



Liderazgo ético: hilo conductor para un modelo de responsabilidad social universitaria

Francisco Romero*
Clemencia Markarian**
María Acosta***

Resumen

Las instituciones universitarias enfrentan un gran reto educativo como actores con mayor participación y compromiso en el marco de actuación de la responsabilidad social, al brindar recintos de formación y desarrollo en sus ejes: científico, técnico, humanista y académicos, proporcionando la iniciación de futuros profesionales. En el presente artículo se analiza el liderazgo ético como hilo conductor para un modelo de responsabilidad social universitaria. Se basa en teorías de autores como: Seijo y Añez (2010), Villalobos, Mejía y Leal (2010), entre otros. La metodología es de tipo documental-descriptiva y enfoque interpretativo, con diseño no experimental. Se concluye que la comunidad universitaria demanda la implementación estratégica de cambios estructurales o funcionales hacia un proceso de construcción de líderes con sensibilidad al servicio de la sociedad, por medio de liderazgo ético.

Palabras clave: Liderazgo ético, líder, responsabilidad social universitaria.

* Doctorando en formación en el Programa en Ciencias Gerenciales (URBE, 2012). Especialista en Contabilidad, mención: Auditoría (LUZ, 2004). Licenciado en Contaduría Pública (LUZ, 1992). Director de la Escuela de Contaduría, Docente Asociado y Asesor de contenido metodológico de Proyectos de Grado (UJGH). Correo electrónico: fromero127@hotmail.com

** Doctorando en formación en el Programa en Ciencias Políticas (URBE, 2012). Magíster en Gerencia de Recursos Humanos (URBE, 2007). Licenciada en Administración (LUZ, 2000). TSU en Informática (CUNIBE, 1995). Docente universitaria (UJGH y URBE). Correo electrónico: clemenciamarkarian@hotmail.com

*** Doctorado en formación del Programa en Gerencia (UNEFA). Especialista en Gerencia tributaria Integral. Contador Público. Docente universitaria (UJGH). Correo electrónico: maria.acosta@ujgh.edu.ve

Ethical Leadership: Guiding Principle for a University Social Responsibility Model

Abstract

University institutions face a considerable educational challenge as actors with greater participation and commitment in the framework of social responsibility action, when offering spaces for education and development around their scientific, technical, humanist and academic axes, giving a start to future professionals. This article analyzes ethical leadership as a guiding principle for a university social responsibility model, based on authors such as Seijo and Añez (2010), Villalobos, Mejía and Leal (2010), among others. Methodology is of the documentary-descriptive type, using an interpretive approach and a non-experimental design. Conclusions are that the university community demands the strategic implementation of structural or functional changes directed toward a process of creating leaders with sensibility at the service of society, through ethical leadership.

Key words: Ethical leadership, leader, university social responsibility.

Introducción

El propósito de la presente investigación consiste en determinar el liderazgo ético como hilo conductor para un modelo de responsabilidad social universitaria, para ello se desarrollará todo lo referente al liderazgo ético y a la responsabilidad social universitaria, desglosando objetivos principales como describir el liderazgo ético como factor determinante de la responsabilidad social universitaria e identificar sus beneficios.

En la actualidad, las instituciones universitarias son las principales protagonistas al momento de formar profesionales con sentido ético que guíe el comportamiento correcto, para ello son considerados los valores que contribuyen al desarrollo de profesionales en su condición de individuo perteneciente a un contexto educativo, social, político y productivo.

En tal sentido, se incorpora la figura del líder ético en quien recae el compromiso de desarrollar una actuación coherente y congruente con las realidades demandadas por el entorno universitario, estableciendo modelos sostenidos sobre una plataforma ética que incluya valores fundamentales y logre la integración de todos los miembros de la comunidad universitaria, donde la con-

vivencia, la armonía y el respeto sean los ejes fundamentales para la proyección de una imagen que traduzca las necesidades reales de cada uno de sus actores como los protagonistas de los procesos institucionales a los que pertenecen, dentro de los cuales se encuentran presentes los grupos de interés como: clientes, proveedores, directivos y la comunidad en general.

Cabe destacar el rol relevante que estos actores poseen, al encontrarse comprometidos en desarrollar un estilo de liderazgo ético, enmarcado en un compromiso de responsabilidad social universitaria al servicio de toda la comunidad estudiantil. En efecto, las instituciones universitarias no escapan a esta realidad; su modelo se fundamenta en el desarrollo de profesionales con valores éticos, cuya actuación se identifique con el sentido bio-psico-social-humanista con un alto sentido de respeto por los derechos de los demás, a través del desarrollo de un comportamiento ético que refleje una gestión universitaria de alta calidad..

1. Fundamentación teórica

1.1. Liderazgo ético

El propósito fundamental en el contexto universitario radica en la formación de líderes al servicio de la sociedad, con un alto sentido de pertenencia e identificación con la labor desarrollada. Por ello, para evitar conflictos que afecten las relaciones entre estas instituciones y el resto de los sectores que le rodean, resulta valioso evaluar la comunicación entre los actores que ejercen el liderazgo. Al respecto, se debe considerar, en primer lugar, la definición de un nuevo perfil de liderazgo con funciones directivas en los ámbitos: político, económico, social, educativo y cultural, para luego definir los valores que se verán reflejados en su actuación.

Tal como señala Martin (2008), para alcanzar el liderazgo ético en el sector universitario se debe profundizar en el diseño y desarrollo de un currículo orientado a impulsar las bases teóricas y metodológicas para la capacitación de un profesional preparado para el ejercicio de las funciones directivas, mediante la rigurosa revisión y creación de conocimiento necesario para describir, explicar y justificar la factibilidad de las políticas establecidas por el Estado en materia educativa y vincularla con el desarrollo de valores comunes y la comprensión, valoración y abordaje efectivo de los problemas y expectativas fundamentales de la sociedad.

Con referencia a lo anterior, cabe resaltar el nivel de compromiso que recae en manos del líder ético y los conflictos que debe abordar para lograr una gestión de inclusión, con valores morales, fuerte convicción en sus posibilidades, así como en sus realizaciones, por cuanto solo así logrará conseguir el norte y adaptarse a los constantes cambios que atenten contra el bien común y las metas propuestas bajo su responsabilidad.

Partiendo de las consideraciones anteriores, surge el enfoque del liderazgo ético, el cual Treviño (2004) lo define como la demostración de la conducta apropiada normativamente a través de acciones personales y las relaciones interpersonales, así como la promoción de dicha conducta a los seguidores a través de dos vías de comunicación, refuerzo y toma de decisiones.

En concordancia con los planteamientos del autor anteriormente citado, Daft y Marcic (2006) manifiestan que la principal manera mediante la cual los líderes dan forma a la ética de una organización es a través de sus propias acciones. En adición, los líderes hacen un compromiso con los valores éticos y ayudan a otras personas a incorporar y reflejar esos valores.

De lo anterior se desprende una realidad donde si la alta gerencia nunca refleja un comportamiento con valores, el mensaje que se transmite a los colaboradores es que los valores no son importantes. Es por ello que la ética esta entrelazada con la cultura de la institución, siendo está el conjunto de normas que rigen la conducta en términos de lo que es correcto y lo que no lo es.

En tal sentido, el liderazgo ético se basa en valores organizacionales que incluyen: un modelo a seguir, una comunicación asertiva con sus colaboradores, recompensas al comportamiento ético de los miembros y disciplina en la eficiencia de los procesos, elementos que deben estar inmersos en las instituciones universitarias. En este orden de ideas, Murga y Quicios (2006), citado por Villalobos, Mejía y Leal (2010), visualizan la universidad como ente público, considerándolo un espacio donde entran en contacto personas con morales de mínimos y máximos; en virtud de ello no siempre coinciden. De todas formas, la universidad, como organización pública, debe plantearse llevar a cabo un proceso de reflexión crítico-racional sobre los valores y criterios mínimos para afrontar nuevos retos.

En la actualidad, las instituciones universitarias tienen una gran responsabilidad y compromiso con la sociedad, para lograr

esta meta deben ampliar sus procesos y funciones en una dimensionalidad con y para la comunidad que rodea las instituciones, siendo los actores directos los responsables de desarrollar acciones basadas en valores de ética, equidad, justicia, respeto y equilibrio emocional que beneficien a la sociedad en general.

Al respecto, Guédez (2002) identifica cuatro tipos de valores: En primer lugar, valores permanentes: son de carácter universal y prevalece el respeto a la condición humana; en segundo lugar, valores influyentes: asociados a las convicciones institucionales, definidos en la cultura de la misma; en tercer lugar, valores emergentes: los cuales afloran en un determinado momento y responden a las circunstancias presentadas en la institución producto de las interrelaciones personales que surgen entre sus miembros y, por último, valores recurrentes: son los que en un momento dado rigieron producto de estrategias, cambios continuos y fueron en algún período olvidados, pero que nuevamente han sido considerados en su actuación.

A tales efectos, se presenta la necesidad de contar con universidades con alto sentido de valores éticos y morales, que proyecten desde adentro hacia fuera una imagen identificada y preocupada por dar respuesta a las necesidades sociales y humanas que demandan todos los miembros de la sociedad, a través de la formación y mantenimiento de una gestión institucional honesta capaz de generar soluciones a cualquier conflicto que atente contra la estabilidad y efectividad de los procesos desarrollados.

Asimismo, el autor señala que este comportamiento institucional debe formar parte de cada miembro, reflejado en su actuar diario, generando solidaridad, así como integración en todos sus niveles jerárquicos y solo de este modo se logrará una planificación basada en estrategias de bienestar común, cuya única finalidad sea generar beneficios para todos sus integrantes y dejar siempre en alto en nombre de las instituciones universitarias.

No obstante, al estar las instituciones universitarias implementando estrategias para la sostenibilidad de sus propuestas, apoyados en los adelantos tecnológicos y la formación continua de su talento humano a fin de alcanzar su máximo desarrollo, se logrará adaptarse a nuevas situaciones que surjan entre los actores que forman parte de su contexto social, económico y cultural.

1.2. Responsabilidad social universitaria

Para Guédez (2006), la palabra responsabilidad se deriva del latín *responsum* (respuesta) y *dare* (dar). Significa responder de lo hecho por los actos propios y sus consecuencias. Bien ante uno mismo (en virtud de la conciencia) o ante alguien; responsable es quien es capaz de justificar sus acciones, explicarlas, dar razón por lo que se hizo y del porqué lo hizo. En el mismo orden de ideas, Carneiro (2007) considera la responsabilidad social como la protección de los derechos económicos, sociales y culturales de todos los individuos de la organización.

Para Uribe y Schumacher (2005), la responsabilidad es una propiedad o una consecuencia de la libertad. De acuerdo con su planteamiento, el hombre es libre porque hay una discontinuidad entre los estímulos que le apremian y las respuestas con las cuales reacciona, lo cual significa que la conducta del hombre parte de sí mismo, por tanto, no puede ser considerada como una prolongación de las circunstancias de su entorno.

En concordancia con los planteamientos de los autores anteriormente citados, se deduce que la responsabilidad es la capacidad de responder por lo que se hace o se deja de hacer, así como las correspondientes consecuencias procedentes de lo que se hizo y no se hizo. Responsabilidad equivale a responder a todos. Es indudable que el éxito en las universidades es el resultado de su ética, principios organizacionales, responsabilidad social y calidad de servicio.

1.3. Beneficios de la responsabilidad social: internos y externos

Las actividades de responsabilidad social están dirigidas a un gran número de grupos o sectores, comunidades o grupos de interés, internos y externos. A continuación se describen detalladamente dos grandes grupos:

Beneficios internos:

Según Fernández (2010), los principios éticos que rigen las relaciones sanas entre el líder y sus seguidores se derivan de unas reflexiones sobre la naturaleza especial de los seres humanos. Es por ello que el trato ético es esencial en las relaciones humanas, basadas en respeto y atención; en virtud de su valor-dignidad. Las personas no son solo un recurso a ser controlado, sino indivi-

duos de alto valor intrínseco, derivados de las facultades que tienen para elegir, amar, entender y su correspondiente elevado potencial de realización como líder. Otra exigencia ética fundamental es que el líder debe cumplir la buena fe de las obligaciones derivadas de sus actuaciones.

Beneficios externos:

Cortina (2002) hace énfasis en la misión y visión de la gestión universitaria, tomando en cuenta la cultura que la identifica socialmente. Esto se logra dentro de la perspectiva de la ética aplicada, como debería ser toda ética dentro del sector universitario; en tal sentido, no solo aplica los principios generales, si no que averigua cuáles son los incentivos de la organización. Por ello, los beneficios externos del comportamiento de un liderazgo ético pueden ser específicos y generales. Un líder se puede considerar reactivo socialmente si aplica medidas más allá de las exigencias de la organización. De lo antes planteado se infiere que el liderazgo ético abarca diversos aspectos de las universidades, tales como: misión, visión, objetivos, estrategias, decisiones y actuación del medio.

1.4. Liderazgo ético, factor determinante en la responsabilidad social

Para Guédez (2002), hay liderazgo cuando se ejerce una fuerte influencia positiva en el marco de una relación jerárquica. De la misma manera, es posible observar que puede haber jerarquía sin que se promueva una relación de liderazgo.

Cabe señalar que el líder organizacional, en la época contemporánea, ejerce una fuerte influencia positiva en el marco de las relaciones jerárquicas. Asimismo, Mendoza y Kanungo (2009) definen el liderazgo ético como el ejercicio de la competencia básica individual de gestión, en consonancia con los principios morales, con el propósito de fomentar y promover un ambiente ético en las universidades, contribuyendo de esta manera a la transformación de la sociedad. Por tanto, el liderazgo ético se ejerce desde y hacia las personas, factor importante en el desarrollo de una responsabilidad social en la generación de proyectos en beneficio de la sociedad desde las universidades, donde intervienen el personal docente y alumnos en la búsqueda de soluciones a la sociedad.

1.5. El líder del siglo XXI y la responsabilidad social para enfrentar los retos

El líder del siglo XXI debe desarrollar actitudes hacia la responsabilidad social que le permitan enfrentar retos, problemas y ampliar las satisfacciones adecuadamente. Al respecto, las conductas a desarrollar son una autoestima y una actitud positiva frente a la vida y a la libertad. Por consiguiente, el líder es la persona que trabaja con un equipo e influye en él para lograr un propósito que todos juntos pretenden. Además, el verdadero líder es aquel cuya acción, forma de actuar, conducta ética, genera un proceso de responsabilidad social en el contexto universitario.

En tal sentido, Blanchard (2007) señala que el líder en el proceso de responsabilidad social es como la brújula, pues marca la dirección hacia la cual se dirige. De igual manera, sus cualidades se enfocan en saber motivar, promover, orientar y relacionarse con las personas; siendo capaz, al mismo tiempo, de definir, proponer objetivos y lograr metas.

Visto de esta forma el líder en la actualidad será un buen gerente, estará preparado para dirigir cualquier actividad en responsabilidad social, teniendo siempre presente los valores éticos. En este mismo orden de ideas, el autor infiere que el rol del líder para la ciudadanía es representado por aquella persona capaz de impulsar, acompañar y sostener procesos de desarrollo con su comunidad. Por su actividad, se consideran mediadores sociales, haciendo énfasis en su capacidad de movilizar a otros, generando el desarrollo de la responsabilidad social. En este marco, el nuevo milenio ha transformado las prácticas de las universidades y con ello las habilidades y características que el entorno demanda de las universidades en materia de responsabilidad social.

Por su parte, Vallaes (2004) plantea que la responsabilidad social es un conjunto de prácticas de las universidades como parte de sus estrategias organizacionales, cuyo propósito es producir beneficios dirigidos a todos los interesados en la actividad universitaria, persiguiendo metas razonables. En tal sentido, la responsabilidad social puede ser considerada una filosofía corporativa asumida por el sector universitario, para operar en interés de la sociedad, siendo componente del desarrollo sostenido. A los efectos de esto, es conveniente desarrollar un modelo de responsabilidad social universitaria en el cual se destaque que el elemento

que garantizaría el éxito dependerá del tipo de convivencia existente entre todos sus miembros.

Al respecto, Martín (2008) señala que en el contexto venezolano actual pueden señalarse tres grandes ejes interpretativos, representados por tres conceptos complementarios: caducidad, cambio y oportunidad. El primero de los tres conceptos traduce el punto de partida:

- **Caducidad:** la actual situación venezolana, con sus elevados niveles de complejidad interpretativa, ambigüedad teórica, incertidumbre procedimental y conflictividad social, es consecuencia de la clara manifestación, gestada durante años, de la caducidad del sistema de regulación de las relaciones sociales, donde en el caso de las instituciones universitarias se observa la caducidad del sistema educativo, incapaz de asegurar una educación de calidad para la mayoría.
- **Cambio:** están actualmente en marcha cambios en el discurso que intenta expresar las preocupaciones y expectativas de la sociedad, así como en el que trata de convocar a los acuerdos para abordarlas con coherencia y eficacia. También cambios en los símbolos (relectura de la historia) y transformaciones en los conceptos (que busca definir un proyecto cuyo contenido valioso promueva adhesión y compromiso, en cuanto sea percibido como meritorio).
- **Oportunidad:** Venezuela está gestando una oportunidad para avanzar desde el punto de vista social, hacia su realización como una sociedad plural, incluyente, con tolerancia activa y mayores niveles de justicia y equidad. Ahora bien, desde el punto de vista educativo, está promoviendo la interculturalidad, el protagonismo de los actores sociales y la construcción de valores que se articulen con las experiencias solidarias, de cooperación y obtención de la excelencia.

De lo anterior, surge la inquietud de comprender hasta qué punto estos tres ejes interpretativos, convergen en un mismo objetivo, gerenciados con un liderazgo ético, cuyo único fin sea la sana convivencia y satisfacción de las necesidades del colectivo, bajo un modelo de responsabilidad social universitaria.

Es allí donde cobra importancia la existencia de un liderazgo humanista, ético, justo y de inclusión dentro del contexto universitario, con la exigencia de actuaciones congruentes con modelos cognitivos y comportamientos orientados hacia una sensibilidad para la búsqueda de valores de solidaridad, reencuentro, justicia social, bie-

nestar común, libertad y participación conjunta en cada uno de sus miembros, evidenciando una predisposición positiva en la búsqueda de una sostenibilidad de los propósitos desarrollados con la generación de nuevas ideas que contribuyan a rediseñar la cultura presente en las instituciones universitarias, a fin de complementarla con valores de compromiso, respeto e identificación hacia la consecución de la misión y los objetivos que justifican tanto su existencia como permanencia en el tiempo.

Por tanto, la identidad, así como el compromiso que los miembros de las instituciones universitarias tengan para las mismas, se identifica en gran medida con su esencia, formas y valores; decir que entre ellas mismas posee rasgos que diferencian una de otra. Al respecto, Llano (2001), citado por Seijo y Añez (2010), señala que la identidad aporta los componentes de la espina dorsal de la personalidad de la organización. En términos formales, en las empresas el elemento identidad debe estar plasmado en la visión, misión, valores y filosofía de acción.

En este mismo orden, cuando los valores están incorporados en la práctica del día a día en las instituciones universitarias, junto a un liderazgo ético como motor, surge entonces el modelo de responsabilidad universitaria, el cual alcanza el máximo desarrollo al generar un bienestar general para toda la comunidad universitaria, lo cual se refleja en el compromiso, satisfacción e identificación de cada uno de sus miembros con un gran sentido de pertenencia reflejado en un alto desempeño de las actividades a su cargo.

Lo anteriormente expuesto evidencia que la responsabilidad social es el compromiso de contribuir con el desarrollo económico sostenible, trabajando con las universidades y la sociedad en general, donde sus habitantes hagan vida de calidad. También como acciones están presentes impulsar a la participación activa del sector privado en proyectos de desarrollo sostenible, estimular la ejecución de programas socialmente responsables, identificar las tendencias del sector corporativo en materia de responsabilidad social y vincular al estado, empresas y organizaciones de la sociedad.

2. Metodología

Según las formulaciones de Bernal (2006), la investigación desarrollada es de tipo documental por cuanto consiste en un análisis de la información desarrollada sobre el tema del liderazgo

ético como hilo conductor de un modelo de responsabilidad social universitaria, con el propósito de obtener los conocimientos necesarios para abordar de manera adecuada todos los aspectos relacionados con la variable objeto de estudio y su aplicación en el proceso de formación educativa. Siendo la principal fuente de información los textos desarrollados en materia de liderazgo ético y responsabilidad social.

En relación al diseño, se tipifica como descriptivo, con base en los planteamientos formulados por Gómez (2006), quien señala que en este tipo de investigación el propósito es describir situaciones y eventos, es decir, cómo es y se manifiesta determinado objeto, por cuanto se observan las características del fenómeno, en su contexto original.

Consideraciones finales

La responsabilidad social universitaria, sin duda alguna, representa un modelo estructural que demanda la sociedad moderna para el desarrollo del ser humano de forma integral desde la concepción misma y a lo largo de su vida; principalmente en los espacios destinados a la formación de profesionales ciudadanos integrales; por tanto, las instituciones universitarias deben fomentar espacios orientados a la reflexión, disertación, discernimiento, formulación de hipótesis, análisis críticos y fijación de criterios frente a situaciones de interés social que generan acciones concretas pero trascendentales en la vida colectiva que representan la esperanza de generaciones de relevo para superar las dificultades que se puedan presentar.

De igual manera, el liderazgo ético, como motor que permite desarrollar un modelo de responsabilidad social universitaria, responde a las necesidades latentes en la sociedad para el fortalecimiento de la plataforma ética de las universidades como principal actor social cuyo rol protagónico es el de complementar y reforzar los valores fundamentales para el fomento de la convivencia en armonía a través de lo que conocemos como cultura de paz, solidaridad, respeto, tolerancia y desarrollo social.

Cabe destacar que las universidades requieren incluir en sus mallas curriculares unidades que enriquezcan la cultura, perfil psicológico, integridad, moral y ética, como pilares para asumir el liderazgo bajo esta perspectiva en la búsqueda del esclarecimiento y una conciencia plena de la responsabilidad social

que tiene como individuo y mas allá de ello al pertenecer a la comunidad universitaria debe estar comprometido con el proyecto universitario que hoy por hoy es bandera de la gran mayoría de las universidades de gestión pública y privada del país.

Desde una óptica más general, sería una alternativa para la solución a la problemática mundial que se desarrolló a principios del siglo XXI y conlleva a una reflexión personal ante el complejo pero maravilloso entorno, cuya característica principal es ser una aldea global donde se pueden observar distintos fenómenos sociales que direccionan las políticas y filosofía de vida de algunos grupos sociales que se traducen posteriormente en la filosofía de gestión de las universidades, como entes de interacción social y adecuados para el desarrollo científico, tecnológico, artístico, social, cultural y técnico; así como también para la formación de los futuros dirigentes de los destinos de las naciones.

Significa entonces que el hombre en su afán de superarse acude a las universidades en busca de conocimientos, experiencias significativas, relaciones positivas que refuercen sus valores, generen valores o en algunos casos permitan desaprender algunas costumbres perversas para desarrollar hábitos de disciplina, perseverancia, amor por el trabajo, cultivando una plataforma universitaria organizada por líderes cuya ética permita establecer una credibilidad de hombres y mujeres capaces de asumir posiciones estratégicas necesarias para el fortalecimiento del modelo.

Tal como se ha visto, el liderazgo sin el contenido ético puede representar un muñeco vacío, carente de fuerza para generar seguidores cuya ubicación estratégica permita el desarrollo potencial del talento humano que forma parte tanto de las universidades como de las comunidades que la circundan como entorno más cercano. Por ende, la ética como la base de este estilo de liderazgo basado en valores, proyecta coherente y congruentemente sus acciones al momento de tomar cualquier decisión y se enfoca considerablemente en la escala de valores y principios que guían la filosofía de gestión individual o institucional.

Por último, se puede afirmar que estratégicamente se conduce el líder ético con gran impacto en el modelo de responsabilidad social universitaria, alcanzando niveles de compromiso, trascendencia social y resultados cónsonos con sus valores morales; así como con los principios que sustentan su existencia.

Referencias bibliográficas

- BERNAL, C. (2006). **Metodología de la Investigación. Para la administración, economía, humanidades y ciencias sociales** (2ª ed.). México: Editorial Pearson Educación.
- BLANCHARD, K. (2007). **Liderazgo al más alto nivel**. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- CARNEIRO, M. (2007). **Más allá de la responsabilidad social empresarial: Deliberación sobre el beneficio que las empresas aportan al bienestar social**. España: Editorial Gesbiblo, S.L. Instituto Tecnológico Empresarial. Serie Finanzas y Empresa.
- CORTINA, A. (2002). **Democracia participativa y sociedad civil, una ética empresarial**. Colección: Conversaciones (Fundación Social). Siglo del Hombre.
- DAFT, R. y MARCIC, D. (2006). **Introducción a la Administración** (4ª ed.). México: Editorial Thompson.
- FERNÁNDEZ, E. (2010). **Administración de Empresas. Un Enfoque interdisciplinar**. España: Editorial Paraninfo, S.A.
- GÓMEZ, M. (2006). **Introducción a la Metodología de la Investigación Científica**. Argentina: Editorial Brujas.
- GUÉDEZ, V. (2002). **La ética gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas**. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial del Centro Internacional de Ética y Desarrollo (FONCED).
- _____ (2006). **Ética y responsabilidad social empresarial**. Caracas, Venezuela: Editorial Planeta S.A.
- MARTIN, V. (2008). **Desafíos actuales de la ética aplicada**. Ciudad Ojeda, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Alonso de Ojeda (UNIOJEDA).
- MENDOZA, M. y KANUNGO, R. (2009). **Ethical Leadership (Work and Organizational Psychology)**. Open University Press.
- SEIJO, C. y AÑEZ, N. (2010). **Ética y responsabilidad social: una conjunción ineludible entre actitud, reflexión, convivencia y convicción humana**. Maracaibo, Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A.
- TREVIÑO, L. (2004). **Moral Mazes. The Word of Corporate Managers**. Nueva York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- URIBE, A. y SCHUMACHER, CH. (2005). **Ética, Responsabilidad Social y Empresa**. Bogotá, Colombia: Centro Editorial Rosarista.
- VALLAEYS, F. (2004). **¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?** Proyecto Construyendo Puentes.
- VILLALOBOS, K. MEJIA, L. y LEAL, W. (2010). **Ética y valores en la gestión universitaria: una aproximación teórica en universidades públicas**. Maracaibo, Venezuela: Ediciones Astro Data, S.A.