24), 125-140. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/6403>
- Arcand, S., Muñoz-Grisales, R., Facal, J., y Dupuis, J.P. (2010). *Sociología de la empresa: Del marco histórico a las dinámicas internas*. Siglo del Hombre Editores S.A. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt14bs58s>
- Blay, A. D., Gooden, E. S., Mellon, M. J., & Stevens, D. E. (2018). The usefulness of social norm theory in empirical business ethics research: A review and suggestions for future research. *Journal of Business Ethics*, 152(1), 191-206. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3286-4>
- Bogarín-Colmán, A. (2024). Capitalismo y desarrollo sostenible. ¿Son los Objetivos de Desarrollo realmente sostenibles? *Revista científica en ciencias sociales*, 6, e601204. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601204>
- Bouilloud, J. P., & Lecuyer, B. P. (1994), *L'invention de la gestion. Histoire et pratiques*, Harmattan, Paris.
- Contreras-Santos, M. J. (2018). Trabajo social organizacional. *Prospectiva Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, (25), 219-227. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i25.5973>
- Cortina, A. (1994). *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial*. Trotta
- Cortina, A. (2006). Ética pública desde una perspectiva dialógica. *Prospectiva Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, (11), 13-24. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i11.7199>
- Cortina, A. (Ed.). (2003). *Construir confianza*. Trotta.
- DeBode, J. D., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, A. G. (2014). Assessing Ethical Organizational Culture: Refinement of a Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 49(4), 460-487. <https://doi.org/10.1177/0021886313500987>
- DeTienne, K., Ellertson, C., Ingerson, M. C., & Dudley, W. (2021). Moral development in business ethics: An examination and critique. *Journal of Business Ethics*, 170(3), 429-448. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04351-0>

- Durkheim, E. (2007). *La división del trabajo social*. Colofón.
- Elizalde-Hevia, A. (2003). Planificación estratégica territorial y políticas públicas para el desarrollo local. *Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)*; CEPAL.
- García-Leal, H. E., Mendoza-Gómez, J., y Alarcón-Martínez, G. J. (2022). Factores organizacionales que afectan la cultura ética de los colaboradores: una revisión de literatura. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 61-73. <https://doi.org/10.29105/revin19.38-400>
- Gracia-Marzá, D. (2007). Responsabilidad social de la empresa: una aproximación desde la ética empresarial. *Veritas. Revista de Filosofía y Teología*, 2(17), 183-204. <https://drive.google.com/file/d/0B4grM4LYlzhWcGItSzNIT1VlcEE/edit?resourcekey=0-Vy9nQWUUnVPb0x-i9UtUgzQ>
- Granados-Niebles, M., Estrada-Echeverry, A., y Velásquez-Vargas, G. A. (2024). La responsabilidad social corporativa como base ética para las empresas y su comportamiento frente al entorno social, medioambiental y económico. *Realidad Empresarial*, (17), 75-84. <https://doi.org/10.51378/reuca.v1i17.8012>
- Jiménez-González, G. M., Rivera-Ladino, A. M., y Gaibao-Pérez, M. C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva Revista de Trabajo Social e intervención social*, (28), 203-226. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*, 29(7), 923-947. <https://doi.org/10.1002/job.520>
- Kaptein, M. (2017). When organizations are too good: Applying Aristotle's doctrine of the mean to the corporate ethical virtues model. *Business Ethics: A European Review*, 26(3), 1-12. <https://doi.org/10.1111/beer.12147>
- Lipovetsky, G. (2005). *El crepúsculo del deber* (5 ed.). Anagrama.
- Marx, C. (2008). *El capital*. Ediciones de la Presidencia de la República.
- Montagut, T. (2011). El capitalismo y sus crisis: ¿qué tipo de crisis? *Revista Internacional de Organizaciones*, (7), 119-132. <https://doi.org/10.17345/rio7.119-132>
- Montaño, C. (2005) *Tercer Sector y cuestión Social: crítica al patrón emergente de intervención social*. biblioteca latinoamericana de servicio social. Sao Pablo Cotez Editorial.
- Muñoz-Martín, J. (2013). Ética empresarial, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido (CVC). *Journal of Globalization, Competitiveness & Governability*, 7(3), 76-88. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511851339007>
- Ornelas, J., e Inclán, D. (2020). *Cuál es el futuro del capitalismo*. Akal.
- Palomino-Leiva, M. L., y Jurado-Alvarán, C. (2024). Aproximaciones al concepto de convivencia en el espacio territorial colombiano. *Prospectiva Revista de Trabajo Social e intervención social*, (38), e21113634. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i38.13634>
- Pineda-Ramírez, C. (2021). Límites y contradicciones del capital en la naturaleza. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 52(207), 157-178. <https://www.scielo.org.mx/pdf/prode/v52n207/0301-7036-prode-52-207-157.pdf>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. (2024). *Informe sobre Desarrollo Humano para Colombia*. PNUD.
- Quiroz-Carvajal, J. (2023). *Análisis de la relación de la ética ambiental corporativa y la innovación verde sobre el desempeño organizacional y ambiental* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia]. Archivo digital. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/85695>
- Raza, W. (2000). Desarrollo capitalista, neoliberalismo y ambiente en América Latina. Una breve sinopsis. *Ecología Política*, (20), 153-165. <https://www.jstor.org/stable/20743114>
- Rojas-Rojas, W. (2003). *Modernidad & Inhumanidad: Lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Universidad del Valle.
- Seijo, C., y Torres, C. (2022). Business ethics: A fundamental link based on prospective decision-making. *Revista Global Negotium*, 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.0833/.v6i1.309>
- Sen, A. (2003). Ética de la empresa y desarrollo económico. En A. Cortina (Ed.), *Construir confianza* (pp. 39-54). Trotta.
- Silva-Quiroz, J., y Maturana-Castillo, D. (2017). Una propuesta de modelo para introducir metodologías activas en educación superior. *Innovación Educativa*, 17(73), 117-131. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732017000100117
- Sunday, V. (2024). Domènec Melé, Ética Empresarial en Acción. Gestión de la Excelencia Humana en las Organizaciones. (2ª Edición, Revisada y Ampliada). Quién. Revista De filosofía Personalista, (11 June), 162-65. <https://doi.org/10.69873/aep.i11.123>
- Weber, M. (2001). *Historia económica general*. Fondo de cultura económica.
- Weber, M. (2004). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Premia.