



PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL Y ÉTICA SINDICAL: UNA MIRADA A COLOMBIA

Business productivity and union ethics: a look at Colombia

ISABEL CRISTINA RINCÓN RODRÍGUEZ ¹, JORGE E. CHAPARRO MEDINA ², MARCELA GARAZÓN POSADA ³

¹ Universidad de Santander, Colombia

² Fundación Universitaria del área Andina, Colombia

³ Fundación Universitaria del área Andina, Colombia

KEYWORDS

*Development
Ethics
Business
Success
Labor union
Cloister
Work reality*

ABSTRACT

This text is born from the research project in business management that is being carried out in the business administration program where the authors are linked. The pursuit of business success and union ethics are presented as the purpose of consolidating Latin American sustainable development. In this sense, the new labor realities have recently been focusing on productivity, on the elimination of static work giving rise to remote work and the formation of synergistic work teams, which respond to the inclinations of this new offspring of subordinates, thus affecting to the trade union organizations that depend on the labor cloister.

PALABRAS CLAVE

*Desarrollo
Ética
Empresa
Éxito
Sindicato
Claustro
Realidad laboral*

RESUMEN

El presente texto nace del proyecto de investigación en gestión empresarial que se adelanta en el programa de administración de empresas donde están vinculados los autores. Se presenta la persecución del éxito empresarial y la ética sindical como la finalidad de consolidar el desarrollo sustentable latinoamericano. En ese sentido las nuevas realidades laborales se han estado enfocando recientemente en la productividad, en la eliminación del trabajo estático dando lugar al trabajo remoto y la formación de equipos de trabajo sinérgicos, que respondan a las inclinaciones de esta nueva descendencia de subalternos, afectando así a las organizaciones sindicales que dependen del claustro de trabajo.

Recibido: 12/ 04 / 2022

Aceptado: 28/ 06 / 2022

1. Introducción

En consideración de Pagura (2016) el concepto de “trabajo”¹ constituye uno de los ejes centrales sobre los cuales ha venido discutiendo la teoría social moderna desde su nacimiento en la segunda mitad del siglo XIX. Los denominados “clásicos” de la sociología —Marx, Weber y Durkheim— tomaron como objeto (no único, pero sí central) de sus análisis las dinámicas resultantes del proceso moderno de industrialización que se iniciara en Reino Unido hacia fines del siglo XVIII. Siguiendo esta idea, el sociólogo alemán Claus Offe (1992) ha acuñado el término “sociedad del trabajo” para denotar el prisma desde el cual estas teorías interpretaron las dinámicas seguidas por las sociedades modernas europeas desde esta época (p. 124).

En su criterio, el pensamiento de la primera mitad del siglo XX se hizo eco de esta herencia. En la misma línea argumentativa, Méda (1998 y 2007) sostiene que para esta época el “trabajo” ha devenido ya un concepto complejo, producto de sentidos yuxtapuestos por distintas tradiciones que en efecto se lo han venido disputando. Así, con Adam Smith² “el liberalismo nos ha legado un concepto unitario como resultado de un ejercicio de abstracción que dejó establecida su dimensión económica en tanto factor general de producción, es decir, de creación y aumento de la riqueza”³ (p. 125).

Insiste el autor, que a mediados del siglo XIX el marxismo, sin desechar aquel primer sentido económico, enfatiza, sin embargo, la posibilidad de que, superado el capitalismo, como forma política del trabajo sea además el medio de realización del hombre, de expresión de su esencia. Finalmente, medio siglo después y durante la primera mitad del siglo XX, con el ascenso de la socialdemocracia, el trabajo deviene al “empleo”, eje alrededor del cual se distribuyen los ingresos, los derechos y las protecciones sociales (p. 144).

Es por lo que, a criterio de Colomé (2017)⁴, en los últimos 30 años, la irrupción de las TIC en la escena laboral ha desembocado en una transformación, no solo social sino también laboral, en razón a que se han gestado nuevas formas de trabajo y contratación de trabajadores en las que el concepto de puesto de trabajo se diluye cada vez más: dicho por el autor; trabajos por proyectos, trabajo en plataformas, colaboraciones puntuales, autoempleo, mini Jobs⁵, etc.

En su apreciación, Colomé establece que la sociedad ha experimentado cambios importantes que han afectado al propio concepto de trabajo y la formación que lleva implícita, en concreto, en lo referente a la formación profesional. El mundo globalizado, con un alto grado de interconexión y con una gran capacidad de movilidad tanto de personas como de productos y mercancías ha hecho variar profundamente el modo de trabajo para los trabajadores latinoamericanos.

A este respecto, Olesker (2016) y Neffa (2014) ofrecen una nueva perspectiva al expresar que la coyuntura internacional se evidencia la consolidación de un nuevo modelo de producción global y la redefinición de la estructuración propia de la gobernanza, cadenas de valor, recuperación de la crisis de los países económicamente hegemónicos y el cambio de modelo de acumulación en China contribuyen a la salida de capitales de los países dependientes. A esto se suman los precios más bajos de los *commodities*⁶ y los problemas para captar inversiones, lo cual disminuye el ingreso por exportaciones, afectando la empresa local, al trabajador y a sus organizaciones, tal y como lo expresa De la Garza (2019, p. 43) y Baquero y Liñán (2020).

1.1. Características y tendencias actuales del mercado laboral en América Latina.

Una de las características más resaltantes del mercado laboral en América Latina es sin duda alguna llegada de la “generación Z” (gen Z, *centennials*)⁷. Las cuales representan a las personas nacidas a partir de 1996, formando un grupo laboral atraído por un modelo de compensación salarial desligado totalmente del modelo de compensación estático y que prefiere los trabajos altamente influidos por las tecnologías. El mercado laboral Latinoamericano atraviesa un proceso de transmutación motivado en síntesis por esta nueva concepción del trabajo derivado del avance y profundización de la transformación digital, en este sentido, las empresas han tenido que acoplarse al

1 “Las tradiciones clásicas de la sociología, tanto la burguesa como la marxista, comparten el punto de vista de que el trabajo constituye el hecho social central. Una y otra construyen la sociedad y su dinámica como «sociedad del trabajo». Aunque este término (...) no encuentra, en verdad, utilización en las obras de Marx, Durkheim y Weber, el concepto apunta a una coincidencia de la perspectiva sociológica que persiguieron los clásicos de la disciplina” (Offe, 1992, p. 17).

2 Adam Smith: fue filósofo y economista escocés, conocido por ser uno de los mayores exponentes de la economía clásica y filosofía económica, se inmortalizó con su obra “la riqueza de las naciones en 1776, también se le atribuye ser el padre de la economía moderna.

3 Ya Marx (2001a) había notado que Adam Smith es el primer pensador que entiende al trabajo como universalidad creadora de riqueza en general, haciendo abstracción del contenido concreto de la actividad y del producto (p. 54).

4 Artículo de El diario de la educación. <https://eldiariodelaeducacion.com/autor/francescolome/>

5 También se ha propiciado una nueva forma de ver el sitio de trabajo, en efecto, la pérdida de localización del puesto de trabajo, las áreas denominadas coworking o las novedosas formas de teletrabajo provocan han irrumpido de forma vertiginosa en el nuevo escenario laboral.

6 *Commodities*: Suelen referirse a los ingredientes o materias primas, ejemplo: Petróleo, Trigo, Polietileno, con los cuales se pueden procesar y formar otros productos y derivados.

7 *Centennials*: Suele referirse a la mayoría de las personas pertenecientes a la “generación Z”, son aquellas nacidas cercanas al año 2000, esta generación ha utilizado internet desde muy joven y se siente cómoda con la tecnología y los medios sociales.

nuevo enfoque percibido por esta nueva generación de *millennials*⁸ y trabajadores de la “generación X”⁹, los cuales son la fuerza laboral emergente disponible.

Las nuevas realidades laborales se han estado enfocando recientemente en la productividad, en la eliminación del trabajo estático dando lugar al trabajo remoto y la formación de equipos de trabajo sinérgicos, que respondan a las inclinaciones de esta nueva descendencia de subalternos, afectando así a las organizaciones sindicales que dependen del claustro de trabajo. Bajo estos esquemas, los *centennials* se encuentran ante la oportunidad de gerenciar con libertad el factor tiempo y el lugar donde se trabaja, mientras se observa un continuo crecimiento a nivel profesional.

Una de las nuevas tendencias del trabajo, consiste en el “trabajo remoto”, donde esta nueva generación ha dejado atrás la estricta asistencia al lugar de trabajo, así como recorrer largas distancias para laborar, por otro lado, el tipo de horario se ha vuelto más “flexible”, hasta el punto en que ya no consideran necesario invertir seis (6) horas en un lugar estático si la tarea puede ser realizada con alta calidad y en la mitad del horario, con una concentración real aplicada para la acción. Por otra parte, para atender las necesidades propias de la “Gen Z”, los departamentos de RRHH implementan recursos innovadores que benefician el proceso de reclutamiento y la retención del talento.

Tomando en consideración lo expresado anteriormente, los expertos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (en lo sucesivo, CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, OIT) en el informe conjunto “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe”¹⁰, señaló que debido a la baja tasa de crecimiento económico proyectada para 2019, en torno al 1,3% promedio para la región, las tasas de ocupación y desocupación no registrarán grandes cambios durante 2019, pero se podrían ver afectadas en el año 2020 y 2021 con la entrada en escena de la pandemia de la covid-19. La covid-19 ha afectado negativamente a la gran mayoría de sectores económicos y sociales, evidenciando la falta de prevención ante acontecimientos no definidos con anterioridad (Barrientos-Báez *et al.*, 2021, 2022; González Vallés *et al.*, 2020; Caldevilla-Domínguez *et al.*, 2021).

Dicho informe, expresa que aun y con todos los factores ya descritos, el factor crecimiento económico incidiría nuevamente en una lenta generación de empleo asalariado por lo que se prevé que aumentarán los trabajos de mala calidad, especialmente cierto tipo de trabajo por cuenta propia, y todo esto, sin considerar lo que se atraviesa en ese momento en que la pandemia de la covid-19, donde ha existido una contracción de los mercados en razón a las cuarentenas poblacionales jamás vistas, al mismo tiempo a nivel mundial en más de 100 años, con lo cual las circunstancias son poco halagadoras y el esfuerzo hoy es a preservar la vida e intentar mantener a flote las economías. Llegados a este punto se debería incidir en el ánimo de formar a la población en inteligencia emocional para afrontar los cambios de manera que no les perjudique a su salud mental (Barrientos-Báez, 2019),

Un factor clave para hacer frente al flagelo económico de la covid-19 ha sido, el uso de las plataformas tecnológicas disponibles para el apalancamiento del teletrabajo como forma remota de continuar con la producción, acceso y distribución de bienes y servicios. Si bien el teletrabajo no es algo nuevo, la necesidad de contener la propagación del virus y mitigar la rápida desaceleración de los procesos organizacionales ha puesto el tema sobre la mesa con una urgencia nunca vista, ante esto la OIT en abril de este año 2020 realizó una serie de consideraciones con el objetivo principal de analizar y dialogar entre decisores de políticas, representantes de los empleadores, de los trabajadores sobre el papel clave de la seguridad y salud laboral durante la crisis sanitaria de cara a la futura reactivación productiva y recuperación económica, entre las que encontramos las medidas de prevención y control deben ser prioritarias para proteger al mundo del trabajo de la exposición a este riesgo biológico a los fines de evitar nuevos contagios (p. 2).

1.2. Enfoques teóricos y conceptos para el análisis de las economías emergentes y con desarrollo sostenible en América Latina

De conformidad con Calix (2016) “los enfoques y modelos de desarrollo en América Latina presentan graves restricciones para asumir una comprensión integral del desarrollo y muchos de estos limitan la acción estelar de los sindicatos. Esto se debe a que han tomado como equivalentes el concepto patrón de acumulación y el de modelo de desarrollo. De ahí que se hable de modelo de desarrollo para referirse a cada modalidad del proceso de reproducción del capital en un momento histórico determinado. Cuatro enfoques han primado en América Latina desde la segunda mitad del siglo XIX (el Modelo Primario Exportador, el Modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones, el Modelo Neoliberal y el Enfoque Postneoliberal)” (pp. 19-23).

En este escenario, los efectos de los modelos de desarrollo han potenciado una crisis en la gestión del cambio social, con graves consecuencias en la calidad de vida de las personas y en los ritmos metabólicos del ecosistema

8 *Millennials*: No hay precisión o consenso respecto a las fechas de inicio y fin de esta generación; los demógrafos e investigadores suelen utilizar los primeros años de la década de 1980 como años de inicio del nacimiento y de mediados de la década de 1990 a principios de la de 2000 como años de finalización del nacimiento.

9 Generación X: El término generación X se usa para referirse a las personas nacidas tras la generación *Baby Boomers*, entre 1965 y 1979 aproximadamente. Aunque no existe un rango universal con fechas exactas, el término suele incluir a las personas nacidas en los años 1960 y hasta principios de los 80.

10 CEPAL y OIT: <https://cutt.ly/rClrbm6>

intentando dejar de lado la actividad sindical. Pero también la crisis es una oportunidad para cambiar de dirección, por ello la definición de un horizonte de transformación social-ecológica es un desafío de primer orden para darle paso al análisis de las economías urbanas en América Latina (p. 26).

En este sentido, Lever y Turok (1999, p. 792), quienes consideran que puede ser entendida como “el grado en que las ciudades producen bienes y servicios que se enfrentan a la prueba de los mercados regional, nacional e internacional, mientras simultáneamente incrementan su ingreso real, mejoran la calidad de vida de sus ciudadanos y promueven el desarrollo de una manera sustentable”. Otra aproximación conceptual importante es la proporcionada por Sobrino (2003, p. 145), quien sostiene que “la competitividad urbana alude a la capacidad de una ciudad para insertarse en los mercados nacionales y foráneos y su relación con el crecimiento económico local, así como el incremento en la calidad de vida de sus residentes”.

No obstante, la más reciente definición es la proporcionada por Kresl y Pengfei (2006, p. 48), quienes consideran que la competitividad urbana es “el grado en que una ciudad o región urbana, en comparación con otras ciudades competitivas, es capaz de proveer fuentes de trabajo, ingreso, cultura, amenidades, grado de cohesión social, gobernabilidad y medioambiente urbano a los que sus corrientes y nuevos residentes aspiran”.

Así Manzano (2009) explica que “también se evidencia la notoria dificultad para encontrar estudios relativos a la medición específica de niveles de economía urbana para ciudades de América Latina, pues sólo la elaborada por la revista América Economía hace referencia a estas urbes” y algunas investigaciones muy destacadas de la CEPAL. “Por ello, y para proceder a un análisis comparativo, de los principales indicadores que utiliza el mencionado ranking de mejores ciudades para hacer negocios” (p. 34).

Sin embargo, sobre el tema Manzano (2009) declara que, para no reincidir en esquemas dogmáticos, unívocos y verticalistas se tiene que fundamentar una economía urbana basada en principios y argumentos razonables de enfoque alternativo, que sensibilice la diversidad de condiciones y cosmovisiones que existen entre sus países y al interior de estos. No se trata de erigir un nuevo esencialismo latinoamericano (p. 48).

Entre tanto, Olesker (2016) coincide con Manzano al expresar que “se debe modificar las bases de la construcción de la política económica y de las orientaciones productivas alineándolas con el modelo de reforma social y laboral, donde hacen vida las organizaciones sindicales; profundizar el alcance de las reformas sociales” (p. 102), así como las reformas laborales, extendiendo al máximo los procesos de negociación colectiva y los derechos de los trabajadores. Ante esto, se debe tener presente que en la región se manejan modelos estratégicos teóricos para el desarrollo, es por ello, que se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 1. Criterios de Desarrollo sostenible Latinoamericano

N°	Categoría	Criterio Implementado	Modelo Estratégico
1	Competitividad	En el caso de Colombia se implementan corredores o áreas de desarrollo territorial, clusterización, que implica desarrollo de territorios y actividades económicas propias e incentivo a territorios o zonas territoriales económicamente rezagadas.	Rincón (2020), Weber (2015)
2	Infraestructura	Integración espacial, promoción de ventajas competitivas y cohesión social. En el caso argentino, destaca la centralidad de este aspecto como cuerpo base para el desarrollo de los procesos de integración de todo el país, Esta misma estrategia se observa en la misma onda, pero en menor proporción en Panamá, Colombia, Ecuador y Perú.	Vázquez Barquero (2000)
3	Servicios Sociales	En este escenario destaca la labor de Nayib Bukele en el Salvador, siendo el país que ha acelerado en los últimos años en la atención y prioridad absoluta a la asignación de infraestructura básica como lo demuestra el programa de Desarrollo de Áreas Prioritarias.	Hernández <i>et al.</i> (2016)
4	Descentralización de competencias y recursos	En América Latina se suelen observar elevados grados de centralismo administrativo y de competencias, así como bajos niveles de participación ciudadana, denotan en este aspecto el trabajo realizado en los planes Nacionales de descentralización del Perú y Ecuador, así como en Bolivia y su ley Marco de Autonomías y Descentralización del Estado.	Phornlaphatrachakorn (2019)
5	Mayor articulación y/o gobernanza nacional-subnacional	Se debe dar énfasis en los esfuerzos por coordinar una mayor iniciativa de atención al ciudadano en los diferentes niveles de gobierno, así como de sinergia interinstitucional a los fines de elaborar política nacionales para el desarrollo regional, en este escenario destacan los casos de Brasil, con su política Nacional de Desenvolvimiento Regional, donde se exige celeridad en los procesos y mejor articulación entre la Nación, los Estados Federales y los Municipios, y en las iniciativas conocidas de México y Chile, los cuales han ampliado las capacidades de decisión de los gobiernos municipales y regionales.	Damang <i>et al.</i> (2019)
6	Formas de financiamiento	Los Gobiernos han creado fondos Nacionales para Desarrollo Regional y en este caso, resaltan los esfuerzos de Chile, Bolivia, Uruguay, Brasil, Colombia y Perú, cuyos fondos son administrados por un Banco de Desarrollo centrado en realizar y mantener políticas de enfoque regional, Incentivos fiscales y la búsqueda por diversas formas de autofinanciamiento.	Morret y Cosio (2013)

Fuente: Cepal (2020) sistematizado por autores (2022).

De tales modelos, se determinan los condicionamientos normativos que se han desarrollado a partir de la teoría disponible y ampliamente reconocida en los países de la región, sin embargo, se hará una mirada al caso concreto colombiano.

1.3. En el Caso específico colombiano

El mundo empresarial colombiano de hoy, con sus múltiples aristas y tendencias muchas de ellas globales, presenta una vasta convergencia de situaciones que pudieran afectar no solo la rentabilidad de los negocios, sino limitar al mismo tiempo, los aspectos relativos a sostenibilidad de los mismos, en este escenario, emergen las organizaciones sindicales como factor en las relaciones laborales, es por ello que, se determinó el papel importante que existe entre la ética sindical y las pequeñas y medianas empresas, logrando así evidenciar la delgada línea entre la rentabilidad y el éxito empresarial, por otro lado, Añez (2014) enuncia una serie de comportamientos empresariales que al ser analizados degradan la visión proteccionista de los sindicatos.

Ante tales circunstancias antagónicas, donde el capital persigue la rentabilidad, y donde las organizaciones sindicales se enfocan en lograr los mejores beneficios laborales para sus trabajadores, suele ser imperioso determinar cómo se puede ser sostenible ante estas casi inevitables circunstancias en empresas donde, hacen vida organismos de representación colectiva, y al mismo tiempo, la participación del Estado colombiano como ente rector de impartir “Justicia Social”¹¹ garantizando los derechos sindicales, protegiendo los derechos empresariales y se impulse la sostenibilidad como estrategia consolidadora del progreso económico y social de la nación.

A criterio de los autores, no se concibe a largo plazo que la simbiosis trabajador, empleador y sindicatos deje de existir como fuente de construcción de la riqueza, ni como estructuras de participación social, en el entendido que, juntas deben caminar hacia el inexorable futuro, en este sentido, vale la pena establecer mecanismos que sirvan como puentes para el establecimiento de canales robustos de sinergia, por cuanto, son estos, los actores por excelencia en el trinomio, trabajador, empresa y Estado, este último participante destacado por su papel de equilibrar las diferencias naturales existentes.

Es por ello, que en el último Censo Sindical publicado en el año 2018¹² se observa un análisis cualitativo y cuantitativo del desarrollo sindical en las principales Centrales de trabajadores de Colombia y su participación en el ámbito laboral, es por lo que, se presentan los siguientes datos de relevancia, que se detallan a continuación:

Tabla 2. Centrales y Afiliados

Nº	Nombre	Siglas	Nº de Trabajadores afiliados
1	Confederación General de Trabajadores	CGT	606.073
2	Central Unitaria de Trabajadores	CUT	577.532
3	Confederación de Trabajadores de Colombia	CTC	169.291
4	Unión sindical Colombiana del Trabajo	CTU	32.126
5	Confederación Nacional de Trabajadores	CNT	31.153
6	Confederación Sindical de Servidores Públicos y de servicios públicos de Colombia	CSPC	7.873
7	Unión de trabajadores de Colombia	UTC	6.912
TOTAL			1.430.960

Fuente: Último censo publicado en (2018) por el DANE, adaptado por Autores (2022).

Tales datos representan una fuente importante de conocimiento necesario para determinar el grado de representación sindical que existe en Colombia, con lo que de inmediato resaltan varias circunstancias aparentes, entre ellas, que en el país la población trabajadora asciende según datos del DANE¹³ en mayo de 2020 a 8.244.159 dependientes cotizantes y a 1.987.384 no dependientes cotizantes, para un total de 10.231.543 trabajadores, de los cuales solo el 13,98% estarían amparados por una organización sindical y disfruta de los beneficios superiores derivados de las convenciones colectivas a que tienen derecho los sindicatos.

11 De Conformidad con Rawls (1995) citado por Vidal (2009, p. 228) La “Justicia Social” es la estructura básica de la sociedad y en ello especialmente el modo en que las instituciones sociales distribuyen deberes y derechos al interior de la sociedad. Reconoce que a través de ellas se pueden favorecer o no ciertas posiciones iniciales en que se encuentran los sujetos en la sociedad, o crear desigualdades entre las personas –por cierto no justificadas en el mérito o el desmerecimiento- que indudablemente influirán en las expectativas de vida que tengan la justicia social es la estructura básica de la sociedad y en ello especialmente el modo en que las instituciones sociales distribuyen deberes y derechos al interior de la sociedad. Reconoce que a través de ellas se pueden favorecer o no ciertas posiciones iniciales en que se encuentran los sujetos en la sociedad, o crear desigualdades entre las personas –por cierto no justificadas en el mérito o el desmerecimiento- que indudablemente influirán en las expectativas de vida que tengan.

12 En la Constitución Política de Colombia (1991), en el Artículo 56, se establece la creación de “Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores”, para fomentar las buenas relaciones laborales, y contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, al tiempo que le otorga el papel de concertar las políticas salariales y laborales”. Es en desarrollo de este mandato constitucional que se reglamenta con la ley 278 de 1996 el rol de esta comisión y con ella, se establece el mecanismo censal como instrumento para determinar la representatividad de las centrales en ésta y en otras instancias de participación, los datos fueron publicados en el mes de febrero de 2018.

13 **DANE:** es el ente responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia.

Estas cifras reflejan el amplio camino que deben recorrer las centrales de trabajadores en Colombia para amparar a la gran masa de trabajadores, así mismo, representa una oportunidad empresarial, entre tanto, hay diversos sectores productivos que, aunque no tienen organizaciones sindicales, aún deben respetar el contrato social establecido en la legislación local concebida en el Código Sustantivo del Trabajo.

Figura 1. Poblaciones Sindicalizadas en Colombia

Informe Afiliados Centrales Sindicales en el Sector Estatal			
Central	Fecha radicado	Afiliados	Porcentaje
Empleados Públicos en Colombia		1.160.000	100%
Población sindicalizada en sector público		382.426	32.96%
CUT	Abril 24/2017	312.221	81.6%
CGT	Abril 24/2017	25.226	6.59%
CTC	Abril 25/2017	21.300	5.56%
UTC	Mayo 22/2017	6.912	1.80%
CTU	Mayo 22/2017	6.505	1.70%
CNT	Mayo22/2017	3.370	0.88%
CSPC	Mayo 22/2017	6.892	1.80%
TOTAL	Mayo 23/2017	382.426	100%

Fuente: Mintrabajo (2018), Censo Sindical (2017).14

De esta manera, se identifica el lento avance sindical dentro de los sectores productivos de Colombia, demostrado en virtud de la estadística presentada por los entes oficiales, sin embargo, en los sectores donde hay presencia de organismos sindicales, los trabajadores suelen disfrutar de beneficios laborales superiores en virtud de sus convenciones colectivas, generando un mayor coste laboral para las empresas donde estas hacen vida. Es por ello, que el análisis de estas empresas nos permitirá hacer acercamientos desde dos categorías, una, desde la perspectiva de la incidencia de la ética sindical sobre el éxito empresarial y la otra sobre la sustentabilidad y como lograrse.

En este sentido, y a criterio de los investigadores se deben minimizar los conflictos laborales en las entidades de trabajo con el propósito de propiciar mejores climas laborales que propendan a un espacio de enfoque en la productividad y no en el señalamiento de las debilidades empresariales relativas a las políticas de revisión salarial y de beneficios derivados de la relación de trabajo, circunstancia que impactará positivamente en la productividad de los trabajadores.

2. Metodología

La metodología utilizada para la presente investigación fue la metodología mixta a través del análisis hermenéutico interpretativo aplicado y el uso de estadística disponible dirigido a: 1 unidad de análisis: 3 expertos con estudios en Gerencia empresarial con al menos 5 años de experiencia en negociación sindical y desarrollo empresarial en empresas del sector manufactura que posean organizaciones sindicales activas (ver tabla 1), a quienes se aplicaron entrevistas abiertas de acuerdo a las categorías antes descritas y se procesaron los análisis del discurso mediante: la categorización, estructuración, contrastación y teorización, utilizando como software AtlasTi8, generando la triangulación entre los empresas de manufactura, conformando así la diagramación y entramado hermenéutico de los expertos de conformidad con Hernández *et al.* (2017)

En esta fase de la investigación se abordaron los procesos antes descritos con fundamento hermenéutico interpretativo. A este respecto se inicia con las transcripciones de las entrevistas realizadas a los expertos, para luego formular una reducción y categorización del contenido como indican Hernández *et al.* (2016), así mismo se finaliza con un análisis el cual es denominado Memorándum por cada experto y con la triangulación del discurso de los expertos haciéndole el análisis de enraizamiento¹⁵ y densidad¹⁶ de los expertos:

14 Véase: Último Censo Sindical Colombia (2018). <https://cutt.ly/pClytrs> donde se dan mayores detalles en referencia al censo sindical 2017 y que fuese publicado en el año 2018.

15 Palabras clave proporcionadas por los expertos.

16 Cantidad de repeticiones de una palabra clave pronunciada por un experto durante una entrevista.

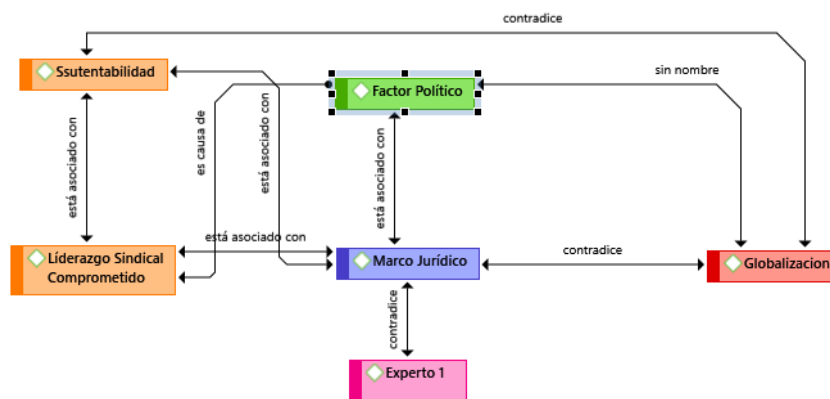
Tabla 3. Estructuración de Categorías

CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS	UNIDAD DE ANÁLISIS
Ética sindical	Aspectos éticos	3 expertos con estudios en Gerencia empresarial con al menos 5 años de experiencia en negociación sindical y desarrollo empresarial en empresas del sector manufactura que posean organizaciones sindicales activas.
	Visión Gerencial	
	Capacidad de generar cambios	
Éxito empresarial	Gestión administrativa Eficaz	
	Factores de estímulo productivo	

Fuente: Elaboración propia (2022).

En esta fase de la investigación se siguieron los procesos antes descritos acerca del análisis hermenéutico interpretativo. Así mismo, se inició con una transcripción de las entrevistas realizadas a los expertos entrevistados, para analizar por separado el caso colombiano, luego se elaboró una reducción y categorización emergentes del contenido y se finalizó con un análisis que se intitula *memorandum*¹⁷. La figura 2, muestra el orden discursivo del Experto 1.

Figura 2. Entramado Hermenéutico del Experto 1



Fuente: Elaboración Propia a partir de la Entrevista realizada en fecha 01/02/2021.

2.1. Reducción y Categorización

Tabla 4. Reducción y Categorización del Experto 1

	CATEGORIA	MARCADORES
Experto 1.	Ética sindical y Éxito empresarial: bases para el desarrollo sustentable Latinoamericano	Factor Político
		Marco Jurídico
		Dilemas éticos, opacidad, transparencia, Liderazgo.
		Formación Sindical
		Rentabilidad del negocio

Fuente: Elaboración propia a partir de la Entrevista realizada en fecha 01/02/2021.

Memorándum 1

En la tabla 4 se observa el proceso de reducción y categorización de la entrevista con experto 1, por lo que se extraen las siguientes observaciones: en primer lugar se evidencia una serie de conductas que atentan contra la productividad y directamente contra la sustentabilidad de los negocios como lo es el factor político, así como también se evidencian una serie de incidencias derivadas del marco jurídico en que se encuentran enmarcadas las relaciones laborales, así mismo, observa el experto que estrategias de negociación con el empleador o patrono, en este sentido, el órgano sindical utiliza que contemplan serios conflictos y dilemas éticos, los cuales pudieran afectar gravemente a la productividad y competitividad.

Por otra parte, se realiza el

17 EL memorándum hace referencia al reporte donde se analizan las convergencias de las categorías emergentes.

2.3. Metodologías de análisis de casos de relaciones entre Ética y Productividad empresarial

De conformidad con Morret y Cosio (2013) para arribar al desarrollo en un contexto de gran competencia y globalización debe volverse la vista al análisis de los territorios donde puede darse un desarrollo local; es decir, basado en sus propios recursos, tanto humanos como naturales. Sin embargo, la ordenación del territorio enfrenta obstáculos en la etapa metodológica del diagnóstico y análisis territorial a escalas local y microlocal debido, entre otras causas, a la insuficiencia o inexistencia de datos oficiales o documentales.

A este respecto, Vázquez Barquero (2000) explica que, para la construcción del éxito empresarial, una forma específica es desarrollar una economía con “la idea central del sistema productivo de las localidades, creciendo desde lo endógeno, empoderándose y transformándose, utilizando el potencial de desarrollo existente en el territorio”. Desde este enfoque, en el sistema territorial de cada localidad se ubican los recursos (naturales, culturales, humanos, tecnológicos, económicos, institucionales y materiales) que forman su potencial de desarrollo, esto es, la capacidad de generar una determinada cantidad de riqueza (material, humana, cultural o espiritual) que garantice, como mencionan González Fontes *et al.* (2002), la elevación del nivel de bienestar actual y el progreso, que dará respuesta al crecimiento futuro de la población y de las necesidades, y retroalimentará el proceso de cambio en forma continua y que apunte hacia lo sostenible.

Así mismo los autores coinciden con González Fontes *et al.* (2002), en razón a que se deben crear asentamientos productivos, es decir, utilizar los recursos localizados en un territorio identificando sus diferentes formas, entre ellas las artesanales, las semi-industriales y las industriales, esta clasificación brindará el nacimiento de pequeños cúmulos que impulsen el desarrollo local como base a la sustentabilidad, sin perjudicar las organizaciones sociales de los trabajadores y creando riqueza sostenible.

A este mismo tenor, Solís (2008) establece que los encadenamientos que se dan en las diferentes escalas del territorio (unidad de producción –célula económica–, local, municipio, región, mesorregión, nación, supranacional), al poner en interdependencia estructuras de organización social (económica-cultural) conforman redes, término “que quiere servir de metáfora integradora para expresar una comprensión general y amplia de nuestro mundo; la sociedad contemporánea es o funciona en o como red, y también se puede componer de muchas redes particulares generadas en espacios sociales específicos” (p. 89).

En otro orden de ideas, argumentan Morret y Cosio (2013) que la división de las variables en los diversos ámbitos (procesos sociales, condiciones materiales y estructura social) tiene un fin metodológico para el análisis y la síntesis de la complejidad abordada en una realidad territorial específica. El tratamiento de las variables, la generación de datos, sus cruces y relaciones llevan a obtener indicadores donde se sintetizan aspectos de un sistema territorial complejo. Es así como se deben contemplar algunos ámbitos de estudio (p. 140).

3. Discusión de Resultados

Para Read (2020), Marx, en su obra el Capital¹⁸, define una fórmula llamativa donde establece como argumento, que la relación laboral se llama “base oculta”(p.102), ya que existen agendas propias dentro del edificio social, donde se incluye al Estado y la política, y en un intento de aclarar y desarrollar esta idea, hace un esfuerzo por examinar la naturaleza dual del trabajo abstracto y concreto, infiriendo que los dos lados del trabajo corresponden no solo a los dos lados de la mercancía, sino a diferentes éticas y alineaciones del trabajo.

En este sentido, Clemenza y Ferrer (2004) indican que se debe identificar los aspectos éticos de las organizaciones sindicales, la ética empresarial y como ambas partes, combinadas y en respeto a sus intereses yuxtapuestos, consolidan la sustentabilidad que beneficiará a los participantes e involucrados en esta relación simbiótica.

A este respecto, sostienen los autores, que la ética debe ser la estrategia con la cual se construyan relaciones de armonía interempresarial, así desarrollar buenas prácticas laborales a los fines de allanar las diferencias conceptuales existentes y propiciar mecanismos de interrelación profundos que promuevan el trabajo en equipo, la sinergia y la persecución conjunta de metas de productividad comunes.

Bajo esta premisa, Le Rey y Pinzón (2020) concuerdan en que toda organización puede elevar sus niveles de productividad y apuntar a la sustentabilidad si toman en cuenta los aspectos éticos cada parte dentro de dicho organismo, entendiendo, que todos tienen importancia y que todas las aspiraciones son válidas. Por su parte Seoung (2020) identifica que la ética aplicada por cada parte en la relación coadyuvará en varias vías, una de ellas, es en la transparencia en el trato, otra se observa en las adopciones de una política de respeto mutuo y la coexistencia e identificación de divergencias naturales, resueltas en base al contenido ético de los participantes.

Por su parte, Seijo (2015) indica que, se hace imprescindible nuevas formas gerenciales sustentadas en la ética tal como dispone Baquero *et al.* (2021), por cuanto existen demandas a la creatividad y la imaginación, puesto que la empresa actúa como una entidad fluida, la cual se moviliza, para insistir, resistir y fortalecer las acciones del personal, sin permitir que las adversidades afecten la rentabilidad.

18 El Capital: Texto que explica y categoriza la relación laboral existente en 1867, donde se conceptualizan los trabajadores o, proletarios y a la empresa, con el término, capital o Burguesía, tales conceptos definen la postura Marxista.

En este sentido, cuando realizan una aproximación teórica sobre la visión gerencial que redunde en beneficios, indican que se deben tener planes ciertos, toma de decisiones sólidas y una visión clara de lo que se persigue, Damang *et al.* (2019) indica que es responsabilidad empresarial, la conducción de las políticas productivas, entre tanto, una gerencia sin norte definido, genera inseguridad laboral, malas decisiones y un ambiente laboral indeterminado, que puede socavar la determinación productiva asumida por los trabajadores. Del mismo modo, Hernández *et al.* (2019) acota que la gerencia genera factores de estímulo productivo, sean estos, materiales o emocionales, con el cual se identifican los colaboradores.

Entre tanto Zyngier y Nagpal (2016) recomiendan implementar dentro de los aspectos gerenciales la gestión del conocimiento, mediante el uso ágil de la capacidad de generar cambios y reestructuraciones rutinarias dentro del entorno empresarial, a los fines de generar dentro de la organización un sistema de adaptación anticipada que sea exitoso, mientras que Díaz (2009) recomiendan evitar la monotonía en el recinto laboral, insisten los autores, que aspectos como: avances tecnológicos, nuevos métodos de producción y la respuesta a oportunidades que aseguren la identificación de riesgos, planificación adecuada y fiscalmente responsable asegura un buen camino hacia el empleo sostenible.

Por su parte, Seijo (2015) indica que, se hace imprescindible nuevas formas gerenciales sustentadas en la ética, por cuanto existen demandas a la creatividad y la imaginación, puesto que la empresa actúa como una entidad fluida, la cual se moviliza, para insistir, resistir y fortalecer las acciones del personal, sin permitir que las adversidades afecten la rentabilidad; por cuanto el éxito obtenido por una organización al alcanzar los objetivos, dependerá del desempeño de la misma, aunado a su fuerza laboral.

En este sentido, Díaz (2009) realiza una aproximación teórica sobre la responsabilidad empresarial, la conducción de las políticas productivas, entre tanto, una gerencia sin norte definido genera inseguridad laboral, malas decisiones y un ambiente laboral inadecuado, que puede socavar la determinación productiva asumida por los trabajadores. Del mismo modo, Hernández *et al.* (2016) acota que la gerencia genera factores de estímulo productivo, sean estos, materiales o emocionales, con el cual se identifican los colaboradores.

Entre tanto Zyngier y Nagpal (2016), Añez y Bonomie (2007) recomiendan implementar dentro de los aspectos gerenciales la gestión del conocimiento, mediante el uso ágil de la capacidad de generar cambios y reestructuraciones rutinarias dentro del entorno empresarial, a los fines de generar dentro de la organización un sistema de adaptación anticipada que sea exitoso, evitando la monotonía en el recinto laboral.

4. Conclusiones

Ante esta realidad compleja, lo primero que se debe destacar es la determinación del territorio y de sus potenciales, una vez concebido tal análisis, se generó un abordaje de los procesos productivos locales y la sustentabilidad de las operaciones productivas del mismo, para así definir la forma de expresión. Sin la verificación de estas expresiones, cualquier forma de medición contemplaría errores metodológicos que perjudicarían la pertinencia y validez de los datos aportados, partiendo entonces de una estructura etnográfica con el cual se constata lo sugerido previo. Por otra parte, las realidades y necesidades sindicales varían de un país a otro, sin embargo, la ética de las organizaciones debe ser un eje transversal en cualquier parte del planeta y en cualquier tipo de organismo de representación colectiva.

En segundo plano, se evidencia que, si el organismo sindical tuviera un compromiso ético robusto, como indican Noroño *et al.* (2021) no se observarían comportamientos dolosos a la falta de compromiso, formación y educación de las juntas directivas que componen al organismo sindical, situación que causa molestias en los afiliados y gerencias, un mal ambiente de trabajo y perturbaciones entre los agremiados, provocando un clima laboral tenso y poco plausible para la persecución de metas de productividad proyectadas. Por otra parte, es de notar, que los ataques a la productividad reflejan parte de estas conductas poco honestas, con los cuales el organismo sindical busca recibir de alguna manera un incentivo empresarial a cambio de su compromiso productivo, estimulando la opacidad.

En tercer punto, se deriva de los criterios de Coleman y Jacek (1982), así como de Noroño *et al.* (2020) que las metas productivas y la rentabilidad del negocio están fuertemente vinculadas al establecimiento del compromiso productivo del organismo sindical, al cumplimiento de metas que persigan la rentabilidad y sostenibilidad de las operaciones productivas, no obstante, tales circunstancias se ven empañadas por prácticas opacas, dolosas, y estorbos a la productividad que impulsan en oportunidades al empresariado a realizar alianzas estratégicas directamente con los trabajadores dejando de lado al organismo sindical.

Por otra parte, aún queda un largo camino que recorrer para las organizaciones sindicales en Colombia sobre el proceso de afiliación y protección que merecen los trabajadores, las estadísticas presentadas demuestran que solo el 7.09% de los trabajadores disfrutaban de protección de un organismo de representación, tal vez, en virtud del poco desarrollo sindical, la falta de formación y dilemas éticos con lo que se percibe un bajo compromiso a las metas productivas y al desarrollo sostenible.

Por último, a criterio de los autores, el terreno en América Latina es sumamente fértil, dispuesto y existe mano de obra calificada para emprender, talento y deseos de superación, es por ello, que se demuestra que hace falta

la construcción y conjunción de un factor político, que se encauce en la transformación ético social como eje de transmisión entre las políticas públicas, las empresas y las organizaciones sindicales, de modo que este trinomio represente la base sólida que impulse la sustentabilidad como único norte a perseguir.

Referencias

- Añez, C., & Bonomie, M. (2007). Las relaciones laborales y sindicatos en el contexto adverso a la globalización. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12(37), 50-65. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29003704>
- Añez, H, C. (2014). Subordinación, flexibilización y relaciones laborales encubiertas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(67), 519-530. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29031856007>
- Baquero Suárez, T., & Liñán Solorzano, A. (2020). Incidencia de la pandemia covid-19 en la economía del Estado colombiano. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 292-302. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/34181>
- Baquero Suárez, T. M., Noroño Sánchez, J. G., & Vílchez Pirela, R. A. (2021). Las virtudes del comportamiento humano en la esencia del ser y deber ser: educación globalizada actual. *Revista de Filosofía*, 38, 199-207. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5144707>
- Barrientos-Báez, A. (2019). *El desarrollo de la Inteligencia Emocional en los estudios del Grado en Turismo en la Universidad de La Laguna (Tenerife)*. Tesis Doctoral. Universidad Camilo José Cela. Madrid. <https://bit.ly/3wWEPnk>
- Barrientos-Báez, A., Martínez-Sala, A., Altamirano, V., & Caldevilla-Domínguez, D. (2021). Fake News: La pandemia de la covid-19 y su cronología en el sector turístico. *Historia y Comunicación Social*, 26(Especial), 135-148. <https://doi.org/10.5209/hics.74248>
- Barrientos-Báez, A., Caldevilla-Domínguez, D., & Yezers'ka, L. (2022). Fake news y posverdad: relación con las redes sociales y fiabilidad de contenidos. *Fonseca, Journal of Communication*, 24, 149-162. <https://doi.org/10.14201/fjc.28294>
- Caldevilla-Domínguez, D., Barrientos-Báez, A., & Padilla-Castillo, G. (2021). Twitter as a tool for citizen education and sustainable cities after covid-19. *Sustainability*, 13(6), 3514. <https://doi.org/10.3390/su13063514>
- Censo Sindical Colombia a Septiembre de (2018). <https://cutt.ly/IClz8DB>
- CEPAL (2022). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019). *Planificación para el desarrollo territorial sostenible en América Latina y el Caribe*. Reunión del Consejo Regional de planificación del Instituto de Planificación para el desarrollo territorial sostenible en América Latina y el Caribe.
- CEPAL & OIT (2022). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) En el *Informe conjunto Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. <https://cutt.ly/YClxyR9>
- Clemenza, C., & Ferrer, J. (2004). *Ética social y liderazgo ético del servidor público: fundamento para la construcción de un principio de transparencia institucional*. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España. <https://cutt.ly/5CIxKQn>
- Coleman, W., & Jacek, H. (1982). *The Role of Business Interest Associations in the Canadian Food-Processing Industry*. Ponencia presentada en la OBI, Conferencia sobre la Industria de la Alimentación.
- Colomé, F. (2017). *Cambios en la sociedad, cambios en el trabajo*. <https://eldiariodelaeducacion.com/author/francescolome/>
- Damang, K., Sida, A., Lasise, S., Munizu, M., Abdul, M. R., & Pono, M. (2019). *Supply chain strategy and its effect on business competitiveness: Case of passion fruit industry in South Sulawesi (Indonesia)*.
- De la Garza Toledo, E. (2019). El futuro del trabajo en América Latina. *Revista Común*. <https://www.revistacomun.com/blog/el-futuro-del-trabajo-en-amrica-latina>
- Díaz, R. (2009). Los sindicatos en Venezuela de la negociación a la confrontación. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, 41, 91-104.
- Germinal Pagura, N. (2016). *El concepto de "trabajo" en el capitalismo contemporáneo: una contraposición entre los planteos de Habermas/Gorz y los del autonomismo italiano*. *Eidos*, 25, 43-71. <https://dx.doi.org/10.14482/eidos.25.7930>
- González Fontes, R., A. de Martínez, R. A., & Montejo Véliz, R. (2002). La gestión del desarrollo regional en Cuba. Un enfoque desde la endogeneidad. *Economía, Sociedad y Territorio*, 3(12).
- González Vallés, J. E., Barrientos-Báez, A., & Parra López, E. (2020). Gobernanza y comunicación en la universidad. Estudio a partir del covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1247-1261. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/33200/34863>
- Hernández-julio, Y. F., Hernández, H. M., Guzmán, J. D. C., Nieto-Bernal, W., Díaz, R. R. G., & Ferraz, P. P. (2019). Fuzzy knowledge discovery and decision-making through clustering and dynamic tables: *Application in medicine*. *International Conference on Information Technology & Systems*.
- Hernández-Royett, J., & González-Díaz, R. R. (2016). Enfoques de investigación en la contabilidad. *Estrategia*, 2(1), 87-100.
- OIT (2020). Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. Mesa virtual de diálogo de OIT en América Latina. <https://cutt.ly/KCInPyz>
- Kresl, P., & Singh, B. (1999). Competitiveness and the urban economy: Twenty-four large US metropolitan areas. *Urban Studies*, 36(5-6), 1017-1027.

- Landazury, V., Ballestas, A., Lugo, E., Maya Pabón, R., Jay, W., Bertel, G., Tafur, M., Durango, E., Barrientos, E., Baquero Suárez, T., Mosquera, R., Sandoval, J., & Sandoval, R. *Normas Internacionales de Información Financiera*. Editorial Uenic Cis. <https://editorialmayapabon.com/2021/03/06/niif-en-entidades-de-salud-del-atlantico/>
- Le Rey, G., & Pinzón, P. (2020). *The ethical smart grid: Enabling a fruitful and long-lasting relationship between utilities and customers*, 140. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2020.111258>
- Lever, W., & Turok, I. (1999). Competitive cities: Introduction to the review. *Urban Studies*, 5(6), 791-793.
- Manzano, N. (2009). Competitividad entre metrópolis de América Latina. *EURE*, 35(106), 51-78. <https://dx.doi.org/10.4067/S0250-71612009000300004>
- Mintrabajo (2018). *Resultados finales Censo Sindical 2017 Proceso realizado por el Ministerio del trabajo, con la participación de las centrales sindicales: CGT, CUT, CTC, CNT, CSPC Y CTU*. <https://cutt.ly/pCIQ2XJ>
- Morret, J., & Cosio, C. (2013). Metodología de análisis territorial para identificar el potencial de endogeneidad de unidades domésticas de producción. *Carta económica regional*, 7674(25), 111-112.
- Neffa, J. C., & Otros (2014). Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y Definiciones. CEIL-PIETTE CONICET. 4ª edición revisada, Cap. 2 Las normas internacionales, págs. 14-25. <https://cutt.ly/BCIWMEW>
- Noroño Sánchez, J. G., Núñez Villavicencio, M., & González Díaz, R. R. (2020). Ética sindical como mecanismo impulsor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(1), 154-173. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/32648>
- Noroño Sánchez, J. G., Baquero Suárez, T. M., Vílchez Pirela, R., & Soto, O. L. (2021). Ética en las organizaciones sindicales venezolanas: una mirada desde lo teórico-legal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 644-660. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.11>
- Offe, C. (1992). ¿Es el trabajo una categoría sociológica clave?. En *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro* (págs. 17-51). Alianza. <https://cutt.ly/1CIRqFo>
- Olesker, G. (2016). El mercado laboral en América Latina: pasado, presente y futuro. *Revista Nueva Sociedad*, 264. Fundación Friedrich Ebert. <https://cutt.ly/KCIRccb>
- Phornlaphatrachakorn, K. (2019). Influences of strategic management accounting on firm profitability of information and communication technology businesses in Thailand. *International Journal of Business Excellence*, 17(2), 131-153. <https://doi.org/10.1504/IJBEX.2019.10018692>
- Rawls, J. (1995). *Teoría de la Justicia*. Fondo de Cultura Económica.
- Read, J. (2020). *Marxism and de new Materialism*, 64(1), 77-93. https://www.pdcnet.org/philtoday/content/philtoday_2020_0064_0001_0077_0093
- Seijo, C. (2015). Ética como Eslabón de la Responsabilidad Social: Un reto para Transferir, Crear e Innovar Conocimiento desde una Combinación de Cultura Organizacional, Ética, Moral, Principios Cívicos y Ciudadanos. *Revista de Investigación Sigma*, 2(1). <https://doi.org/10.24133/sigma.v2i1.927>
- Seoun, H. (2020). The basis for coexistence found from within: The mystic universality and ethicality of Donghak (Eastern learning). *College of Humanities*. MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/rel11050265>
- Sobrino, J. (2003). *Competitividad de las ciudades de México*. El Colegio de México.
- Solís, G. H. R. (2008). El concepto de red (es) y la gobernanza: algunas implicaciones. En Camarena Luhrs, M. y Cortés Guardado, M. A. (coords.). *Redes, vínculos y actores*. Universidad de Guadalajara.
- Vázquez Barquero, A. (2000). Desarrollo local y territorio. En Pérez Ramírez, B. (comp.). *Desarrollo local: manual de uso*. ESIC.
- Vidal Molina, P. (2009). La teoría de la justicia social en Rawls. ¿Suficiente para enfrentar las consecuencias del capitalismo?. *Polis, Revista de la Universidad Bolivariana*, 8(23), 225-246. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v8n23/art11.pdf>
- Weber, J. (2015). The Political Concept. Max Weber y el concepto de lo político La ética guerrera y la necesidad de la culpa. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(3), 154-173. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-51672015000100010
- Zyngier, S., & Nagpal, A. (2016). Knowledge management ethics: Located within a governance framework. Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences Annual Hawaii International Conference on System Sciences, HICSS 2015; Grand HyattKauai. United States. <https://doi.org/10.1109/HICSS.2015.478>