CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

Inteligencia ética e inteligencia emocional: pilares de la resiliencia empresarial

Ethical intelligence and emotional intelligence: a fundamental pillar in resilient companies

Diamela Nava Petit
Unidad Educativa Privada Julio Garmendia
Correo electrónico: diamela.nava@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1953-3061

Recibido: Septiembre 2025 **Aceptado: Febrero: 2026** **Publicado: Marzo 2026**

Cómo citar: Nava Petit, D. (2026). **Inteligencia ética e inteligencia emocional: pilares de la resiliencia empresarial.** Editorial CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales, Volúmen 23 No. 2. Marzo-Mayo (2026). Venezuela. https://doi.org/10.36390/zmjh8w06

RESUMEN

Los fundamentos de la presente investigación tuvieron como propósito generar y extraer un análisis documental con respecto a la Inteligencia ética e inteligencia emocional: pilares de la resiliencia empresarial, teniendo en cuenta que todas abarcan los valores, sentimientos y emociones desde la comprensión de los demás hasta de si mismos. Es a partir de este contexto, saber cómo evolucionan las organizaciones, resilientes a través de una visión estratégica basada en los valores y principios vinculado a la interacción emocional y positiva de su gente. No obstante, ser una empresa resiliente implica no solo resistir, y persistir ante cualquier situación sino también creer en las propias capacidades para saber enfrentar los desafíos, pero sin dejar de lado la realidad de la situación, sin dejarse abrumar emocionalmente, se trata de tener conciencia para mantener la integridad institucional ante cualquier adversidad, y por tanto la inteligencia ética también juega un papel importante al momento de actuar con transparencia y honestidad. Esta investigación se realizó bajo un enfoque interpretativo, a través de una metodología cualitativa, de tipo descriptiva y diseño no experimental, mediante un análisis documental. Se determinó que es importante la necesidad de tener presente la inteligencia ética y emocional del actuar de los individuos; ya que la inteligencia ética y el ser resiliente vincula a los sentimientos que representan la intencionalidad y conciencia de las emociones porque son importantes para la existencia humana por tanto, ayuda a resolver situaciones en las cuales se requiere expresarse a través de juicios, principios éticos, y sentido común, que ayuda a mantener el autocontrol de los impulsos mediante las actitudes basadas en la forma de pensar, decir, y actuar, que faciliten el desarrollo de las relaciones interpersonales que permitan llevar un ambiente en armonía.

Palabras clave: resiliencia, ética, inteligencia, emociones, empresa.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

ABSTRACT

The foundations of this research aimed to generate and extract a documentary analysis regarding Ethical intelligence and emotional intelligence: pillars of business resilience, considering that all encompass values, feelings, and emotions from the understanding of others to self-awareness. It is from this context that we understand how organizations evolve, resilient through a strategic vision based on values and principles linked to the emotional and positive interaction of their people. However, being a resilient company means not only withstanding and persisting in any situation but also believing in one's own abilities to face challenges without neglecting the reality of the situation, without being overwhelmed emotionally. It is about having the awareness to maintain institutional integrity in the face of any adversity, and thus ethical intelligence also plays an important role when it comes to acting with transparency and honesty. This research was conducted under an interpretative approach, through a qualitative methodology, descriptive in nature and with a non-experimental design, using documentary analysis. It was determined that it is important to keep in mind the ethical and emotional intelligence of individuals' actions; since ethical intelligence and being resilient are linked to the feelings that represent intentionality and awareness. of emotions because they are important for human existence, therefore, it helps to resolve situations in which it is necessary to express oneself through judgments, ethical principles, and common sense, which help maintain self-control of impulses through attitudes based on ways of thinking, speaking, and acting, that facilitate the development of interpersonal relationships that allow for a harmonious environment.

Keywords: resilience, ethics, intelligence, emotions, business.

INTRODUCCIÓN

El interés actual por la ética, ha crecido paralelamente con la proliferación de códigos de comportamiento en las grandes empresas del mundo. No obstante, existen situaciones en donde una decisión se ve condicionada principalmente por los criterios éticos y ello; ha ido impulsando las investigaciones y análisis acerca de si es posible formular normas universales de conducta que permitan concientizar las relaciones humanas. No obstante, la ética se caracteriza hacia la universalidad, es decir; que los principios a veces se enfrentan a situaciones complejas de la vida, pero también ayuda a interiorizarnos con nuestra identidad moral a través de los valores y la dignidad humana.

Igualmente se ha comenzado a comprender en el mundo empresarial que el activo más valioso en la empresa es el talento humano, quien es el responsable por el éxito o fracaso en la organización, por lo cual; la gerencia pasa a ocupar un cambio relevante. La ética vista desde la perspectiva de la inteligencia, se conduce al ámbito de la racionalidad,

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

tratando de aportar criterios para lograr una relación coherente en las decisiones adoptadas dentro de cada contexto económico, social, laboral y/o político, intentando, además, desarrollar una reflexión acompañada de una práctica, en torno a la relación entre valores y decisiones, en los diferentes campos.

No obstante, la ética de las organizaciones se vincula al ámbito de todas las actividades de la vida del hombre y particularmente dentro de numerosas organizaciones, en la tarea de decidir bajo el ejercicio de su libertad. Siguiendo este marco de ideas, en el contexto laboral la cualidad adicional prioritaria de actuación ética e íntegra a modelar por los líderes es darse cuenta y aceptar la responsabilidad de pensar y trabajar por el bienestar de los demás, en especial de los menos favorecidos.

Es así, como el talento humano basado en principios y valores dentro de las empresas constituye un factor determinante en la actuación y desempeño de la misma. De acuerdo a ello, el trabajador tiene una actitud desafiante frente a su entorno, no obstante, la ética lo orienta del modo como se debe actuar, es decir, lo prepara para el desempeño en la vida. Sin embargo, la ética permite decidir bajo los principios como la libertad, la verdad, para trabajar de manera congruente y transparente en la toma de decisiones para el bienestar de la organización.

En la actualidad, las empresas viven en constantes cambios de acuerdo a los desafíos a los que se enfrentan por tanto, se invita a los gerentes a concientizar al momento de tomar cualquier decisión para el bienestar de todos en la empresa no se trata de tomar decisiones a la ligera o dejarse llevar por la emoción de querer buscar una “solución rápida” a cualquier problemática sino que se trata de sobreponerse a los problemas para tratar de buscar una estrategia y dependiendo de cómo fluyan las circunstancias en el momento.

No obstante, la resiliencia es la capacidad competitiva y de supervivencia para la organización que permite lograr y vencer los obstáculos que se presenten durante su desenvolvimiento con el objetivo de no solo resolver la situación también se trata de aprender de las malas experiencias que permitan el crecimiento durante la estabilidad laboral. De esta manera, el ser humano siempre debe tener la capacidad, el interés, o la motivación de resolver ante cualquier circunstancia de la vida sea en lo personal, o

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

profesional. Siguiendo este marco de ideas, las emociones son la base fundamental para tomar decisiones y que constituyen una partida importante para el pensar y el actuar bien con inteligencia.

De este modo, las empresas resilientes buscan ciertas actitudes importantes para crear herramientas que permitan analizar las necesidades y así lograr fortalecer las habilidades del líder y su equipo de trabajo con la finalidad de entender que los conflictos laborales son un proceso de aprendizaje que permite a la organización mejorar la productividad laboral con la finalidad de cumplir los objetivos organizacionales y construir el éxito día a día a pesar de los momentos difíciles. Ser resiliente es parte del proceso evolutivo en la vida del ser humano motivo por el cual su desarrollo depende del temperamento que tenga el individuo.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Ética organizacional: fundamentada en la convicción humana, la integridad, y transparencia

En el mundo globalizado, los asuntos relacionados con el tema de la ética se han convertido en una preocupación ineludible, es decir; que la ética es indispensable para convivir en el mundo moderno, por ello; la abundancia de trabajos acerca de este tema. Sin embargo, según (Cortina, 2008) el fin de la ética no es indicar que hacer o no es teoría filosófica de acción, su objetivo principal es la razón filosófica de la moral del individuo. La ética está asociada al saber. Ésta, es una rama de la filosofía que aborda cuestiones acerca de la moralidad; conceptos como el bien y el mal, lo correcto y lo incorrecto, la virtud y el vicio, la justicia y la injusticia. Específicamente, la ética aplicada trata cómo la moral se puede alcanzar en situaciones específicas.

No obstante, en la vida cotidiana de las organizaciones, suele ser frecuente que los actores convivan ignorando los dilemas éticos, para evitar de ese modo la lucha interna que su reconocimiento plantea, en la presunción de estar mal preparado. Precisamente superar la actuación débil que significa el hecho de ignorar deliberadamente un dilema, están planteados programas de fortalecimiento ético para la toma decisiones de los actores en la organización, no obstante; la ignorancia ante los elementos en juego en

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

situaciones conflictivas, que contribuirá a determinar el grado de responsabilidad de los actores involucrados.

Asimismo, las organizaciones, requieren generación de conocimiento, responsabilidad, y compromiso, para que sean capaz de intervenir de manera eficaz en situaciones planteadas puntualmente, de manera que sirva de plataforma para la constitución de un saber institucional, integrador de todas las dimensiones de la vida. Al respecto según, (Zambrano, 2023) la palabra griega de la ética llamada (Ethos) que significa ejercer un perfil característico de la persona que busca orientar su identidad moral ante la sociedad. Siguiendo este marco de ideas, la ética individual enseña el comportamiento correcto de los individuos, a diferencia de la ética social cuyo objeto es el conjunto de relaciones responsables y comprometidas para regular el buen orden social.

Sin embargo, la cuestión ética es universal y permanente. En atención a ello, desde la aparición del lenguaje, la ética se introduce en la convivencia y tiene relación con las reglas de juego que se dan en las personas para involucrarse y ser un ejemplo a seguir. Asimismo, de acuerdo al análisis del investigador en la presente investigación, se considera que es una actitud y reflexión individual sobre la libertad propia, en relación con la libertad social por el cual; todo individuo se desenvuelve. Siguiendo este marco de ideas, según (Costa, 2012) la ausencia de ética no es tanto la inmoralidad como el caos, el cual es resultado de todos los procesos de declinación ética y decadencia. En virtud de estas razones, la ética es la reflexión sobre los principios y valores, se preocupa de lograr mejores personas y busca las verdaderas razones para reconocerse como humanos.

No obstante, en términos prácticos la empresa debe asumir la ética como un principio o concebida como una cuestión de inteligencia, porque sin la presencia de convicción y principio cualquier estrategia enmarcada de la ética termina en desgastarse. Asimismo, el valor radica en la razón de ser del hombre y es la moral el aspecto axiológico que más influye en la constitución de la personalidad del individuo y su comportamiento ante la sociedad. En este orden de ideas, es importante tener en cuenta que los valores se conciben como pautas y guías de la conducta del ser humano que a la vez es la base de la autoestima, es decir; el respeto por sí mismo, es lo que le permite al hombre tomar

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

decisiones con compromiso y responsabilidad en una escala en la cual exista principios y reglas éticas. (Guédez, 2008).

A modo de reflexión, la ética en la empresa ha sido prolífica hace varios años por tal motivo; ha coincidido con la reivindicación de la necesidad de pasar de las palabras a los hechos. De esta manera, la necesidad de institucionalizar y hacer operativa toda esta reflexión es la praxis, se concreta principalmente en el desarrollo de códigos éticos y otros documentos de autocontrol lo cual tienen el objetivo fundamental de mejorar la actuación ética de las personas en las organizaciones y así pode generar mayor legitimidad social.

Atendiendo a estas consideraciones, (Argandoña, 2009) plantea que no basta que las organizaciones generen valor solo para los accionistas, sino que deben hacerlo también para la sociedad en la que se desenvuelven. Por ello, hoy en día se exigen cambios y al mismos tiempo valores y principios que sugieran la dirección de dichos cambios. Se indica, asimismo, que se está viviendo una época de transición y para favorecer este cambio deben abordarse las realidades propias de cada momento por tal motivo, se plantea la necesidad de aceptar que no se puede solventar los desequilibrios actuales a partir de los mismos criterios que lo generaron.

Con base a lo expuesto se infiere que, no hay manera de retroceder o adelantar una decisión ante un dilema que es propio de un presente ineludible. En todo caso, es conveniente conceptualizar las diferencias que pueden existir entre el pensamiento y las palabras que se utiliza para comunicarla, es decir, la diferencia entre la ética y la moral. Al respecto (Costa, 2012) asume que la ética es una parte determinante de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre y la moral es la ciencia que estudia el bien en general en cuanto a las acciones humanas concerniente a la bondad o malicia, es decir; la ética desarrolla la teoría y la moral la práctica (pensamiento-acción del individuo).

En todo caso, la ética fija una línea coherente de pensamiento y actitud que afirmada por principios morales universales llega a la comunidad y constituye cultura, nada exige tanta presencia ética a través de la comunicación que relaciona persona y sociedad, en la autenticidad de sus contenidos verdaderos y en la coherencia de su revelación digna. Mientras tanto, Luna (2000) plantea que la fundamentada constatación de lo verídico,

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

u ontológico y la necesidad social de compartir con frecuencia es la pasión del anuncio transformador e impresionante.

Inteligencia ética: un conjunto de valores y principios en la gestión humana de la empresa

La comprensión de la inteligencia ética que contribuye a construir organizaciones de éxito con ventajas competitivas, agrega valor al trabajo, haciendo que el talento humano durante su desempeño no sólo utilice sus capacidades técnicas sino también actitudes y conductas éticamente sanas para mejorar el funcionamiento, en cuanto a la efectividad del proceso organizacional. Por otra parte, tener un comportamiento ético implica tener conciencia del impacto que pueden tener nuestras emociones y acciones hacia los demás sin que afecten las relaciones de confianza y respeto. (Campos, 2022).

Ahora bien, la inteligencia ética se vincula en la teoría de las inteligencias múltiples que hace referencia a las propuestas con respecto a la inteligencia emocional en las organizaciones y de la inteligencia social entre otras; en éstas se nutre la capacidad de cambio y aprendizaje en los mecanismos de trabajo de la organización, que según (González et al., 2007), son derivadas en las nociones de multiculturalidad como herramienta para recoger lo mejor de cada cultura dentro y fuera de la organización.

Según, (Castilleira, 2012) las organizaciones al proyectar las competencias necesarias no solo para satisfacer las necesidades básicas sociales de la sociedad, sino también para promover un nuevo compromiso fundado en valores éticos, que integra la responsabilidad social en un proyecto de vida compartida, con la finalidad de construir un futuro exitoso, además considerar la calidad de vida de la empresa. Según Martín (2004) establece, que la inteligencia ética es habilitada por la imaginación moral, la cual es capaz de crear posibilidades inéditas de actuación orientada a la integración a través de la congruencia en el comportamiento humano.

En virtud de ello, según los planteamientos teóricos de (Marina, 2012) este es el único tipo de inteligencia sobre el cual no existe pleno acuerdo en lo que respecta a su lugar en el cerebro. En tal sentido, la inteligencia ética se refiere a la vida moral de la organización centrada de las personas que la integran y en dicha vida moral quedan incluidas la reflexión moral, su formación, las influencia, y sus avances. Se indica,

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

asimismo, las experiencias morales se influyen a través del trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación organizacional.

Al respecto, la inteligencia ética puede ser considerada inteligencia de la vida, en el sentido que permite y orienta el desarrollo del proyecto de vida de la organización, al tiempo que lo hace compatible con otros proyectos a futuro. Por lo tanto, (Nava y García, 2012) asume que la inteligencia ética es intuitiva comprenderla, motivo por el cual, se encarga de distinguir entre lo bueno y lo malo, es algo así como el ser o no ser del comportamiento humano, es decir; no es fácil de estudiarla.

No obstante, este tipo de inteligencia tiene como finalidad tener la capacidad suficiente de asimilar, guardar, y a la vez elaborar información y luego utilizarla para resolver situaciones o problemas de forma no automática, es decir que permite recoger información de nuestro interior y del entorno, por tal motivo, conlleva a emitir una respuesta más adecuada a las demandas que nuestra cotidianidad plantea.

En este mismo orden, la inteligencia ética en la construcción, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación de los conocimientos, es tener como objetivo principal ejercer una serie de cambios profundos que ayuden a las empresas a construir programas institucionales con la finalidad de generar estrategias innovadoras en cuanto a los procesos de productividad y eficiencia organizacional, para ayudar a solventar los problemas actuales.

Por su parte, (Pelekais y Ferrer, 2008) plantean que la inteligencia ética se basa en valores que nutren el espíritu humano, para tener la capacidad de distinguir lo verdadero de lo falso en los principios éticos del bien común y a la vez está orientada para desarrollar el potencial del ser humano; es un proceso creativo, más cerca de la sabiduría, es decir, que tiene como propósito fundamental discernir, para reconocer la acción responsable del individuo.

De este modo, la inteligencia ética es un mecanismo mental que contribuye los preconceptos estructurales que a través de las reglas del juego le permite al individuo abordar en la realidad de manera congruente. De este modo, según (Belohlavek, 2007) la inteligencia ética tiene como finalidad vincular la interacción entre el medio y el individuo; su propósito último es conservar la identidad del mismo. En resumidas cuentas, en el

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

ámbito de las organizaciones, implica replantear la plataforma ética, para establecer nuevos parámetros que permitan la participación activa de todos sus miembros, mediante las relaciones estrechas con los sectores productivos, educativos, culturales, la sociedad civil, entre otros; y el establecimiento de redes para el aprendizaje ético de la organización.

Según (Martin, 2004), los problemas que discute la ética se nutren de los conflictos morales reales vividos por los actores que integran en las organizaciones donde existe un proceso implícito y explícito de ajustes entre ideas y creencias por tal motivo; esto implica que es parte de la constitutiva en la dinámica de las mismas. No obstante, la ética es la base que permite tomar decisiones concretas y de manera consciente a pesar de que en los grupos de interés siempre existen intereses distintos, lo importante es que estas acciones se desarrollen de manera equilibrada mediante los valores y desde el punto de vista moral para el mejoramiento del quehacer empresarial.

Al respecto, según (Etkin, 2009) las tareas de construcción de eticidad organizacional tiene como papel fundamental un comportamiento basado en la coherencia ética de las acciones y relaciones con los diversos agentes morales que actúan en las organizaciones; contribuyendo a la construcción de una ciudadanía social de futuro que internalice la necesidad por la preservación de la vida en el plano biopsicosocial; es decir, por búsqueda de establecer un equilibrio entre lo económico, social, cultural y ambiental, donde permita construir condiciones de un espacio vital donde puedan convivir las futuras generaciones.

Según lo establecido por, (Beauport, y Díaz, 2008)) la inteligencia ética está sujeta incondicionalmente a los valores humanos, y no es posible distanciar la inteligencia del amor, la compasión, libertad, gratitud, del respeto, de la humildad, y solidaridad. No obstante, la inteligencia holística o inteligencia ética es el despliegue de la comprensión de valor que nutre al espíritu humano, una cualidad de la conciencia que lleva a la humanización integral del ser. Por otra parte, la inteligencia ética se subsume a la inteligencia racional-instrumental, emocional, social, estratégica, entre otros.

Atendiendo a estas consideraciones, la necesidad de realizar cambios que remuevan los cimientos en la sociedad, es decir, la forma de vivir, pensar, sentir, y actuar de manera congruente a través de la inteligencia ética para perfeccionar al ser humano

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

logrando sistemas organizativos al permitir obtener el sueño de vivir en una sociedad armónica, justa, para poder convivir en paz. Siguiendo este marco de ideas, (Castillo y Mejia, 2006) la inteligencia es un sinónimo de entendimiento que hace hincapié en saber manejar las habilidades y aptitudes en situaciones concretas para beneficiarse de la experiencia sensorial. De este modo, al momento de medir en términos cuantitativos por el éxito de las personas con la finalidad de adecuar el conocimiento ante una situación específica.

De lo anterior se deriva que, los mayores riesgos en las decisiones empresariales se relacionan con las presiones aceleradas que proceden del entorno. No obstante, si los gerentes o líderes de las organizaciones poseen principios éticos, y también se sienten confiados que se debe estar a la altura de los valores centrales de la empresa es porque existen excelentes posibilidades al momento de enfrentar dilemas éticos al elaborar estrategias, que permitan decidir posibilidades de acciones estratégicas para el bienestar colectivo. En este sentido, reflejar un balance ético en indispensable para la supervivencia de la empresa en momentos de crisis ante los cambios provenientes del entorno. (Cortina, 2008).

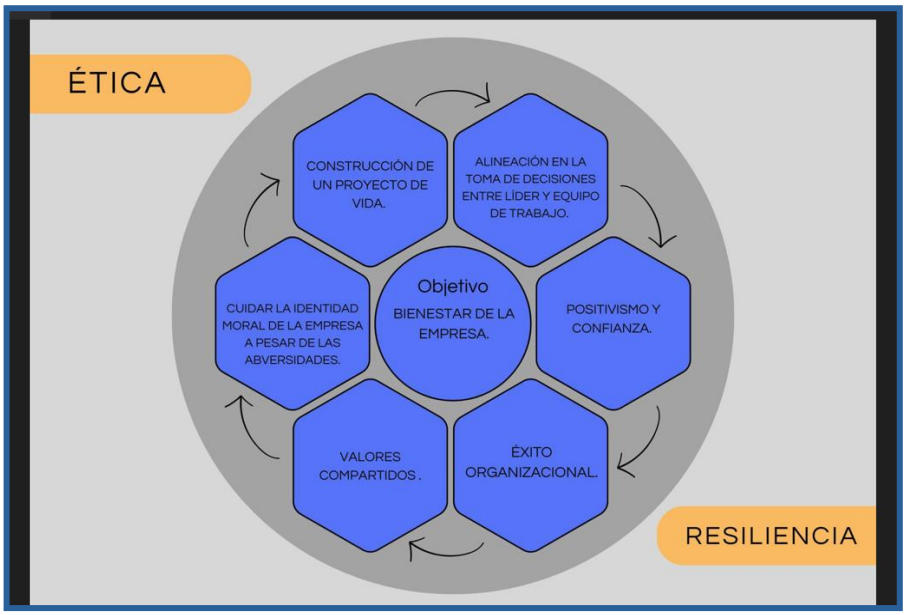
Por su parte, la inteligencia ética es un eje determinante en las empresas, para la recuperación de los principios y valores como referentes de su actuación. Siguiendo este orden de ideas, la ética como un acto de conciencia voluntaria del hombre, derivado de su formación moral, social, religiosa, cultural, integra, entre otras. A este respecto, según (Campos, 2022) esta condición vuelve a centrar la idea en cuanto a la búsqueda de lo humano en la organización, y es a partir de tales rasgos donde se edifica como agente moral, es decir; la estructura se perfila y fortalece bajo una cultura ética dando importancia a la identidad humana de la empresa.

De acuerdo a los planteamientos de (Etkin, 2009) refiere como las cuestiones éticas en las organizaciones humanas no pueden tratarse como problemas de optimización al momento de tomar alguna decisión, no obstante; se trata de resolver el nivel en el que se ubica el problema se trata de una visión con los valores institucionales en juego, mandatos sociales a considerar en la situación al agregar un deber ético sin dejar de lado la responsabilidad y la convicción entre lo que piensa y siente el individuo.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

En este sentido, es importante que las empresas resilientes no se limiten para alcanzar los objetivos en circunstancias concretas, porque su éxito dependerá enormemente de los recursos disponibles, haciendo énfasis en la calidad moral intelectual y afectiva del talento humano que tienen la oportunidad de conseguir mayores beneficios en cuanto al desarrollo profesional como fruto del aprendizaje que obtengan a través de sus acciones, aportes, decisiones, eficiencia en el trabajo, entre otros. (Ver figura 1):

Figura 1. Ética y resiliencia



Fuente: Elaboración Propia (2025)

Inteligencia emocional: Capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos

El ser humano durante el desarrollo en su actuar a través de las emociones, el autocontrol juega un papel fundamental siendo esta una de las características principales de la inteligencia emocional motivo por el cual esto implica cambios, y comprensión de las etapas emocionales del equipo de trabajo en una organización lo que permite entender y actuar de manera empática en las relaciones humanas. Para (Goleman, 2010) es tratar de interactuar con el mundo, a través de los sentimientos, que a su vez engloba habilidades como el control de los impulsos, la autoconciencia, el entusiasmo, perseverancia, la empatía, entre otros. De esta manera, estas configuran rasgos de

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

carácter como la autodisciplina, y el altruismo, que resultan importantes para la adaptación e interacción social

La inteligencia emocional en el mundo actual se ha convertido en un elemento vulnerable en un mundo lleno de discriminación, incertidumbre, violencia, acoso, entre otros; no solo desde el punto de vista personal también en el ámbito profesional ya que esto facilita la capacidad cognitiva del ser humano para aprender conforme a los conocimientos adquiridos a través de las experiencias vividas. (Sánchez et al., 2014). Siguiendo este marco de ideas, la inteligencia emocional consiste en la capacidad de afrontar satisfactoriamente una situación emocionalmente inestable que permite aprender, a gestionar las emociones y a la vez trabajen a nuestro favor para no dejar que dominen nuestros actos o pensamientos, evitando tomar decisiones inadecuadas o irracionales.

La teoría desarrollada por (Armstrong, 2006) la expresión a través de las emociones implica desarrollar conductas para captar las emociones de los demás al conducirlas hacia un resultado optimista. Por tanto, esta aptitud se puede cultivar no solo en la vida personal, también en las organizaciones, y es tarea de cualquier individuo, reconocer si posee dichas aptitudes o no. En este sentido, la inteligencia emocional puede desarrollarse con el paso del tiempo, mediante la madurez que la persona vaya adquiriendo a lo largo de la vida, asimismo, le servirá para examinar y a la vez orientar sus emociones al producirse situaciones en un determinado momento.

Cabe destacar que, las emociones siempre han sido de gran importancia al momento de saber manejar los conflictos organizacionales que conlleven a desarrollar estrategias para el buen convivir en la organización. Dentro de esta perspectiva, (Araujo y Leal, 2007) y (Leal, 2023) asumen que la inteligencia emocional comprende ciertas aptitudes básicas, a nivel personal y social, entendiendo por aptitud una característica de la personalidad que llevan al individuo a un desempeño superior más efectivo, con la finalidad de profundizar en el concepto de inteligencia emocional, a continuación, se describen algunas de las aptitudes personales más importantes:

a) **El Auto- conocimiento:** Esta aptitud consiste en saber que siente el individuo en cada momento para poder utilizar esas preferencias con la finalidad de sentirse orientado en la toma de decisiones. De este modo, dentro del auto-conocimiento también

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

se encuentran tres sub-aptitudes fundamentales: conciencia emocional, autoevaluación precisa y confianza en sí mismo.

b) La conciencia emocional: es conocer básicamente las propias emociones. Así mismo, las personas dotadas de esta aptitud conocen las emociones que experimentan para saber el porqué, perciben los vínculos entre sus sentimientos, por tanto; reconocen sus sensaciones sobre su desempeño y conocen sus valores y metas, y se guían por ellos.

c) Autoevaluación precisa: esta aptitud se refiere al conocimiento de los propios recursos interiores, y límites. Las personas dotadas de esta aptitud conocen sus puntos fuertes y débiles; son reflexivas, porque a través del tiempo aprenden de la experiencia, están abiertas a la crítica sincera y bien intencionada a las nuevas perspectivas, al aprendizaje constante, por el cual son capaces de mostrar sentido del humor con respecto a sí mismas.

d) Confianza en sí mismo: esta actitud es importante al momento de tomar decisiones ya que representa un sentido en el individuo y sus capacidades, sin embargo; las personas influenciadas por esta aptitud se muestran seguras de si mismas tienen "presencia" al expresar opiniones que algunas veces despiertan rechazo y riesgo por lo que consideran correcto; donde se pueden tomar decisiones firmes a pesar de las incertidumbres, presiones o críticas de los demás.

e) Empatía: es una actitud social que permite el buen trato hacia los demás y el no canalizarla implica el fracaso emocional o incapacidad social al no ponerse en los zapatos del otro, es decir; que para ser empáticos se debe entender las emociones propias para poder entender la de los demás.

En este sentido, las emociones son contagiosas, los estados de ánimo pueden transmitirse de persona a persona, éstas nos indican dónde concentrar la atención, cuándo prepararse para actuar, son captadores de atención y operan como advertencias, o alarma. Por tanto, surge entonces el término de economía emocional, la cual es el intercambio de los sentimientos entre las personas, que viene dado por la manera de hacerse sentir el ser humano un poco mejor o peor, según sea el caso.

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

Dentro de este marco de ideas, es importante comprender que la inteligencia emocional posee una serie de atributos que ayudan a crear una conciencia social a través de la empatía y otras habilidades sociales con la finalidad de orientar las emociones del líder y el equipo de trabajo en la organización al momento de tomar decisiones, resolver conflictos laborales, generar cambios para el bienestar de los trabajadores que conlleva hacia la armonización, eficiencia, y productividad, con el objetivo de construir relaciones estables en la en la empresa.(Padrón y Zarate, 2025). (Ver figura 2):

Figura 2. Resiliencia y emociones



Fuente: Elaboración propia (2025)

Organizaciones resilientes: más allá de la crisis emocional y ética

El nivel axiológico que necesitan las organizaciones para salir adelante de la crisis sea económica, social, ética, y emocional; requiere de la concepción e importancia de la resiliencia de parte del líder y el talento humano, que surge para dar respuesta a los problemas en las cuales las empresas se enfrentan a diario y así poder tener la capacidad de orientar las emociones en momentos de adversidad.

Sin embargo, (Zambrano, 2023) en una sociedad cambiante y en constante transformación producen cambios satisfactorios en las distintas áreas del saber cómo por ejemplo las nuevas tecnologías, para mejorar las distintas formas de trabajar y dirigir en una organización. No obstante, aunque los cambios generen miedo al ser humano, por el simple hecho de no saber cómo manejar ciertas circunstancias complejas o desfavorables de la vida; las organizaciones y los lideres deben ser más ágiles para adaptarse a ese escenario, aprender de esas malas experiencias y así lograr la búsqueda de una solución

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

que permita cambios positivos para el bienestar de la empresa y el talento humano que la integra, por esta razón; se requiere de nuevas competencias o habilidades gerenciales para enfrentar con excito diferentes situaciones que se estén emergiendo y que en ocasiones el líder y el equipo de trabajo no saben cómo resolverlas, expuesto por, Villa (2020).

Por ejemplo, las empresas durante la época de la pandemia a nivel mundial, dibujaron un escenario turbulento que conlleva una mirada hacia la adversidad y poco control al momento de buscar una solución de sobrevivencia ya que la gran mayoría de las empresas fueron cerradas debido al llamado de emergencia, sanitaria de parte de la Organización Mundial de la Salud sin embargo; algunos empresarios si lograron seguir adelante a pesar de las circunstancias tan volátiles y complejas que se presentaron en ese momento para las organizaciones; sobre todo en aquellos países donde la economía por diversas situaciones han tenido que coexistir y adaptarse para mantener el rendimiento laboral debido.

Por tanto, la influencia de la ética y las emociones en el ser humano resiliente exige un enfoque ético contundente ante la sociedad, según Villasmil (2011) el individuo es éticamente inteligente si sabe ejercer su identidad moral al actuar con coherencia ante la adversidad. De esta manera, otras teorías plantean que las emociones se desarrollan en distintas formas de comportamiento de modo irracional, es decir, conductas que no van de acuerdo a los valores y principios éticos, que no aportan al respecto.

En cuanto al deber ser ya que la inteligencia ética trata de solucionar las experiencias emocionales de la vida diaria, primero se debe Pensar o Razonar para no dejarnos llevar por la Emoción de querer solucionar las cosas sin medir las consecuencias por ello; es importante saber guiar nuestro comportamiento, fundamentado en la convicción, y compromiso.

Por su parte, (Pelekais y Ferrer, 2008) plantean que la inteligencia ética a través de las emociones influye en la dimensión de la empresa y su gente de ahí tanto la ciencia como la filosofía hacen relevancia para comprender el sentido de las emociones en el ser humano en el ámbito personal y profesional que conlleva a entender cómo se generan las emociones al momento de solucionar problemas, toma de decisiones, permitiendo

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

conocer las estructuras de las emociones a través de la inteligencia ética que facilite el manejo de la comunicación de manera eficaz entre los grupo de interés.

Siguiendo este marco de ideas, por ejemplo; las empresas venezolanas debido a la situación económica que atraviesa el país, se vuelve relevante especialmente cuando se enfrentan a desafíos internos y externos sea desde el punto de vista económico, cambios en el mercado, entre otros factores, pues a medida que pasa el tiempo la capacidad de adaptación las coloca en un perfil determinante y aún más desafiante ante un mercado altamente competitivo llegándose a convertir en un pilar fundamental para la supervivencia y su éxito a futuro. (Feldman, 2006).

En este sentido, es importante destacar que la resiliencia organizacional ante un mundo cambiante al que se vive hoy día, es necesario desarrollar estrategias significativas y decisivas con la finalidad de identificar brechas y así evitar diferentes desafíos en la actualidad, así como a largo plazo. A continuación, se presentan el siguiente cuadro 1:

Cuadro 1. Elementos generales a considerar en la empresa Resiliente

ELEMENTOS GENERALES A CONSIDERAR EN LA EMPRESA RESILIENTE	
- **Liderazgo transformacional:** Utilizar estrategias, para el manejo emocional e inteligencia para superar desafíos.	- **Bienestar común:** Implementación de estrategias ganar-ganar que beneficien a todos los responsables involucrados.
- **Éxito:** sembrar confianza en las acciones, e ir construyendo con esfuerzo y dedicación de los objetivos que se desean lograr.	- **Innovación:** Capacidad de responder ante un ambiente turbulento mediante la creatividad y nuevas ideas.
- **Confianza en el talento humano:** representan un ambiente de trabajo positivo y motivador. - **Estrategia robusta:** mentalidad de crecimiento.	- **Solucionar para la armonía de la empresa:** Oportunidad de crear procedimientos que promuevan la paz y la cohesión interna. - **Balance scorecard resiliente:** se utiliza como métrica para la supervivencia y sostenibilidad.
- **Emociones:** Limitación de la autonomía emocional, lo cual podría afectar la toma de decisiones.	- **Ambiente turbulento:** Cambios constantes que pueden desestabilizar la organización si no se gestionan adecuadamente. (El líder debe ser estratega).
- **Mantener la integridad institucional:** Desafíos para preservar los valores y principios éticos ante situaciones de riesgo a nivel laboral.	- **Rentabilidad a corto y largo plazo:** Presión para equilibrar las ganancias inmediatas con el crecimiento responsable y sostenible.
- **Aprender de las malas experiencias:** Necesidad de implementar mecanismos para evitar la repetición de errores pasados.	- **Corresponsabilidad mal gestionada:** Riegos de conflictos internos si las responsabilidades no se distribuyen equitativamente. (El líder no puede solo).

Fuente: Elaboración propia (2025)

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

De acuerdo a (Martin, 2004) una empresa es aquella que desde una perspectiva ética está obligada a responder a sus ciudadanos en virtud de ciertos criterios a considerar:

- Principios morales que justifiquen los hechos para proteger el bienestar común de todos.
- Normas de convivencia que sean racionales al momento de solucionar problemas.
- El talento humano son el motor del proyecto de vida de la organización.
- Nuevo humanismo, importancia de las personas que son unidas a traves de proyectos, capacidades, responsabilidad social, compromiso, y rendición de cuentas.
- Actuación responsable entre la empresa y sociedad (Responsabilidad Moral – Compartida).
- Avanzar hacia la excelencia para reforzar el proyecto de vida de la empresa y la plataforma ética establecida.

Teniendo en cuenta este análisis donde se resalta el carácter evaluativo de las emociones en conjunto con la inteligencia ética son pilares fundamentales para la construcción de organizaciones resilientes, de esta manera, es importante considerar que las emociones no es solo un tipo de conciencia que nos permite involucrarnos con el mundo sino también un modo de vida para saber resolver adversidades de modo éticamente inteligente lo que según (Pino y Torralbas, 2024) establecen que las emociones son importantes para todo ser humano porque define el carácter a través de los valores, principios, o la identidad moral para establecer indicadores que permitan orientar un sentido hacia sensibilidad e integridad emocional a través de las vivencias, decisiones, comportamientos buenos o malos, que conlleven hacia una inteligencia intuitiva orientada al bienestar común. (Costa, 2012)

La ética y las emociones como base que sostienen la resiliencia implica la capacidad que debe tener el ser humano para enfrentar las adversidades, aprender de ellas y salir fortalecido, sin embargo; de acuerdo a (Saavedra et al; 2010). y seguidamente

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

de (Rodríguez y Aguilera, 2005) existen rasgos potenciadores de la resiliencia que enseñan a enfrentar las adversidades de la vida para aspirar hacia un cambio positivo a continuación se mencionan algunos:

1. Creatividad en momentos de crisis: es una herramienta que ayuda a reinventarse y mejorar la productividad laboral más aun aprovechando la llegada de las nuevas tecnologías como es el caso de la inteligencia artificial por el cual ayudaría en estos tiempos tan competitivos y turbulentos.

2. Moralidad en la resiliencia: se refiere a la identidad ética del individuo al momento de resolver problemas que ayude a mantener la integridad, la confianza, y el compromiso para la toma de decisiones en momentos de crisis.

3. Saber responder a los cambios del entorno: para garantizar la supervivencia organizacional a corto y largo plazo, el líder y la empresa necesitan desarrollar constantemente acciones de manera clara y firme ante el caos del exterior e interior.

4. Introspección: permite al líder a tomar conciencia de sus decisiones antes de ir a la acción que ayuda desarrollar la autoconciencia.

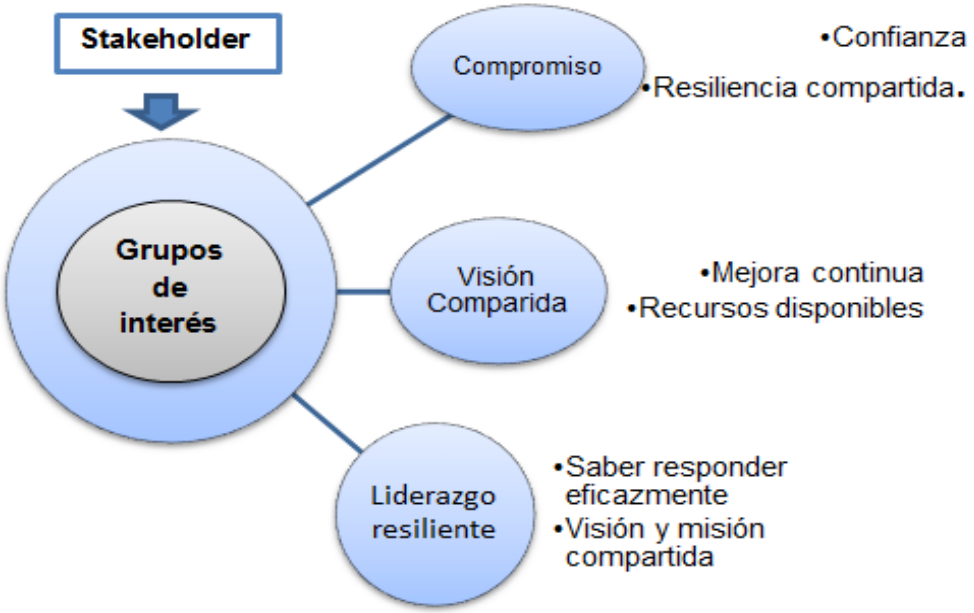
5. Iniciativa: se trata de tener la capacidad, confianza, y el compromiso de saber resolver las actividades más exigentes y lograr el control de los mismos.

6. Adaptación: es importante que la empresa tenga los recursos, y el apoyo ante los cambios en situaciones de crisis y teniendo en cuenta las consecuencias que puedan traer o no, siempre se debe estar preparado ante cualquier escenario.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, la sobrevivencia y éxito de la empresa depende del potencial estratégico de la empresa para saber responder a los factores del entorno de tipo económico, social, ambiental, tecnológico, y político, ya que es fundamental mantener la resiliencia alineada a la misión, visión, y los valores; con la inteligencia ética y la inteligencia emocional con la finalidad de mantenerse en el tiempo y fortalecer las ventajas competitivas. No obstante, la organización para lograr los objetivos y satisfacer sus necesidades es importante la cooperación entre los grupos de interés. (Ver figura 3):

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

Figura 3. Cooperación entre los grupos de interés



Fuente: Elaboración propia (2025)

METODOLOGÍA

El objetivo de la presente investigación gira en entorno al análisis acerca de la importancia de los distintos factores como lo es el caso de la inteligencia ética y la inteligencia emocional en la resiliencia empresarial, asumiendo estas consideraciones; es una ayuda como un resorte moral para mantenerse en el tiempo a pesar de los momentos críticos que se presenten en el camino; con la finalidad de saber desarrollar las estrategias competitivas y necesarias para trabajar con esfuerzo y dedicación y así alcanzar el éxito deseado a pesar de las eventualidades que pueda estar atravesando la empresa. Para ello, es necesario implementar nuevas tecnologías, planes estratégicos para generar nuevos negocios, alianzas, y que estén acordes con la filosofía de gestión de la organización.

Esta investigación se realizó bajo un enfoque interpretativo, a través de una metodología cualitativa, de tipo descriptiva y diseño no experimental, mediante un análisis

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

documental, que de acuerdo a la posición del investigador del presente artículo, el análisis cualitativo por su propia naturaleza es dialéctico y sistémico, es decir; que estos dos postulados bajo el enfoque epistemológico tienen que ser lo suficientemente claros durante el desarrollo de una investigación cualitativa porque el análisis epistemológico de fondo es necesario para darle sentido, a la metodología, y al momento de utilizar las técnicas, así como también las reglas de información que se requieran utilizar para el desarrollo de la investigación.

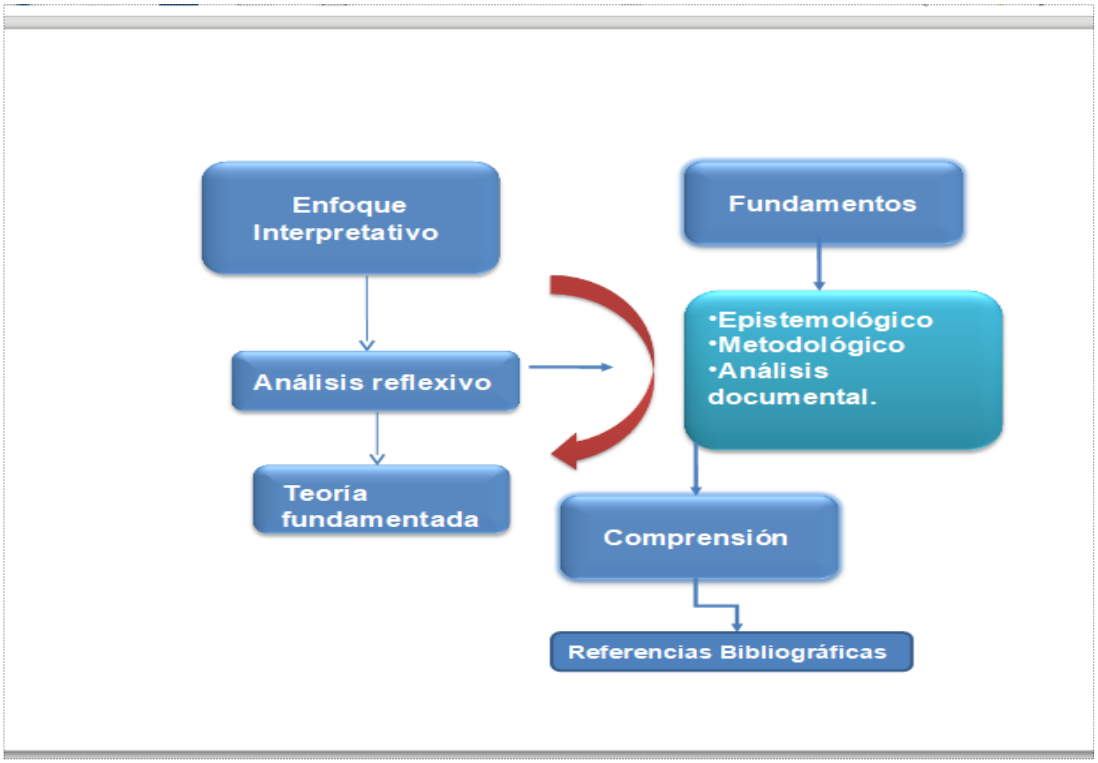
No obstante, la teoría fundamentada según (Corbin y Strauss, 2002) hacen referencia a una teoría derivada de información recopilada de modo sistemático analizados a través de un proceso de investigación, en este sentido, la recolección y el análisis de los datos y la teoría utilizada para esta investigación aporta conocimiento para el artículo desarrollado. Siguiendo este marco de ideas, la característica primordial de esta técnica es la fundamentación y análisis crítico de la doctrina citada, pero a su vez la creatividad del investigador es un elemento importante para el desarrollo del presente estudio.

Por otra parte, bajo la doctrina de autores expertos en las temáticas de resiliencia, inteligencia ética, inteligencia emocional, y empresas resilientes, destacando autores como: (Cortina, 2008), (Costa, 2012), (Guédez, 2008), (Nava y García, 2012) entre otros expertos con experiencia, artículos y libros publicados en revistas nacionales e internacionales; sus investigaciones fueron de gran valor y aporte para las temáticas desarrolladas en la presente investigación.

En este sentido, en la investigación cualitativa se pueden realizar distintas triangulaciones que mejoran notablemente los resultados de la investigación, de esta manera se pueden combinar en diferentes formas, técnicas, por el cual tiene como finalidad central de utilizar todo lo que se considere pertinente e importante y por ende que tenga relación y sea considerablemente útil. Sin embargo, según Mariño (2006), afirma que la triangulación, como estrategia de investigación en ciencias sociales, es algo más que un proceso de validación convergente, es decir; que supone un continuo que recoge una visión holística del objeto de estudio. A continuación, se presenta el siguiente Diagrama:

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

Diagrama 1. Investigación cualitativa



Fuente: Elaboración propia (2025)

En este sentido, en la investigación cualitativa se pueden realizar distintas triangulaciones teóricas que mejoran notablemente los resultados de la investigación, de esta manera se pueden combinar en diferentes formas, técnicas, que tiene como finalidad central de utilizar todo lo que se considere pertinente e importante y por ende que tenga relación y sea considerablemente útil. Sin embargo, según el teórico Mariño (2006), afirma que la triangulación, como estrategia de investigación en las ciencias sociales, es algo más que un proceso de validación convergente, es decir; que supone un continuo que recoge una visión holística del objeto de estudio.

RESULTADO

En los hallazgos más importantes se destacó que la inteligencia ética, la inteligencia emocional y la resiliencia forman un papel fundamental al momento de buscar

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

solución y prevención en situaciones de riesgos o adversidad que no solo afectan la integridad, moralidad, confianza, del líder y el talento humano ante la sociedad sino también es importante encontrar el significado de la problemática para no errar mediante el desespero que eviten encontrar posibles alternativas para reinventar su modelo de negocios. Por lo tanto, lo ideal es explorar las oportunidades en el mercado a pesar de las posibles amenazas que eviten que la empresa sea competitiva y exitosa.

La resiliencia va más allá de sobrevivir, se trata de innovar, aprovechar al máximo las nuevas tecnologías, negocios estratégicos con otras entidades altamente competitivas lo cual implica conocer la realidad que conduzca la confianza y transparencia en los procesos que se desean lograr es por ello que, la inteligencia ética en conjunto con la emocional forman una base de sustento para la resiliencia de la empresa al sobrevivir en episodios de frustración, y el dolor al momento de no saber qué hacer para salir adelante ante la crisis.

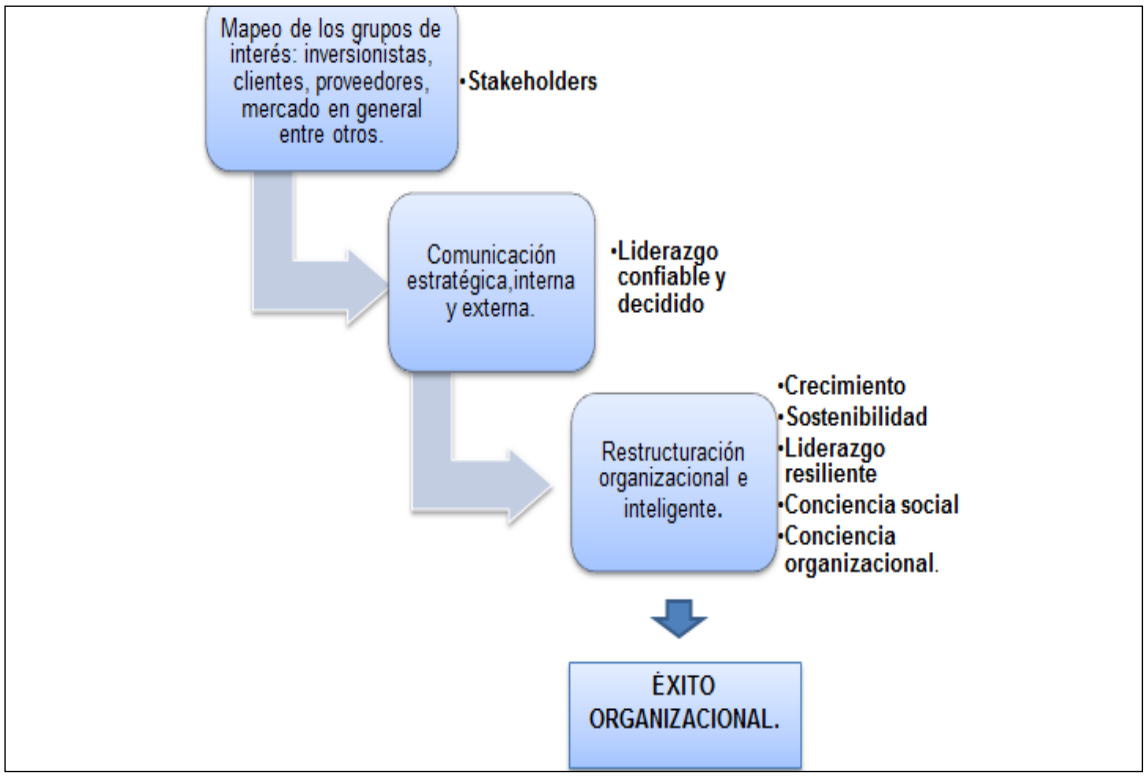
De este modo, se señala que, no es solamente ser un líder estratégico también es fundamental, ser audaz y que a pesar del miedo e inseguridades que la empresa y el talento humano puedan sentir es atreverse a desafiar al entono y tener una visión clara hacia un impacto positivo sin dejar de lado que el fracaso es parte del proceso en cualquier etapa de la vida.

En este sentido, las empresas resilientes deben cuidar día a día la productividad laboral porque no es solo ir hacia la reconstrucción y alcanzar el éxito lo difícil es mantenerse en el tiempo. La resiliencia enseña a crecer, a cuidar el bienestar emocional y liderar con pasión, y visión compartida. Es significativo destacar que la resiliencia empresarial no solo se enfoca salir fortalecido o transformar una situación debido a las malas experiencias y decisiones, se trata igualmente de mejorar las prácticas organizacionales para ser más competitivas, sanas, exitosas e innovadoras.

Ante lo expuesto con antelación, a continuación, se muestra la figura 4, donde se visualizan los postulados más importantes de acuerdo a sus componentes, bajo una propuesta a considerar a nivel empresarial, asumiendo la resiliencia estratégica y exitosa dentro de toda empresa:

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

Figura 4. Componentes de una resiliencia estratégica y exitosa. Propuesta:



Fuente: Elaboración propia (2025)

REFLEXIONES FINALES

Las empresas a nivel global, debido a problemas económicos, ambientales, salud, político y social, han generado cambios al desarrollar nuevas formas de trabajo ya que esto obliga al talento humano a reestructurar, y repensar para diseñar nuevos planes estratégicos, con la finalidad de fortalecer la gestión organizacional. No obstante, la sociedad actual debido a los avances tecnológicos se encuentra en constante cambio por el cual esto implica requerir de una formación integral, que incluya lo emocional, social, cognitivo, resiliente, y éticos acordes a las necesidades que demanda la sociedad al momento de enfrentar nuevos desafíos que exijan mayor responsabilidad y compromiso para el desarrollo de nuevas estrategias competitivas.

La presente investigación tuvo como finalidad desarrollar un análisis con respecto a la inteligencia ética vinculada con la inteligencia emocional que implica una importante

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

relevancia en las empresas resilientes al momento de afrontar y superar las debilidades que pudieran atravesar en algún momento. Asimismo, las organizaciones resilientes también deben tener presente, que debido al mercado tan competitivo en donde se desenvuelven hoy en día, la inteligencia es una herramienta que juega un papel fundamental al momento de poner en práctica las competencias adquiridas a lo largo de la vida profesional.

No obstante, la inteligencia ática es un mecanismo para una mejor convivencia en cuanto a las relaciones interpersonales lo que resultarían más beneficiosas por el cual se genera un ambiente agradable en la entidad, por otra parte, si todo esto no se lleva a cabo esto llevaría a que la productividad laboral disminuya. Los valores éticos compartidos constituyen una orientación para el buen comportamiento de las personas resilientes.

Por tanto, la resiliencia en el ámbito laboral es una herramienta de apoyo para fortalecer los lazos de empatía, responsabilidad, compromiso, respeto, y participación, siendo esto una necesidad fundamental en la sociedad actual independientemente de las diferencias que las personas tengan, lo importante es buscar para reconstruir y mantener un sistema de valores de acuerdo a lo establecido en la filosofía de gestión y código de conducta ética por el cual tiene como objetivo buscar la construcción de un sistema de valores compartidos para que todos se involucren y así emprender acciones que favorezca la cultura organizacional que implica enfrentar situaciones a través de la confianza y la sabiduría con el objetivo de saber solucionar las necesidades para el bienestar de todos.

Por último, los seres humanos tienen diferentes puntos de vista en cuanto a la estructura de pensamientos, costumbres, emociones, que hace énfasis en el componente cognitivo ético emocionalmente inteligente ya que la inteligencia ética resalta la relevancia de las emociones debido a que esta inteligencia se encuentra enfocada a la materialidad de la conciencia emocional sino al sentido de estar en el actuar o mundo profesional y personal de la vida cotidiana.

Para finalizar la inteligencia ética y la inteligencia emocional aportan elementos significativos para la conducta moral, empática, y resiliente del individuo ya que la resiliencia en conjunto con la ética y las emociones, busca desprender la concepción del

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

utilitarismo que conlleve a mejorar, la confianza, la incorporación de valores, la importancia de la dimensión humana del trabajo, la prudencia, imagen y reputación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Argandoña, A. (2009). *El bien común de la empresa y teoría de la organización.* España. IESE Business School.

Araujo, M. y Leal, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas | cicag (urbe.edu)* Centro de administración de ciencias administrativas y gerenciales. CICAG. ISSN: 1856-6189. Ediciòn Nº2. Vol.4. Universidad Privada Rafael Belloso Chacín. Maracaibo-Venezuela.

Armstrong, T. (2006). *Inteligencias múltiples: como descubrirlas y estimularlas en sus hijos.* Colombia Editorial Norma.

Belohlavek. P. (2007). *Ontogénesis de la Inteligencia ética.* The unicist Research institut discovering new frontiers.

Beauport, E. y Díaz, A. (2008). *Las tres caras de la mente*. Editorial. Galac. Venezuela.

Cortina, A. (2008). *Ética de la Empresa.* 8va. Edición. Madrid, España. Editorial Trotta, S.A.

Costa, J. (2012). *El Imperativo Ético*. Ediciones Paidos Ibérica, S.A. Barcelona. España.

Castiñeira, A. (2012). *Los Procesos de Decisión de los Directivos. El Componente Ético.* Colección Economía Española. Fundación Argentina. España.

Campos, M. (2022). *La inteligencia ética: Una visión desde el contexto educativo.* Revista Digital de Investigación y Postgrado, 3, (6), 51-59. https://redip.iesip.edu.ve/ojs/index.php/redip/ar-ticle/view/55/version/55

Castillo, D. Díaz, V. Mejía, M. (2006*). Estimular la inteligencia ética en la educación médica.* FERMENTUM. Revista venezolana de sociología y antropología, septiembre- diciembre, año/vol. 16, número 047. Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Redalyc.Estimular la inteligencia ética en la educación médica

Etkin, J. (2009). *Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La estrategia frente a lo imprevisto.* Primera Edición. Buenos Aires, Argentina: Ediciones-Granica, S.A.

Feldman, G. (2006). *Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones.* Vol. 29(2): 103-108. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es

Goleman, D. (2010). *El Coeficiente de Inteligencia (CI) ¿determina nuestro destino? Mucho menos de lo que pensamos.* Editorial Kairos.

Guedez, V. (2008). *Ser confiable: Responsabilidad social y reputación empresarial.*

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)

Editorial planeta Venezolana S.A. ISBN 980-271-385-1.

Gonzáles, E. Marín, M. y Gonzales. M. (2007). *La inteligencia ética: alternativa para el logro de las organizaciones educativas socialmente responsables.* Revista Multiciencias. Vol. 7. Universidad del Zulia. Venezuela. La inteligencia ética: Alternativa para el logro de organizaciones educativas socialmente responsables (redalyc.org).

Leal, M. (2023). *Inteligencia emocional y compromiso laboral en las mis pymes de ecuador.* Revista Venezolana de Gerencia, 27(99), 1140- 1150. inteligencia emocional y compromiso laboral en las mipymes de ecuador (scielo.org.ar).

Luna, L. (2000). *Ética y Comunicación. Revista latinoamericana de Comunicación Chasqui,* septiembre n.º 071. ISSN: 1390-1079. Disponible en: Ética y comunicación - Dialnet Centro Internacional de Estudios Superiores de Comunicación para América Latina Quito, Ecuador.

Martín, V. (2004). *La inteligencia ética en las organizaciones públicas*. IX congreso internacional del CLAD sobre la reforma del estado y de la administración pública, noviembre. 2004. Madrid. http://etica-conacento aplicada.blogspot.com/2009/10/la-inteligencia-etica-en-las.html

Marina, A. (2012). *Entrevista Personal.* José Antonio Marina | Encuentros digitales | ELMUNDO.es.España.

Mariño, M. (2006). *Desde el análisis de contenido hacia el análisis del discurso: la necesidad de una apuesta decidida por la triangulación metodológica.* Editorial. IBERCOM, Sevilla-Cádiz.

Nava, D. y García, J. (2012). *Inteligencia ética y eficiencia del mercado de valores: Un mecanismo de crecimiento empresarial.* http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewFile/ 1674/3319. Revista electrónica. Vol. 9. ISSN: 1856-6189 Edición. Nº 2. Centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales. Universidad Privada Rafael Belloso Chacín. Venezuela. Maracaibo.

Padrón, G., y Zarate. (2025*). Inteligencia emocional y liderazgo en entidades farmacéuticas venezolanas.* Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales, 27(2), 605-622. https://doi.org/10.36390/telos272.12

Pelekais, E. y Ferrer, J. (2008). *La inteligencia ética colectiva: reto de la eficacia de las organizaciones sociales colaborativas.* en:http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewA rtiИ´¸ cle/539. Revista de Ciencias Administrativas y Gerenciales. CICAG, Universidad Privada Rafael Belloso Chacín. Volumen 5 -Edición 1 - Año 2008. Publicaciones de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.

Pino, S. y Torralbas, A. (2024). *Resiliencia en la gestión empresarial. Una revisión teórica.* Revista Transdisciplinaria de Estudios Sociales y Tecnológicos, Vol. 4. Edic. (1), ISSN: 2953-6626. Universidad complutense de Madrid. España.

Rodríguez, A. y Aguilera J. (2005). *Persona ética y Organización: Hacia un nuevo*

paradigma organizacional. Journal of Economics, Finance and Administrative Science. Vol. 10(18-19):61-77. ISSN: 2077-1886. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360733600003.

Saavedra, I. Fernández, V. y López, M. (2010). *Modelo de gestión ética de recursos humanos: un enfoque basado en la teórica de los recursos y capacidades.* Disponible en línea: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218920. Revista de la responsabilidad social de la empresa. Volumen 4, número 1.

Sánchez, TD. y Robles, Bello, M. (2018). *Instrumentos de evaluación en inteligencia emocional: una revisión sistemática cuantitativa.* Perspectiva educacional. Valparaíso, V.57,N°.2p.Disponible en<http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292018000200027&lng=es&nrm=iso>.. http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.57-iss.2-art.712.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.* Editorial Universidad de Antioquia. Colombia.

Villasmil, M. (2011). *Emociones y Éticas: aportes al desarrollo de una ética integral. Revista de las ciencias del espíritu.* Vol. 53. N°156. Disponible en: Emociones y ética. Aportes al desarrollo de una ética integral (scielo.org.co)

Villa, A. (2020). *Liderazgo resiliente pertinente para una sociedad cambiante.* Foro educacional. n°34. ISSN 0717-2710. Dialnet-LiderazgoResilientePertinenteParaUnaSociedadCambia-7517000.pdf DOI: https://doi.org/10.29344/07180772.34.2361

Zambrano, F. (2023). *El urgente y actual interés por la Ética:* The Urgent and Current Interest in Ethics. Revista innovación y Gerencia, Vol.7 Número (2). Disponible en: https://ujgh.org/oj/index.php/IG/article/view/144

CICAG: Revista Electrónica Arbitraria del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Depósito Legal: PPI 200802ZU3034/ ISSN: 1856-6159 Volumen 23 Nro.2 2026 (marzo 2026–mayo 2026)