ISSN 2594-2298

Prefijo DOI: 10.70417

© FEGLININ

| Año 10, No 39, octubre - diciembre 2026 |
https://doi.org/10.70417/

# DE LA PERCEPCIÓN A LA PRÁCTICA: CÓDIGOS DE ÉTICA, CAPACITACIÓN Y CONDUCTAS ÉTICAS EN EMPRESAS DE ÚRSULO GALVÁN, VERACRUZ



## FROM PERCEPTION TO PRACTICE: CODES OF ETHICS, TRAINING, AND ETHICAL CONDUCT IN COMPANIES IN ÚRSULO GALVÁN, VERACRUZ

*Dra. Rosalía Janeth Castro Lara* [1]
*Dra. Loida Melgarejo Galindo* [2]
*Dra. Doreidy Melgarejo Galindo* [3]
*C. Daniela Jiménez Jiménez*[4]

## RESUMEN

***Análisis de continuidad a partir de evidencia empírica previamente levantada en empresas de Úrsulo Galván y La Antigua, Veracruz. México*** **La investigación analiza la presencia de códigos de ética, el nivel de conocimiento y capacitación del personal, así como conductas éticas reportadas en empresas del municipio de Úrsulo Galván, Veracruz. El estudio da continuidad a una investigación previa sobre la importancia de la ética profesional en el ámbito empresarial y examina mecanismos de regulación ética vinculados con el respeto, la confidencialidad, el liderazgo y la toma de decisiones. Se empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. La población estuvo integrada por 127 empresas registradas en el municipio, obteniéndose 100 cuestionarios válidos. El instrumento utilizó una escala tipo Likert para identificar la existencia de códigos o reglamentos, conocimiento y capacitación del personal, así como prácticas éticas. Los resultados muestran que 68% de las empresas cuenta con estos mecanismos, 55% los conoce y 45% ha recibido capacitación. Se concluye que es necesario fortalecer la formación y apropiación de los principios éticos organizacionales.**

## ABSTRACT

***This study analyzes the presence of codes of ethics, the level of staff knowledge and training, as well as ethical behaviors reported by companies in the municipality of Úrsulo Galván, Veracruz. The study builds on previous research on the importance of professional ethics in the business environment and examines ethical regulation mechanisms related to respect, confidentiality, ethical leadership, and decision-making. A quantitative, descriptive, cross-sectional approach was employed. The population consisted of 127 companies registered in the municipality, from which 100 valid questionnaires were obtained. The instrument used a Likert-type scale to identify the existence of codes or regulations, staff knowledge and training, as well as ethical practices. The results show that 68% of companies have these mechanisms, 55% are aware of them, and 45% have received training. It is concluded that strengthening training and the internalization of organizational ethical principles is necessary.***

**Palabras clave:** ética empresarial, códigos de ética, capacitación ética, conductas éticas, cultura organizacional.

***Key Words:*** *business ethics, codes of ethics, ethics training, ethical conduct, organizational culture.*

[1] Dra. Rosalía Janeth Castro Lara, Docente del departamento de Ciencias Básicas, Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, rjaneth.cl@ugalvan.tecnm.mx.
[2] Dra. Loida Melgarejo Galindo, Docente del departamento Económico Administrativas, Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, loida.mg@ugalvan.tecnm.mx.
[3] Dra. Doreidy Melgarejo Galindo, Docente del departamento Económico Administrativas, Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván doreidy.mg@ugalvan.tecnm.mx.
[4] C. Daniela Jiménez Jiménez, estudiante de la Licenciatura en Administración, Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, daniela.jj@ugalvan.tecnm.mx.

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

## INTRODUCCIÓN

Reflexionar sobre la perspectiva ética permite identificar no solo los dilemas que enfrentan las empresas, sino también las oportunidades para consolidar prácticas responsables. Esto implica reconocer que la actividad empresarial tiene un impacto directo en múltiples dimensiones: desde las relaciones laborales y el trato con los clientes, hasta el cuidado del medio ambiente y la responsabilidad social.

La concientización sobre el comportamiento ético dentro de las organizaciones, constituye un tema relevante, ayuda a que los trabajadores mantengan una conducta de respeto dentro de las actividades realizadas en la empresa donde laboran, en muchas organizaciones, los comportamientos éticos de los trabajadores suelen verse como un aspecto intangible o secundario, sin embargo existen señales que estos comportamientos tienen consecuencias directas dentro de los resultados empresariales por mencionar algunos como la productividad, el clima laboral, y la reputación corporativa.

En el campo específico de la toma de decisiones éticas, Treviño, den Nieuwenboer y Kish Gephart (2014) aportaron una revisión integral que demuestra cómo factores contextuales, presiones organizacionales e incentivos influyen en la conducta ética y no ética dentro de las organizaciones. Estos estudios evidencian que la existencia de códigos de ética no garantiza decisiones éticas si no se acompañan de mecanismos efectivos de implementación y control.

El clima ético organizacional constituye un elemento relevante para comprender la manera en que los integrantes de una organización interpretan y responden ante situaciones que involucran criterios éticos. Victor y Cullen (1988) plantean que el clima ético se configura a partir de las percepciones compartidas respecto de las prácticas, procedimientos y criterios utilizados para enfrentar problemas de naturaleza ética dentro de las organizaciones. Su investigación identifica diferentes dimensiones del clima ético, entre ellas aquellas relacionadas con las normas, los códigos, el cuidado de las personas, las reglas y los criterios de interés propio. Desde esta perspectiva, la existencia de mecanismos formales, como códigos de ética y reglamentos, adquiere relevancia cuando dichos mecanismos son reconocidos por los trabajadores y se incorporan a las prácticas cotidianas. En consecuencia, el análisis de la presencia de códigos, su conocimiento y las conductas asociadas con igualdad de trato, confidencialidad, respeto y toma de decisiones permite aproximarse a la manera en que los principios éticos se manifiestan en el contexto organizacional.

El primer momento de la investigación fue describir la importancia que tiene la ética profesional dentro del ámbito empresarial, donde los principales resultados arrojaron que 54.3% de las empresas encuestadas consideraron que la ética profesional es un valor fundamental dentro de la empresa, así mismo el 54.3% afirmo que la ética como valor, es fundamental para la contratación de su personal, el 80% considera que, la conducta ética del personal impacta directamente en los resultados de la empresa. Por lo anterior la importancia de dar continuidad en el estudio y para esta ocasión la investigación tiene como objetivo principal "Identificar la presencia de códigos de ética, así como el nivel de conocimiento, capacitación y percepción sobre su aplicación en prácticas y procesos de toma de decisiones dentro de empresas del municipio de Úrsulo Galván, Veracruz." como objetivos específicos:

describir las acciones relacionadas a la toma de decisiones éticas, mencionar las conductas éticas más frecuentes y verificar la existencia de los códigos de ética, su aplicación y capacitación.

El liderazgo ético representa otra dimensión fundamental para comprender la aplicación de principios éticos dentro de las organizaciones, debido a que quienes ocupan posiciones de autoridad pueden constituirse en referentes de comportamiento para los demás integrantes. Brown, Treviño y Harrison (2005), desde la perspectiva del aprendizaje social, conceptualizan el liderazgo ético a partir de la demostración de conductas normativamente apropiadas y de su promoción mediante la comunicación, la toma de decisiones y el establecimiento de mecanismos de refuerzo. Bajo este planteamiento, la conducta ética de quienes ejercen funciones de liderazgo puede contribuir a establecer referentes sobre lo que la organización considera aceptable y deseable frente a situaciones que requieren una decisión. Por ello, el liderazgo ético puede relacionarse con aspectos como la aplicación consistente de reglas, la atención de problemas éticos, la expresión de inconformidades y la toma de decisiones éticas, dimensiones consideradas en el presente estudio.

## METODOLOGÍA

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, al proponer realizarse en un tiempo determinado y en una población especifica, como técnica de estudio se aplican encuestas, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado, tipo escala Likert con escala de valoración, de 127 confirmadas en los registros municipales y organizaciones empresariales, obtenida de una población finita con 95% de confianza y 5% de error.

Una vez agotada la muestra establecida, se procede al análisis y representación de datos mediante el empleo de hoja de cálculo Excel y programa SPSS. La recolección de datos y análisis de resultados se llevó a cabo en el centro de información, biblioteca y centro de cómputo del Instituto Tecnológico de Úrsulo Galván, ubicado en el KM. 4.5 de la Carretera Cd. Cardel–Chachalacas, Úrsulo Galván Veracruz, CP 91662.

La relevancia de este proyecto es generar un diagnóstico ético realista de las empresas del Municipio de Úrsulo Galván, que permita a los organismos empresariales realizar propuestas de mejora ética a través de capacitaciones, creaciones de comités, etc. Se genera un valor académico y social, especialmente relevante en la educación la responsabilidad empresarial y el apoyo como institución para el desarrollo empresarial. Lo anterior se realizará con el apoyo de los docentes adscritos al cuerpo académico en consolidación ITURG-CA-4 Gestión en las organizaciones, y los estudiantes de las carreras Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial, fomentando así la investigación dentro del Tecnológico al generar productividad dentro de las líneas de investigación.

## RESULTADOS

Del total de las empresas siendo estas 127 declaradas en el registro municipal, y considerando la fórmula de poblaciones finitas donde existe un 95% de confianza y un 5 % de error, se

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

aplica el instrumento a 100, en el Municipio de Úrsulo Galván, obteniendo como resultados lo siguiente:

La zona de Úrsulo Galván se caracteriza por las actividades económicas de Turismo y servicio, lo cual se puede constatar con los resultados de la Tabla 1, donde se observa que el (54.3%) pertenece al sector comercio/ turismo

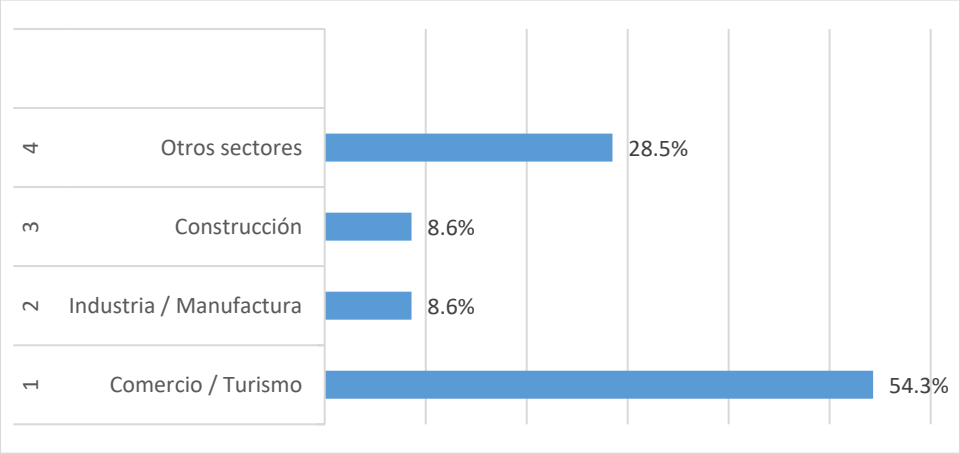



*Tabla 1. Sector de las empresas encuestadas.*

La tabla 2, nos muestra los encuestados y sus cargos; se presenta el (42%) con el cargo de operativos, seguido del (26%) con los trabajadores en el área administrativa, lo que permite por la mayoría encuestada, recuperar la percepción del personal que participa directamente en las operaciones cotidianas de las organizaciones.

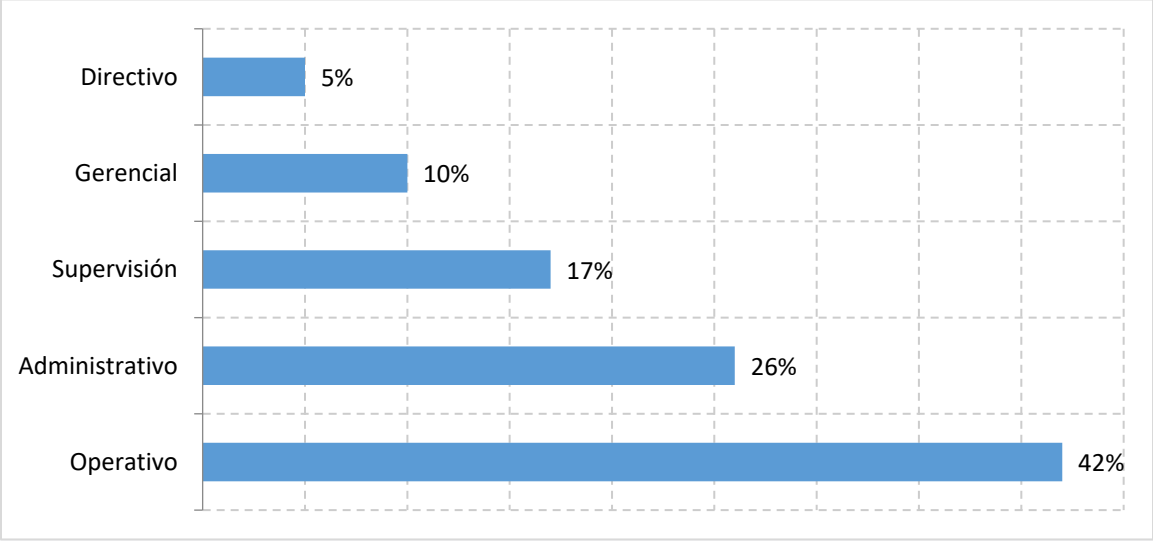



*Tabla2. Puestos Jerárquicos dentro de las empresas.*

En la tabla 3, podemos observar los resultados de, sí las empresas cuentan con un código de ética, al respecto, el (68%) de las empresas reporta contar con un código de ética o reglamento, mientras que el (32%) restante no cuenta con este mecanismo formal. Este resultado resulta relevante para analizar la posible relación entre los mecanismos formales de regulación y las prácticas éticas observadas en las organizaciones.

ISSN 2594-2298

Prefijo DOI: 10.70417

© FEGLININ

| Año 10, No 39, octubre - diciembre 2026 |
https://doi.org/10.70417/

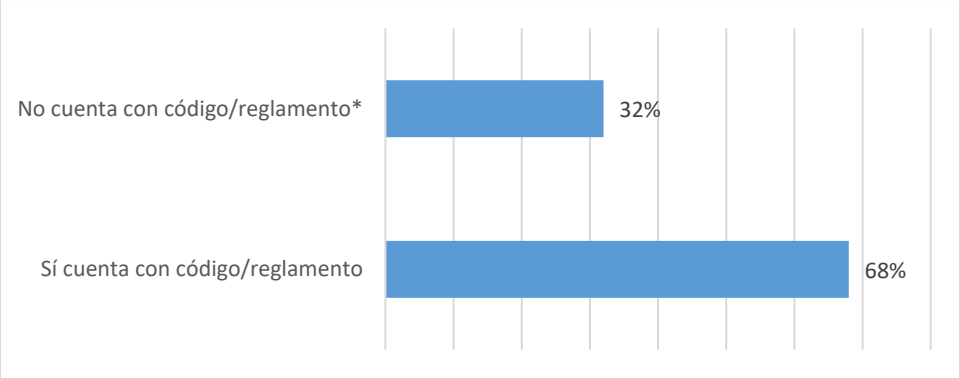



*Tabla 3. Existencia de un código de ética dentro de la empresa.*

Para la tabla 4 se cuestiona si los empleados conocen el código de ética con el que cuenta la empresa, así mismo si tuvieron una capacitación del mismo, al respecto los resultados se pueden observar de la siguiente manera muestran una diferencia entre la capacitación y el conocimiento del código de ética. Mientras que el (55%) señala conocer el código, únicamente el (45%) reporta haber recibido capacitación. Esta diferencia resulta relevante para la investigación, debido a que la existencia de un código de ética no necesariamente implica que el personal reciba formación sistemática para comprenderlo y aplicarlo en situaciones laborales.

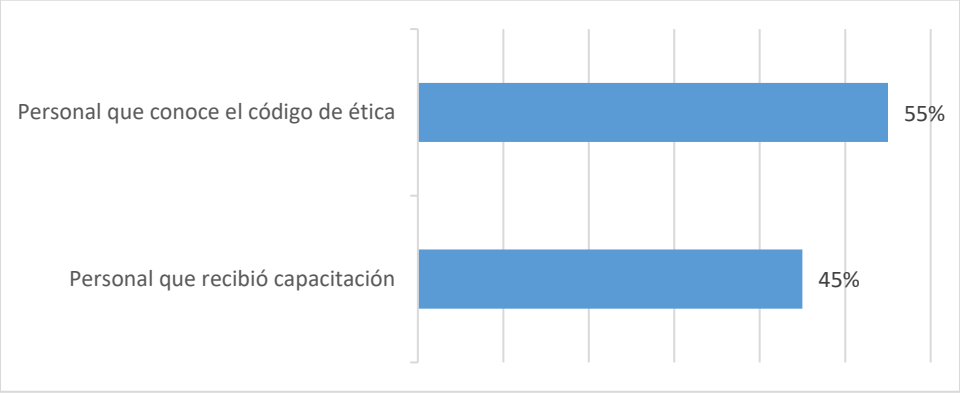



*Tabla 4. Conocimiento y capacitación del código de ética.*

La tabla 5 presenta las practicas éticas reportadas con mayor frecuencia, los encuestados afirman con el (66%) que la aplicación del código genera un ambiente de respeto, acompañado del (64%) mencionan que la confidencialidad es parte fundamental en la toma de decisiones dentro de la empresa, seguidas por el liderazgo ético (53%) y la toma de decisiones éticas (50%). En contraste, la prevención de favoritismos (40%), la expresión de inconformidades (42%) y la aplicación de reglas iguales (45%) presentan porcentajes inferiores. Estos resultados permiten observar que las prácticas éticas no se manifiestan con la misma intensidad en las diferentes dimensiones analizadas, particularmente en aquellas relacionadas con la equidad, la expresión de desacuerdos y la prevención de prácticas que pueden generar percepciones de trato desigual.

ISSN 2594-2298
Prefijo DOI: 10.70417

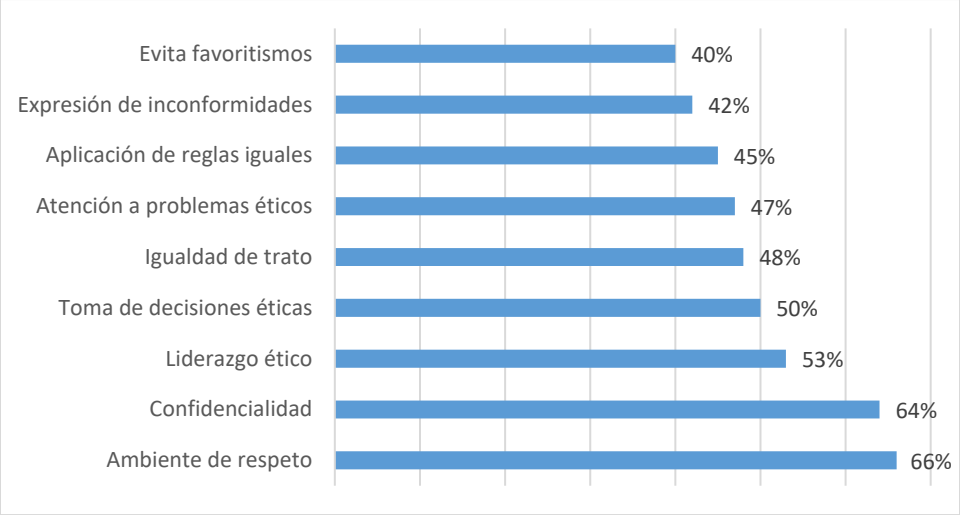



*Tabla 5. Acciones que refuerzan los códigos éticos institucionales.*

## CONCLUSIONES

Derivado de las investigaciones anteriores relacionadas con la ética profesional, y dando continuidad a la misma, en la presente investigación se pudieron cumplir con los objetivos planteados a la misma, con los resultados obtenidos se permite identificar la presencia de mecanismos formales para la regulación ética dentro de las empresas de la zona del Municipio de Úrsulo Galván, observando que cuentan en su mayoría con un código de ética institucional mostrando porcentajes alto en los resultados, lo que aparece en porcentajes inferiores es el conocimiento y la capacitación entre sus empleados, esta diferencia permite reconocer una brecha entre la formalización de principios éticos y su incorporación efectiva en las practicas organizacionales, particularmente en aquellos aspectos relacionados con la expresión de inconformidades , la aplicación igualitaria de las reglas y la prevención del favoritismo, pues derivado de los resultados en la aplicación de la encuesta se puede constatar que las acciones que se refuerzan por el conocimiento y la aplicación del mismo, son de suma importancia para la empresa, así mismo favorece a los empleados a la toma de decisiones congruentes con los principios éticos establecidos por la empresa.

Así mismo, los resultados muestran que entre las conductas analizadas destacan el ambiente de respeto, la confidencialidad, el liderazgo ético, y la toma de decisiones éticas, lo que evidencia la importancia que adquieren las relaciones interpersonales, el manejo responsable de información, y el comportamiento de quienes participan dentro de la empresa y la toma de decisiones. No obstante, los porcentajes obtenidos en otras dimensiones sugieren la necesidad de fortalecer los mecanismos que permitan que los principios establecidos formalmente, sean conocidos, comprendidos y aplicados de manera consiente por los integrantes de la empresa.

Investigaciones como esta, nos permiten describir la cultura organizacional dentro de las empresas, debido a que a pesar de la importancia, no todas las empresas prestan la debida atención a un tema como lo es la ética en las organizaciones, siendo que diversos estudios nos señalan la debilidad institucional, en el conocimiento de las cuestiones éticas, pues se

encuentran más enfocados en la producción, calidad y servicio, siendo que sí, se enfocarán en el reforzamiento institucional de sus códigos éticos institucionales, los cuales abordan todas estas temáticas, los trabajadores tendrían mayor posibilidad de realizar acciones de conducta éticas que favorezcan indirectamente a su calidad y servicio en la empresa.

Finalmente, se considera pertinente continuar con la línea de investigación mediante estudios que incorporen de manera sistemática la perspectiva de todo el personal que forma parte de una empresa, así como el análisis de los documentos institucionales y de situaciones concretas a la toma de decisiones. La vinculación empresa-institución representa una oportunidad de fortalecer la formación ética de los profesionistas y favorecer una mayor correspondencia entre las competencias desarrolladas durante su formación y las demandas éticas del ámbito laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 97(2), 117–134. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002

Castro Lara, R. J., Higareda Arano, V. E., Acosta Cadenas, M., & Jiménez, D. (2025). Influencia de la conducta ética del personal en el desempeño organizacional: Un análisis desde la perspectiva empresarial. Editorial Red Iberoamericana de Investigación.

Díez-Gómez, D. A., Guillén, M., & Rodríguez, M. del P. (2019). Revisión de la literatura sobre la toma de decisiones éticas en organizaciones. Información Tecnológica, 30(3), 25–38. https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000300025

Treviño, L. K., den Nieuwenboer, N. A., & Kish-Gephart, J. J. (2014). (Un)ethical behavior in organizations. Annual Review of Psychology, 65, 635–660. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143745

Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. Administrative Science Quarterly, 33(1), 101–125. https://doi.org/10.2307/2392857