

La Ética como galaxia de beneficio común al aplicarse en las dimensiones empresariales

RESUMEN

La Ética es el núcleo, bien sea de un átomo o de un sistema estelar, que irradia con su intangibilidad la energía requerida para transformar las metas en realidades obteniendo resultados que logren equilibrio productivo, ético y con mayor grado de satisfacción por todas las partes involucradas y en sus procesos, en síntesis, implica mayor beneficio y felicidad empresarial. Esta investigación logra identificar y analizar la presencia y el vínculo existente entre la ética y 16 dimensiones o campos de acción inmersos en las empresas, así como las variables que emergen de dicha relación en el estudio teórico realizado, lo cual será de gran utilidad para empresarios, profesionales, educadores y educandos, así como personas interesadas en el tema.

Palabras claves: Ética, variables empresariales, organizaciones, liderazgo, felicidad, valores.

INTRODUCCIÓN

Vamos a considerar entre las múltiples galaxias que coexisten en el universo o macrocosmos, la que nosotros vivimos, la Vía Láctea, que es una galaxia espiral donde se encuentra el sistema solar, posiblemente similar a otros muchos sistemas estelares. A ella pertenecemos y de ella dependemos. Ahora bien, reduciendo exponencialmente nuestra presencia, pensemos en el sistema solar, del cual dependemos totalmente, y tomémoslo como núcleo con su energía que es intangible, al igual que la ¡Ética! como esencia de vida, y de allí, aparecen los planetas con sus diferentes dimensiones de actuación de vida, conocida y desconocida, que se asemejan a los campos de acción y desempeño que representan el cómo actuamos y qué consecuencias creamos en los diferentes entornos en los que nos movemos que bien pueden ser empresa o trabajo, familia, sociedad, país, naturaleza o humanidad. Nos daremos cuenta así, que utilizamos satélites como variables para desarrollarnos y alcanzar las metas que establezcamos, al ir resolviendo en un reto continuo las situaciones que se presentan entre la fijación de objetivos y la consecución de los logros a pesar de los numerosos fenómenos del sistema y espacio sideral.

Muy bien, ahora comencemos en materia, se han considerado en el estudio 16 dimensiones, hipotéticamente planetas del sistema estelar que, de una forma u otra, están vinculados e influenciados por la aplicación de la Ética, fuente de energía esencial, y que están presentes en las actividades de gestión directiva y empresarial representados por las dimensiones analizadas en este estudio y las cuales se presentan en la Figura 1, a posteriori.

Propósito

Se trata de realizar un estudio teórico con el fin de encontrar vinculación, impacto y utilidad de la aplicación de la Ética en las diferentes dimensiones y/o variables esenciales que están presentes en las ciencias de Administración y Negocios, tanto en las empresas como en la Educación de las mismas bajo la perspectiva de un análisis racional y teórico que en estudios empíricos posteriores, podrá realizarse con su estadística correspondiente y con diferentes posibilidades y entornos.

Justificación

En principio, la Ética y la aplicación de los valores éticos está presente generando bien común, o en su ausencia generando perjuicio, en todas las actividades que el ser humano emprende y desarrolla y tanto en su contexto individual como colectiva (Jasielska, 2020; Pizarro and Arman, 2021). De allí que el poder demostrar este concepto de manera teórica y su vinculación, es un paso importante, útil y en general, necesario en las empresas, familias, sociedad, gobiernos y humanidad, aunque en este estudio, nos concentraremos prioritariamente en el área empresarial.

Hay que recordar que un sistema estelar al estar frágil su energía ¡la ética! no es capaz de nutrir a sus planetas ¡las dimensiones! dando posibilidades de vida precarias y hasta la inercia o muerte, como en las empresas. Es un reto para el autor presentar este estudio de una forma diferente a la normalmente establecida e incluso que el autor utiliza, pero que pueda ser de apoyo y utilidad para empresarios, directivos, empleados, educadores y educandos, y útil para estudios posteriores.

La intención es demostrar que todas las dimensiones involucradas en las empresas, o al menos las 16 aquí analizadas, son dependientes de los valores éticos aplicados (Mercader, 2006).

REVISIÓN LITERARIA

Introducción, revisión y análisis previo de las dimensiones Liderazgo y Felicidad

Como punto inicial se hace énfasis en la creación de una tríada formada por el Liderazgo, la Felicidad y la Ética que siempre están unidas y, por lo tanto, interactúan de manera continua de modo consciente o sin fijarnos en ello (Mercader, 2017). En esta investigación nos concentraremos en la Ética (Estrella) como epicentro o núcleo de relación-vinculación con las dimensiones seleccionadas (Planetas), y dejaremos para próximos estudios el hecho de penetrar en el análisis de las dimensiones de Liderazgo y Felicidad (Estrellas-Planetas) como epicentro y/o núcleo.

Liderazgo

La literatura en el campo de investigación de la ética en los negocios o ética empresarial (*business ethics*) ha surgido, afortunadamente, de manera prominente desde principios del actual siglo, y de allí que surjan muchas variables o valores éticos que, de forma individual o en grupos de variables selectivas, van apareciendo con gran significado y utilidad para aplicar a nivel empresarial (McMurrian and Matulich, 2016; Yang, 2014). Estos autores incluyen variables como resultado y consecuencia de la aplicación de la ética como satisfacción en el trabajo y en la vida y bienestar. Aún más, han surgido nuevas tendencias que otorgan una importancia y relación mucho mayor a la ética en conjunción con el liderazgo, muy diferente a lo que existía en décadas anteriores, y es así como aparece el liderazgo espiritual (Rai & Banerjee, 2019) quienes incluyen variables como mente holística y trabajo colaborativo además de sincronía y credibilidad; de forma similar, Suriyankietkaew & Kantamara (2019) introducen variables como compasión, moderación, razonamiento y conocimiento que generan la posibilidad de una mayor sustentabilidad corporativa. Aparece también la ética relacionada con la aplicación de virtudes (*Virtuous ethics*) que enfatiza las ventajas de un liderazgo virtuoso y carismático (Nassif et al., 2020). En resumen, se descubre un Liderazgo auténtico donde el uso de antivalores deja de predominar al encontrar la auténtica razón de actuar de los líderes que se concentra en la productividad y el bienestar común en un juego de ganar-ganar (Semedo et al., 2019).

Felicidad

La necesidad que existe de tener una convivencia agradable y congruente en el capital humano de toda empresa es un plus que aporta ventajas competitivas, las cuales dan un mejor clima laboral, y una mayor productividad (Pradesa et al., 2019; Ravina et al. 2017) que pueden incluir un aumento de beneficios económicos y financieros, lo cual es ratificado por Kamel (2017) quien muestra recomendaciones precisas para romper la dicotomía existente por una cultura heredada o por no haber sido investigada anteriormente. Así, Ramírez-Gañan et al. (2020) analizan variables como la percepción subjetiva del bienestar y la satisfacción del trabajo con gestión de la felicidad. Aparece así, el término Gerencia feliz (*Happiness management*) que resulta ser nuevo a nivel académico y por lo tanto de investigación, pero con un ímpetu de atención en los más recientes años con la intención de enfatizar que se puede dirigir cualquier gestión con una frecuencia mayor de momentos felices en todas las actividades del vivir empresarial, social e individual (Ravina-Ripoll et al., 2019; Ravina-Ripoll et al., 2021) mientras Sánchez-Vázquez and Sánchez-Ordóñez

(2019) presentan un estudio bibliométrico de lo referente al tema que continua expandiéndose de modo científico y ayuda a suavizar con mayor efectividad y armonía las funciones empresariales. Cuando penetramos en el campo de la felicidad, el autoencuentro y el sentir alegría y satisfacción por el bienestar propio y ajeno pasa a ser una regla de vida o costumbre de realización sin fin, que regala como consecuencia la posibilidad de fluir y sentirse bien interna y externamente con mayor frecuencia, lo cual implica una mayor satisfacción en el trabajo y en los demás entornos que nos desarrollamos (Demiessie et al., 2021; Mercader, 2017), lo cual es extensible a todos los entornos de interacción humana (Helliwell et al., 2020).

Análisis teórico de las dimensiones de estudio

Comenzaremos analizando las dimensiones que sirven de soporte matriz, de las cuales algunas el autor ha analizado en diferentes investigaciones previas y en otras que están en actual desarrollo. Sin más preámbulos:



Figura 1. Dimensiones de estudio relacionadas con la Ética.

Productividad

Sin productividad no hay empresas y para que sí hayan, se requiere del compromiso de los empleados, el cual depende de su comportamiento ético (Adeyeye et al., 2015), estos autores consideran y analizan variables como integridad, actitud, compromiso, trabajo en equipo y

disciplina como identificadores de la productividad. También, por ejemplo, Oyelade (2017) utilizando una muestra formada por trabajadores de una universidad, logra comprobar que la ética en el trabajo junto con la productividad individual crea un potente predictor, lo cual no resulta tan prominente con la productividad organizacional. Kaur et al. (2020) se enfoca en el logro de una relación mayor práctica entre la productividad y la felicidad y propone cambios de recesos y aprovechamiento de las transiciones. La idea es encontrar maneras diversas e indicadores que favorezcan el logro de un mayor equilibrio y armonía en base a las dos variables de ética y felicidad que por ende contribuirán con la productividad y la satisfacción del trabajo (Mercader, 2017)

Competitividad

El ser competitivo es una necesidad de toda empresa, antes y en los actuales tiempos mucho más, y el mercadeo o *marketing* es necesario, lo importante e interesante es que hay un efecto que determina una ventaja competitiva y sostenible cuando ese mercadeo es ético y que puede denominarse mercadeo espiritual (Bambang et al., (2021) y sucede similarmente con la orientación emprendedora. Bocková et al., (2012) estudia la relación entre tres aspectos que pareciesen estar en conflicto, a saber: la competitividad, los indicadores financieros y la ética en los negocios, introduciendo *Fuzzy reasoning* o fuzzy logic utilizada en casos de información incierta o vaga que tiende a confundir, concluyendo que la ética influye de modo conveniente cuando hay relaciones positivas entre los gerentes, empleados y agentes externos incluyendo el ambiente de trabajo. Hay que mencionar también que la competitividad unida a la ambición de crecimiento económico se ve influenciada por los actos de corrupción en muchas corporaciones y especialmente en países, dependiendo de sus gobernantes, lo cual repercute como cascada a todo nivel (Carataş & Trandafir, 2020).

Comunicación efectiva

La comunicación es el talón de Aquiles de toda empresa y los logros dependen de cómo se utiliza y por lo tanto de su efectividad. Si nos comunicamos en base a valores éticos como son respeto, atención, honestidad, confianza, saber escuchar y otros, comenzará a fluir el compromiso y la efectividad en el trabajo y en la vida con felicidad. Es así como Castro-Martínez and Díaz-Morilla (2020) logra mostrar resultados positivos al integrar en la comunicación de las empresas la dimensión de la felicidad dando mejores resultados. Por su parte, Alyammahi et al. (2020) ratifica

el hecho de que la efectividad de la comunicación aumenta con la ética y además incrementa la productividad en el trabajo e impacta positivamente la toma de decisiones.

Motivación

La motivación y el desempeño de los trabajadores es un tema especial y prioritario en toda empresa y esa razón motiva a investigar la influencia y relación con los valores éticos corporativos. Koronios et al. (2019) se concentró en su estudio en esas variables utilizando elementos motivacionales como salarios justos, incentivos, promociones, creatividad y autoestima para alcanzar mejoras en el desempeño productivo y organizacional. Ya desde hace un poco menos de dos décadas, Armstrong et al. (2003) incita a profesionales, profesores y estudiantes del sector de contaduría a incrementar la motivación ética y mantener una conducta ética apoyada en la toma de decisiones éticas dentro de una educación que no olvide la preparación de cualquier profesión con sensibilidad humana y principios éticos. La motivación es esencial de por sí, sin embargo, debe hacerse énfasis en la automotivación pues no hay que esperar para actuar y realizar en pro del logro con pasión y convicción, lo cual es esencial con los emprendedores (Donaldson et al. (2021).

Emprendimiento

Emprender implica riesgo al igual que atrae reto, preocupación y puede ofrecer satisfacción, si no continuamente, sí en momentos de la ejecución de los pasos o procesos del emprendimiento. La ética unida al sentirse libre y responsable de lo que sucede y además unida a la innovación y al cambio son un desafío (Moreno and Mercader, 2021). Este panorama hace que aparezcan dilemas éticos que incluyen toma de decisiones difíciles que en general son resueltas por muchos según Castell-Gydesen and Lugo (2020) por el sentido común y la intuición que deja abiertos espacios para errores por no haber previsto más variables a considerar. De allí que hay que preparar a los estudiantes a anticiparse con aprendizajes de casos reales y/o factibles para emprender, bien sea de modo independiente o en las empresas siendo iniciadores de intraemprendimiento. Es así como Galván-Vela et al. (2021) realizan un estudio teórico profundo de intraemprendimiento (realizado dentro de las empresas) que desarrolla un análisis bibliométrico de dicha dimensión, y también Galván-Vela et al., (2019) realizan otro estudio de intraemprendimiento relacionado con el comportamiento y sus factores organizacionales. Aparece el emprendimiento social dentro del emprendimiento y dentro de estos está el intraemprendimiento social; ambos relacionados con la ética íntimamente, al intentar y lograr generar bien común para la sociedad (Lain, 2015). Una de

las metas a lograr es que los emprendedores estén conscientes que deben prepararse para tener el entusiasmo y la decisión de producir de modo feliz, es decir, sintiéndose bien y con satisfacción en el trabajo que realicen, concepto propuesto y analizado por Ravina-Ripoll et al. (2020).

Pasión laboral

El hecho de lograr enamorarse del trabajo que se realiza no es lo más usual, pero si al menos nos agrada lo que hacemos en buena parte, la pasión laboral surgirá como efecto; esta puede ser armónica u obsesiva en cada persona por la influencia del líder que nos dirige o seguimos, si nos ancla en sus ideales lo llamamos *sparking leader* y el resultado, cuando la armonía está presente, es que la satisfacción en el trabajo emerge por sí misma (Bilginoğlu & Yozgat 2021). Es interesante apreciar como en tiempos difíciles sucede en muchos casos que emerge la pasión del trabajo, lo que resulta muy beneficioso; sin embargo, puede convertirse en una pasión obsesiva que termina siendo perjudicial de diferentes formas (Junjunan, 2021), el mismo autor deduce que si la pasión es armónica se genera un compromiso con el trabajo y un efecto positivo y productivo que incrementa la felicidad en el trabajo.

Responsabilidad social

Cumming et al. (2016) se integra en el liderazgo ético enfocado en la necesidad de penetrar e interactuar con responsabilidad social, lo cual incrementa la sustentabilidad de las organizaciones y evita fraudes que suceden con cierta frecuencia en todos los entornos empresariales. Resulta importante señalar el amplio estudio de Rossi et al. (2021) que logra mostrar con 85 de las más éticas empresas del mundo la íntima relación existente entre las conductas éticas y las prácticas de responsabilidad social que incluyen declaración voluntaria (*voluntary disclosure*) y capital intelectual, y confirma la ventaja de las empresas al ser éticas y tener mentalidad con responsabilidad social; al igual lo analiza con detalle Ferrell and Ferrell, (2016) entendiendo la relación existente de la responsabilidad social y la ética aplicada en su estudio.

Clima laboral

Hay una relación significativa entre el clima laboral ético con el soporte organizacional que perciben los empleados a través del compromiso afectivo, lo cual es demostrado por Adyta et al. (2019). De modo similar, Qing et al. (2020) se enfoca en la mejora del compromiso afectivo y la satisfacción en el trabajo que es posible con un liderazgo ético que repercute en mayor productividad. Ello implica que el comportamiento y las actitudes asumidas por los empleados y

empleadores es fundamental en las organizaciones. Barnett and Vaicys (2000) analizan también el clima laboral ético que repercute en las decisiones éticas individualmente según los criterios y juicios adoptados y en las organizaciones. Aminvan (2019) relaciona el clima laboral con la satisfacción del trabajo y el compromiso en la organización al igual que Pedraza (2020).

Corrupción

La corrupción es un tema que ha existido desde principio de la civilización disfrazada de diferentes formas y que hoy en día sigue presentándose en todas las áreas del vivir y por supuesto, también en las empresas. Se pueden hallar miles de casos con diferentes formas de evidencias como sobornos, contabilidades dobles, evasión de impuestos, comisiones, regalías, engaños, estafas y más; muchas de estas empresas, bien conocidas, de gran tamaño, con reputación y con manejo de grandes capitales han hecho historia, como por ejemplo, Enron, Odebrecht, Monsanto, Volkswagen, Walmart, Nestlé, Apple-Foxcom, WorldCom entre muchas, las cuales en algunas ocasiones, han caído en negociaciones no éticas. Todos estos casos no son el tema de este estudio en sí, pero sí es tema la solución que viene dada, por la aplicación de valores éticos y hay que recordar que si hay honestidad no habrá corrupción y la procedencia de su uso viene de la educación de familia, escuela, empresa y sociedad. (Mercader, 2019).

Ahora bien, también hay empresas que han cumplido de forma ética y participan de modo responsable en sus negociaciones y cumpliendo las regulaciones establecidas interna y externamente y representan casos de éxito ético (Olivares R., 2013). El tema de corrupción está en general enfocado a las autoridades gubernamentales y relacionado con personal de diferentes departamentos públicos, y por ello, hoy en día hay agencias de control de anticorrupción en una gran mayoría de países, que incluyen indicadores de corrupción, estudios y reportes que son llevados a cabo con rutina medible y estadísticas, comenzando por las Naciones Unidas y la OECD por ejemplo, (Carataş & Trandafir, 2020; Javed, 2021). Ahora bien, ello no quiere decir que lo que ellos informen o publiquen sea a posteriori resuelto por las autoridades que competa o de justicia.

Resiliencia organizacional

Hay un término relativamente no tan conocido denominado resiliencia ética que Chandler (2013) introduce y asocia con responsabilidad ética en pro de resolver situaciones de carácter global pero adaptable a otros tipos de situaciones. Hillmann, J., and Guenther, E. (2021) analiza la resiliencia en las organizaciones con un análisis bibliométrico y logra obtener tres constructos que son

comportamiento resiliente, recursos resilientes y capacidades resilientes que en su combinación dan resultados resilientes, los cuales son propensos para lograr el aprendizaje, adaptación y renovación para sobrevivir y/o desarrollarse en tiempos difíciles las organizaciones. Rajaonah, B. & Zio, E. (2020) menciona que al vivir momentos de desastre como la pandemia surge una gerencia que tiene y debe mantener resiliencia ética ya que surgen conductas que pueden ser muy sorprendentes y variadas, y es así que surge la resiliencia de los propios valores éticos que debemos aplicar siempre, pero más aún en situaciones críticas, para no perder el norte de nuestra intención.

Colectivismo

Es importante notar que es muy difícil hablar de colectivismo sin hablar de individualismo, ambos van de la mano siendo opuestos ya que el ser humano juega ambos roles y lo hace vertical y horizontalmente (Young et al. (2021), ellos los relacionan con dos variables, culpa/vergüenza y orientación cultural mientras Pizarro and Arman (2021) los analiza con las variables satisfacción de vida y equilibrio de trabajo y vida, incluyendo la identidad de género. Se aprecia así, como los seres humanos adoptan diferentes facetas de reacción según múltiples variables y situaciones de vida; es entonces, cuando surge la necesidad de análisis de variables como el razonamiento ético o moral, la percepción que se tiene de las situaciones o problemas morales y la toma de decisiones éticas que están presentes en el individualismo y colectivismo (Husted & Allen, 2008).

Educación

Un punto a no olvidar bien conocido y, sin embargo, reciente en publicaciones académicas es el hecho de educar y enseñar a diferentes niveles el logro de ser feliz lo más frecuentemente posible, ya que es la necesidad mayor del ser humano (Mercader, 2019), y una vez que se logra mejorar la frecuencia de sentirse bien y mantener la mente y acción en positivo, todo parece resolverse de mejor manera. Ravina-Ripoll et al. (2020) considera 6 niveles de educación para poder realizar mediciones con emprendedores, logrando concluir que, a mayor nivel educacional, mayor conciencia de felicidad se tiene. Sería importante hacerlo de igual manera considerando la generación a la que pertenecen los integrantes de las muestras.

Individualismo

Es interesante observar como el tema de individualismo y colectivismo han tomado un foco de atracción y reflexión al estar inmersos en una situación de pandemia que pareciese no conocerse su fin y que conduce a diferentes reacciones según las regiones y culturas (Bazzi et al., 2021). Es

así como Castle et al. (2021) considera las restricciones y consecuencias de los cambios conductuales, libres u obligados, que cercenan la normal autonomía a la que estábamos acostumbrados y analiza la situación de forma vertical y horizontal. Por otra parte, hay que mencionar que la forma de pensar de cada individuo es muy particular, y la religión ligada a los valores éticos puede ser interpretada de modos diferentes aun cuando haya un sentido de bien y sentimiento humano; lo cual no quita que en ocasiones pueda ser manipulada en pro de intereses particulares en el pensamiento individualista de ciertas personas. De allí que analizar el trabajo ético dentro del enfoque de Alam & Talib (2015) es importante donde se confirma que el trabajo ético en la perspectiva del Islam está fuertemente relacionado con el Individualismo, sin que ello perjudique el hecho de trabajar en empresas globales o multinacionales. Cambiando la perspectiva podemos apreciar el individualismo unido al colectivismo en pro de lograr, con mayor frecuencia, un estado de bienestar (*well-being*) y de felicidad con mente positiva y mayor simplicidad (Demiessie et al., 2021)

Sustentabilidad

Según diferentes autores se puede asumir que hay distintos autores que asocian la sustentabilidad con la responsabilidad social a través de la aplicación de valores de distintas maneras, pero considerando el factor humano y el sentido de generar beneficio común (Chan and Cheung, 2015; Cumming et al., 2016; Epstein, 2018). Es así como Nicholson and Kurucz (2017) se enfoca en un liderazgo de cuidado y atención que se logra con empatía, sentido humanitario y valores en general. Más concentrado en la realidad que se vive pragmáticamente en el día a día, pero sin olvidar la ética empresarial Lashley, C. (2016) realiza un análisis detallado considerando la equidad, la confianza, la responsabilidad social, el desarrollo social y otras variables. Por otra parte, Biberhofer (2019) se enfoca en la sustentabilidad de los emprendedores que siempre viven en una cuerda floja y en especial los primeros años y también en los estudiantes, quienes deben prepararse en sus competencias y con valores en sus respectivas carreras abiertos a la posibilidad de convertirse, a menor o mayor plazo, en empresarios de sus propios negocios o formar parte del intraemprendimiento que se desarrolle en el lugar donde laboren.

Una vez, que todas las dimensiones han sido presentadas con sus respectivos aportes y referencias como procedencia de los mismos, se ha elaborado la Tabla 1 como resumen para facilitar los datos teóricos logrados.

Tabla 1. Resumen de Variables primarias, secundarias y valores éticos obtenidos.

Variables más reiteradas	Variables – Valores éticos	Variables primarias de relación	Variables secundarias de relación
12	15	89	45
Affective commitment Autonomy Conflicts Consequences Corporate Social Responsibility Ethical decision-making Ethical leadership Individualism Honesty Job satisfaction Responsibility Team work	Altruism Calmness Discipline Equity Generosity Honesty Hope Impartiality Solidarity Integrity Neutrality Responsibility Solidarity Spirituality Transparency	Affective commitment Attitudinal work ethics Autonomy Business background Business ethics Care of the other Collaborative environment Collectivism Commitment behavior Competitive environment Competitive strategy Comprehensive Risk, Conflicts Consequences Corporate social responsibility Corruption Perceptions Creative work Customer satisfaction Customer trust Discrimination Doing good Domain of morality Education Employee performance Employee well-being Entrepreneurial ethics Ethical character Ethical decision-making Ethical judgement Ethical leadership Ethical work climate Ethical/unethical behavior Ethics comprehension Freedom to make life choices Happiness on different perspectives Happiness points of view’s professions Harmonious passion Harmonious work passion Harmony Human rights Humane work ethics Independence Individualism	Actively benefiting Advice-seeking Ambidexterity Amotivation Behavior management Behavioral intentions Business freedom Care of the environment Cluster of Satisfactions Code of ethics Cognitive associations and attribution theory Cognitive dissonance Company culture Company success Competency Conceptual equivalence Conflicts between personal and professional ethics Connectedness to others Corporate abilities Corporate ethical values Corporate reputation Criterion equivalence Empowerment Extrinsic motivation Fears Financial and human resources Financial freedom Goal Government integrity Horizontal collectivism Horizontal individualism Institutional solidarity Level of affinity Mindfulness Moral development sensitivity Moral judgement Need for esteem No harm, no foul activities Prevention, Education and Outreach Process Quality Relationship status Situational moderators Spiritual marketing

		Intentions Intrinsic motivation Job performance Job satisfaction Leadership Life satisfaction Market ethics Motivation Obsessive passion Obsessive work passion Opportunities for responsibilities Organizational commitment Organizational culture Organizational ethical consideration Organizational performance Perceived corruption Perceived organizational support Perceptions of corruption Personal impact Potential actions Productivity Profitability of equity Recognition Results Sense of sacrifice Sense of safety Service Social entrepreneurship Social responsibility Social support Social work ethics Socio-cultural dimensions Sustainability Sustainable competitive advantage Team work Team/Friendship climate Time Top management team satisfaction Total liabilities Trust production Vertical collectivism Vertical individualism Virtue Ethical motivation Work attitude Work ethics Work quality	Subjects of affinity Voluntary disclosure of intellectual capital
--	--	--	--

Se han tomado las doce variables más reiteradas que están en íntima conexión con la Ética y que provienen de diferentes autores, y se ha creado una reflexión para cada una de ellas enfatizando la importancia de su aplicación en las empresas dada la necesidad existente y la vinculación con la Ética y con los numerosos aspectos que se conjugan como sistemas estelares y empresariales.

Tabla 2. Variables reiteradas y reflexión consecuente.

Variables de análisis	Razonamiento y reflexión
<i>Affective commitment</i>	El cumplir los compromisos implica responsabilidad y confianza y si adicionalmente, se manifiesta de forma afectiva y con sensibilidad humana, los resultados y sus consecuencias serán generadores de bienestar integral.
<i>Autonomy</i>	El sentirse libre de acción con empoderamiento y asumiendo las responsabilidades asignadas y aceptadas es muestra de reto y encuentro de soluciones.
<i>Conflicts</i>	La aparición de conflictos mayores o menores es siempre una situación factible y no todo resulta ser positivo; sin embargo, la aplicación de los valores éticos hace la diferencia entre alcanzar acuerdos y lograr el ganar-ganar o perder ambos aunque uno posiblemente más que el otro.
<i>Consequences</i>	Somos responsables de nuestras palabras y acciones y por lo tanto, es conveniente prever lo que estamos generando y si causa beneficio o perjuicio a otros, pues no se trata de eliminar a otros sino de resolver y hacerlo cada quien cada día mejor.
<i>Corporate Social Responsibility</i>	La responsabilidad social que se realiza dentro y fuera de la empresa ha pasado a ser el medidor externo de muchas empresas e incluso uno de los aspectos a considerar para mantener el recurso humano, los clientes, la satisfacción en el trabajo y la empatía con la sociedad.
<i>Ethical decision-making</i>	Las decisiones son el pivote de cambio y el arte del resultado anticipado; los líderes pasan a ser efectivos y exitosos según sus decisiones, y la ética es la propulsora para que el liderazgo sea atractivo y voluntario a los guiados o seguidores.
<i>Ethical leadership</i>	El liderazgo es necesario bien sea informal y propio o por asignación o posición; ser líder es un gran reto y no fácil tarea cuando se desea ser fluido, sensitivo y humano sin dejar de ser productivo y firme en ocasiones, pero no hay que olvidar que el auténtico liderazgo comienza con nosotros mismos aplicando Ética y sin tratar de dominar a los demás sino guiar y dirigir con libertad a otros.
<i>Individualism</i>	Cada quien tiene su forma de ser y actuar, lo cual es correcto pero si ello nos perjudica y aísla demasiado habrá que ir cambiando a ser más social, y si el individualismo es ocasionado por nuestro egoísmo, ello implicará que estamos ahuyentando la Ética de nuestro proceder y urge el cambio a positivo.
<i>Honesty</i>	El valor de la Honestidad es un gran medidor de Ética que nos genera libertad interior y nos augura auténticas amistades y sustentabilidad. Además, el grado de satisfacción que nos otorga es de gran valor y no tiene precio.

<i>Job satisfaction</i>	La satisfacción del trabajo ha sido la variable más repetida por autores en esta investigación; cuando hay satisfacción en el trabajo es porque el liderazgo funciona, la ética funciona y el ambiente laboral es agradable y confiable, es el sueño a transformarse en realidad en toda empresa.
<i>Responsibility</i>	La responsabilidad al unirse a la honestidad y al respeto propio y ajeno pasan a formar una tríada que si se aplicara en todo lugar viviríamos en un planeta más feliz. Muchos de los valores son función de esta tríada que actúa como imán para la creación de las empresas éticas y la solidez responsable de la sociedad.
<i>Team work</i>	El equipo de trabajo que realiza el trabajo en equipo es necesario si se desea desarrollo, y la aplicación de valores éticos de cada miembro de los equipos es fundamental para que las metas se alcancen y se realicen con calidad, a tiempo y con costos razonables.

En toda esta travesía galáctica realizada nos hemos encontrado girando con conocimiento y aprendizaje en las órbitas de los planetas, comprendiendo mejor y agradeciendo a la vez, la inmensa influencia que la energía estelar representada por la ética y su aplicación posee en los diferentes espacios dimensionales otorgándonos una vida más productiva, efectiva y feliz.

CONCLUSIONES

- La revisión de la literatura de las diferentes dimensiones ha sido muy amplia, aunque en este estudio se ha resumido a aquellas que se han considerado más relacionadas con la ética y su aplicabilidad e impacto, mayormente en el sector empresarial, mostrando que su unión es a través de una muy diversa gama de variables que les une.
- Se ha podido observar como consecuencia de la revisión de la literatura que todas las dimensiones están relacionadas entre sí de un modo u otro, y siempre, en mayor o menor grado, con el liderazgo y la felicidad, dependiendo de la dimensión y de las variables o circunstancias resultantes.
- En relación a las investigaciones previas existentes hay muchas más relacionadas con el liderazgo en lo denominado ética en los negocios (*business ethics*) que con la felicidad, que es un tema de estudio académico mucho más reciente y que comienza a tomar importancia actualmente.
- El hecho de haber podido lograr 325 variables relacionadas con las dimensiones de estudio provenientes de diferentes autores al realizarse la revisión literaria se considera un paso importante, pero aún más el que luego se hayan podido depurar y resumir en 89 Variables primarias de relación con la Ética y las diferentes dimensiones, más 45 Variables secundarias y 14 que resultaron ser valores éticos, sumando un extracto de 148 variables, de las cuales hay 12 variables que fueron las más reiteradas, como se ha mostrado en la Tabla 2 con su reflexión consecuente.

-Se han podido comparar los resultados obtenidos en esta investigación con la taxonomía de Mercader (2006) y observar la coincidencia de valores, a saber: honestidad, integridad, autodisciplina, equidad, generosidad y espiritualidad, lo que no implica necesariamente que los otros valores de esta taxonomía no puedan estar relacionados con las dimensiones de estudio.

-El hecho de incluir dimensiones como individualismo y colectivismo como formas de comportamiento y reacción de los individuos, dentro y fuera del trabajo, se puede analizar de modo positivo o negativo según lo que reflejen o produzcan como reacción en nosotros y en los demás, y también, en algo tan necesario a nivel empresarial como el comportamiento al trabajar en equipo.

-El autor de este estudio, al estar trabajando en una serie de investigaciones muy cercanas a publicar con dimensiones y variables que están contenidas en parte en este estudio, anima a otros autores a realizar investigaciones empíricas, bien sea con los instrumentos validados por él o con instrumentos de otros autores que se enfoquen en algunas de las dimensiones presentadas. Así, se podrán descubrir nuevas variables, como fuente de investigación, que emergen al analizar los estudios con ecuaciones estructurales u otros métodos, encontrando relaciones muy significativas que son relativamente nuevas o aún poco analizadas al presente.

REFERENCIAS

- Adeyeye, O., Adeniji, A., Osinbanjo, A. & Oludayo, O. (2015). Effects of workplace ethics on employees and organisational productivity in Nigeria. *Business Management Department*, 267-273. Recuperado de <http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/5317/1/Paper%2037.pdf>
- Alam, M. & Talib, N. (2016). Islamic work ethics and individualism in managing a globalized workplace: Does religiosity and nationality matter. *Journal of Management & Organization*, 22(4), 566-582. Recuperado de <https://www.academia.edu/download/60290505/IWE20190814-57308-v1p6qe.pdf>
- Alyammahi, A., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2020, October). The impacts of communication ethics on workplace decision making and productivity. In *International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics* (pp. 488-500). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_44
- Aminyany, R. (2019). Investigation of Structural Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees of Paknam Company. *Science Arena Publications: International journal of Business Management*, 4(4), 42-49.
- Armstrong, M., Ketz, J. & Owsen, D. (2003). Ethics education in accounting: Moving toward ethical motivation and ethical behavior. *Journal of Accounting education*, 21(1), 1-16. [https://doi.org/10.1016/S0748-5751\(02\)00017-9](https://doi.org/10.1016/S0748-5751(02)00017-9)
- Bambang, A., Kusumawati, A., Nimran, U. & Suharyono, S. (2021). The effect of spiritual marketing and entrepreneurship orientation on determining sustainable competitive advantage. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(2), 231-241. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0231>
- Barnett, T. & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27(4), 351-362. <https://doi.org/10.1023/A:1006382407821>

- Bazzi, S., Fiszbein, M. & Gebresilasse, M. (2021). “Rugged individualism” and collective (In) action during the COVID-19 pandemic. *Journal of Public Economics*, 195, 104357. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104357>
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2021). The Impact of Sparking Leadership on Creating Work Passion and Job Satisfaction in Organizations—An Empirical Study. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 43-58. <https://doi.org/10.18037/ausbd.902549>
- Bočková, N., Brož, Z., & Dohnal, M. (2013). Fuzzy model of relationship among economic performance, competitiveness and business ethics of small and medium-sized enterprises. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 60(4), 71-78. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/47d4/435eaa18fbee66e9bef0cdb3e6883bfdc9e4.pdf>
- Carataş, M. A., & Trandafir, R. A. (2020). The Anti-corruption Performance and Non-financial Disclosure: A Cross-country Analysis. “Ovidius” University Annals, Economic Sciences Series, 20(2), 815-821. Recuperado de <https://stec.univ-ovidius.ro/html/anale/RO/wp-content/uploads/2021/03/Section%205/3.pdf>
- Castell-Gydesen, C. & Lugo, J. (2020). Ethics in entrepreneurship: An understanding of how entrepreneurs solve dilemmas, their perception of ethical considerations and the structures used during the resolution process. *Department of Business Administration*, 1-43. Recuperado de <https://lup.lub.lu.se/student-papers/record/9013170/file/9013171.pdf>
- Castle, C., Guilmi, C. & Stavrunova, O. (2021). Individualism and Collectivism as predictors of compliance with COVID-19 public health safety expectations. *UTS Business School Department of Economics*, (3), 1-52. Recuperado de https://www.uts.edu.au/sites/default/files/article/downloads/Working%20paper_Corrado%20%26%20Olena.pdf
- Castro-Martínez, A., & Díaz-Morilla, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional de la Información*, 29(3). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>
- Chan, A. K., & Cheung, S. Y. (2015). Special issue on corporate social responsibility and sustainability: An Introduction. *Journal of Business Ethics*, 130(4), 753-754. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2849-0>
- Chandler, D. (2013). Resilience ethics: responsibility and the globally embedded subject. *Ethics & Global Politics*, 6(3), 175-194. <https://doi.org/10.3402/egp.v6i3.21695>
- Cumming, D., Hou, W., & Lee, E. (2016). Business ethics and finance in greater China: Synthesis and future directions in sustainability, CSR, and fraud. *Journal of business ethics*, 138(4), 601-626. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3288-2>
- Demiessie, H., Hossain, M. & Shirin, S. (2021). The Gateway to Well-being and Happiness: Re-defining Individualism, Voluntary Simplicity and Civilization. *Asian Journal of Social Sciences and Legal Studies*, 3(3), 59-74. Recuperado de https://universepg.com/public/storage/journal-pdf/The%20gateway%20to%20well-being%20and%20happiness_%20re-defining%20individualism,%20voluntary%20simplicity%20and%20civilization.pdf
- Donaldson, C., Villagrasa, J. & Sánchez, F. (2021). Learner profile mapping: Stimulating autonomous motivation in entrepreneurship education. *Industry and Higher Education*. <https://doi.org/10.1177/09504222211012322>
- Epstein, M. J. (2018). *Making sustainability work: Best practices in managing and measuring corporate social, environmental and economic impacts*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351276443>
- Ferrell, O. & Ferrell, L. (2016). Ethics and social responsibility in marketing channels and supply chains: an overview. *Journal of Marketing Channels*, 23(1-2), 2-10. <https://doi.org/10.1080/1046669X.2016.1147339>
- Galván-Vela, E. and Sánchez, M.L. (2019). Organisational factors related to intrapreneurial behavior. *Innovar*, 29(71), 55-68. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76395>

- Galván-Vela, E., Arango Herrera, E., Sorzano Rodríguez, D. M., & Ravina-Ripoll, R. (2021). State-of-the-Art Analysis of Intrapreneurship: A Review of the Theoretical Construct and Its Bibliometrics. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(4), 148. <https://doi.org/10.3390/jrfm14040148>
- Helliwell, J., Huang, H., Wang, S. & Norton, M. (2020). Social environments for world happiness. *World Happiness Report 2020*, 13-45. Recuperado de <https://nonews.co/wp-content/uploads/2020/10/WHR2020.pdf#page=17>
- Hillmann, J., & Guenther, E. (2021). Organizational resilience: a valuable construct for management research? *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 7-44. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12239>
- Husted, B. & Allen, D. (2008). Toward a Model of Cross-Cultural Business Ethics: The Impact of Individualism and Collectivism on the Ethical Decision-Making Process. *J Bus Ethics*, 82, 293–305. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9888-8>
- Jasielska, D. (2020). The moderating role of kindness on the relation between trust and happiness. *Current Psychology*, 39, 2065-2073. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9886-7>
- Javed, D. (2021). Assessment of Anti-Corruption Agency of Pakistan. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(3), 1398-1403. <http://dx.doi.org/10.47750/cibg.2021.27.03.187>
- Junjunan, I. M. (2021). Working During the Pandemic: The Effect of Work Passion on Happiness at Work While Working at Home During the Covid-19 Pandemic. *In First International Conference on Science, Technology, Engineering and Industrial Revolution (ICSTEIR 2020)*, 65-69. <https://dx.doi.org/10.2991/assehr.k.210312.011>
- Kaur, H., Williams, A., McDuff, D., Czerwinski, M., Teevan, J., & Iqbal, S. (2020). Optimizing for Happiness and Productivity: Modeling Opportune Moments for Transitions and Breaks at Work. *In Proceedings of the 2020 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, 1-15. <https://doi.org/10.1145/3313831.3376817>
- Koronios, K., Kriemadis, A., Dimitropoulos, P. & Papadopoulos, A. (2019). A values framework for measuring the influence of ethics and motivation regarding the performance of employees. *Business & Entrepreneurship Journal*, 8(1), 1-19. Recuperado de http://www.sciencpress.com/Upload/BEJ/Vol%208_1_1.pdf
- Laín, J. C. L. (2015). *Modelo integrador del intraemprendimiento social desde la Universidad: el caso de las fundaciones Universidad-Sociedad: un estudio de casos* (Doctoral dissertation, Universidad de Cantabria).
- Lashley, C. (2016). Business ethics and sustainability. *Research in Hospitality Management*, 6(1), 1-7. <https://doi.org/10.2989/RHM.2016.6.1.1.1289>
- McMurrian, R. & Matulich, E. (2016). Building customer value and profitability with business ethics. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 14(3), 83-90. Recuperado de <https://www.clutejournals.com/index.php/JBER/article/download/9748/9837>
- Mercader, V.M. (2019). Educación Inspiradora: Conocimiento solucionador y aplicable con Felicidad. (Inspiring Education: Applied Solution-Driven Knowledge with Happiness) (Spanish). *Journal of Management and Business Education*. 2(2)160-188. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2019.0012>
- Mercader, V. M. (2017). Relación De La Productividad, La Ética, La Toma De Decisiones y La Felicidad (Relationship of Productivity, Ethics, Decision Making and Happiness). *Revista Internacional de Administración y Finanzas*. 10(6)87-104
- Mercader, V. (2006). *A study of ethical values of college students*. Ed.D. University of South Florida. USA.
- Moreno, W. & Mercader, V. (2021). Impact of the Application of Ethical Values in the Dimensions of Entrepreneurship and Change/Innovation (Chapter 13). In M. Peris et al. (Eds.) *Progress in Ethical Practices of Business – A focus on Behavioral Interactions*. Springer. (241-263). https://doi.org/10.1007/978-3-030-60727-2_13

- Nassif, A. G., Hackett, R. D., & Wang, G. (2020). Ethical, virtuous, and charismatic leadership: An examination of differential relationships with follower and leader outcomes. *Journal of Business Ethics*, 1-23. <https://doi.org/10.1007%2Fs10551-020-04491-8>
- Nicholson, J., & Kurucz, E. (2017). Relational leadership for sustainability: Building an ethical framework from the moral theory of ‘ethics of care’. *Journal of Business Ethics*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3593-4>
- Olivares R. (2013). La Cultura Organizacional, Un Activo Clave para la Supervivencia de la Empresa: Los Casos de CEMEX, 3M, Google y Costco. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 8(3).
- Oyelade, A. (2017). Work Ethics and Productivity of University Workers in South West, Nigeria. *KIU Journal of Humanities*, 2(1), 71-78. Recuperado de <https://www.ijhumas.com/ojs/index.php/kiuhums/article/download/105/102>
- Pedraza, N. A. (2020). Human capital climate and job satisfaction: differentiated factors in public and private organisations. *Innovar*, 30(76), 9-24.
- Pizarro, I. & Arman, G. (2021). The impact of collectivism orientation and gender identity on work-life balance and life satisfaction relationship: A UK–Spain comparison. *Journal of Management and Business Education*, 4(1), 61-48. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2021.0004>
- Prayoga, T., Rufaedah, A. & Abraham, J. (2016). Deeper look in professionals” happiness and its relation to ethics. *Abnormal and Behavioural Psychology*, 2, 122. Recuperado de <https://smartlib.umri.ac.id/assets/uploads/files/ee4f9-deeper-look-in-professionals-happiness-and-its-relation-to-ethics-2472-0496-1000122.pdf>
- Qing, M., Asif, M., Hussain, A. & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405-1432. <https://doi.org/10.1007/s11846-019-00340-9>
- Rajaonah, B. & Zio, E. (2020). Contributing to disaster management as an individual member of a collectivity: resilient ethics and ethics of resilience. <https://doi.org/10.31234/osf.io/g4hst>
- Ramírez-Gañan, A., Orozco-Quintero, D. & Garzón-Castrillón, M. (2020). Happiness management, subjective well-being and job satisfaction. *Dimensión Empresarial*, 18(2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>
- Ravina-Ripoll, R., Foncubierta-Rodríguez M.J. y López-Sánchez J.A. (2021) Certification Happiness Management: an integral instrument for human resources management in post-COVID-19 era. *International Journal of Business Environment*, 1 (1). doi: 10.1504/IJBE.2021.10037200
- (2021). Certification Happiness Management: an integral instrument for human resources management in post-COVID-19 era. *International Journal of Business Environment*, 1 (1). <https://doi.org/10.1504/IJBE.2021.10037200>
- Ravina-Ripoll, R., Almorza-Gomar, D., & Tobar-Pesántez, L. (2020). Teaching and learning to be happy: econometric evidence in the entrepreneurs of Spain before COVID-19. *Journal of Entrepreneurship Education*, 23(6), 1-8.
- Ravina-Ripoll, R., Ahumada-Tello, E., Evans, R. D., Foncubierta-Rodríguez, M. J., & Barragán-Quintero, R. V. (2020, April). Does the level of academic study influence the happiness of Spanish entrepreneurs in Industry 4.0?. In *2020 International Conference on Technology and Entrepreneurship-Virtual (ICTE-V)* (pp. 1-5). IEEE.
- Ravina-Ripoll, R., Marchena-Domínguez, J., y Montañés-Del Río, M.A. (2019). Happiness Management en la época de la Industria 4.0. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 189-202. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>.
- Rossi, M., Festa, G., Chouaibi, S., Fait, M. & Papa, A. (2021). The effects of business ethics and corporate social responsibility on intellectual capital voluntary disclosure. *Journal of Intellectual Capital*, 22(7), 1-23. <https://doi.org/10.1108/JIC-08-2020-0287>.

- Sánchez-Vázquez, J.F., & Sánchez-Ordóñez, R. (2019). “Happiness Management»: Review of scientific literature in the framework of happiness at work. *Retos Journal of Administration Sciences and Economics*, 9(18), 249-260. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>
- Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment. *European Business Review*. ISSN: 0955-534X
- Yang, C. (2014). Does ethical leadership lead to happy workers? A study on the impact of ethical leadership, subjective well-being, and life happiness in the Chinese culture. *Journal of business ethics*, 123(3), 513-525. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1852-6>
- Young, I., Razavi, P., Cohen, T., Yang, Q., Alabèrnia-Segura, M. & Sullivan, D. (2021). A multidimensional approach to the relationship between individualism-collectivism and guilt and shame. *Emotion*, 21(1), 108-122. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/emo0000689>