



# VALORES CRISTIANOS Y SU RELACIÓN CON LAS VARIABLES DE GESTIÓN EN ECUADOR

## Aplicación de los valores cristianos en el proceso productivo y de contratación de personal

Christian values and their relationship with management variables in Ecuador.  
Application of christian values in the production and hiring process

REINALDO ARMAS HERRERA<sup>1</sup>, MIKEL UGANDO PEÑATE<sup>2</sup>, ÁNGEL ALEXANDER HIGUERAY GÓMEZ<sup>1,3</sup>, ÁNGEL RAMÓN SABANDO GARCÍA<sup>2</sup> Y FÉLIX SIXTO PILAY TOALA<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), Ecuador

<sup>2</sup> Pontificia Universidad Católica del Ecuador- Sede Santo Domingo (PUCESD), Ecuador

<sup>3</sup> Experimental Institute for Humanistic, Economic and Social Research (IEXIHES), Universidad de Los Andes, Venezuela

### KEYWORDS

SMEs  
Christian values  
Ecuador  
Zone 4  
Productive process  
Recruitment

### ABSTRACT

*Christian Values are now more relevant because companies are not only concerned with profit. Through a sample of 176 companies in zone 4 of Ecuador, the application of the values of solidarity, honesty, humility and responsibility in the production and hiring processes has been studied. The objective is to find out if these values are relevant in management. As a result, it was found that there are few companies that take into account these declared values as such. The absence of these values indicates that companies must incorporate them to have greater sustainability and social responsibility.*

### PALABRAS CLAVE

Pymes  
Valores cristianos  
Ecuador  
Zona 4  
Proceso productivo  
Contratación de personal

### RESUMEN

*Los valores cristianos son ahora más relevantes debido a que las empresas no se preocupan solo del beneficio. mediante una muestra de 176 empresas de la zona 4 de Ecuador, se ha estudiado la aplicación de los valores de solidaridad, honestidad, humildad y responsabilidad en los procesos productivos y de contratación de personal. El objetivo es averiguar si estos valores son relevantes en la gestión. Como resultado se encontró que existen pocas empresas que tengan en cuenta estos valores declarados como tal. La ausencia de estos valores indica que las empresas deben incorporarlos para tener mayor sostenibilidad y responsabilidad social.*

Recibido: 30/ 06 / 2022

Aceptado: 24/ 08 / 2022

## 1. Introducción

Ecuador es un país eminentemente católico. El INEC determinó en 2012 que el 91 por ciento tiene una religión a la que pertenece y dentro de estas, la predominante es la religión católica con más de un 80 por ciento. En la muestra además se determinó que más del 30 por ciento acude a cultos religiosos una vez a la semana (INEC, 2012).

Esta realidad contrasta con el nivel de corrupción del país. Ecuador está en el puesto 105 de 180 en el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) en el 2021 desarrollado por la Fundación Ciudadanía y Desarrollo (Diario El Universo, 2022). Este fenómeno que relaciona religiones y comportamientos de países ha sido estudiado por Kumar et al. (2022) a partir de una revisión de literatura, pero matiza su visión debido a que establece que no hay una interacción directa sino indirecta a través de múltiples factores.

Esta contrariedad lleva a estudiar si las empresas tienen declarado en sus fundamentos los valores cristianos de honestidad, solidaridad y humanismo, y si realmente lo aplican en el día a día de la empresa. Para ello, se han realizado 176 encuestas a empresas de la zona 4 del Ecuador, que engloba a Santo Domingo de los Tsáchilas y Manabí. Las empresas encuestadas son de diversos tamaños y figuran en los listados del regulador de empresas del Ecuador (Superintendencia de Compañías, Seguros y Valores del Ecuador, Supercias). En la encuesta se ha preguntado, mediante una escala Likert, la percepción que tienen las personas dentro de las empresas sobre la vivencia de los valores cristianos.

La corrupción está muy ligada a la ética empresarial, debido a que empresas con altos estándares morales son menos propensas a realizar actos poco éticos. Tener en cuenta que este tipo de actos no tienen que ser ilegales solo moralmente reprobables.

La ética en los negocios, y especialmente en las finanzas, depende de las cualidades personales, la organización y la sociedad donde la empresa este inmersa (Vallaster et al., 2013). Con respecto a las características personales del emprendedor destaca el trabajo de Short (2008), quien analiza el aspecto ético y determina que es un elemento moderador entre la responsabilidad social corporativa y el beneficio. Por su parte, Cliff et al. (2006) indican que la experiencia del empresario y sus creencias influyen en el grado de innovación de la empresa, siendo la experiencia un elemento que favorece la productividad.

Otro aspecto importante es como se relaciona la empresa con las personas interesadas en la empresa (*stakeholders*). Neubaum et al. (2004) relacionan a la ética con la edad de la empresa; si bien descarta la idea de que las empresas nuevas no tengan un clima ético, pero destaca que este se desarrolla a la par que la empresa. Esta afronta tensiones entre los objetivos sociales y empresariales, los cuales son recurrentes y afectan el largo plazo de la empresa (Smith et al. 2013). La sociedad en la que está la empresa también moldea a esta. Las nuevas empresas disminuyen la pobreza, pero hay que tener en cuenta aspectos como la sostenibilidad y ser socialmente responsables (Vallaster et al., 2013).

Estos comportamientos poco éticos pueden ser denunciados en función de la seriedad de las consecuencias y la presión social, si bien hay personas que consideran a este tipo de personas problemáticas (Valentine y Godkin, 2019). Las variables personales y de intensidad moral son determinantes a la hora de tomar decisiones éticas (Oboh, 2019). La toma de decisiones éticas depende de la edad, el estatus económico y el idealismo moral. Factores que se ven refrendados en Onu et al. (2019) y en Zhilla et al. (2018). Además, una cultura organizacional ética favorece la denuncia organizacional (Khusnah, 2020). Por su parte, Judeth (2021) determinó que el buen trato a empleados está relacionado con comportamientos más éticos.

Con respecto a los aspectos financieros es esencial el papel del contador a la hora de preparar información financiera y que esta sea correcta y transparente (Hunt et al., 2022). La toma de decisiones basadas en hacer que la empresa gane más o pague menos lleva a contemplar con más suavidad los aspectos éticos en la toma de decisiones en la empresa. La posibilidad de comportamientos poco éticos depende del pensamiento solo centrado en el dinero, la distancia psicológica y responsabilidad a la hora de generar la información financiera (Hunt et al., 2022).

Choi y Pae (2011) analizaron las compañías coreanas y llegaron a la conclusión de que las empresas con estándar éticos más altos, tenían una mejor calidad en la información financiera de la empresa, mientras que las empresas con menor nivel ético tenían una calidad de la información menor. Los incentivos a los CFO (*Chief Financial Officer*) y sus estándares éticos influyen en los gastos discrecionales de los directivos (Bedouaoin et al., 2015). Las relaciones entre directivos, auditores y reguladores han sido analizadas por Tassadaq et al. (2015) y el papel crucial de la ética para limitar estos comportamientos manipuladores.

La toma de decisiones éticas está relacionada con la religiosidad (Astracha et al. 2020). Estos autores relacionan estos conceptos en empresas familiares y llegan a la conclusión que, en las empresas familiares, la toma de decisiones éticas si están relacionadas con la espiritualidad. La religiosidad hace referencia a seguir las creencias y dictados de Dios. Singh et al. (2021) relacionan la religiosidad con la toma de decisiones más éticas sobre sostenibilidad de las organizaciones. Estos resultados se ven reflejados en Adi y Adawiyah (2018), al ser la religión una variable moderadora entre el marketing medioambiental y el rendimiento de las empresas en Indonesia. Otros estudios al respecto son los de Herzog y Beadle (2018) Sulaiman et al. (2021) y Sulaiman et al.

(2021a). La religiosidad también está relacionada con la responsabilidad social corporativa en países emergentes (Zaman et al., 2018).

Las grandes religiones del mundo influyen en el comportamiento de los empleados y las empresas alrededor del mundo. Así, Han y Altman (2010) determinaron que el confucianismo medio en el comportamiento de los trabajadores de China, ya que este lleva asociado unos valores que en la empresa se traducen en la ayuda al compañero, uso responsable de los recursos de la empresa y la resistencia a la adversidad entre otros. Hui (2008) analizó la influencia del Cristianismo en la responsabilidad social corporativa (CSR) y concluyó que la forma de ver el mundo del Cristianismo influyen en la filantropía, en los temas del medio ambiente y en la información social. DasGupta y Phatak (2021) estudiaron el management de las empresas indias, y los gestores que eran practicantes del Hinduismo obtenían mejores ROAs (retorno de los activos) que los que no eran. Ali et al. (2018) determinaron que hay conexiones, entre empleado y empleador en las empresas musulmanas, que emanan de la religión islámica.

Con respecto a las empresas, Gunn y Shackman (2014) determinan que hay diferencias en la estructura de capital entre países musulmanes y no musulmanes, ya que los países musulmanes prefieren la deuda a corto plazo mientras que los no musulmanes usan más la deuda a largo plazo. Mättö y Niskanen (2019) estudian la gestión de las cuentas por cobrar en distintos países europeos, diferenciado entre países protestantes o católicos. Los países católicos usan más las cuentas por cobrar que los países protestantes. En Ghana, en las empresas constructoras hay influencia de la religión (Cristianismo, Islam y tradicionalistas) en la gestión de costes (Kissi et al., 2020). Las compañías que cumplen con la Sharia (Ley Islámica) tienen menos probabilidad de riesgo de caída de precios en el mercado de valores de Malasia (Haseeb et al., 2022). No obstante, en los países del Norte de África y Oriente Medio, las empresas que no cumplen la Sharia tienen mejores resultados empresariales que las que cumplen dicha ley (Farooq y Alahkam, 2016). Cao et al. (2016) determinaron que las empresas chinas cotizadas en los que el budismo y el taoísmo tienen gran influencia pagan mayores dividendos.

Gupta et al. (2022) demostraron que en EE.UU. en los condados más liberales que procesan el protestantismo, la diversidad es un criterio que se toma en cuenta para evaluar a los directivos.

Cintas et al. (2013), en Francia, estudiaron la diversidad religiosa en las empresas. Concluyeron que hay aspectos positivos y negativos a la hora de incorporar está a la gestión de los recursos humanos. No obstante, las personas más religiosas tienen mayor temor a la hora de perder el empleo que las que son menos religiosas (Schreurs et al., 2014).

La convivencia entre religiones en el lugar de trabajo es un tema de estudio interesante. En Francia en algunas empresas se adopta el enfoque de flexibilidad con las manifestaciones religiosas pero que no afecten al desempeño profesional (Hennekam et al., 2017). En EE.UU. el respeto a las diversas religiones es algo que forma parte de la cultura empresarial norteamericana y está recogido en la normativa legal de este país (Morgan, 2015).

Los valores cristianos que se estudian en las empresas de la zona 4 son sinceridad, honestidad, responsabilidad, humildad y solidaridad. Según la Real Academia Española (RAE), la sinceridad es la habilidad de actuar conforme a la forma de pensar. La honestidad es la cualidad de ser honrado, justo o razonable. La responsabilidad implica tener en cuenta la obligación legal o moral sobre algún tema en particular. La humildad es reconocer nuestras deficiencias o fallos y tener conciencia de ellos, mientras que la solidaridad involucra estar de acuerdo con los demás en lo que piensan, hacen o pertenecen (RAE, s.f).

Estos valores cristianos derivan de las enseñanzas de Jesús y forman parte de la Biblia. Se aplican a los diversos aspectos que forman parte de la vida de las personas que se declaran cristianos, si bien, las personas con ética y moral también asumen como suyos estos valores. El ser no solo implica conocer, sino actuar (Díaz Cuevas et al., 2021). Al aplicar estos valores a la empresa, estos se pueden verbalizar de múltiples formas, si bien todos los términos y opiniones giran hacia el crecimiento de la empresa como un lugar donde se tiene en cuenta a las personas y se les permite desarrollarse para alcanzar su máximo potencial (Kovacs, 2020).

## 2. Objetivos

La religión y la ética influyen en las empresas y los negocios, y es una fuerza social transformadora y motivadora. Por este motivo, se han estudiado 176 empresas de la zona 4 del Ecuador, que engloba a Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas para comprobar si los valores cristianos de sinceridad, honestidad, responsabilidad, humildad y solidaridad influyen en el proceso de producción y de contratación de personal. Las empresas encuestadas pertenecen al sector agrícola, manufacturero, comercial u otras.

La heterogeneidad de las empresas en función del número de empleados, la provincia y el sector lleva a un análisis complejo sobre la aplicación de los valores cristianos en la empresa para determinar su influencia en las operaciones de esta.

## 3. Metodología

La presente investigación busca analizar la presencia de valores cristianos en la misión y la visión de las pymes de la zona 4 del Ecuador. Para ello se ha aplicado una encuesta que consta de 26 preguntas, divididas en dos

partes. La primera parte contiene 7 preguntas, referidas a los aspectos descriptivos de las empresas. Las restantes preguntas que conformaron la segunda sección se refieren a la opinión que tienen sobre los valores cristianos y las finanzas éticas en las empresas; todas ellas medidas con escala de valores Likert que va desde 1 a 5; siendo 1 “Nada frecuente” y 5 “Muy frecuente”.

Para el análisis de los datos se emplean estadísticas descriptivas, cuyos resultados se muestran a través de gráficas y tablas de acuerdo a la necesidad; luego se aplica estadística inferencial con el fin de ver la relación que existe entre la aplicación de los valores cristianos en las actividades productivas y de contratación de personal en las empresas de la zona 4 de Ecuador.

La muestra de estudio está ubicada en las provincias de Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas (Santo Domingo) de Ecuador; de los cuales la mayoría de las empresas que se han encuestado se ubican en la provincia de Manabí (ver Figura 1). Es importante resaltar que esta zona se caracteriza por tener como actividades principales el comercio, la ganadería y la industria; mientras que la pesca tiene un importante aporte en la provincia de Manabí y la agricultura lo tiene en Santo Domingo. En estas provincias, las ciudades de Portoviejo, Santo Domingo y Manta son las que juegan un papel protagónico en el desarrollo de la zona. Otra actividad que se encuentra en desarrollo es la actividad turística por los diferentes atractivos que posee; ésta no ha sido considerada identificada en la consulta, pero aparece en la categoría genérica de otros.

En este sentido la muestra considerada identifica estas actividades, y se aprecia que una parte importante se encuentran en el sector comercio al por mayor y menor (De acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme [CIIU 4.0], Sector G - Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas), mientras que más del 50% de la muestra pertenece a los otros sectores.

**Figura 1.** Distribución de la muestra por sector y provincia

Fuente: Elaboración propia, 2022

Por otra parte, la mayoría de los encuestados son personas jóvenes, predominando en ellos el sexo masculino (ver Tabla 1); apreciándose que más del 70% de las empresas de la zona 4 de Ecuador están dirigidas por personas jóvenes que tienen menores de 40 años de edad. En cuanto al sexo, a pesar de que la mayoría son del sexo masculino, éstos no predominan de una manera fuerte, ya que las empresas donde se encuentra mujeres en la dirección alcanzan casi al 40% de todas las organizaciones encuestadas.

**Tabla 1.** Distribución de los encuestados por edad, sexo y afiliación religiosa

Religión	18-25		26-40		41-60	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Cristianismo	48	38	15	6	8	2
Islam	1	0	0	0	0	0
Religiones populares u otros cultos	8	9	0	1	0	0
Sin afiliación religiosa	29	9	2	0	0	0
Total	86	56	17	7	8	2
Gran total	142	24	10			

Fuente: Elaboración propia, 2022

Por otra parte, en cuanto a la religión que se profesa, se aprecia que más del 65% de las personas encuestadas se consideran católicos, en las personas de sexo femenino, más del 70% se consideran católicas. Del otro lado, se observa que un poco más del 20% de los encuestados se consideran como sin afiliación religiosa, predominando esta situación en las personas de sexo masculino.

Los indicadores seleccionados para el estudio de los valores cristianos (VC) son los mayormente empleados en la literatura especializada. En este sentido, en la presente investigación los VC evaluados fueron: Sinceridad, honestidad, responsabilidad, humildad y solidaridad. Arias, et al. (2013) relacionan en su trabajo que “la espiritualidad se asocia con afectos positivos como felicidad, alegría, gozo; valores como la solidaridad, la honestidad, la responsabilidad; y aspectos organizacionales como satisfacción, compromiso y altos niveles de eficacia y desempeño de los trabajadores.” (p.16)

Luego los resultados obtenidos se han totalizado por categorización; en este caso se sumaron todos los indicadores de los valores cristianos empleados en el proceso de producción (VC\_P), y luego todos los valores cristianos empleados en el proceso de Contratación (VC\_C). Estas totalizaciones, permitieron determinar luego dos grupos de calificación por cada categorización. Para esto se determinó la mediana o percentil 50. Luego se

creó una variable dicotómica con valor 1, si presentaban valores cristianos; es decir, que se ubicaban por encima de la mediana y 0 los que no presentaban valores cristianos ; es decir, que estaban por debajo de la mediana.

Por otra parte, se ha creado una variable dicotómica denominada Cristianismo, que toma el valor de 1 si la religión que practica el encuestado es Cristianismo, y 0 si procesa otra religión o no procesa religión.

Se busca calcular coeficientes de correlación entre los diferentes criterios. En este estudio se ha planteado las siguientes hipótesis

H1= Las personas que practican el cristianismo emplean mayormente los valores cristianos (VC\_P) en el proceso de producción de las empresas de la zona 4.

H2= Las personas que practican el cristianismo emplean mayormente los valores cristianos (VC\_C) en el proceso de contratación de personal de las empresas de la zona 4.

Para el contraste de la hipótesis se ha empleado la chi cuadrado, que se emplea en el análisis de dos o más grupos, y de dos o más variables; ofreciendo un test general sobre la existencia de diferencias entre las categorías que agrupan a los datos de la variable dependiente (Hernández de la Rosa, et al. 2017 y Chamba Rueda et al., 2020); prueba estadística muy empleada en ciencias de la salud y sociales, debido a la naturaleza de los datos con que se cuenta.

Por otra parte, también se ha aplicado el contraste Test Kruskal-Wallis para contrastar si hay diferencia en el uso de los valores cristianos en el proceso de producción, así como en la selección de personal de acuerdo al tamaño de la empresa, del sector y del puesto que ocupan las personas que respondieron la encuestas en las empresas de la zona 4 de Ecuador. Se considera como hipótesis nula que los datos provienen de la misma distribución; es decir, no hay diferencia entre los grupos conformados. Para la estadística descriptiva se empleó el programa Excel, para la elaboración de las tablas y gráficos; mientras que, para la estadística inferencial, se empleó el programa Stata Statistical Software, Stata 15.1.

## 4. Resultados

En esta sección del trabajo se hará primero una aplicación de la estadística descriptiva sobre la presencia de los valores cristianos en el proceso productivo y en la contratación de personal en las empresas de la zona 4 de Ecuador. Seguidamente, empleando estadística inferencial, se determinará si las empresas de la zona 4 de Ecuador, en los cuales los gerentes son de religión católica emplean mayormente los valores cristianos en proceso productivo y la contratación de personal.

### 4.1 Estadística descriptiva

En esta investigación se consideró como características fundamentales el sector y el tamaño de las organizaciones. En la primera, se busca ver en cual sector se emplean los valores cristianos , tanto en el sector productivo como en la contratación de personal de las empresas. Mientras que en la segunda característica se busca diferenciar las empresas por tamaño, y ver si en las empresas pequeñas que se tiene un mejor control del personal, los valores cristianos tienen una mayor utilización.

Tal como se puede apreciar, la mayoría de las empresas de la muestra se consideran microempresas (ver Tabla 2), en los cuales es más fácil tener control tanto de la organización como del personal; pero estas tienen como desventajas que sus políticas y procedimientos, en muchos casos no se encuentran instituidos, sino que estos son establecidos verbalmente por los dueños de la misma. Por otra parte, se aprecia que las pequeñas y medianas empresas, se encuentran representadas con un número importantes de empresas, estando ellas la mayor parte en los otros sectores de la zona 4.

**Tabla 2.** Distribución de la muestra por sector y tamaño de empresa

Sector productivo de las empresas	Micro		Pequeña empresa		Grande (251 o más personas)		Total			
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
Sector Agrícola	17	14,9%	6	15,8%	6	37,5%	0	0,0%	29	16,5%
Sector Comercio al por mayor y menor	23	20,2%	11	28,9%	3	18,8%	1	12,5%	38	21,6%
Sector Manufacturero	8	7,0%	6	15,8%	1	6,3%	0	0,0%	15	8,5%

Otros	66	57,9%	15	39,5%	6	37,5%	7	87,5%	94	53,4%
Total	114	100,0%	38	100,0%	16	100,0%	8	100,0%	176	100,0%

Nota: Fa= Frecuencia absoluta; Fr= Frecuencia relativa

Aspecto importante resaltar en la tabla 2, que, tanto en el sector agrícola como en el manufacturero, una parte importante de las empresas son pequeñas y medianas, indicando la importancia de estas para el desarrollo económico de la zona 4. En el otro lado, se aprecia poca representatividad de las empresas grandes en la muestra, estando esto aproximado a la distribución de las empresas en el estado ecuatoriano, en donde las empresas grandes tienen una menor participación.

Ahora bien, en cuanto a la dirección de las empresas, de acuerdo a la figura 2, se aprecia en la muestra que un poco más de la mitad de los encuestados se encuentra en cargos diferentes a los de dirección y gerencia. Esta situación en las micro y pequeñas empresas se da con mayor relevancia, ya que la mayoría de los entrevistados eran los dueños de las empresas. Mientras que, en las empresas medianas y grandes, aproximadamente el 40% de los entrevistados ocupaban el puesto de director, gerente o subgerente. En el caso de los encuestados con nivel técnico, estos se encontraban mayormente en las empresas grandes.

Figura 2. Puesto que ocupan en las empresas de la zona 4, los encuestados

Fuente: Elaboración propia, 2022

Como se puede apreciar en la figura 3, la distribución de las respuestas de la encuesta en cuanto a los valores cristianos aplicados en el proceso productivo y la contratación de personal de las empresas, se aprecia que la mayoría de ellos se concentra en los cuartiles tres y cuatro, existiendo poca información en los cuartiles inferiores; no observándose en ninguna de las respuestas valores atípicos que tendrían que ser eliminados del análisis a realizar.

Figura 3. Análisis de valores atípicos o *outliers* en las respuestas de valores cristianos

Fuente: Elaboración propia, 2022

Ahora bien, en cuanto a los valores humanísticos que las empresas de la zona 4 de Ecuador han empleado en el proceso de contratación, se aprecia que los valores de honestidad, responsabilidad y humildad son los que mayormente predominan en el proceso productivo de las empresas (ver figura 4). No obstante, los valores de sinceridad y solidaridad han sido puntuados mayormente con 4 por los encuestados.

Figura 4. Valores humanísticos considerados en las actividades productivas de la empresa

Fuente: Elaboración propia, 2022

En esta situación se observa que los encuestados han valorado de una manera alta los valores cristianos que se incluyen en el proceso productivo. Si bien es cierto que algunas empresas hicieron esta valoración de una manera baja, la mayoría de ellas si incorporan estos valores. Es necesario recordar que, de acuerdo a la muestra predomina la religión católica, pero existe un porcentaje importante que no procesan religión.

En lo que respecta a la consideración de los valores humanísticos en la contratación de personal de las empresas de la zona 4, se puede apreciar que la mayoría de los encuestados han valorado la incorporación de estos valores con más de 3, siendo la mayor representación la valoración de 5. Estando en ellos, al igual que en el proceso productivo, los valores de honestidad y responsabilidad. Es de hacer notar que el valor de humildad, que en el proceso productivo habían sido calificado mayormente por 5, en este proceso tiene una calificación de 4.

Figura 5. Valores humanísticos considerados en la contratación de personal por parte de la empresa

Fuente: Elaboración propia, 2022

La contratación de personal, en la mayoría de las organizaciones es realizada por los directores y gerentes de las empresas; en la mayoría de los casos se considera al conocimiento del trabajo, pero el sentido de responsabilidad es altamente valorado. De allí que el valor humanístico de responsabilidad sea el mayor valorado; coincidiendo con Zazueta et al. (2018), quienes encontraron que los valores mayormente valorados en la contratación de personal fueron la responsabilidad, la cooperación y la honestidad.

#### 4.1 Inferencia estadística

En esta parte, se busca ver si en las empresas cuyos tomadores de decisiones practican la religión cristiana emplean mayormente los valores cristianos, tanto en el proceso de producción como en el de contratación de las empresas de la zona 4 de Ecuador. Para ello, se han creado las siguientes variables dicotómicas:

Uso valores cristianos en el proceso de producción (VCrist\_ProducDC). Tomará el valor de 1 si predomina el uso de los valores cristianos en el proceso de producción de la empresa y 0 si no predomina.

Uso valores cristianos en el proceso de contratación de personal (VCrist\_ContratDC). Tomará el valor de 1 si predomina el uso de los valores cristianos en el proceso de contratación de personal de la empresa y 0 si no predomina.

Para la determinación de estas variables se calculó la mediana o percentil 50 de la suma de los diferentes valores cristianos empleados en el proceso. Luego se creó una variable dicotómica con valor 1, si presentaban

valores cristianos ; es decir, si se ubicaban por encima o igual de la mediana y 0 los que no presentaban valores cristianos ; es decir, que estaban por debajo de la mediana.

Los valores cristianos deberían ser empleados mayormente por aquellas religiones en los cuales los directivos o tomadores de decisiones sean practicante de esta religión. No obstante, se aprecia que, en la muestra, religiones que no se acerca al Cristianismo, incluyen estos valores en su proceso de producción y de contratación de personal (ver Tabla 3). Por el contrario, era de esperar que aquellas empresas cuyos directivos practican el Cristianismo, emplearan dichos valores en su empresa de una manera casi total; y como se observa la tabla 3 esta situación no es así. En el caso del proceso de producción, un poco más de la mitad lo emplean, mientras que en el proceso de contratación es el 50% quienes aplican estos valores.

**Tabla 3.** Uso de los valores cristianos en el proceso de producción y contratación de personal por religión en las empresas de la zona 4 de Ecuador

Religión	Uso valores cristianos (VC_P) proceso de producción (VCrist_ProducDC)		Total	Uso valores cristianos (VC_P) proceso de contratación (VCrist_ContratDC)		Total
	Si	No		Si	No	
Cristianismo	64	53	117	59	58	117
Islam	1	0	1	1	0	1
Religiones populares u otros cultos	9	9	18	8	10	18
Sin afiliación religiosa	22	18	40	22	18	40
Total	96	80	176	90	86	176

Fuente: Elaboración propia, 2022

Ahora bien, es interesante apreciar que de acuerdo a la consulta realizada es en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, en la cual se emplea mayormente los valores cristianos en los procesos de producción y contratación de personal (ver Tabla 4). En el caso de la provincia de Manabí, los valores son menos empleados en el proceso de contratación de personal. Es de recordar que, como se comentó anteriormente, Ecuador se categorizaba como un país altamente religioso, y por ende se esperaba que la aplicación de dichos valores tuviese una mayor relevancia en las empresas ecuatorianas de la zona 4.

**Tabla 4.** Uso de los valores cristianos en el proceso de producción y contratación de personal por provincias de la zona 4 de Ecuador

Provincia	Uso valores cristianos (VC_P) proceso de producción (VCrist_ProducDC)		Total	Uso valores cristianos (VC_P) proceso de contratación (VCrist_ContratDC)		Total
	Si	No		Si	No	
Manabí	51%	49%	100%	46%	54%	100%
Santo Domingo	62%	38%	100%	62%	38%	100%

Para el contraste de la hipótesis se empleó el contraste de Chi Cuadrado. Los resultados se muestran en la tabla 5 (5a y 5b). Como se observa el nivel de significancia se encuentra superior al 5%, por lo que en esta investigación se rechaza las hipótesis establecidas de que las personas que practican el cristianismo emplean mayormente los valores cristianos (VC\_P) en el proceso de producción y en el proceso de contratación de personal de las empresas de la zona 4 de Ecuador.

**Tabla 5.** Prueba de chi cuadrado

Tabla 5.a) Valores cristianos en el proceso de producción

Cristianismo	Vcrist_ProducDC		Total
	0	1	
0	27	32	59
1	53	64	117
Total	80	96	176

Pearson chi2(1)= 0,0034			
Pr= 0,954			
Tabla 5.b) Valores cristianos en el proceso de contratación de personal			
Cristianismo			
	0	1	Total
0	28	31	59
1	58	59	117
Total	86	90	176
Pearson chi2(1)= 0,0702			
Pr= 0,791			

Nota: Los resultados se obtuvieron a través del programa *Stata Statistical Software* (STATA 15.1) y convertidos en tabla para su presentación.

Ahora bien, como se comentó, se busca ver si las diferentes categorizaciones en la que se encuentra la muestra, existen diferencias en cuanto al uso de los valores cristianos, tanto en el proceso de producción, como de la contratación de personal. En el primer caso se determinará si existe diferencia en el uso de estos valores, considerando el tamaño de las organizaciones de la zona 4 de Ecuador. Tal como se aprecia en la Tabla 6, se observa que el valor de p es mayor que el 5%, por lo tanto, se interpreta que no existe diferencia significativa entre los grupos, medidos por el Tamaño de la empresa, tanto en la aplicación de los valores cristianos en el proceso de producción como en la contratación de personal. Sobre esta base, se puede concluir que el uso de los valores cristianos en el proceso de producción y contratación de personal, no hay diferencias entre los diferentes grupos según el tamaño de las empresas de Ecuador de la muestra

**Tabla 6.** Prueba de Kruskal-Wallis aplicada al Tamaño de empresa

Tamaño de la empresa	Obs	Rank Sum	Obs	Rank Sum
Micro empresa (1-10 personas)	114	9985.00	114	9711.00
Pequeña empresa (11-50 personas)	38	3299.00	38	3677.00
Mediana empresa (51-250 personas)	16	1528.00	16	1576.00
Grande (251 o más personas)	8	764.00	8	612.00
chi-squared=	0.531 with 3 d.f	2.542 with 3 d.f		
probability=	0.9120	0.4677		
chi-squared with ties=	0.714 with 3 d.f.	3.391 with 3 d.f.		
probability=	0.8699	0.3351		

Nota: Los resultados se obtuvieron a través del programa *Stata Statistical Software* (STATA 15.1) y convertidos en tabla para su presentación.

Por otra parte, en cuanto al sector productivo en la que se encuentra las empresas de la muestra de la zona 4 de Ecuador, se observa que tampoco existe diferencia entre las diferentes clasificaciones que se han considerado en este estudio, medida ésta por el número de persona que se encuentran laborando; es decir que el uso de los valores cristianos en el proceso de producción y contratación de personal, no hay diferencias entre los diferentes grupos del sector de producción en los que se ha categorizado la muestra de empresas de Ecuador.

**Tabla 7.** Prueba de Kruskal-Wallis aplicada al Sector productivo de las empresas de Ecuador



Sector productivo de la empresa	Valores cristianos en el proceso de producción		Valores cristianos en el proceso de contratación de personal	
	Obs	Rank Sum	Obs	Rank Sum
Otros	94	8383.00	94	8049.00
Sector Agrícola	29	2406.50	29	2493.50
Sector Comercio al por mayor y menor	38	3475.00	38	3589.00
Sector Manufacturero	15	1311.50	15	1444.50
chi-squared=	0.491 with 3 d.f		1.239 with 3 d.f	
probability=	0.9210		0.7437	
chi-squared with ties=	0.660 with 3 d.f.		1.653 with 3 d.f.	
probability=	0.8827		0.6475	

Nota: Los resultados se obtuvieron a través del programa *Stata Statistical Software* (STATA 15.1) y convertidos en tabla para su presentación.

En otro sentido, es importante considerar, que al no tener políticas escritas la mayoría de las empresas, el proceso de producción y de contratación de las empresas, queda en manos de las personas que toman la decisión. En este sentido, se buscó determinar si existe diferencia significativa entre los grupos de empresas clasificados éstos por el puesto que ocupan las personas que contestaron la encuesta, y que en las mayorías tienen poder de decisión.

**Tabla 8.** Prueba de Kruskal-Wallis aplicada al Puesto que ocupan en las empresas de la zona 4, los encuestados

Puesto que ocupan	Valores cristianos en el proceso de producción		Valores cristianos en el proceso de contratación de personal	
	Obs	Rank Sum	Obs	Rank Sum
Director	6	595.00	6	613.00
Gerente	44	4158.00	44	4202.00
Nivel Técnico Operario	20	1426.00	20	1398.00
Sub gerente	97	8416.5	97	8355.50
Otro	9	980.5	9	1007.5
chi-squared=	4.714 with 4 d.f		6.041 with 4 d.f	
probability=	0.3180		0.1961	
chi-squared with ties=	6.337 with 4 d.f.		8.059 with 4 d.f.	
probability=	0.1754		0.0894	

Nota: Los resultados se obtuvieron a través del programa *Stata Statistical Software* (STATA 15.1) y convertidos en tabla para su presentación.

Sobre esta base, se observa que el *p* valor, tanto para la aplicación de los valores cristianos en el proceso de producción como de la contratación de personal es mayor al 5%, lo que lleva a interpretar los resultados de la aplicación del test de Kruskal-Wallis, que no existe diferencia significativa entre las empresas clasificadas estas por el puesto que ocupan las persona que contestaron las encuestas en la aplicación de los valores cristianos en el proceso de producción ni en la contratación de personal de las empresas de la muestra de la zona 4 de Ecuador (ver Tabla 7 y 8).

## 5. Discusión

Los resultados aquí mostrados resultan interesantes. Ecuador de acuerdo al organismo oficial de estadística la religión predominante para el año 2012 es la religión católica con más de un 80 por ciento de la población. En este sentido se aprecia que gran parte de los encuestados que son tomadores de decisiones en las empresas,

no practican una religión. En el caso de los que practicaban el cristianismo estos superaban un poco la mitad, teniendo mayor presencia en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas que en la provincia de Manabí.

Por otra parte, los valores cristianos eran mayormente utilizados en el proceso de producción, más que en el proceso de contratación de personal. En este sentido se esperaba que valores cristianos como humildad y solidaridad hiciesen mayor presencia en la contratación de personal. No obstante, el indicador de que se utilicen en el proceso de productivo señala inicios de la búsqueda de fortalecer estos valores en las organizaciones.

Al no tener relación los valores cristianos en el proceso de contratación de personal y en el proceso productivo por parte de las personas que practican el cristianismo, se constata que el solo hecho de ser cristiano no quiere decir que se practicará sus valores en las actuaciones de las empresas; ya que no se practican dichos valores en su accionar diario.

Algunos autores sugieren que las personas declaradas religiosas y espirituales desarrollan claramente un propósito de vida (Ardelt, 2003; Bailey, 1997; Fischman, 2010); que se podría decir buscan que los valores que practican conlleven a la búsqueda de la felicidad.

Por otra parte, Pérez (2007) manifiesta que los trabajadores de su muestra señalan que la dimensión espiritual es importante, agregado que el trabajo debe proporcionar a los trabajadores oportunidades para su desarrollo y crecimiento espiritual. En dicho estudio, gran parte de los estudiados estaban de acuerdo en tocar abiertamente temas de espiritualidad en el trabajo.

Ahora bien, en cuanto a los valores cristianos es en el proceso de contratación, Díaz (2016) manifiesta que se deberían incluir dentro de las preguntas a realizar, cuestiones sobre la concepción de la persona, sus principales valores, sus motivaciones, todo ello con el propósito de conocer mejor a la persona y detectar aquellos aspectos principales que se puedan potenciar.

## 6. Conclusiones

En este artículo se ha estudiado la relación de los valores cristianos de sinceridad, honestidad, responsabilidad, humildad y solidaridad practicada por las personas cristianas, en las empresas de la zona 4 de Ecuador en el año 2022. Se emplearon datos de una encuesta aplicada que medía las variables a través de escala de Likert.

Los resultados indican las personas de la religión cristiana no aplican los valores cristianos ni en el proceso de producción ni en el proceso de contratación de personal de las empresas. Esto lleva a concluir que las empresas en donde los tomadores de decisiones pertenecen al cristianismo no incorporan fuertemente los valores cristianos de sinceridad, honestidad, responsabilidad, humildad y solidaridad en los procesos de producción ni de contratación de las empresas de la zona 4 de Ecuador.

Por otra parte, dichos resultados constataron que no existe diferencia en la aplicación de los valores cristianos, clasificando las empresas por tamaño de acuerdo al número de trabajadores, ni al sector de producción que pertenece, ni al puesto que ocupan las personas que contestaron las empresas; en la aplicación de estos ni al sector de producción ni la contratación de personal.

Cómo futuras líneas de investigación se podrían sectorizarse si pensamientos establecidos por diversas corrientes cristianas, se encuentra en los diferentes procesos de las organizaciones. Tal como el pensamiento de Fernando Rielo, quien promueve el humanismo de Cristo, a través de los valores cristiano, y que en lo que respecta a las empresas definía aspectos sobre la actitud que tenían que tener los empresarios; presentando una visión del ser humano, de espiritualidad, de desarrollo personal y de pedagogía, pertinentes para la fundamentación, enseñanza e implantación de la ética empresarial.

## Agradecimientos

Los autores de este artículo, titulado "**VALORES CRISTIANOS Y SU RELACIÓN CON LAS VARIABLES DE GESTIÓN EN ECUADOR**" agradecen de forma significativa a todas las personas que son representantes de las empresas de la zona 4 de Manabí y Santo Domingo de los Tsáchilas. A los organizadores de la I Convocatoria de proyectos de investigación de universidades administradas por los misioneros Identes 2021. UTPL, PUCE SD y PUCESI. A su vez, a los investigadores que conforman el Grupo FINNOVAPLAN dentro del Proyecto de Investigación: Planeación, Innovación y Modelación Financiera Aplicada desde una perspectiva de finanzas éticas y humanismo cristiano en Pymes.

## Financiación

Este proyecto de investigación ha sido financiado en gran parte por las universidades; UTPL y PUCE SD, de Ecuador, con aporte de financiamiento para el periodo académico 2021-2022. Además, los investigadores aportan como contraparte el restante económico. Esta investigación fue realizada por el grupo FINNOVAPLAN dentro del cumplimiento de las actividades del proyecto de investigación: Planeación, Innovación y Modelación Financiera Aplicada desde una perspectiva de finanzas éticas y humanismo cristiano en Pymes.

## Referencias

- Adi, P. H., & Adawiyah, W. R. (2018). The impact of religiosity, environmental marketing orientation and practices on performance: A case of Muslim entrepreneurs in Indonesia. *Journal of Islamic Marketing*, 9(4), 841-862. <https://doi.org/10.1108/JIMA-09-2016-0067>
- Ali, A. R. A. H., Noordin, K. B., & Achour, M. (2018). The Islamic approach of obligations in mutual relations between employee and employer. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(3), 338-351. <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2017-0227>
- Ardelt, M. (2003). Effects of religion and purpose in life on elder's subjective well-being and attitudes toward death. *Journal of Religious Gerontology*, 14(4), 55-77. [https://doi.org/10.1300/J078v14n04\\_04](https://doi.org/10.1300/J078v14n04_04)
- Arias, W. L., Masías, M. A., Muñoz, E., & Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación de la UCSP*, 4, 9-33.
- Astrachan, J. H., Binz Astrachan, C., Campopiano, G., & Baù, M. (2020). Values, spirituality and religion: Family business and the roots of sustainable ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 163(4), 637-645. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04392-5>
- Bailey, C. M. (1997, jun). The effects of religion on mental health: Implications for Seventh-Day Adventists. Paper presented at 20th International Faith and Learning Seminar, California, USA.
- Beaudoin, C. A., Cianci, A. M., & Tsakumis, G. T. (2015). The impact of CFOs' incentives and earnings management ethics on their financial reporting decisions: The mediating role of moral disengagement. *Journal of business ethics*, 128(3), 505-518. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2107-x>
- Cao, C., Jia, F., Zhang, X., & Chan, K. C. (2016). Does religion matter to dividend policy? Evidence from Buddhism and Taoism in China. *Nankai Business Review International*, 7(4), 510-541. <https://doi.org/10.1108/NBRI-12-2015-0033>
- Chamba Rueda, L., Pardo Cueva, M., Higuerey Gómez, Á., & Chillogallo Ordoñez, J. E. (2020). Relación entre Gestión del Conocimiento y Calidad en las empresas del sector industrial de Ecuador. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E25), 336-347.
- Chamba-Rueda, L. M., Higuerey, A., Pardo-Cueva, M., & Ríos-Zaruma, J. (2018). Factores de calidad y su incidencia en el rendimiento empresarial del sector manufacturero ecuatoriano-Loja Quality factors and their impact on the business performance in the ecuadorian manufacturing sector.
- Choi, T. H., & Pae, J. (2011). Business ethics and financial reporting quality: Evidence from Korea. *Journal of business ethics*, 103(3), 403-427. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0871-4>
- Cintas, C., Gosse, B., & Vatteville, E. (2013). Religious identity: a new dimension of HRM? A French view. *Employee Relations*, 35(6), 576-592. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2013-0024>
- Cliff, J. E., Jennings, P. D., & Greenwood, R. (2006). New to the game and questioning the rules: The experiences and beliefs of founders who start imitative versus innovative firms. *Journal of Business Venturing*, 21(5), 633-663. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2005.02.010>
- DasGupta, R., & Pathak, R. (2021). Role of educational, regional and religious attributes of CEOs in performance of Indian family firms. *International Journal of Managerial Finance*, <https://doi.org/10.1108/IJMF-06-2021-0268>
- Diario El Universo (2022). Ecuador desciende puestos en el informe sobre la percepción de la corrupción de Transparencia Internacional. <https://www.eluniverso.com/noticias/politica/ecuador-desciende-puestos-en-el-informe-sobre-la-percepcion-de-la-corrupcion-de-transparencia-internacional-nota/>
- Díaz Cuevas, M.P., Becerra Fernández, D. & Villar Lama, A. (2021). Transición Ecológica y Emergencia Climática en las enseñanzas de Turismo. *Cuadernos de Turismo*, 48, 325 - 349. <https://doi.org/10.6018/turismo.492791>
- Díaz, C. (2016). Fundamentación antropológica de la ética empresarial: un acercamiento desde el pensamiento de Fernando Rielo. Universidad Pontificia Comillas. Tesis doctoral. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/11643/TD00212.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Farooq, O., & Alahkam, A. (2016). Performance of shariah-compliant firms and non-shariah-compliant firms in the MENA region: Which is better? *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(4), 268-281. <https://doi.org/10.1108/JIABR-10-2013-0039>
- Fischman, D. (2010). La alta rentabilidad de la felicidad. Lima: UPC.
- Gunn, T., & Shackman, J. (2014). A comparative analysis of the implications of the Islamic religion on corporate capital structures of firms in emerging market countries. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 7(3), 277-287. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-02-2013-0025>
- Gupta, P. P., Lam, K. C., Sami, H., & Zhou, H. (2022). Do religion and politics impact corporate governance diversity policy? *Asian Review of Accounting*, 30(1), 1-30. <https://doi.org/10.1108/ARA-09-2021-0181>
- Han, Y., & Altman, Y. (2010). Confucian moral roots of citizenship behaviour in China. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 35-52. <https://doi.org/10.1108/17574321011028963>
- Haseeb, M., Mahdzan, N. S., & Ahmad, W. M. W. (2022). Are Shariah-compliant firms less prone to stock price

- crash risk? Evidence from Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-06-2021-0223>
- Hennekam, S., Peterson, J., Tahssain-Gay, L., & Dumazert, J. P. (2018). Managing religious diversity in secular organizations in France. *Employee Relations*, 40(5), 746-761. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0142>
- Hernández de la Rosa, Y., Hernández Moreno, V. J., Batista Hernández, N. E., & Tejada Castañeda, E. (2017). ¿Chi cuadrado o Ji cuadrado? *Medicentro Electrónica*, 21(4), 294-295.
- Herzog, P. S., & Beadle, D. A. T. (2018). Emerging adult religiosity and spirituality: Linking beliefs, values, and ethical decision-making. *Religions*, 9(3), 84. <https://doi.org/10.3390/rel9030084>
- Hui, L. T. (2008). Combining faith and CSR: a paradigm of corporate sustainability. *International Journal of Social Economics*, 35(6), 449-465. <https://doi.org/10.1108/03068290810873429>
- Hunt, N. C., Curtis, M. B., & Rixom, J. M. (2022). Financial priming, psychological distance, and recognizing financial misreporting as an ethical issue: The role of financial reporting responsibility. *Accounting, Organizations and Society*, 101349. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2022.101349>
- INEC (2012). Primeras estadísticas oficiales sobre filiación religiosa en el Ecuador. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/filiacion-religiosa/>
- Judeth, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Management*, 19(3), 221-229. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.19](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.19)
- Khusnah, H. (2020). Organizational Ethical Culture, Moral Reasoning: Pengaruhnya terhadap Ethical Decision Making dan whistleblowing intention. *Business and Finance Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i1.1495>
- Kissi, E., Agyekum, K., Adjei-Kumi, T., Caleb, D., & Micheal, E. D. (2020). Exploring the influence of religious elements on performance factors in developing countries: a case of the Ghanaian construction industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(7), 1889-1906 <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2019-0546>
- Kovács, G. (2020). A Comparative Analysis of Buddhist and Christian Value Orientations in Business. In *The Value Orientations of Buddhist and Christian Entrepreneurs* (pp. 195-247). Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-46703-6\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-030-46703-6_6)
- Kumar, S., Sahoo, S., Lim, W. M., & Dana, L. P. (2022). Religion as a social shaping force in entrepreneurship and business: Insights from a technology-empowered systematic literature review. *Technological Forecasting and Social Change*, 175, 121393. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121393>
- Mättö, M., & Niskanen, M. (2019). Religion, national culture and cross-country differences in the use of trade credit: Evidence from European SMEs. *International Journal of Managerial Finance*, 15(3), 350-370, <https://doi.org/10.1108/IJMF-06-2018-0172>
- Morgan, J. F. (2016). Faith (re) engages with business: Cultural, legal, and managerial dimensions. *International Journal of Law and Management*, 58(4), 444-467, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2015-0048>
- Neubaum, D., Mitchell, M., & Schminke, M. (2004). Firm newness, entrepreneurial orientation, and ethical climate. *Journal of business ethics*, 52(4), 335-347. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-1532-7>
- Oboh, C. S. (2019). Personal and moral intensity determinants of ethical decision-making: a study of accounting professionals in Nigeria. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 9(1), 148-180. <https://doi.org/10.1108/JAEE-04-2018-0035>
- Onu, D., Oats, L., & Kirchler, E. (2019). The Dynamics of Internalised and Extrinsic Motivation in the Ethical Decision-Making of Small Business Owners. *Applied Psychology*, 68(1), 177-201. <https://doi.org/10.1111/apps.12151>
- Ostertagova, E., Ostertag, O., & Kováč, J. (2014). Methodology and application of the Kruskal-Wallis test. In *Applied Mechanics and Materials* (Vol. 611, 115-120). Trans Tech Publications Ltd.s
- Pérez, J. A. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología*, 23(1), 137-146. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/23101>
- RAE(s.f). Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/>
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., De Cuyper, N., Probst, T., Van den Heuvel, M., & Demerouti, E. (2014). Religiousness in times of job insecurity: job demand or resource? *Career Development International*, 19(7), 755-778. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2014-0114>
- Short, J. C., Payne, G. T., & Ketchen Jr, D. J. (2008). Research on organizational configurations: Past accomplishments and future challenges. *Journal of management*, 34(6), 1053-1079. <https://doi.org/10.1177/0149206308324324>
- Singh, G., Sharma, S., Sharma, R., & Dwivedi, Y. K. (2021). Investigating environmental sustainability in small family-owned businesses: Integration of religiosity, ethical judgment, and theory of planned behavior. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121094. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121094>

- Smith, W. K., Gonin, M., & Besharov, M. L. (2013). Managing social-business tensions: A review and research agenda for social enterprise. *Business Ethics Quarterly*, 23(3), 407-442. <https://doi:10.5840/beq201323327>
- Sulaiman, R. B., Toulson, P. K., Brougham, D., Lempp, F. D., & Khan, M. (2021a). Why religiosity is not enough in workplace ethical decision-making. *Asian Journal of Business Ethics*, 10(1), 37-60. <https://doi.org/10.1007/s13520-021-00120-3>
- Sulaiman, R., Toulson, P., Brougham, D., Lempp, F., & Haar, J. (2021). The role of religiosity in ethical decision-making: A study on Islam and the Malaysian workplace. *Journal of Business Ethics*, 1-17. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04836-x>
- Tassadaq, F., & Malik, Q. A. (2015). Creative accounting & financial reporting: model development & empirical testing. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(2), 544-551.
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98, 277-288. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009>
- Vallaster, C., Kraus, S., Lindahl, J. M. M., & Nielsen, A. (2019). Ethics and entrepreneurship: A bibliometric study and literature review. *Journal of Business Research*, 99, 226-237. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.050>
- Zaman, R., Roudaki, J., & Nadeem, M. (2018). Religiosity and corporate social responsibility practices: evidence from an emerging economy. *Social Responsibility Journal*, 14(2) 368-395. <https://doi.org/10.1108/SRJ-10-2017-0204>
- Zazueta Beltrán, Héctor, Millán López, Nora, Castro Pérez, Rafael, & Díaz Llorca, Carlos. (2018). Valores en el trabajo relacionados con la contratación de personal en empresas culiacanenses. *Cofin Habana*, 12(1), 164-176. Recuperado en 22 de junio de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612018000100011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100011&lng=es&tlng=es).
- Zhilla, F., Daher, L., Arikian, C., & El-Khoury, M. (2018). Conceptualizing the determinants of ethical decision making in business organizations. *Problems and perspectives in management*, (16, Iss. 4), 30-41.