

## La ética empresarial en las organizaciones agrícolas venezolanas. Una aproximación teórica

**Juan José Pérez**

*Departamento de Ciencias Sociales y Económicas, Facultad de Agronomía,  
Universidad del Zulia. Maracaibo – Venezuela. E-mail: jperez@luz.edu.ve.*

### Resumen

---

El objetivo general de este artículo es discutir de manera general, la necesidad de incorporar la ética empresarial en las organizaciones agrícolas venezolanas, definida como la aplicación de los valores y normas compartidas por una sociedad pluralista, al ámbito particular de la empresa. Desde la perspectiva metodológica, esta investigación se corresponde con un estudio de tipo documental, por lo que se aplicó un diseño bibliográfico. Como instrumentos y técnicas de recolección de información se utilizaron las propias del diseño documental y las técnicas de análisis empleadas consistieron en la observación documental, presentación resumida de textos, resumen analítico y análisis crítico. Se argumentó en torno a las características particulares de las organizaciones agrícolas y sobre las implicaciones de la ética empresarial para lograr la sostenibilidad de las mismas. La investigación permitió concluir que es necesario incorporar la ética empresarial en las organizaciones agrícolas venezolanas, a través de la construcción de plataformas éticas que permitan superar el estado de supervivencia actual y promover el desarrollo de organizaciones agrícolas con proyectos de vida relativamente permanentes.

**Palabras clave:** Ética empresarial, organizaciones agrícolas, plataforma ética.

# The Business Ethics in the Venezuelan Agricultural Organizations. A Teorical Approximation

## Abstract

The objective of this article is to discuss of general way, the necessity to incorporate the business ethics in the Venezuelan agricultural organizations, defined like the application of the values and norms shared by a plural society, to the particular scope of the company. From the methodological perspective, this investigation corresponds with a study of documentary type, reason why a bibliographical design was applied. As instruments and techniques of information harvesting were used the own ones of the documentary design and the techniques of used analyses consisted of the documentary observation, summarized text presentation, analytical summary and critical analysis. Ace implications of the business ethics was argued around the particular characteristics of the agricultural organizations and on to obtain the sustainability of the same ones. The investigation allowed concluding that it is necessary to incorporate the business ethics in the Venezuelan agricultural organizations, through the construction of ethical platforms that allow to surpass the state of present survival and to promote the development of agricultural organizations with relatively permanent projects of life.

**Key words:** Business ethics, agricultural organizations, ethical platforms.

## Introducción

Las organizaciones agrícolas venezolanas se enfrentan a una serie de obstáculos limitantes de su desempeño y permanencia en el tiempo, resultando común observar que la gran mayoría de éstas se encuentran en un estado de supervivencia, es decir, en espera que la “*selección natural*” permita el éxito de aquellas organizaciones que resulten más aptas” (Etkin, 1993:31), por tanto el desarrollo de una verdadera cultura organizacional responsable queda en un segundo plano. En consecuencia, la actividad agrícola ha dejado de ser rentable económicamente y ha llegado a alcanzar niveles de producción muy inferiores a la demanda nacional, poniendo en riesgo la seguridad agroalimentaria del país, por ende, el proceso de desarrollo agrícola deber estar vinculado a la adecuada gerencia de estas unidades económicas (Alejua, 2002).

Paradójicamente, del éxito de las organizaciones agrícolas depende en gran parte, de la respuesta oportuna que éstas le otorguen a las necesidades de alimentos de los habitantes, asumiendo el compromiso social que deben cumplir en materia de seguridad alimentaria, entendida ésta

como “la producción y disponibilidad suficiente y estable de alimentos en el ámbito nacional, a fin de permitir el acceso oportuno y permanente por parte de los consumidores en el país, de los alimentos que se precisen en cantidad y calidad, adecuada a sus requerimientos” (Proyecto de la Ley Orgánica de Desarrollo Agrícola y Seguridad Alimentaria, 2004:3).

Ante la situación actual de las organizaciones agrícolas venezolanas, es perentorio promover acciones orientadas hacia la transformación integral de este sector económico. Éstas deben pasar por un verdadero proceso de cambio organizacional y productivo en el que los gerentes agrícolas reflexionen sobre el papel de la ética empresarial como elemento dinamizador del mismo, entendida ésta en los términos explicados por Cortina (1996), como la aplicación de los valores y normas compartidas por una sociedad pluralista, al ámbito particular de la empresa.

Esta decisión de retomar el tema de la ética en la gerencia de las organizaciones agrícolas no resulta fácil. Según Brown: “para que las organizaciones emprendan la reflexión de la ética como medio para aumentar su capacidad de respuesta –su responsabilidad- deben desarrollar una

cultura en la cual el análisis ético de su proceso de toma de decisiones no sólo sea lógico sino también de sentido común (1992:31)". No obstante, en el contexto actual venezolano, la gerencia agrícola debe responder a los cambios de paradigmas. Para ello ha de pasar de un mundo centrado en las ideologías a uno centrado en la vida, es decir, en el paradigma biocéntrico, donde el saber gerencial debe ocuparse de la vida de la empresa y de la sociedad.

Se trata entonces, de buscar el equilibrio entre lo social y lo económico para potenciar el proyecto de vida responsable de las organizaciones agrícolas y transformarlas en empresas vivas, conscientes de sus imperfecciones, que trazan alternativas basadas fundamentalmente, en la creación de una plataforma ética donde convergen la misión, la visión, los valores (humanos, ecológicos, económicos) y su código de ética. Todo ello en concordancia con la búsqueda de conductas deseables que hagan operativos los valores en la realidad de la empresa, retomando el papel de la comunicación en la cultura organizacional (Rojas, 1999).

Bajo este marco de referencia, este artículo está orientado a presentar una discusión teórica del tema de la ética empresarial y su pertinencia en el quehacer gerencial de las organizaciones agrícolas, ya no vistas solamente como empresas demandantes de tecnologías y de recursos, sino como espacios dispuestos para el compromiso ético, la responsabilidad social y la conciencia ecológica, que en definitiva, constituyen los elementos de fondo para garantizar su permanencia y su definición como "empresas vivas".

## 1. Definición de ética

La ética es entendida por López, como: "los actos morales medidos o regulados. De tal modo que el objeto material de la ética serían los actos libres y deliberados (perfecta o imperfectamente) y el objeto formal, de estos mismos actos, está representado por los actos humanos considerados desde el punto de vista del «fin» o «bien»" (1995:15).

Por su parte, Escobar define la ética como una "ciencia material, la cual se ocupa de los objetos empíricos, una disciplina práctica que no se basta a sí misma y requiere de la polis para su desarrollo. Esta disciplina se refiere a la acción humana y estudia la conducta moral del hombre en sociedad" (2001:43).

Cuando se habla de ética se busca la rectitud de los actos humanos, es decir, que éstos sean conforme a un orden preestablecido. Cañas-Quiroz (1998), concibe la ética y su cometido como la adhesión a principios, que explican los actos humanos según un punto de partida, un fundamento

o una causa. Este principio u origen de los actos que trata de determinar la ética, es siempre último y racional, dado que se orienta hacia las raíces más profundas para alcanzar una mejor interpretación de las causas que impulsen el comportamiento del hombre.

De las definiciones precedentes se deriva que la ética, en el contexto de las ciencias agrícolas, tiene implicaciones en la vida misma del hombre, en su conducta racional o irracional frente a su entorno. El hombre moderno tiende a establecer relaciones con su ambiente, no obstante, en la mayoría de los casos, éstas resultan negativas al equilibrio ecológico. Es por ello, que han surgido prácticas a través de propuestas conservacionistas, las cuales bajo un referente ecológico, demuestran al hombre que el binomio hombre-ambiente puede resultar una relación armoniosa, de beneficios bilaterales y de garantía de sostenibilidad, previendo el manejo de recursos naturales dinámicos con bases ecológicas, y que por medio de la integración de los recursos del ambiente, diversifiquen y sustenten la producción de pequeños y grandes empresarios que ofrezcan beneficios sociales, económicos y ambientales (Pérez y Huerta, 2002).

En el marco organizacional ha surgido una nueva concepción de la ética, denominada "ética empresarial", la cual resulta de importancia significativa, porque de ella se desprenden los valores predominantes de una sociedad, los cuales influyen en aspectos vitales del funcionamiento de la economía. Eludir la relación ética-economía-sociedad, significa crear el terreno propicio para generar un vacío en la discusión ética (Kliksberg, 2003).

## 2. La ética empresarial

La ética empresarial no puede ser considerada como un valor añadido, sino como un valor intrínseco a toda actividad humana. Las organizaciones agrícolas no deben permanecer ajenas a las transformaciones que se gestan en el pensamiento ético, especialmente porque a fin de superar las fuertes presiones del mercado (precios bajos) y un incremento en sus costos de operación, deben iniciar un proceso de transformación para lograr sobrevivir a esta circunstancia y poder consolidarse como organizaciones exitosas, en las cuales todos sus participantes obtengan los beneficios derivados de una gestión vital (Rincón y Urdaneta, 2001).

La ética empresarial representa actualmente un referente de importancia para explicar la aplicación del paradigma biocéntrico. En este sentido, los conceptos de maximización de las ganancias, alta producción con menor mano de obra y la explotación irracional de los recursos

naturales, son revisados bajo la perspectiva de la ética empresarial, la cual busca dar respuestas a los desequilibrios sociales y económicos que aquejan a importantes sectores a escala mundial, que describen cifras alarmantes de pobreza que hablan de una revisión de los modos y medios de producción.

Cortina define la ética empresarial como “el descubrimiento y la aplicación de los valores y normas compartidos por una sociedad pluralista –valores que componen la ética cívica- al ámbito particular de la empresa, lo cual requiere entenderla según un modelo comunitario, pero siempre empapado de postconvencionalismo”. (1996:89) De esta manera, la ética empresarial aplicada a las organizaciones, apunta hacia la adopción de principios éticos compartidos por todos los miembros de la organización, de manera convencida y no impuesta, con el propósito de promover el surgimiento del concepto de la responsabilidad social.

Asimismo, Cortina plantea que no es posible una ética empresarial sin una ética cívica. En este sentido, afirma la autora que “los valores de libertad, igualdad y solidaridad, concretados en los derechos humanos, el valor a la tolerancia activa, así como la imposibilidad de proponer a otros el propio ideal de vida, si no es a través del diálogo y el testimonio, componen por el momento, el caudal de la ética cívica en las sociedades con democracia” (1996:42). Este planteamiento tiene connotaciones relevantes en el marco de la ética empresarial, por cuanto se establecen en él los valores y derechos comunes, tal como ocurre en las organizaciones agrícolas, en las cuales es necesaria la consecución de metas comunes, alcanzadas por medio de la tolerancia, la convivencia, la armonía entre sus miembros y el respeto al medio ambiente.

De acuerdo con Dell’Ordine (2002), la ética hasta ahora, se aplicaba a la evaluación de la acción del hombre en el plano inmediato. Ésta tenía que ver con el comportamiento del hombre en “el aquí y en el ahora”. La consecuencia de la acción u omisión del individuo, se evaluaba en función de los efectos negativos o positivos sobre otras personas, pero no había sentido de la responsabilidad por efectos posteriores no previstos, a mediano o a largo plazo. Esta dualidad permite analizar dos extremos de un mismo continuo, uno que tiene ver con el comportamiento interno de las organizaciones agrícolas, y el otro, con el entorno que la circunscribe.

En la realidad interna de las organizaciones agrícolas se evidencia un clima organizacional donde predominan las tareas de bajo dominio, el trabajo subpagado, la subcon-

tratación, condiciones laborales inseguras, bajo incentivo social, carencia de una política de seguridad social, así como una doble moral por parte de los gerentes y propietarios caracterizada por un discurso donde se argumenta la baja rentabilidad de las unidades de producción, lo cual según éstos, limita el pago de una contratación justa para los trabajadores Peña *et al.* (1997). Sin embargo, el estatus de vida de la mayoría de los propietarios describe una situación contraria.

En el otro extremo del continuo se tiene la realidad externa de las organizaciones agrícolas, en el cual predominan el uso indiscriminado de productos químicos, quema, tala, contaminación de suelos y aguas; con el consecuente deterioro medio ambiental que afecta a la sociedad en su conjunto; esto explica el reducido número de organizaciones agrícolas que hayan asumido el sentido de la responsabilidad social empresarial, entendida como la necesidad que tiene la organización de generar beneficios económicos y sociales para su entorno.

Al respecto Robbins y Coulter identifican que uno de los argumentos en contra de la responsabilidad social es “la violación de la obtención de un máximo de utilidad. El negocio es socialmente responsable cuando se atiende estrictamente a sus intereses económicos y deja otras actividades a otras instituciones” (1996:148).

Sin embargo, autores como Brown (1992), Cortina (1996), Crespo (2003), han señalado que la ética impulsa la rentabilidad de las organizaciones, por cuanto éstas aprenden de sus competidores, aprenden de visiones diferentes a sus negocios, están abiertas al cambio y a la evolución, manejan información transparente, están dispuestas al riesgo y toman decisiones justas.

El análisis del comportamiento interno y externo de las organizaciones agrícolas, apunta hacia la necesidad de iniciar el debate teórico sobre el ejercicio de la ética empresarial aplicada a las organizaciones agrícolas, a través de una reflexión construida desde el paradigma biocéntrico, donde se impulsen empresas agrícolas vitales, cónsonas con el respeto por la vida del hombre y de los recursos naturales, apoyadas en sistemas económicos más solidarios, equilibrados y justos, que respondan verdaderamente al momento histórico que vive la sociedad venezolana.

Este cambio de paradigma según Rojas *et al.* (1999), ha de responder a la complejidad de las organizaciones, las cuales comienzan a moverse y a imponerse en una reinterpretación del futuro organizacional, donde surgen nuevos enfoques para explicar la construcción y dirección de la organización, al tiempo que se acepta una crisis en el discurso gerencial, es

decir, comienza a ganar terreno las visiones complejas y transversales, los nuevos enfoques extradisciplinarios, al tiempo que se acrecienta el concepto de oportunidad.

En conclusión, la ética empresarial puede ser definida como el conjunto de valores y principios que deben orientar las acciones y la toma de decisiones en las organizaciones, considerando su responsabilidad con la sociedad y su entorno natural.

Al respecto, Rincón y Urdaneta (2001), apuntan algunas características de la ética empresarial:

- La ética empresarial tiene como meta satisfacer las necesidades sociales sin engaños, dentro de un marco moral de respeto a los derechos de consumidores, empleados y proveedores, en la búsqueda del bienestar colectivo.
- La ética empresarial maximiza el bienestar neto de la comunidad a la larga y en su conjunto y no la maximización del bienestar neto del empresario.
- Bajo los criterios de la ética empresarial los valores y la responsabilidad son elementos para evaluar, aceptar o rechazar normas. Los valores son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo, son formas de actuar para conseguir que las cosas salgan bien.
- La ética empresarial no es una moda sino una necesidad y una realidad apremiante en las empresas. Existen razones para afirmar que la ética produce beneficios, la falta de credibilidad es un factor de riesgo en las empresas, mientras que la confianza se convierte en una carta que permite el aumento sustantivo de los beneficios.

### 3. La operatividad de la ética empresarial en las organizaciones agrícolas

La ética empresarial debe ser entendida como la ética del “*poder ser*”, es decir, las acciones de las organizaciones agrícolas debe estar orientadas hacia lo que verdadera-

mente puede ser logrado y tal como lo expresa Cortina (1996), hacia la responsabilidad convencida, dejando a un lado la utopía reflejada, en muchos casos, en “*deber ser*”. Esto quiere decir, que la incorporación de la ética en las organizaciones agrícolas y, en especial, en las venezolanas, debe ser un proceso gradual, participativo y donde los gerentes y propietarios deben estar convencidos del imperativo ético, tanto para el bien común como para el beneficio económico de su organización (Figura 1).

Bajo la nueva concepción de la ética empresarial propuesta por Cortina (1996), las organizaciones han de buscar una entrada operativa para apropiarse de la ética empresarial y hacerla parte de su cultura organizacional. Es por ello, que las organizaciones agrícolas deben orientarse al desarrollo de aspectos determinantes para su proyecto de vida, adoptando la ética, tales como: a) construcción de una plataforma ética; b) desarrollo de una comunicación empresarial; c) promoción de un cambio de liderazgo y d) adopción de la responsabilidad social.

#### a) Construcción de una plataforma ética

La cuestión fundamental de la incorporación de la ética en las organizaciones agrícolas, luego del proceso de convencimiento de los gerentes y miembros de la organización, está representado por la construcción de una estructura que sirva de soporte a la misma, es decir, de una plataforma ética, la cual se construye a través de la delimitación de cuatro elementos básicos, tomando en cuenta la participación de todos los miembros de la organización: a) la misión, la cual hace referencia a la razón de ser de una empresa; b) la visión, es decir, el modo cómo se ve la empresa a sí misma; c) los valores, que representan los contenidos que le dan unidad a la visión en el presente y en el futuro y d) el código de ética, entendido no como un instrumento de disciplina sino como un código con carácter deseable, orientador, que haga operativo los valores.

Esta plataforma ética debe ser construida en dos fases. En la primera fase se construyen los elementos más perma-

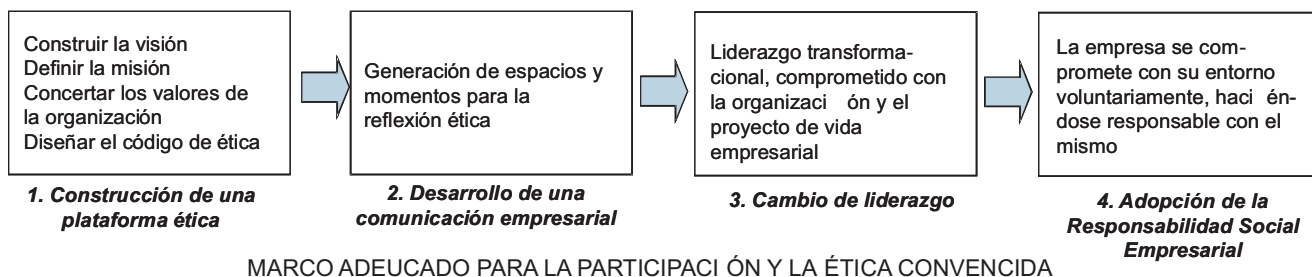


Figura 1. Operacionalización de la ética empresarial en las organizaciones agrícolas venezolanas.



nentes tales como la misión, visión, valores, código de ética, y en la segunda fase, que es la más cambiante, se encuentran los propósitos, objetivos, metas y las estrategias, por ser estos últimos más ajustables antes los cambios del entorno.

#### **b) Desarrollo de una comunicación empresarial**

La comunicación empresarial debe apuntar, tal como lo señala Brown (1992), hacia la generación de espacios y momentos para emprender la reflexión ética. Se necesita promover situaciones de comunicación como reuniones, mesas de trabajo, charlas, que aborden la necesidad de adoptar la ética empresarial y realizar el análisis de los juicios de valor, los supuestos y la negociación de las diferencias. Se consideran que estos son elementos vitales para la comunicación en las organizaciones, por cuanto todos estos factores potencian el intercambio de información y la transmisión de significado, es decir, la esencia misma de un sistema social.

En las organizaciones agrícolas el flujo de la información suele circular desde la cima hacia la base (desde el propietario-gerente hacia los empleados u obreros). Sin embargo, en la comunicación responsable la estructura ha de ser más horizontal, donde se desarrollen pautas de comunicación que orienten la discusión en direcciones específicas. La conversación responsable se orienta a lograr que se hagan las cosas, utilizando el lenguaje como herramienta para conseguirlo.

En la realidad, las organizaciones agrícolas tienen dos actividades fundamentales que hacen posible y necesaria la ética. El uso del lenguaje –actividad de la comunicación– que le permite a hombres y mujeres crear y mantener una organización y el poder –que es la actitud para influir y obligar– se desarrolla a medida que la organización y se diversifica. Todas las partes de la organización se vuelven centros potenciales de poder capaces de crear o impedir el cambio y la renovación de la organización.

#### **c) Promoción de un cambio de liderazgo**

En el marco de las organizaciones agrícolas el liderazgo debe construirse sobre la base de una serie de actitudes que orienten y conformen las actividades profesionales y laborales. Estas actitudes se orientarán a nuevos modos de trabajar, un estilo de dirigir y una cultura en la que se cultiven determinados comportamientos socialmente valiosos (Cortina, 1996). En este contexto el directivo o gerente se convierte en un factor decisivo para que la empresa se desarrolle hacia un verdadero espacio ético, con él colabora un grupo de persona que comparte su tiempo proponién-

dose unas metas comunes, que respondan a las exigencias de la organización.

Los planteamientos anteriores no implican que ese espacio ético surja sin un proceso de profundización, clarificación y determinación de las responsabilidades de quienes conforman la organización. La figura del directivo está sometida a esa transformación permanente, por cuanto para dirigir las organizaciones agrícolas responsables, no basta con saber administrar y gestionar bien, es preciso comunicar eficazmente y ejercer un liderazgo integral transformacional.

#### **d) Adopción de la responsabilidad social**

La responsabilidad social, según Vidal (2003), hace referencia a la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores: accionistas, proveedores, clientes, trabajadores, administradores y comunidades locales.

En la responsabilidad social de las organizaciones agrícolas entran en juego efectos directos e indirectos. Los directos tienen que ver con: un mejor entorno laboral, que genere un mayor compromiso de los trabajadores, aumentando su productividad y una utilización eficaz de los recursos naturales.

Los efectos indirectos de la responsabilidad pueden concretarse en un aumento del interés que los consumidores e inversionistas prestan a las empresas, como resultado éstas pueden aumentar su cuota de mercado. En sentido contrario, las prácticas comerciales desarrolladas por una empresa pueden influir negativamente en la opinión que los consumidores tienen de ella. El resultado es una pérdida de reputación positiva que afecta a la imagen de la organización.

### **Consideraciones Finales**

La incorporación de la ética empresarial en las organizaciones agrícolas resulta trascendental en los tiempos complejos de la sociedad actual. Los enfoques sobre ética empresarial, responsabilidad social, comunicación, liderazgo y valores apuntan hacia la armonía interna de los miembros que laboran en este tipo de empresas. De allí, la urgencia de delimitar algunas reflexiones con respecto al contenido teórico de este artículo:

- La discusión permitió apuntar hacia la necesidad de incorporar el tema de la ética empresarial en las organizaciones agrícolas venezolanas, a través de la construcción de plataformas éticas que permitan su-

perar el estado de supervivencia actual y promover el desarrollo de organizaciones agrícolas con proyectos de vida relativamente permanentes.

- Es imperativo reforzar la comunicación y la información sobre los valores de honradez, lealtad, solidaridad, fidelidad y transparencia en las relaciones internas y externas de las organizaciones agrícolas; esto contribuiría de manera significativa a la adopción de una plataforma ética que impulse la construcción de su misión, visión, valores y un código de ética orientador.
- Las organizaciones agrícolas deben optimizar las relaciones éticas con los grupos de interés, lo cual permitirá generar corresponsabilidades, compromisos, comunicación y transparencia con organizaciones de igual o diferente naturaleza.
- Resulta necesario profundizar el proceso de convicciones de los trabajadores agrícolas a los efectos de trabajar atendiendo metas compartidas, bajo un espíritu corporativo, tal como lo establece Morris (1998), al señalar que éste es un cuerpo de personas con intereses o preocupaciones compartidas, que viven o trabajan juntas de una forma organizada.
- Es imperioso reflexionar sobre una propuesta ética que parta de un modelo donde el impacto de la tecnología sobre la naturaleza sea mínimo, de modo tal que se pueda garantizar la subsistencia de las generaciones futuras.

## Referencias Bibliográficas

- [1] ALEJUA, H. (2002). Caracterización y análisis del proceso gerencial aplicado por los productores de maíz del municipio Turén, estado Portuguesa, Venezuela. **Agroalimentaria**. Nº 14:15-25.
- [2] BROWN, M. (1992). **La ética en la empresa**. España: Paidós. 234 pp.
- [3] CAÑAS-QUIROZ, R. (1998). Ética general y ética profesional. En: **Conferencia electrónica de Acta Académica**. [www.uaca.ac.cr/acta/1998nov/rcanas.htm](http://www.uaca.ac.cr/acta/1998nov/rcanas.htm). 20/05/04.
- [4] CORTINA, A. (1996). **Ética de la Empresa. Claves para una nueva cultura empresarial**. España: Trotta. pp. 120.
- [5] CRESPO, M. (2003). Lo ético de la ética empresarial. **Revista Venezolana de Gerencia (RVG)**. Año 8, Nº 22: 307-322.
- [6] DELL'ORDINE, J. (2002). Cuestiones de ética contemporánea. Conferencia en línea: [www.monografias.com](http://www.monografias.com). 04/05/04.
- [7] ESCOBAR, G. (2001). **Ética**. México: Mc Graw Hill. 130 pp.
- [8] ETKIN, J. (1993). **La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada**. España: McGraw-Hill. 145 pp.
- [9] KLIKSBERG, B. (2003). La ética importa. **Revista Venezolana de Gerencia (RVG)**. Año 8, Nº 24: 661-665.
- [10] LÓPEZ ARANGUREN, J. (1995). **Ética**. España: Alianza.
- [11] MORRIS, T. (1998). **Si Aristóteles dirigiera General Motors. Un nuevo enfoque ético de la vida empresarial**. Colombia: Planeta. 245 pp.
- [12] PEÑA, M.; URDANETA, F.; ARTEAGA, G.; CASANOVA, A. (1997). Niveles gerenciales en sistemas de producción de ganadería de doble propósito (*Taurus indicus*). I. Construcción de un índice de gestión. **Revista Científica, FCV-LUZ**. Vol. VII, Nº 3:221-229.
- [13] PÉREZ, J.J.; HUERTA, I. (2002). Agroforestería y ética ambiental en la gerencia de sistemas de producción. **Revista Venezolana de Gerencia (RVG)**. Año 7, Nº 17: 64-74.
- [14] REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. ASAMBLEA NACIONAL. (2004). **Proyecto de Ley Orgánica de Desarrollo Agrícola y Seguridad Alimentaria**. Caracas.
- [15] RINCÓN, S.; URDANETA, M. (2001). Plataforma ética para el mejoramiento continuo: el caso de una empresa carbonífera en Venezuela. **Revista Venezolana de Gerencia (RVG)**, Año 6, Nº 13:143-156.
- [16] ROBBINS, S.; COULTER, M. (1996). **Administración**. México: Prentice-Hall. 405 pp.
- [17] ROJAS, L.; ARAPÉ, E.; MÚJICA, M.; RODRÍGUEZ, R.; LARA, C.; DURAND, E.; UGAS, G. (1999). Comunicación, gerencia y futuro: una interpretación posmoderna. **Revista Venezolana de Gerencia (RVG)**. Año 4, Nº 9: 51-69.
- [18] VIDAL, I. (2003). **Desarrollo Sostenible, responsabilidad social corporativa y balance social**. España, Centro de Ciudadanía y Sociedad Civil de la Universidad de Barcelona. En: Conferencia en Línea: [grupcies@grupcies.com](http://grupcies@grupcies.com).