



HOME

Revista ESPACIOS



ÍNDICES / Index



A LOS AUTORES / To the

AUTORS



Vol. 40 (Nº 4) Año 2019. Pág. 16

Principios éticos de la gerencia participativa: modelo de gestión en las empresas mixtas petroleras venezolanas

Ethical principles of participatory management: management model in Venezuelan petroleum mixed enterprises

GONZÁLEZ Morillo, L. 1; PAZ Marcano, A. 2; GARCÍA Guiliany, J. 3; CARDEÑO Portela, E. 4

Recibido: 17/09/2018 • Aprobado: 22/12/2018 • Publicado 04/02/2019

Contenido

- 1. Introducción
- 2. Metodología
- 3. Resultados
- 4. Conclusiones

Referencias bibliográficas

RESUMEN:

La investigación tuvo como propósito analizar los principios éticos de la gerencia participativa como modelo de gestión en las empresas mixtas petroleras venezolanas. Se desarrolló con enfoque positivista, investigación analítica explicativa y diseño no experimental transaccional, de campo; aplicando censo poblacional con 30 gerentes, mediante cuestionario de 10 ítems de opciones múltiples y estadística inferencial. Encontrando que se aplican los principios éticos de la gerencia participativa, en la gestión directiva, concluyendo que se consideran los deberes y derechos del individuo, con transparencia y comportamiento ético.

Palabras clave: principios éticos, gerencia participativa, gestión, empresas mixtas petroleras

ABSTRACT:

The purpose of the research was to analyze the ethical principles of participative management as a management model in Venezuelan oil joint ventures. It was developed with a positivist approach, explanatory analytical research and non-experimental transactional field design; applying a population census with 30 managers, using a questionnaire with 10 items of multiple options and inferential statistics. Finding that the ethical principles of participatory management are applied in management, concluding that the duties and rights of the individual are considered, with transparency and ethical behavior.

Keywords: ethical principles, participative management, management, mixed oil companies

1. Introducción

En la segunda década del Siglo XXI, los cambios derivados de la globalización han generado que las organizaciones privadas busquen adaptar sus estrategias hacia nuevas tendencias y enfoques empresariales, de integración social, con compromisos con sus colaboradores y con el entorno donde se desenvuelven, es decir enfocadas según Prieto, Burgos, García y Rincón

(2016) en el bienestar de las personas, para garantizar un valor agregado compartido, con ideas creativas e innovadoras y con ello mantener ventajas competitivas (Blanco y Peralta, 2015; García et al, 2017).

Es así, como la inserción de nuevos modelos de gestión en las organizaciones, incluyendo las empresas mixtas del sector petrolero venezolano, han avanzado en la práctica de mecanismos de acción para integrar a las personas en la participación interactiva en sus procesos de trabajo, comprendiendo el quehacer laboral un tema de constante preocupación de quienes tienen la responsabilidad en la dirección de los objetivos y actividades empresariales (Bracho et al, 2012), llevando sus acciones a ejercer la gerencia participativa con la práctica de términos éticos como respeto, responsabilidad y la transparencia, siendo valores indispensables en la consolidación de una cultura organizacional sostenible en los preceptos de su filosofía de gestión (Torres y Melamed, 2016) .

En este sentido, la gestión que desempeñan las empresas mixtas petroleras venezolanas se ve de manifiesto en los principios éticos que sustenta la gerencia participativa, con la divulgación y práctica de códigos, normas, reglas, toma de decisiones transparentes (Paz et al, 2015); además de mitigar efectos de conflictos en su entorno, desarrollando actividades orientadas a rasgos valorativos que definen los niveles de responsabilidad, conciencia e identidad en la gestión empresarial y ambiental (Huerta y García, 2009, Paz et al, 2015) . No obstante, las referidas empresas no escapan de las exigencias de los mercados globales, ya que funcionan como un sistema integral de elementos que trabajan en conjunto de manera enlazados con el objetivo de consolidar el alcance de los indicadores que sustenta su gestión.

De allí, la importancia de la consolidación y análisis de los principios éticos en la gerencia participativa con base a un modelo de gestión en las empresas mixtas del sector petrolero venezolano, constituyendo el cimiento de un sentido de responsabilidad, respeto y transparencia en la funciones de sus procesos de trabajo, a manera de consolidar la actuación de su gente en las actividades que desempeña (Prieto et al, 2016). Es decir, como una competencia que en opinión de Parra y Durán (2014) precisa formar individuos comprometidos con una cultura ética, capaces de convertirse en factor de cambio que guía las acciones laborales; al igual sustentar y orientar el comportamiento del hombre en la sociedad, pero también transmisible en su actuación laboral.

Por otra parte, cabe señalar que la función empresarial es una actividad humana con finalidad socio empresarial; destacando que la ética es consustancial al comportamiento del hombre permitiéndole a éste actuar racionalmente, entonces el comportamiento ético, en consecuencia, lleva adelante gestiones empresariales exitosas, basados en los principios que sustentan su actuación tanto en la sociedad como el campo laboral. Según Zambrano (2007) en el VI Congreso Latinoamericano de Ética, Negocios y Economía realizado en el año 2002, se llegó a la conclusión de que la ética, como prioridad en la gestión empresarial, no sola es una estrategia, sino también un compromiso real congruente entre la empresa y los valores que ésta promueve.

Es de esta manera como las empresas mixtas del sector petrolero tienen líderes que se desenvuelven bajo el estilo gerencial participativo, facilitando y estimulando a que las personas construyan equipos de trabajo (Bracho y García, 2013, Prieto et al, 2015, Durán et al, 2017), que actúan en redes, motivados para promover acciones compartidas, es decir que funcionen bajo los preceptos de sistemas abiertos, donde se practique un ambiente con clima organizacional propicio para la interrelación entre las personas y el entorno para la búsqueda de la calidad y excelencia (Moreno y espíritu, 2014).

Sobre este particular, según Velázquez (2008) la gerencia participativa hace hincapié en la intervención de los empleados en los procesos de evaluación y toma de decisiones. Es decir, constituye una actividad realizada por seres humanos, influenciada por sus características personales, como elementos determinantes del desempeño laboral (Bateman & Snell, 2009), la gerencia participativa es la dimensión de la variedad de comportamientos desarrollados por los gerentes para involucrar a sus empleados en la toma de decisiones

En este sentido, bajo tal estilo de gerencia se han generado modificaciones en las formas en

la que funciona y se gestionan las actividades conducentes a la participación, por lo cual Chiavenato (2012) refiere, que en esta participación se transfieren responsabilidades y decisiones a las personas. Así, los Gerentes están delegando más medios para fortalecer a las personas en todos los niveles para que ellas puedan tomar las decisiones que afectan su trabajo

Al respecto, Paz et al (2015) indican que el compromiso de acompañar permite que los colaboradores se sientan comprometidos e involucrados en decisiones de manera eficiente, teniendo mayor responsabilidad al contribuir en tomar la mejor decisión posible. La gerencia participativa requiere este tipo de compromiso, además de elementos esenciales que les facilite a los gerentes comunicar sus atribuciones al momento de tomar una decisión, de manera objetiva. Además de un alto grado de motivación, productividad laboral, adicionalmente a ella una abierta y flexible toma de decisiones, creatividad, y por ultimo pero no menos importante una excelente comunicación efectiva.

Por consiguiente, las empresas se encuentran en un entorno cambiante que las obliga a transformarse internamente para adaptarse a las situaciones actuales, todo esto con un alto grado de compromiso, identificado con la organización, lo cual influye en el deseo para continuar comprometido activamente.

Por su parte, Illanes y Esparza (2015), señalan que la participación es un tema emblemático dentro de la teoría administrativa, acotando que en la actualidad está cobrando nuevos caracteres, siendo una respuesta altamente efectiva para enfrentar los desafíos o exigencias de las organizaciones en una nueva economía, en entornos cambiantes. Agregan también, que en lo referente a la teoría administrativa hay corrientes que dan cuenta de la participación como un fenómeno que contribuye a elevar la «productividad» de la empresa, que mejoran las condiciones de los trabajadores en el sentido de contar éstos con mayores espacios para avanzar hacia la auto-realización.

Existen también otras perspectivas que dan cuenta de la participación como una característica propia de una cultura nacional o social (Torres y Melamed, 2016), por tanto, natural de las organizaciones insertas en ese medio. Como resultado, la gestión participativa es un nuevo pacto social entre la empresa y los trabajadores, en la perspectiva gradual de humanizar el trabajo para alcanzar niveles mayores de productividad, competitividad (Durán et al, 2017). Paralelamente, muchas empresas, en el desafío de innovar para alcanzar mayores grados de éxito (Rave et al, 2018), han asumido progresivamente mayores espacios para una administración participativa y han encontrado buena respuesta por parte de sus trabajadores y nuevos compromisos por los resultados organizacionales.

Dentro de este contexto, las empresas mixtas petroleras de los Municipios Maracaibo, San Francisco no escapan de la realidad del mundo de los negocios en Venezuela, ya que no sólo se trata promover la acción gerencial para producir, participar, y al mismo tiempo ejecutar ideas que coadyuven las necesidades del entorno desde el campo de la productividad mediante la participación de los colaboradores (Prieto et al, 2016) , sino ir más allá bajo el aporte y el desempeño de competencias del talento humano en cada uno de los departamentos el cual lo conforman con el más alto sentidos de pertenencia, además compromiso en pro del éxito de la organización.

Bajo esta premisa, la implantación de una gerencia participativa en las empresas mixtas petroleras de la referidas regiones, busca el apoyo de su gente para alcanzar los objetivos del negocio, estando conscientes de que en conjunto se logra canalizar los esfuerzos, con un alto grado de motivación; aunado a ello los modelos de gestión comprenden el modo de dirigir la organización y su gente, partiendo de acciones particulares, promoviendo y constituyendo así la verdadera gerencia participativa en ellas.

En virtud de ello quizás, la ausencia del desconocimiento de una cultura de integración de las personas, pudiese afectar la gerencia participativa en los procesos inherentes al quehacer laboral; asimismo en la toma de decisiones atribuible a cómo llevarla a cabo, además del compromiso, participación del trabajo en equipo. De igual forma la posible omisión de principios éticos en la gerencia participativa basados en la responsabilidad, respeto y transparencia, pudiese afectar la gestión empresarial de las empresas objeto de estudio, ya que al no conducirlos de manera adecuada conllevan quizás a desvirtuar los

indicadores de gestión empresarial y como tal al fracaso de las organizaciones de este rubro energético asentado en territorio venezolano.

Ante lo descrito, es importante revisar los mecanismos de acción orientados a compartir principios éticos, mediante criterios de visión, compromiso y responsabilidades para potenciar la gestión participativa la cual constituya la integración de la gente en la toma de decisiones de las organizaciones. A razón de lo expuesto, este artículo tiene como propósito analizar los principios éticos de la gerencia participativa como modelo en la gestión de las empresas mixtas petroleras venezolanas.

1.1. Fundamentos teóricos

Principios éticos y gerencia participativa: un aporte conceptual

Hoy en día, la ética es concebida como una competencia laboral, constituida como un eje del posicionamiento de las empresas, en el cual las virtudes y su efectiva aplicación a la gestión, se consideran factores de rentabilidad (Fernández 2003, citado por Salazar y Rodríguez, 2012). De acuerdo a esto, los miembros de una organización, además de requerírseles una serie de condiciones específicas para ocupar sus puestos de trabajo, se les demandará también, como una de las más fundamentales, la ética. No bastarán las competencias técnicas e intelectuales, hará falta el comportamiento ético.

Por su parte, Cortina (2012) afirma que la ética empresarial debe contar con elementos fundamentales que apoyen la gerencia participativa: en primer lugar, alinear la cultura corporativa, requiere de una clara gestión del líder que posibiliten la identificación de los miembros con la motivación eficiente. Todo esto permitirá consolidar las habilidades cognitivas y emocionales. Señala Escobar (2000) citado de Paz, et al (2016) que la ética es la ciencia que trabaja o estudia los actos voluntarios, conscientes y libres del ser humano; estudia la moral, pues cada vez que se realiza un acto es afectado para bien o mal ya que proviene de la naturaleza y personalidad de cada ser humano actuante en el contexto social.

Según Soto y Cárdenas (2007), la importancia de la ética radica en su relación con las nociones fundamentales de moralidad, teniendo consecuencia en relación con la conducta de las personas. Al respecto, Guédez (2006) establece que la ética estudia el carácter general de la conducta humana y las lecciones morales concretas que el individuo hace en su relación con los demás. En cuanto a los aspectos planteados acerca de la ética, Paz, Harris & Paz (2015) explican que adquiere sentido cuando es portador de principios rectores que conducen a una convivencia digna inspirada en el bienestar del ser humano en armonía con su entorno social, cultural y natural.

Para Paz, et al (2015) los principios éticos representan el comportamiento corresponsable con la sociedad donde participa, mediante la incorporación de valores ante las acciones destinadas a otorgar respuesta al bienestar de su gente, las comunidades y el medio ambiente. En tanto para Sánchez et al (2015), el elemento principal de la ética se fundamenta en los problemas morales del hombre, en sus principios, normas y convicciones que permiten comprender su comportamiento en la sociedad.

Paz, Harris y Molero (2010) señalan a la ética como fundamento que va más allá de un desempeño organizacional, ya que devela el comportamiento personal de los miembros adscritos a ella, enmarcado en su actuación, no se trata de una conducta inexcusable para dar valor social al proceso irreversible de los cambios del entorno, por el contrario crea un código ético valorativo del crecimiento personal y profesional del ser humano; asimismo, la práctica de acciones sociales responsables, que promuevan valores compartidos entre los colaboradores, a fin de convertirse en un marco de referencia ético.

Desde el escenario empresarial, Para Sánchez et al (2015) la estabilidad de los valores requiere que la actividad se desarrolle bajo el conocimiento de los mismos, indicando la forma más conveniente para resolver las distintas situaciones que se presenten, debido a que actúan como una especie de sistema propio de cada organización para solucionar las necesidades.

Por ello, los valores suministran la dirección para establecer el quehacer de las empresas mixtas petroleras Venezolanas, sirviendo de base para inspirar la razón de ser cada empresa y por ende, la satisfacción de los colaboradores en el trabajo que desempeñan, a fin de lograr el éxito en los procesos de trabajo que lleva a cabo tanto administrativo como operativos para el logro del éxito. En este sentido, atendiendo el objeto de estudio en las empresas mixtas petroleras venezolanas, entre los principios éticos de la gerencia participativa se encuentran los contactados, en sus principios como son los siguientes:

Responsabilidad

La responsabilidad como principio ético permite orientar, reflexionar, analizar las acciones del líder. Para Zeithaml y Bitner (2002), implica estar dispuestos en todo momento a ayudar, es la voluntad de colaborar con los clientes, de prestar el servicio lo más pronto posible. Con esto se destaca, la atención y rapidez con las que se cubren los requerimientos o exigencias de los clientes.

De tal manera, que la responsabilidad es el cumplimiento de las tareas a través de ella, el funcionamiento continuo de las acciones, mide ciertos indicadores que aunados a labores empresariales estén vinculados con la puntualidad, alcance de los objetivos, cumplimiento de las metas, aumento de la productividad, la empleabilidad, entre otros. Para Ramos (2006, citado de Paz, et al 2016), la responsabilidad es la capacidad de percibir la obligación.

A criterio de Cuevas (2009), el concepto de responsabilidad, aplicado al individuo o la empresa, se describe como aquél que puede ser llamado para responder por sus actos o las consecuencias del mismo. En su sentido amplio sería un elemento organizacional, pero depende de enfoque que se le dé, para los seres humanos filosóficamente si es un aspecto organizacional aunque sus alcances varían de autor en autor. En este sentido, la responsabilidad es considerada como la consecuencia de la libertad y sin libertad no es posible hablar de responsabilidad.

Respeto

El respeto entre los principios éticos de la gerencia participativa puede adquirir un alto grado de valorización al momento de actuar ante otros; en cuanto a deberes, también derechos de acuerdo a la posición situacional del individuo. Para Fraile (2010), expresa que el respeto es una actitud y disposición a mantener una buena relación con los demás, y no subestimar o infravalorar el comportamiento de los compañeros. El respeto se relaciona con: el reconocimiento y la dignidad, así como con la atención a los derechos y deberes que uno tiene con los demás.

La idea de moralidad estaba vinculada a la idea del respeto a las personas, es decir, el imperativo categórico de tratar a cada persona como un fin en sí misma y no como un medio. Planteado por Kant citado por Bonilla y Trujillo (2005), es decir, el respeto consiste en el reconocimiento de los intereses, asimismo los sentimientos del otro en una relación. No es simplemente la consideración o diferencia, sino implica un verdadero interés no egoísta, por el otro más allá de las obligaciones explícitas que puedan existir.

Los autores reconocen la importancia del respeto no sólo como un valor sino un principio organizacional evidenciado entre el líder y sus colaboradores, en el quehacer de sus actividades de trabajo constituyendo un principio ineludible para crear un ambiente desde la gerencia participativa donde todos los colaboradores hacen parte de la gestión y alcance de los indicadores planteados en el plan organizacional.

Transparencia

La transparencia está relacionada a otros temas como la sinceridad, la credibilidad además la confianza. Según Goleman (2012), cuando se habla de crear una cultura de la sinceridad, en realidad se dialoga sobre la libre circulación de información en una organización incluyendo al público. La clave para construir esta cultura se fundamenta en la alineación de los valores junto a la misión y visión de la misma.

Para By (2014), la transparencia es una virtud cada vez más valorada por las personas, ya que son ellas las que precisan confiar en el líder y en su organización, es decir, tiene la

capacidad de crear un ambiente saludable, positivo, genera seguridad, confianza y promueve el compromiso, lo que repercute en la productividad de la empresa. Hoy en día, mediante la transparencia entra en contacto con el universo de algunos conceptos para ser arma fundamental en la lucha contra otros como corrupción, falta de ética o engaño.

Por su parte, Puig (2014), desde el punto de vista del ejercicio del liderazgo, indica que las aproximaciones más ricas son aquellas que no se focalizan tanto en la práctica de la transparencia en las organizaciones, como en el valor que subyace para la persona así como en sus relaciones con los demás. Cuando ser transparente significa ser uno mismo, generar la posibilidad de compartir nuestro interior y dar oportunidad a la aparición de escenarios compartido.

Los autores coinciden que la transparencia es parte esencial de los principios de una gerencia participativa en las empresas mixtas petroleras Venezolanas, además del comportamiento de ellas para fomentar el seguimiento y los planes que repercute en la competitividad; lo cual se traduce en una visión o la realidad demostrando respeto, también preocupación por los demás

2. Metodología

El desarrollo metodológico de la investigación se soporta en criterios de Palella y Martins (2012) y Merino y Pintado (2016), al definirla como cuantitativa, positivista señalando que, se caracteriza por la objetividad y no se centra en la investigación de motivaciones, ni actitudes. En este sentido, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), y Pelekais et all (2012) se encuentra basado en fenómenos observables, susceptibles de medición, análisis matemáticos; los cuales son operacionalizados, mediante variables, dimensiones e indicadores.

Para (Hurtado, 2008), el positivismo estudia relaciones de causalidad entre dos o más variables, verificando el efecto que puede generar una en la otra u otras, en tanto que para Guba (1989, citado por Guanipa 2010), la investigación positivista o cuantitativa se ocupa de los hechos y las causas de los fenómenos sociales, desinteresándose de los estados subjetivos de las personas.

Entonces, el estudio se enmarca en el nivel analítico descriptivo, el cual según Arias, (2012) y Tamayo y Tamayo (2009), comprende la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. En referencia al diseño de la investigación, se establece como no experimental, atendiendo los planteamientos de (Hernández, et al, 2014), establecen que la investigación no experimental se caracteriza por no manejar intencionadamente las variables, sólo observa los fenómenos tal y como se presentan en su contexto natural para después interpretarlos, donde el investigador no controla la variable en estudio, ni influye en ella debido a que sus efectos ya ocurrieron.

En cuanto a la población de estudio, se caracterizó como finita y accesible, siendo representada por treinta (30) gerentes, conformada por 15 sujetos de la Gerencia de Recursos Humanos y 15 Gerentes Generales de las Empresas Mixtas petroleras de Occidente de Venezuela, específicamente el Estado Zulia, donde no fue necesario acudir a la aplicación muestral, sino se estudió la totalidad de sujetos en su conjunto, sin efectos discriminativos o características particulares de exclusión, convirtiéndose en un censo poblacional. A tales efectos, para medir los principios éticos en la población seleccionada se aplicó un cuestionario con escala Likert, de cinco opciones de respuesta y constituido por 15 ítems. Dicho instrumento fue validado por 8 expertos, de contenido y metodológicos, y su confiabilidad por alfa de Cronbach fue de 0.91, considerado como de alta confiabilidad. Para el análisis de los resultados, se aplicó la matriz de varianza ANOVA, con niveles de significancia.

3. Resultados

Respecto al objetivo orientado a analizar los principios éticos de la gerencia participativa en empresas mixtas petroleras venezolanas ubicadas en la región occidental, específicamente en el estado Zulia, se tiene que al emplear la técnica estadística análisis de la varianza

(ANOVA) se precisa la significancia obtenida por los indicadores de la dimensión “Razones o Indicadores de Rentabilidad”, el cual obtuvo un nivel de significancia de 0,000; siendo este valor menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$; nivel de significancia referencial), se concluye que existen diferencias altamente significativas entre los indicadores comparados, por lo que todos no tienen el mismo grado de presencia dentro de esta dimensión, tal como se muestra a continuación. (Ver tabla 1).

Tabla 1

Nivel de significancia Dimensión: principios éticos de la gerencia participativa Anova de un factor

PUNTAJE	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	10.640	2	5.320	59.819	.000
Dentro de grupos	7.737	87	.089		
Total	18.377	89			

Fuente: Elaboración propia (2018)

De igual modo, la comparación de la prueba de múltiples rangos Post Hoc de Tukey revela las diferencias entre los indicadores de la dimensión “Principios éticos de la gerencia participativa” de la variable Gerencia Participativa, al mismo tiempo se destaca la homocedasticidad de las varianzas entre los indicadores. (Ver tabla 2).

Tabla 2

Dimensión: principios éticos de la gerencia participativa
Anova de un factor subconjunto homogeneos

Factor	N	Subconjunto para alfa = 0.05		
		1	2	3
Respeto	30	3.6778		
Responsabilidad	30		4.2000	
Transparencia	30			4.5111
Sig.		1.000	1.000	1.000

Se visualizan las medias para los grupos en los subconjuntos homogéneos.

a. Utiliza el tamaño de la muestra de la media armónica = 30.000.

Fuente: Elaboración propia (2018)

En la tabla 2, se presentan los resultados de comparación establecida, donde la prueba de múltiples rangos de Tukey ubicó tres subconjuntos, establecidos en similitud y diferencias de comportamientos entre sus medias, correspondiendo el primero al indicador “Respeto” con la puntuación más baja destacado una media de = 3,67 ptos., en el segundo subconjunto se ubicó el “Responsabilidad” con un promedio de = 4,20 ptos., seguidamente del tercer subconjunto se situó el indicador “Transparencia” con una media de = 4,50 ptos.

En este orden de ideas, se presentan los resultados de los promedios, donde el indicador “Nivel 1” se ubica en la Categoría de Análisis “Muy Bajo” entre el intervalo establecido ($1.00 < 1,80$), seguidamente de los “Nivel 2” y “Nivel 3” se situaron en la Categoría de Análisis

"Moderada" entre el intervalo establecido ($2.61 < 3,40$), mientras que el "Nivel 4" y "Nivel 5" se situaron "Alta" en el intervalo ($3,41 < 4,20$).

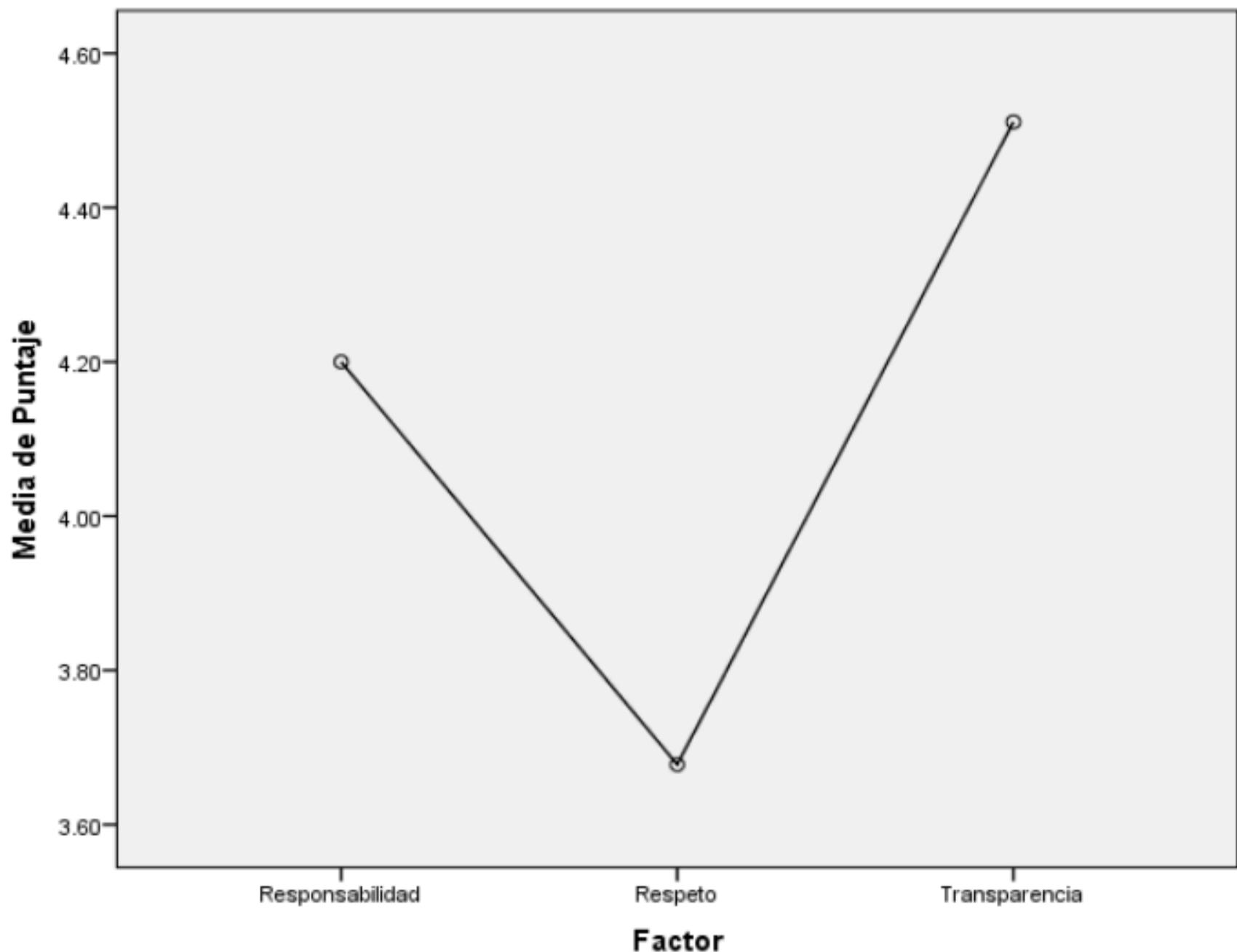
En referencia al análisis realizado, permitió observar las diferencias significativas entre indicadores, al igual que entre los grupos, siendo lo anterior el resultado de la opinión expresada por la población objeto de estudio, revelándose coincidencias moderadamente significativas entre el indicador "Respeto" con relación a los indicadores "Responsabilidad", "Transparencia".

Los resultados mostrados en las Tablas 1 y 2 indican que los principios de respeto, responsabilidad y transparencia están presentes pero en forma moderada, no obstante son impulsores de las principales alianzas estratégicas de la organización, dado que permiten la integración en el sentido de pertenencia, en la misión, visión, cultura organizacional, políticas y su filosofía de gestión, con la finalidad de alcanzar las metas compartidas por los miembros de la organización.

De esta forma, es posible establecer que los principios éticos de la gerencia participativa en empresas mixtas petroleras, son empleados con debilidades por dicha gerencia, puesto que pudiesen permitir mayor grado de valorización al momento de actuar frente al semejante, tomando en cuenta los deberes y derechos personales y al trabajar en equipo.

El gráfico 1, ilustra las tendencias de las opiniones manifestadas por los sujetos en las empresas mixtas petroleras, donde se observa las medias por cada uno de los indicadores de la dimensión "Principios de la gerencia participativa". En éste, se muestran los promedios en orden descendentes de acuerdo a la preferencia de los supervisores y analistas de los contextos investigados.

Grafico 1
Principios éticos de la gerencia participativa



Los resultados obtenidos, permitieron encontrar semejanzas con la investigación realizada por Mora (2014), quien observó que la gerencia participativa implica mejoramiento en la calidad de las decisiones, aumento de la productividad, moral laboral más alta, menores rotaciones, atrasos y ausencias, y mejor comunicación y resolución de conflictos.

Dichos resultados, se acercan al criterio de Fraile (2010) quien expresa que el respeto es una actitud y disposición a mantener una buena relación con los demás, y no subestimar o infravalorar el comportamiento de los compañeros. Sobre este tema Goleman (2012), señala que cuando se habla de transparencia y de crear una cultura de la sinceridad, en realidad se hace referencia a la libre circulación de información dentro de una organización y entre la organización y otros interesados, incluyendo al público. Asimismo, validan lo referido por Lechuga et al (2017) cuando comentan que en una economía de mercado se exige que las empresas competitivas produzcan bienes y servicios, y se adapten a las necesidades del entorno; se requiere de organizaciones con alta competitividad e innovación, pero esto no puede ser posible sin un marco ético.

4. Conclusiones

A manera de conclusión, se expresa que los principios éticos de la gerencia participativa en empresas mixtas petroleras Venezolanas, están presentes en forma moderada, pues con frecuencia no son utilizados adecuadamente en dicha gerencia, por tanto dificultan que se adquiera mayor grado de valorización al momento de actuar ante otras personas; y por otras personas, siguiendo los principios éticos establecidos, de acuerdo al cargo del individuo en la empresa.

Se permite precisar, que algunos gerentes de las empresas mixtas petroleras Venezolanas, promueven principios basados en la responsabilidad, transparencia, respeto para la gestión efectiva de sus acciones, no obstante el indicador con puntuación más baja fue el respeto, por lo cual, los líderes y colaboradores deben revisar los principios idóneos en el desarrollo de sus actividades laborales, pues el respeto no es solo un valor, sino que forma parte de la ética.

A partir de estas consideraciones, el respeto como valor y principio organizacional se debe fundamentar en el deber y el derecho, siendo por ello que los principios éticos están directamente vinculados con la gestión de la gerencia participativa, puesto que implica un compromiso activo entre los colaboradores de la organización, permitiendo cooperar por el bien común y el alcance de los objetivos planteados en los planes empresariales, pudiendo así alcanzar la excelencia empresarial, mediante la integración de la gente en los principios que consagra la filosofía de trabajo con respeto, responsabilidad y transparencia en los procesos y actividades que lleva a cabo en la oferta de sus productos y servicios, en el mercado energético.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica. Caracas. Venezuela. Editorial Episteme. Sexta Edición
- Bateman, S. & Snell, A. (2009). Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. México. Editorial McGraw-Hill/Interamericana. Octava edición
- Bavaresco, A. (2006). Proceso Metodológico de la Investigación. Cómo hacer un Diseño de Investigación. Maracaibo, Editorial de La Universidad del Zulia. Cuarta Edición.
- Blanco-Ariza, A. & Peralta-Miranda, P. (2015). Competitividad y estructura organizacional de las pymes, del sector alimentos en Barranquilla. Desde una perspectiva conceptual. Desarrollo Gerencial, 7(2), 170-187. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.7.2.1187>
- Bonilla, A. & Trujillo, S. (2005). Análisis Comparativo de Cinco Teorías Sobre El Desarrollo Moral. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. Disponible en <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/psicologia/tesis15.pdf>
- Bracho, O. & García, J. (2013). [Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional](#). Revista telos. Vol. 15, Nro. 2. 165-177

- Bracho, O.; García, J. & Medina, E. (2012). Factores de liderazgo transformacional en contralorías municipales del estado Zulia. Revista COEPTUM 3 (2), 127-140
- By, R. (2014). Líderes de hoy. Cuando la transparencia es un valor en alza. Revista Celpax para mejorar el clima laboral. Gran Vía CC 514, 1-2. 08015, Barcelona, España. Disponible en <http://www.celpax.com/es/lideres-de-hoy-cuando-la-transparencia-es-un-valor-en-alza/>
- Cortina, A. (2012). Ética De La Empresa. Claves Para Una Nueva Cultura Empresarial. España. Editorial Trotta.
- Cuevas, R. (2009). Ética y responsabilidad social de la empresa: su concepción del hombre. Santiago de Chile. Polis, Revista de la Universidad Bolivariana, Volumen 8, Nº 23, 2009, p. 323-349. Santiago de Chile.
- Disponible en: www.alenenet.org/congresos.htm
- Chávez, N. (2007). Introducción a la investigación educativa. Venezuela. Maracaibo. Editorial ARS. Tercera edición.
- Chiavenato, I. (2012). Administración de recursos humanos. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Durán, S., Crissien, E., Virviescas, J. y García, J. (2017). Estrategias gerenciales para la formación de equipos de trabajos en empresas constructoras del Caribe colombiano. Revista Espacios, vol. 38. Nro. 13
- Duran, S.; García, J, y Parra, M. (2017). Dirección estratégica del talento humano para el fomento de valores en los cuerpos policiales venezolanos. Revista Espacios, 38 (32), 16-28.
- Fraile, A. (2010). El Desarrollo Moral en el Deporte Escolar en el Contexto Europeo: Un Estudio Basado en Dilemas Sociomorales. Revista Estudios Pedagógicos XXXVI, Nº 2: 83-97, 2010. Valdivia / Región de los Ríos Chile.
- García, J., Durán, S.; Cardeño, E.; Prieto, R.; García, E. & Paz, A. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. Revista Espacios, Vol. 38 (Nº 52). 16-30
- Goleman, D. (2012). La Inteligencia emocional. Barcelona-España. Editorial Kairos
- Guanipa, M. (2010). Reflexiones básicas sobre investigación. Maracaibo-Venezuela. Editorial de la Universidad Rafael Belloso Chacín. Primera edición.
- Hernández, R., Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw Hill Interamericana. Sexta edición
- Huerta, E. & García, J. (2009). Estrategias de gestión ambiental: Una perspectiva de las organizaciones modernas. Clío América 3 (5), 15-30
- Hurtado, J. (2008). Metodología de la Investigación. Venezuela. Ediciones de Sypal- Quirón. Segunda edición.
- Illanes, J. y Esparza P. (2015). La gestión Participativa: Un enfoque para la moderna dirección de las organizaciones. Universidad Católica Raúl Silva Hernández. Tesis de Grado. Distrito Federal- México
- Lechuga, J. Cazallo, A. & Landázuri, L. (2017). Stakeholders y marketing social: una propuesta de coparticipación solidaria. En Marketing y competitividad en las organizaciones: enfoques y perspectivas. Ronald Prieto y Remberto de la Hoz (Comp.). Ediciones Simón Bolívar.
- Méndez, C. (2006). Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Colombia Editorial Limusa. Cuarta Edición.
- Merino, M. y Pintado, T. (2016). Herramientas para dimensionar los mercados: la investigación cuantitativa. Madrid. Editorial ESIC. Primera edición.
- Mora, C. (2014). Gerencia Participativa en empresas venezolanas, especialmente las Pymes. Revista Entorno Empresarial. Septiembre 2014. Disponible en www.entorno-empresarial.com/articulo/8772/gerencia-participativa.
- Moreno-Meza, R. & Espiritu-Olmos, R. (2014). El empowerment, el liderazgo y la innovación en empresas de servicios, como una ventaja competitiva de las medianas empresas del

Palella, S y Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa (3^a ed.). Caracas, Venezuela: FEDUPEL.

Parra, M. y Durán, S. (2014). Desarrollo organizacional y estrategias de tecnoformación en instituciones de educación superior colombianas. *Revista Dictamen libre*, nro. 14/15

Paz, A., Harris, J. & Franco, F. (2016). Responsabilidad social gestión compartida con el emprendedor social en empresas mixtas del sector petrolero. *Revista Económicas CUC*, 37(2), 47-68. Barraquilla, Colombia. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.37.2.2016.03>

Paz, A.; Harris, J. & García, J. (2015). Toma de decisiones: reto para crear ventajas competitivas en las distribuidoras de alimentos gourmet. En *Desarrollo Gerencial Revista de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Simón Bolívar*. Barranquilla-Colombia. 7(2). Pp. 100-118.

Paz, A.; Harris, J. y Molero, L. (2010). Ética fundamento de la responsabilidad social universitaria. Ponencia presentada en la II Jornadas Científicas Internas de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Difusión de Saberes en el Mundo Globalizado. Venezuela Maracaibo 9, 10 y 11 de noviembre de 2010.

Paz, A.; Prieto, R. & García, J. (2015). Responsabilidad social como alianza para el desarrollo sostenible en empresas carboníferas. Libro Memoria Primer Congreso Internacional de Energías Renovable. Cierg

Paz, A; Harris., J y Paz, J. (2015). Cultura ética y responsabilidad social: identidad con rostro humano en universidades. Ponencia presentada en la VII Jornadas Científicas Nacionales Dr. José Gregorio Hernández "El desarrollo de un país depende de la ciencia. Dr. Jacinto Convit" Maracaibo, 26, 27 y 28 de noviembre de 2015, Venezuela

Paz, A; Núñez, M; García, J. y Salom. (2016). Rol del liderazgo ético en organizaciones académicas. *Revista Opción*, Año 32, Especial No.12 (2016): 148-168. Venezuela Universidad del Zulia.

Pelekais, C.; Franco, M.; Neuman, N.; Carrasquero, E.; García, J. y Leal, M. (2012). El ABC de la investigación. Un encuentro con la ciencia. Maracaibo, Venezuela: Astro data

Prieto, R., Burgos, C., García, J. y Rincón, Y. (2016). Mercadeo interno para optimizar la calidad de servicio en la banca universal. *Revista venezolana de gerencia*, vol. 21, nro. 73, 102-119

Prieto, R., Emonet, P., García, J. y González, D. (2015). [Cambio organizacional como estrategia de gestión en las empresas mixtas del sector petrolero](#). *Revista de Ciencias sociales*, vol. 21, nro. 3, 386-402

Puig, J. y Martin, X. (2014). Competencias en autonomía e iniciativa personal. Madrid. Editorial Alianza.

Rave, E.; Rubio, M. & Gutierrez, S. (2018). Factores claves en la internacionalización de las PyMEs: estudio empírico en el sector textil confección del área metropolitana del Valle de Aburrá (Colombia). *Revista Espacios*, Vol. 38 (Nº 32), 18-31.

Sabino, C. (2008). *El Proceso de Investigación*. Caracas. Editorial Panapo

Salazar, G. y Rodríguez, M. (2012). Ética Profesional: Dirección por valores. *Cuaderno de Administración*. 25 (44): 117-139

Sánchez, J; Paz, A y Magdaniel, Y. (2015). Gestión ética para una empresa exitosa. Empresas distribuidoras de agua domiciliaria. Colombia. Editorial Universidad de La Guajira, Riohacha, Colombia. Primera edición

Tamayo y Tamayo, M. (2009). *El Proceso de la Investigación Científica*. México. Editorial Limusa.

Torres-Salazar, P. & Melamed-Varela, E. (2016). Fundamentos teóricos de la cultura desde la óptica de las organizaciones. *Desarrollo Gerencial*, 8(1), 143-164. DOI: <https://doi.org/10.17081/dege.8.1.1411>

- Zambrano van Beverhoudt, E. (2007). El valor de la ética para alcanzar la excelencia en la gerencia universitaria Negotium, vol. 3, núm. 8, noviembre, 2007, pp. 30-63
- Zeithaml, V.A. y Mary J. Bitner. (2002). Marketing de Servicios. Un enfoque de integración del cliente a la empresa. México. Editorial Mc.Graw-Hill Interamericana. Segunda edición.

Artículo resultado de investigación de tesis doctoral titulada: Liderazgo nivel 5 como estilo potenciador de la Gerencia Participativa en Empresas Mixtas Petroleras. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo, Venezuela. Línea de investigación: Ética en las organizaciones

1. Universidad Bolivariana de Venezuela. Doctor Ciencias Gerenciales. Email: leandromorillo19@hotmail.com
2. Universidad de la Guajira. Postdoctorado Integración y desarrollo en América Latina. Email: aipaz@uniguajira.edu.co; annheryspaz@hotmail.com
3. Universidad de la Guajira, Riohacha. Postdoctorado Gerencia de las Organizaciones y Gerencia publica y Gobierno. Email: jegarciaw@uniguajira.edu.co
4. Universidad de la Guajira. Posdoctorado en Ciencias Humanas. Email: ecardeno@uniguajira.edu.co

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 40 (Nº 04) Año 2019

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

©2019. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados