



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA**

TEMA:

Análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, año 2021.

AUTORES:

Espinoza Laínez, André Florencio

Suárez Mariño, Stephanie Michelle

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en
Contabilidad y Auditoría**

TUTOR

CPA. Yong Amaya, Linda Evelyn PhD.

Guayaquil, Ecuador

8 de febrero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Espinoza Láinez, André Florencio; Suárez Mariño, Stephanie Michelle**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Licenciado/a en Contabilidad y Auditoría**.

TUTORA

f. _____

CPA. Yong Amaya, Linda Evelyn

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Ing. Diez Farhat Said Vicente, Ph. D

Guayaquil, a los 8 días del mes de febrero del 2023



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y
AUDITORÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, Espinoza Laínez, André Florencio y
Suárez Mariño, Stephanie Michelle

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación: **Análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, año 2021**, previa a la obtención del Título de **Licenciado/a en Contabilidad y Auditoría**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 8 días del mes de febrero del 2023

AUTORES

Espinoza Laínez, André Florencio

Suárez Mariño, Stephanie Michelle



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
**FACULTAD DE ECONOMÍA Y
EMPRESA CARRERA DE
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

AUTORIZACIÓN

Nosotros, Espinoza Laínez, André Florencio y
Suárez Mariño, Stephanie Michelle

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de PYMES en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, año 2021**, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 8 días del mes de febrero del
2023

AUTORES

f.

Espinoza Laínez, André Florencio

Suárez Mariño, Stephanie Michelle

REPORTE URKUND

<https://secure.orkund.com/old/view/153284461-433081-957372#q1bKLVayijY0sLCI1VEqzkzPy0zLTE7MS05VsjLQMzAwMDEzNTK2NDQzN7Y0MTlwNDSp>
BQA ==

Documento	Andre Espinoza y Stephanie Suarez tesis100%.docx (D160585105)
Presentado	2023-03-09 18:41 (-05:00)
Presentado por	linda.yong@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	linda.yong.ucsg@analysis.orkund.com
Mensaje	tesis Espinoza y Suarez Mostrar el mensaje completo
	1% de estas 47 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.

⊕ Categoría	Enlace/nombre de archivo	⊖
⊕ >	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D156923213	⊖
⊕	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D143507096	⊖
⊖ Fuentes alternativas		
⊕	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D151283787	⊖

TUTORA



f. _____

CPA. Yong Amaya, Linda Evelyn, PhD

AGRADECIMIENTO

Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento con Dios que me otorgo fortaleza, perseverancia, sabiduría y mucha fuerza para retomar mi carrera universitaria y culminarla a pesar de los obstáculos que se me presentaban en el camino, dedicándole 4 años de sacrificio y esfuerzo y que a pesar de la pandemia pude seguir adelante en la nueva modalidad y adaptarme a ella. A mi madre Isabel le estoy infinitamente agradecida por su apoyo y tiempo que me brindo en mis estudios, ella es el motor que me impulsa a cumplir mis metas y perseguir mis sueños, siendo una excelente guía y aconsejándome día a día otorgándome toda su confianza y fe, a mi hermano Raymond que a pesar de que ya no está con nosotros, sé que estaría muy orgulloso de verme hoy cumpliendo una meta en mi vida y que bien su partida fue repentina él siempre está allí en espíritu y en nuestros corazones. A mi otro hermano Damon le agradezco mucho su comprensión y apoyo en este tiempo, él siempre está allí a pesar de los problemas que se nos presentan en el camino siendo un pilar en el cual apoyarme. Asimismo, a mis sobrinas que las adoro con el alma también les agradezco que me brindaran todo su amor y paciencia, y que la distancia no fue excusa de alejarnos sino de fortalecer nuestros lazos las amo muchísimo y agradezco que estén en mi vida. Por último, agradezco por haber tenido la oportunidad de conocer a excelentes personas como los son mis profesores y compañeros de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, que me brindaron apoyo en todo momento y que compartieron sus conocimientos ayudando a formarme como buena estudiante y futura profesional, también deseo agradecer a mi tutora Linda Evelyn Yong Amaya, que nos ayudó mucho en este proceso del trabajo de integración curricular, por contar con su tiempo y consejos, corrigiéndonos, dándonos guía y sabiduría para realizar un excelente trabajo.

Suárez Mariño, Stephanie Michelle

Muy orgulloso de poder mencionar todos a los cuales realmente agradezco por contribuir en mi crecimiento profesional, para poder llegar a esta meta tan anhelada que es mi título profesión a través de este trabajo académico, en honor a tal orgullo deseo expresar mi agradecimiento con los siguientes: A dios por darme la voluntad, la fuerza, paciencia y carácter para seguir adelante en todo este largo proceso de realización profesional, a mi familia por ser un pilar fundamental en mi vida brindándome su apoyo incondicional durante este proceso. Agradezco principalmente a mi madre quien es mi ejemplo para seguir tanto en la vida profesional y en mi crecimiento personal. También agradezco a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil por darme la pauta para ser un gran profesional. A mis profesores y en especial al tutor de tesis Linda Evelyn Yong Amaya, por su gran paciencia, educación profesionalismo que ha sabido direccionar este trabajo de titulación, y por último a mis compañeros y compañeras por su constante apoyo y amistad.

¡Muchas gracias!

Espinoza Láinez, André Florencio

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de integración curricular, principalmente a Dios por contar con su perseverancia y sabiduría, bendiciéndome con cada día para superar todos los obstáculos en el camino. De igual manera, dedico este trabajo a mi madre y hermanos quienes son mis pilares, la luz que siempre encuentro al final de tanta oscuridad, les doy gracias por todo su apoyo incondicional y por la fuerza que me brindaron para cumplir esta meta profesional.

Suárez Mariño, Stephanie Michelle

El presente trabajo se lo dedico a Dios, por su bendición, a mis Padres, Florencio Baudilio Espinoza Romero y Clara Elena Laínez Álvarez por estar siempre a mi lado. A mis hermanas Roxana Maribel Espinoza Laínez y Clara Isabel Espinoza Laínez por su apoyo, a mi Abuela Elsie Eleodora Álvarez Alvarado que está en cielo, pero es un recuerdo firme en mi mente y corazón y por último a mi tía Sarita Laínez Álvarez por creer en mí.

Espinoza Laínez, André Florencio



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ing. Said Diez Farhat, PhD

DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

CPA Patricia María Salazar Torres, Phd.

COORDINADORA DEL ÁREA

f. _____

CPA Nancy Barberan, Phd.

OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA
CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CALIFICACIÓN

f. _____
CPA. Linda Evelyn Yong Amaya, PhD.
TUTORA

Índice General

Contenido

RESUMEN	XVI
ABSTRACT	XVII
INTRODUCCIÓN	2
Contextualización del problemaAntecedentes del Problema	4
Situación de la Ética Empresarial en Constructoras Ecuatorianas.....	4
Definición del Problema	7
Justificación de la investigación	8
Objetivos	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos.....	9
Limitación	10
Delimitación	11
CAPÍTULO 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	12
Marco Teórico	12
La Ética y Moral	12
Etapas del desarrollo moral	13
Ética Deontológica	13
Moralidad o Ethos empresarial.....	14
Ética Organizacional	15
Ética Empresarial.....	16
La teoría de los Stakeholders y la ética empresarial	18
Teoría de la Empresa.....	20
La teoría de Lawrence Kohlberg	24
Marco Conceptual	26
Ética Empresarial.....	26
El Desarrollo Organizacional.....	28
Importancia del Desarrollo Organizacional.....	29
Marco Referencial	31
Investigaciones Sobre Ética Empresarial	31
Marco Legal	33
La Constitución de la República del Ecuador.....	33

Código de trabajo ecuatoriano	35
Código Orgánico de la Función Judicial	36
Ley de Compañías	37
Ley orgánica de emprendimiento e innovación	37
Identificación de variables	37
Como variables independientes tenemos:	37
Como variables dependientes tenemos:	37
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	38
Diseño de Investigación	38
Enfoque de Investigación	41
Tipo de investigación	41
Fuentes de información.....	42
Población	43
Muestra	44
Técnicas de recolección de datos	46
Análisis de datos	51
CAPÍTULO 3: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	54
Análisis de los resultados obtenidos mediante la encuesta.....	54
Correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente.....	63
Análisis concluyente de la correlación de Pearson.	64
Análisis de resultados obtenidos de entrevistas a expertos	64
1 ¿Qué cargo posee en su empresa?	65
2 ¿Qué importancia tiene para usted los valores y la moral?	65
3 ¿Qué tanta importancia tiene para usted la ética en su vida profesional?	65
4 ¿Qué entiende usted por ética empresarial?	65
5 ¿Cuál es el requerimiento básico del comportamiento de cada empleado que solicita la empresa?.....	65
6 ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeros?	66
7 ¿Cómo es el ambiente laboral y la seguridad industrial en su empresa?	66
8 Coménteme sobre los casos de denuncias, reclamos y comentarios que se hayan dado en la empresa durante este el año 2021.....	66

9	¿Tiene la empresa algún plan de responsabilidad social corporativa?	66
10.	¿Cuáles son sus valores organizacionales?	66
	Análisis concluyente de la opinión de los entrevistados.	67
	CONCLUSIONES	69
	RECOMENDACIONES	71
	Referencias	72

Índice de Tablas

Tabla 1 Composición del sector de la construcción en Ecuador año 2020.....	6
Tabla 2 Matriz de operacional.....	39
Tabla 3 Encuestas aplicadas a los colaboradores de las pymes constructoras de edificios.....	48

Índice de Figuras

Figura 1 Distribución del sector de la construcción a nivel provincial	6
Figura 2 Etapas del desarrollo moral.....	13
Figura 3 Diagrama de desarrollo de Moralidad o ethos empresarial	15
Figura 4 Modelo de los Stakeholders	19
Figura 5 Estructura de un programa de ética	26
Figura 6 Tipos de conflictos de interés y corrupción	28
Figura 7 Selección de Muestra.....	45
Figura 8 Formato de preguntas de las entrevistas.....	50
Figura 9 Validación del coeficiente Alfa de Cronbach	52
Figura 10 Cumplimiento de los parámetros de la ética de los proveedores	54
Figura 11 Disposición de principios y valores que influyen en la ética	55
Figura 12 Fijación de las leyes para fortalecer la ética empresarial	56
Figura 13 Cumplimiento de valores éticos.....	57
Figura 14 Cumplimiento de los tiempos y plazos acordados.....	58
Figura 15 Reconocimiento de los valores empresariales	59
Figura 16 Difusión de la ética empresarial	60
Figura 17 Incidencia de los principios y valores corporativos.....	61
Figura 18 Desarrollo de un clima laboral adecuado	62
Figura 19 Implementación del código de ética en la organización	63
Figura 20 Escala de influencia de Pearson	63
Figura 21 Valores que inciden en la ética mediante el programa spss.....	67
Figura 22 Valores que inciden en la ética el coeficiente Alfa de Cronbach	68

RESUMEN

La presente investigación analizará los factores que inciden en la ética empresarial de las pymes del sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021. Se determinó como metodología un enfoque de desarrollo mixto, el cual da paso a un exhaustivo análisis documental- bibliográfico, que incluye estudios históricos y dogmáticos con bases cualitativas y cuantitativas, para lo cual se utilizará herramientas de investigación como: encuesta y entrevista, determinando así las variables que intervienen en este estudio. Se utilizó como método de recolección de datos el tipo no probabilístico por conveniencia con una muestra de población finita de

164 personas consideradas para el estudio investigativo llamados como Stakeholders. De acuerdo a los resultados de este estudio existe una relación entre los Stakeholders y la ética empresarial, el cual se evidenció que la correlación es alta entre la ética empresarial y los proveedores ($r:0,700$); así mismo un alto grado de relación con los acreedores ($r:0,850$), gerentes ($r:0,800$) y empleados ($r:0,890$). De primera instancia nos reveló que existe un vínculo directo entre estas variables, es decir que a medida que progresa una, progresaría la otra. Por lo tanto, se pudo concluir que mientras exista una buena relación entre la empresa y su grupo de Stakeholders, la ética empresarial será alta en las Pymes. Además, se evidenció que de los principios y valores corporativos han incidido en el desarrollo de una cultura organizacional adecuada.

Palabras claves: Factores, Pymes, Ética, Construcción, Moralidad, Valores corporativos, clima laboral, cultura organizacional, Stakeholders

ABSTRACT

Investigasi ini akan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi etika bisnis UKM di sektor konstruksi bangunan di kota Guayaquil selama tahun 2021. Pendekatan pengembangan campuran ditentukan sebagai metodologi, yang mengarah pada analisis mendalam. yang meliputi kajian sejarah dan dogmatis dengan basis kualitatif dan kuantitatif, yang akan digunakan alat penelitian seperti: survey dan focus group, sehingga menentukan variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini. Jenis kemudahan non-probabilistik digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan sampel populasi terbatas sebanyak 164 orang yang dipertimbangkan untuk studi investigasi yang disebut Pemangku Kepentingan. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat hubungan antara Stakeholder dengan etika bisnis, yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara etika bisnis dengan pemasok ($r:0.700$); Begitu juga dengan tingkat hubungan yang tinggi dengan kreditur ($r:0.850$), manajer ($r:0.800$) dan karyawan ($r:0.890$). Dari contoh pertama, terungkap kepada kita bahwa ada hubungan langsung antara variabel-variabel ini, artinya saat yang satu berkembang, yang lain akan berkembang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa selama terjalin hubungan yang baik antara perusahaan dengan kelompok pemangku kepentingannya, maka etika bisnis akan tinggi pada UKM. Selain itu, terbukti bahwa prinsip dan nilai perusahaan telah mempengaruhi pengembangan budaya organisasi yang memadai.

Keywords: Factors, SMEs, Ethics, Construction, Morality, Corporate values, work environment, organizational culture, Stakeholders

INTRODUCCIÓN

El propósito que impulsa a realizar la presente tesis es investigar y reflexionar acerca de cómo influye la ética empresarial en el sector de la construcción, es decir, su clima ético, aptitudes y manifestaciones éticas, en cómo se fundamenta sus códigos éticos en el seno de las organizaciones y reglas escritas o principios que direccionan las acciones y toma de decisiones de los negocios, o si la práctica parte de los orígenes del capitalismo moderno. Cabe destacar, que la ética es un principio moral y transversal para las personas y los negocios, sin embargo, la realidad indica lo contrario debido a los distintos factores negativos que inciden en la ética empresarial como la corrupción, sobornos, fraude, clima laboral y demás casos que son ocasionados por individuos sin principios éticos o morales (Giner, 2021).

Como lo indica Cotres (2017) en su ensayo “La ética empresarial y su impacto en la productividad de las Pymes” que destaca que es necesario comprender los valores y principios que rigen en las acciones de quienes conforman la entidad como: (dueños, administradores, trabajadores, entre otros). Asimismo, de cómo influirá en la toma de decisiones. Por consiguiente, su correcta elección permitirá la creación de una relación más cercana entre colaboradores y será atractivo para los clientes, y los proveedores. Entre las razones para su implementación son: (a) asegurar los derechos de los trabajadores, (b) crear confianza en los clientes, (c) construir una buena reputación, (d) aumentar el compromiso de los miembros de la entidad, entre otras.

Por otra parte, Giner (2021) menciona que “la ética profesional de ejecutivos y emprendedores se convierte en una herramienta esencial para el éxito organizacional”, con el propósito de hacer frente a los desafíos del entorno económico, social y empresarial. Este autor describe que la ética es el conjunto de valores, normas y principios que se reflejan en la cultura empresarial cuyo propósito es lograr la armonización con la sociedad y la adaptación de los colaboradores al entorno laboral (p.107-122)

Las organizaciones en países en desarrollo subestiman el impacto de la falta de la cultura ética en las empresas, por consiguiente, son susceptibles a la corrupción y mala reputación. Según el informe de Mapa del Fraude Corporativo en América Latina, se denota que el 51% de las compañías se han enfrentado a diversos casos de fraudes y están vinculados a tipologías relacionadas con la corrupción. Otra

característica para resaltar es que son limitados los países que han tomado regulaciones y prácticas para su prevención, tal es el caso de Argentina, Brasil, México, Colombia, Perú, y Chile. Estos países han adoptado marcos internacionales como: (a) Norma de Buen Gobierno Corporativo, (b) Ley Antisoborno, (c) Ley de Lavado de Activos, entre otras (Binder Dijker Otte, 2019). El Binder Dijker Otte (2019) en su informe consideró los datos levantados por la CAF, CEPAL y OCDE, denotando que los países en desarrollo presentan brechas en el marco institucional entre el gobierno y la ciudadanía, como: (a) distanciamiento entre ciudadanía y entidades públicas, (b) niveles bajo de confianza en la ciudadanía, y (c) deterioro de las estructuras de gobernanza. Además, el índice de percepción de la corrupción destacó que en promedio el 44% de las compañías poseen una percepción clara sobre el impacto del fraude, que se ocasiona por la falta de cultura ética. No obstante, existen países con un 15% de conocimiento como (a) Nicaragua, (b) Haití, y (c) Venezuela. Cabe indicar que, Ecuador y El Salvador, el porcentaje alcanzó el 22% en el 2017.

“La cultura ética empresarial en el Ecuador deja mucho que desear, considerando que los índices de percepción de la corrupción ubican al país en el puesto 92 de 180 países participantes, está calificación parte de cero, desde (muy corruptos) a (muy transparentes)” (Binder Dijker Otte, 2019)

La Comisión de Control Cívico contra la Corrupción (2020), en su informe presentó que en el país la ética empresarial no es promovida de manera efectiva, de la misma manera, los distintos escándalos públicos de lo que han sido parte el sector de la construcción, ha impulsado a las pymes constructoras a evaluar sus prácticas financieras y no financieras (operativas) en la búsqueda de mejoras. Sin embargo, estas fracasan por aspectos como: (a) visión precaria del empresario, (b) desconocimiento sobre la importancia del control interno, (c) la falta de transparencia y cultura ética, (d) gobierno corporativo débil, entre otras. En relación con lo señalado, la actual investigación se enfocará en el análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes constructoras de edificio de la ciudad de Guayaquil, año 2021.

Contextualización del problema Antecedentes del Problema

Situación de la Ética Empresarial en Constructoras Ecuatorianas.

La Comisión de Control Cívico contra la Corrupción (2020) indicó que, en Ecuador, la falta de ética empresarial se denota por los distintos casos, que se han generado por un mal estructural, que parte de décadas pasadas. Entre los distintos casos se destacan: (a) la evasión tributaria, (b) el contrabando, y (c) las comisiones de contratación pública, la falta de leyes y regulaciones que garantice la protección de los informantes, tanto a nivel público como privado.

La Agencia EFE (2019) menciona una serie de casos de corrupción en el país del sector de la construcción, la cual hace referencia a la falta de ética empresarial por los distintos contratos que se dieron a conocer en el 2020, como los rubros calculados en dinero perdido. Se tomaron en cuenta 2.400 millones de dólares conocidos como mega obras, en las que se desviaron fondos relacionados con millonarios sobrepagos en la que se contrataban bajo la categoría de régimen especial, como contratos directos que no tenían un presupuesto referencial correctamente establecido, en donde se evidenció sobornos y porcentajes por coimas. La cifra más elevada de casos de corrupción oscila los 70.000 millones de dólares que corresponde al despilfarro y malgasto en las que se incluyen prácticas corruptas. En el informe del BID señaló que 40.000 millones serían parte del incremento de precios en obras y desvíos de recursos y 30.000 millones adicionales por ineficiencias de obras ejecutadas.

El caso más sonado en el ámbito del sector de la construcción es el de Odebrecht, constructora brasileña que habría pagado sobornos por más de 35,5 millones de dólares a funcionarios del gobierno en Ecuador, lo cual ha ocasionado una crisis ética. Situación que ha tenido un efecto positivo para impulsar, reformas al Código Orgánico Penal para el fortalecimiento de los procesos de denuncias y sanciones. No obstante, a nivel social los ecuatorianos desconfían de la eficiencia judicial para castigar a los responsables de dichos actos ilícitos, mientras que otro grupo cree que no importa con tal de que existan obras, este breve análisis de la prospectiva indica que en Ecuador se ha naturalizado la corrupción (Agencia EFE, 2019). El Comercio (2019) dio a conocer diversos casos que son indicios de corrupción en obras emblemáticas en el Ecuador; sin embargo, según resultados del informe presentados por parte de la Fiscalía General del Estado, se señalan

otras obras como (a) Poliducto Pascuales-Cuenca, (b) Poliducto Toachi-Pitalón, (c) Escuelas del Milenio, (d) Hospitales Públicos, (e) Refinería del Pacífico, (f) Reconstrucción de Refinería Manabí y (g) Manduriacu. En estos casos de corrupción se presumen actos de peculado y tráfico de influencias, en la que se habría vulnerado los sistemas económicos, financieros y legales del Estado ecuatoriano.

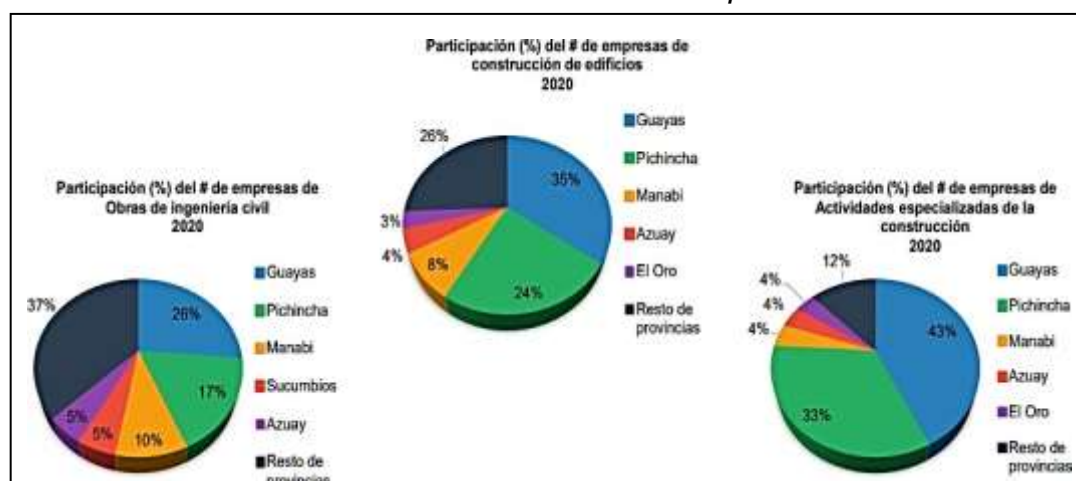
La ONU (2021), en Ecuador suscribieron en septiembre un memorando de entendimiento para la incorporación de programas anticorrupción que permita la creación de mecanismos de integridad, transparencia y rendición de cuentas, con el propósito de detectar de manera eficiente casos de corrupción en distintos ámbitos y de esta forma sancionar a los responsables. Por tanto, se puede denotar que el sector de la construcción se ha visto inmerso en distintos actos de corrupción y fraude debido a la falta de cultura ética; por consiguiente, resulta imperioso analizar los factores que inciden en la adopción de las pymes constructoras de edificios en la ciudad de Guayaquil. **El Sector de la Construcción.**

La Corporación Financiera Nacional (2021) indicó que en el sector de la construcción en Ecuador está conformado por tres subsectores: (a) construcción de edificios, (b) obras de ingeniería civil, y (c) actividades especializadas de la construcción. En el año 2020, existieron 3,066 compañías dedicadas a la construcción de edificios, las cuales generaron 27,940 plazas de trabajos que provinieron principalmente de las pymes en un 74%. Asimismo, las empresas dedicadas a obras de ingeniería civil están conformadas por 2,242 entidades, las cuales generaron 122,228 empleos y las dedicadas a actividades especializadas de la construcción se registraron 898 entidades, las cuales otorgaron 8,135 empleos.

Tabla 1*Composición del sector de la construcción en Ecuador año 2020*

Tamaño de Empresas	Construcción de Edificios		Obras de Ingeniería civil		Actividades Especializadas	
	Empresas 2020	Empleados 2020	Empresas 2020	Empleados 2020	Empresas 2020	Empleados 2020
Grande	31	7.209	38	108.438	16	1.254
Mediana	149	4.758	89	2.623	55	1.575
Pequeña	596	5.341	423	3.268	268	2.724
Microempresas	2265	10.616	1.671	7.885	557	1.582
No Determinada	25	16	21	14	2	-
Total	3.066	27.940	2.242	122.228	898	8.135

Nota. Datos tomados por La Corporación Financiera Nacional del Ecuador(2021).

Figura 1*Distribución del sector de la construcción a nivel provincial*

Nota. La figura muestra los porcentajes del sector de la construcción por provincias en Ecuador en el año 2021. Fuente: Corporación Financiera Nacional (2021).

En la Figura 1 se presenta la distribución porcentual, calculada en función de la cantidad de compañías de construcción pertenecientes a los tres subsectores: (a) construcción de edificios, (b) obras de ingeniería civil, y (c) actividades especializadas de la construcción, constituidas por provincias, endonde se observa que quienes mantienen una mayor participación son la provincia del Guayas con un 35%, 26% y 43%, respectivamente; y la provincia de Pichincha con un 24%, 17% y

33%, individualmente (Corporación Financiera Nacional, 2021).

Vistazo (2019) realizó una investigación desde el año 2000 a 2018, el cual habla sobre el sector de la construcción y el impacto que ha tenido por su gran presencia importante y su encadenamiento productivo, por emplear mano de obra no calificada y calificada vinculada al sector inmobiliario. El cual dio datos relevantes del 8.4% de la producción total de la economía nacional, durante el mencionado periodo. Mientras que en el 2020 se registró \$4,937.37MM de Valor Agregado Bruto, lo que representó una participación del 7.53% sobre el PIB Total.

Según La CFN (2021), la caída en el periodo 2020 fue de 16.35%, registrando US\$4.937 millones de dólares de aportación, representando una participación del 7,5% sobre el PIB total. Cabe mencionar que, la paralización de las actividades corresponde a causa de la pandemia, pero aun así tiene su aporte directo al Producto Interno Bruto (PIB), obteniendo un tercer lugar después de los sectores manufactura y comercio.

Definición del Problema

Sánchez, Valencia, Saldarriaga, Ospina, (2019) encontraron que las PYMES constructoras de edificios conforman un sector que se ha visto afectado por actos no éticos, que parte de situaciones como: (a) incumplimiento legal y normativo, (b) la no adopción de buenas prácticas anti-éticas, y (c) poca transparencia en la información financiera. Cabe recalcar que no existe base legal que promueva la adopción de dichas prácticas por parte de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros; además, la mayoría de las PYMES al no concebir a la ética empresarial como una práctica regulada, se exponen a situaciones que afectan la parte económica y su reputación.

En una investigación sobre la falta de cultura ética (Ayala & Rezzoagli, 2017) encontraron que las empresas privadas se ven afectadas por casos de corrupción, fraude. Esto se debe a que sus prácticas de control interno no se ajustan a sus valores éticos, de modo que se pueden presentar distintos actos de corrupción y fraude, como: (a) fraude interno, (b) cohecho, (c) soborno, (d) inapropiado uso de recursos, (e) pérdida de clientes, (f) información financiera poco razonable, entre otras.

“La ética empresarial es el resultado de las acciones impulsadas por los

administradores de cada organización, las cuales siguen las directrices de los socios o accionistas, para fomentar que sus empleados y colaboradores actúen conforme a principios éticos que respondan a las expectativas de sus stakeholders” (Chiavenato, 2000).

En definitiva, cada vez que un miembro actúe en nombre de la entidad, prevalezcan los intereses comunes sobre los suyos propios. Sin embargo, las empresas constructoras de edificios en el país han sido expuestas a un sinnúmero de casos de corrupción y fraude, perpetrado por colaboradores en beneficio propio o de terceros. Dicha situación denota que en este tipo de compañías no se promueven de manera efectiva la ética empresarial. Por lo tanto, la problemática descrita debe ser abordada mediante la comprensión

de las causas y efectos que ocasionan los factores que inciden en la ética empresarial de las compañías objeto de estudio.

Justificación de la investigación

A nivel empresarial, el análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, año 2021; permitirá la generación de información sobre la tendencia de la cultura ética. En función de la buena práctica societaria para la prevención y mitigación de actos anti-éticos como corrupción, fraude (fiscal y contable), lavado de activos, entre otras situaciones que puede influir en la continuidad de los negocios y demás afectaciones económicas y reputacionales. Además, el presente trabajo de titulación podrá ser utilizado por las PYMES del sector de la construcción para incorporarlo a sus bases y ayude a la toma de decisiones e integrar dichas prácticas en caso de que carezcan de estas.

A nivel académico, se tiene en cuenta que la presente investigación contribuye con conocimiento nuevo proveniente de los resultados de la aplicación de teorías, métodos de investigación y técnicas e instrumentos de recopilación de información. Asimismo, los estudiantes podrán utilizar la organización del estudio para el incremento de actitudes investigativas con un planteamiento resolutivo para los conflictos o exigencia que se relacione en los numerosos sectores de la economía. A nivel social, la investigación contribuirá en el impulso de la cultura ética como buena práctica empresarial. Esto permitirá la transformación de la visión de los

empresarios y colaboradores de las compañías que conforman el subsector de construcción de edificios. De la misma manera, promoverá el estudio de nuevos factores que pueden incidir en la ética para la aplicación de soluciones aplicables.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021.

Objetivos Específicos

- Identificar las principales bases teóricas, aspectos conceptuales y legales de la investigación.
- Analizar las causas y efectos de cada factor que inciden en la ética empresarial de PYMES en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil.
- Explicar el impacto de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes del sector de la construcción de edificios y las oportunidades de mejoras.

Pregunta de investigación:

1. ¿Cuáles son las principales bases teóricas, aspectos conceptuales y legales de la investigación?
2. ¿Cuáles son las causas y efectos de cada factor que inciden en la ética empresarial de PYMES en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil?
3. ¿Cuál es el impacto de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes del sector de la construcción de edificios y las oportunidades de mejoras?

Limitación

La investigación estará enfocada en el análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil. Como tal, la investigación no está exentada de limitaciones, a causa de la falta de información relacionada con el tema de los códigos éticos que se manejan en el seno de las Compañías constructoras. Al igual que estudios comparables en la posible incidencia o impacto que pueden tener en el comportamiento ético con respecto a las licitaciones de edificaciones.

El problema como antes mencionado se debe a que la ética empresarial no es una exigencia regulada por parte del gobierno ni Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros. Si no, una autorregulación del propio sistema económico que se muestra como un factor prioritario para la supervivencia y el propio bienestar en corto y largo plazo en la cultura empresarial. Por otra parte, la crisis pandémica producto de la COVID-19 es otro aspecto limitante que puede incidir en el levantamiento de información, por el sesgo de las actividades, servicios y funciones públicas que son gestionadas por entidades privadas y el poder corporativo, para evadir sus propios mecanismos de control.

Los cambios presentados en la nueva modalidad de trabajo, o en el teletrabajo y los factores éticos que influyen en las áreas que antes de pandemia se requerían trabajar en el sector de la construcción, se debe investigar minuciosamente y asentar los esfuerzos para una futura implementación que permita considerar a la ética como necesidad para desarrollar decisiones y comportamientos más humanitarios. No solo para obtener rentabilidad, sino para proporcionar estabilidad en las decisiones y cosechar los valores éticos, morales y garantizar un equilibrio entre consumidor, usuario, el medioambiente, la familia, los empleados, el estado, la sociedad y, por ende, dará beneficio institucional y el buen nombre de la empresa.

Delimitación

El estudio se centra en el análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes que conforman el sector de la construcción de edificios, la cual se llevará a cabo en la ciudad de Guayaquil para asegurar el éxito del levantamiento de datos. Asimismo, se delimitará en el sector norte por concentrar la mayor cantidad de compañías dedicada a la actividad económica mencionada.

- Ciudad: Guayaquil
- Sector: Subsector de construcción de edificios
- Tipo de compañías: Pymes
- Localización: Norte de la ciudad
- Año: 2021.

CAPÍTULO 1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Marco Teórico

La Ética y Moral

La investigación realizada sobre la diferencia entre la Ética y la moral tomada de (Velásquez & García, 2012) en su libro “Ética en los negocios, se encontraron denotaciones del diccionario donde la palabra ética contempla varios significados. Una de sus acepciones es el conjunto de principios de conducta que rigen a un individuo o a un grupo. Se usa el término ética personal para referir las reglas mediante las cuales un individuo se conduce por la vida. Otra definición que implica este término lo tenemos como el código que guía la conducta profesional de cada persona. Un segundo significado de ética —el más importante para esta investigación— y acorde con el diccionario es el estudio de la moralidad. Los filósofos usan el término ética para referirse principalmente al estudio de la moralidad, entonces se puede decir que la ética es un tipo de investigación que incluye la actividad investigativa como sus conclusiones, mientras que la moralidad es la materia que se ocupa de la investigación ética.

Cortina (1994) tomó referencia de la RAE para describir que la palabra ética proviene de la etimología del griego *êthos* que según el significa en latín carácter, modo de ser. Pero para los autores Velásquez y García (2012) mencionan que la ética es la disciplina que examina los estándares morales personales, o los estándares morales de una sociedad para evaluar sus actitudes y sus implicaciones en la vida personal, haciendo referencia a aquello que es propio de sí y remite a la manera de comportarse, juzgada a su conveniencia en situaciones dadas.

Brugger (1984) concluyó que “el término moral se deriva de la palabra latina *mores, moralis* que significa, la designación de las costumbres” (p. 54) Según Parra & Velásquez (2014) proviene de las reglas de las costumbres que se agregan a las leyes de la moralidad que influyen en las acciones de un grupo social, sin que sea una imposición o una obligación rigurosa. Estos autores concuerdan que la moral son estándares o normas que un individuo o grupo posee acerca de lo que es correcto o incorrecto, o lo que es bueno o malo. En este sentido, los estándares morales de una persona son primero absorbidos durante la infancia, de la familia, los amigos, y de varias influencias sociales como la iglesia, la escuela, el trabajo, la televisión, las revistas, la música y las asociaciones. Después, a

medida que crece, la experiencia, el aprendizaje y el desarrollo intelectual pueden llevar a la persona madura a revisar esos estándares. Algunos serán desechados, y otros nuevos serán incorporados o adoptados para reemplazar a los primeros (p.105)

Etapas del desarrollo moral

Lawrence Kohlberg, quien fue pionero en este campo, concluyó con bases de 20 años de investigación, que en el desarrollo de la habilidad de una persona para manejar la moralidad existe una secuencia de seis etapas identificables. Kohlberg agrupó estas etapas de desarrollo moral en tres niveles, cada uno con dos etapas. En cada nivel, la segunda etapa es la más avanzada y organizada de la perspectiva general de ese nivel (Aguiló, 2015).

Figura 2

Etapas del desarrollo moral

NIVEL	DESCRIPCIÓN DE LA TAREA
PRECONVENCIONAL: está influido exclusivamente por el interés personal. Las decisiones se toman en términos del beneficio propio según se define por las recompensas y castigos que provienen de diferentes tipos de conducta.	<ul style="list-style-type: none"> • Adhesión a las reglas para evitar castigo físico. • Obediencia de reglas sólo cuando sea en el interés propio inmediato.
CONVENCIONAL: está influido por las expectativas de los demás. Comprende obediencia a la ley, respuesta a las expectativas de otras personas importantes y un sentido general de qué es lo que debe esperarse.	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento con lo que esperan las personas cercanas. • Mantenimiento del orden convencional al cumplir con obligaciones que se aceptaron.
COGNOSCITIVO: está influido por principios éticos personales de lo que es correcto. Puede estar o no de acuerdo con las reglas o leyes de la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de los derechos de otros y adhesión a valores y derechos no relativos sin importar la opinión de la mayoría. • Aplicación de los principios éticos decididos por uno mismo aun cuando violen la ley.

Nota. Adaptado de *Ética en los negocios conceptos y casos* (p.504) por Velásquez & García, 2012, Editorial Person.

Ética Deontológica

En una investigación sobre la ética deontológica (Montoya & Cendrés, 2007) nombraron a Immanuel Kant como uno de los pioneros de esta teoría, el cual consideró a la ética deontológica como una forma de emplear reglas para distinguir el bien del mal, como una asociación o fundamento de obrar con moral.

La ética de Kant suele considerarse como deontológica, siguiendo una clasificación convencional que se ha llegado a considerar que las consecuencias no son

decisivas para la bondad o maldad de la acción, sino que esta depende de criterios absolutos como referencia al estudio de los códigos éticos y programas regulativos del comportamiento (Zamora, 2005)

Zamora (2005) concluyó que “la ética de Kant se la considera como la disciplina que estudia los deberes que han de cumplirse para alcanzar ciertos propósitos o, incluso, como el estudio de los deberes que han de cumplirse en determinadas circunstancias sociales, y especialmente dentro de una profesión determinada”. Se trata, en todo caso, de normativas establecidas allende la voluntad en autonomía.

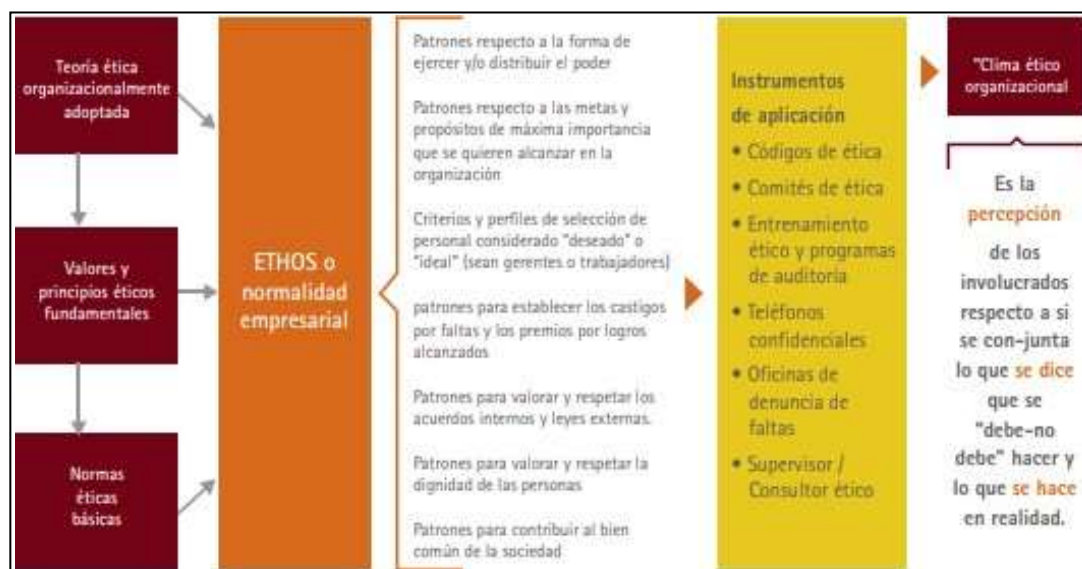
El Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (2018), indicó que la ética deontológica tiene como referencia los valores morales de importancia máxima como: la dignidad inalienable del ser humano y los derechos fundamentales de la persona, en equidad con todas las personas involucradas, incluyendo los derechos de la organización y del conjunto de los miembros de la sociedad. Esta teoría genera una moralidad o patrones de conducta de validez universal, que buscan aplicarse de forma siempre equitativa en la organización y siempre congruente con principios éticos.

Moralidad o Ethos empresarial

Es el conjunto de patrones de conducta, implícitos o explícitos, que se utilizan o sirven para tomar las decisiones organizacionales (CERS, 2018).

Figura 3

Diagrama de desarrollo de Moralidad o ethos empresarial



Nota. Adatado de "Manual para la Elaboración de Códigos de Ética Empresarial", por Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social, 2(11)

En el esquema de la figura 3, se puede visualizarse cómo la teoría se adopta como fundamento en la organización, de esta manera se genera una moralidad o ethos empresarial que, a su vez se convierte en una serie de patrones éticamente relevantes (CERS, 2018)

Ética Organizacional

Parra y Velásquez (2014) en su investigación determinaron que, si las organizaciones son moralmente responsables de sus actos, en el mismo sentido lo serán los seres humanos, los actos de las corporaciones se originan en las elecciones y acciones de seres humanos, los cuales son los individuos que deben considerarse como depositarios primarios de obligaciones y responsabilidades morales. Los seres humanos son responsables de lo que la corporación hace, debido a que las acciones corporativas se derivan totalmente de sus elecciones y comportamientos. En esta investigación se hace referencia a que la toma de decisión va ligada hacia el entorno, cultura y normas (no solo éticas), si no rutinas, costumbres, incentivos, controles, las decisiones son influidas por la organización y el ambiente moral de la misma.

Los objetivos de las organizaciones no solo son técnicos, sino la maximización del

beneficio. La ética organizacional se construye a partir de las personas, pero también las organizaciones deben tener normas, prácticas, criterios o principios que favorezcan las decisiones que son moralmente correctas y dificulten las incorrectas. Para ello, se declaran la misión, visión y valores o un Código de buenas prácticas y por supuesto deben de estar dispuestos a actuar de acuerdo con los principios, no se puede obligar a nadie a ser ético, pero sí se puede enseñar a hacerlo, principalmente mediante el ejemplo (Argandoña, 2017)

Ética Empresarial

Velásquez (2014) en su investigación indicó que es un conjunto de valores y normas que surgen en la cultura empresarial, sus objetivos son mejorar aspectos como el entorno, el clima laboral, promover la igualdad y el respeto a los derechos, es un código que tienen las empresas para tomar sus decisiones, y son parámetros que deciden establecer para que la organización siga los objetivos que se desea alcanzar.

Para Argandoña (2017) el concepto de ética empresarial encierra lo que es ética organizacional, ética de los negocios, ética corporativa, o tomando su nombre del inglés business ethics. Es decir, a aquella disciplina del conocimiento que trata del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios.

Velásquez (2006) dispuso por ética empresarial, el estudio de los estándares morales y de cómo estos se aplican a los sistemas y las organizaciones, mediante lo que las sociedades modernas producen, distribuyen bienes y servicios, y de cómo se aplican a los comportamientos de las personas que trabajan dentro de esas organizaciones.

Velásquez (2006) en su libro "Ética en los negocios. Conceptos y casos" hace mención a la relación de la ética empresarial y la teoría de la empresa con el uso de la jerarquía para controlar los costos en las transacciones de mercado, mediante la aplicación de contratos que enmarcan el alcance de la gestión del agente en beneficio del propietario. Esta teoría también hace mención sobre los controles contractuales para evitar el oportunismo personal mediante la solicitud de una gestión óptima de las operaciones de negocios, incluye el uso de otros agentes especializados para controlar la toma de decisiones. Por tanto, se puede manifestar que la ética se descubre en lo profundo de la compañía y forma parte fundamental de ella y determina las relaciones internas como las externas, es decir, las relaciones

con los proveedores, clientes, entorno social y los actores del entorno (P.95)

Factores que influyen en la toma de decisiones ética en la gestión empresarial

Lozano (2013) en su investigación "Toma de decisiones éticas en la gestión de empresas: la aportación de la neuroética menciona a los autores Knouse, Giacalone como los pioneros del estudio en la influencia de los factores para la toma de decisiones éticas, dicho documento idéntica la existencia de tres factores: las variables individuales, las variables interpersonales, y las variables organizacionales.

Lozano (2013) en su investigación indicó como primera variable de la toma de decisiones éticas en la gestión de empresas «la presión del desempeño», cuando las personas en las organizaciones están presionadas a ganar, es muy probable que se tomen malas decisiones éticas. La segunda variable son los conflictos interpersonales, a mayor conflicto interpersonal, peor será la decisión ética. La tercera variable es la evaluación de autoeficacia, evaluación que realiza uno mismo de su capacidad para realizar una tarea. La cuarta variable estudiada la tipología de problema ético. Se suelen presentar dos tipologías de problemas: los que están relacionados con justicia procedimental (incumplir una norma o un procedimiento), y los que tienen que ver con la justicia distributiva (obtener un resultado justo).

La hipótesis que plantean estos autores es que los directivos que siguen estrictamente las reglas sin considerar las variables situacionales tienen más posibilidades de tomar decisiones no éticas. La influencia de la autoridad en la toma de decisiones y el comportamiento humano es un tema muy estudiado desde hace décadas, los directivos están más dispuestos a colaborar en decisiones no éticas cuando éstas son demandadas o apoyadas por un superior. También cuando se da un alto grado de compromiso con la organización es más probable tomar decisiones no éticas. Y finalmente la última variable estudiada es el nivel de autonomía. Cuando los empleados tienen un mayor nivel de autonomía parecen estar más motivados intrínsecamente para realizar su trabajo y mejora su satisfacción, desempeño y creatividad (Lozano, 2013).

“Los factores individuales que influyen decisivamente en la toma de decisiones están: la edad; el género; la religión; la fuerza del yo, independencia, locus de control; y nivel de desarrollo de la conciencia moral” (Kohlberg, 1992), objeto primitivo del cual nace las decisiones éticas es el desarrollo moral que es entendida como la capacidad de aplicar principios morales abstractos a los dilemas éticos

concretos.

Lozano (2013) en su investigación indicó “la cultura corporativa proviene de los códigos y el clima ético que son factores que influyen de forma muy significativa en la toma de decisiones éticas”. El tipo de industria, el tamaño de la organización, la obediencia a la autoridad, y los sistemas de recompensa y sanciones, son puntos que se han presentado hace casi 20 años (Steinmann y Löhr, 1977). Ellos identificaron las barreras para el comportamiento ético en las empresas y las califican en dos tipos: las barreras de la estructura organizativa, y las barreras de la cultura.

En la división del trabajo, existe dos dificultades importantes en la toma de las decisiones éticas: la primera, es la excesiva atención, a partes muy pequeñas de procesos complejos, lo que implica que las personas no sean conscientes de los resultados de sus acciones y que puedan inconscientemente e involuntariamente, ser cómplices de acciones muy negativas. La segunda es

que predomina una visión técnica donde las personas se ven a sí mismas como «una pieza del engranaje» y renuncian a la reflexión moral y tiene como objetivo maximizar la eficiencia, en la consecución de los resultados. Se asumen técnicas de management orientadas a resultados y medidas cuantitativamente, lo que transmite una peligrosa idea de neutralidad ética (Lozano, 2013, p.8).

La teoría de los Stakeholders y la ética empresarial

La metodología de Freeman (1984) se enfocó en un adecuado progreso de la ética de la empresa, permitiendo conocer un nuevo paradigma empresarial, en donde existe la comprensión de la empresa de manera plural, como lo mencionó en su investigación González (2007).

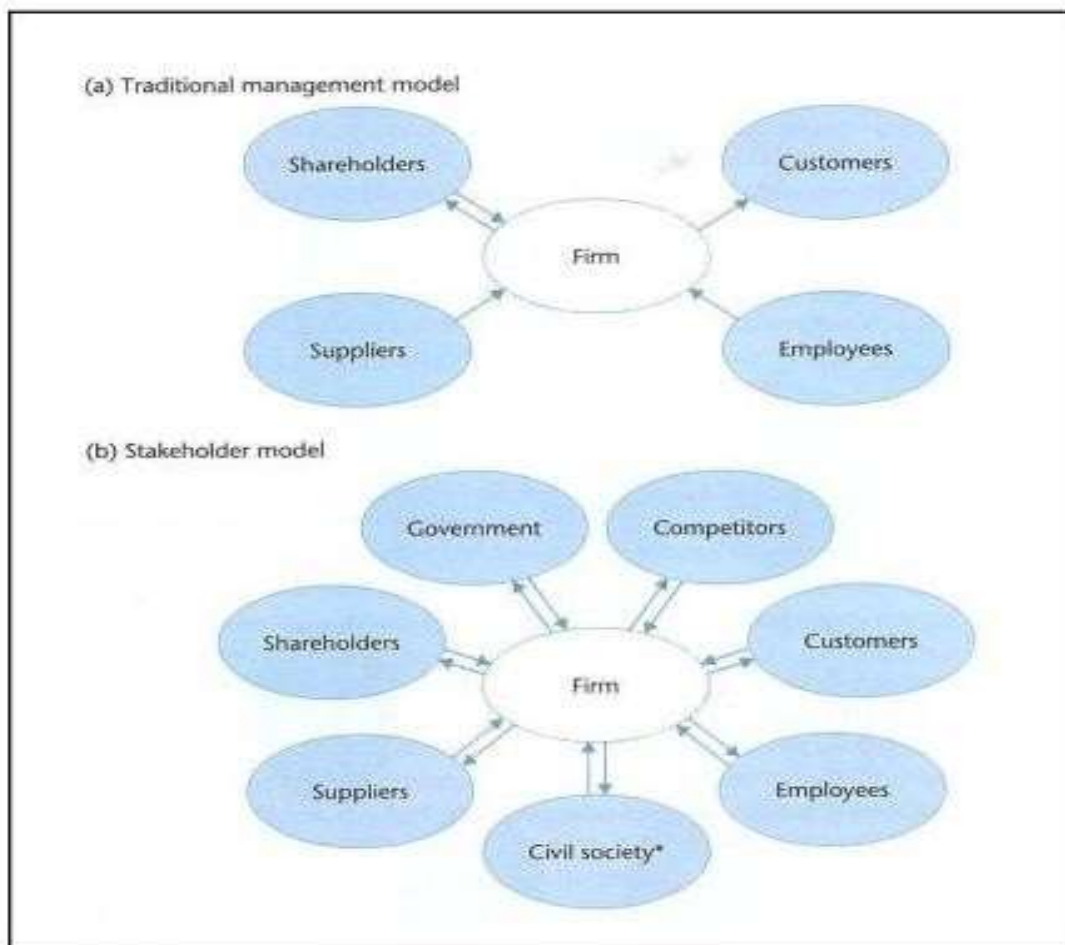
Según Freeman (1994) los stakeholders son aquellos grupos o individuos que pueden influir sobre la consecución de los objetivos de una organización, y al mismo tiempo verse afectados por ella. El pensamiento de la teoría de los stakeholders es muy fructífero cuando se fundamenta desde el punto de vista ético normativo. En este sentido, se ha mostrado que una ética empresarial en el nivel organizacional de reflexión puede contar con una rica propuesta, permitiendo llevar tales presupuestas normativas a la práctica. De este modo, hay que afirmar que abre la posibilidad teórico-práctica de la gestión de la responsabilidad corporativa, desde un punto de vista no meramente estratégico, sino también ético-normativo como una reflexión acerca de los presupuestos y criterios de los sistemas en los que se

insertan las organizaciones.

El artículo de González (2007) indicó que partiendo de las ideas del pensamiento de stakeholding, de su diseño social, los temas clave de preocupación son cohesión, participación y compromiso, que se consideran como condiciones de posibilidad para alcanzar un resultado común, del que todos se puedan beneficiar y responsabilizar. El supuesto filosófico que se maneja es la construcción de una comunidad moral, unida al mercado puede favorecer la estabilidad y éxito, de nuevo se repite la idea básica de que es necesaria la revisión del Estado de bienestar para evitar la pasividad y crear compromisos sólidos y estables de los ciudadanos, pero sin renunciar a los puntos fuertes que tal marco de bienestar ofrece.

Figura 4

Modelo de los Stakeholders



Nota. Adaptado de Los códigos éticos como instrumento de potenciación de la ética en las organizaciones, por Águiló, 2015

Cortina (1994) indicó en la teoría de los Stakeholders, ha sido desarrollada desde la década de los años 80, por la filosofía política en relación de seguir avanzando en el desarrollo de sistemas de pensamiento más justos y solidarios a nivel político, social y económico.

Para Águiló (2015) la teoría de los Stakeholders es un juego, según lo manifiesta como el juego empresarial, el cual no debe ser la suma de cero, sino de no cero en donde todos los participantes deben salir ganando y no solo los accionistas, es una cooperación mutua.

Teoría de la Empresa

Este apartado inicia con la crítica de Coase (1973) el cual introdujo “la teoría económica como concepto de costo de transacción al análisis económico y en particular a la explicación del surgimiento de la empresa”. Clasifica su enfoque en el estudio del contexto externo de la empresa, en que la organización interna, visualiza eventos como la producción de un bien, en la que se ingresa materiales e insumos para la generación de un producto, sin preocuparse por la gestión interna. Por otro contexto, parte de la necesidad de los diversos grupos de interés sobre el análisis del contexto interno de la organización.

Las empresas son organizaciones que tienen como objetivo principal generar beneficios económicos mediante la gestión de sus recursos: (a) humanos, (b) financieros, y tecnológicos. Coase (1973) señaló que: “la teoría de la empresa hace referencia a la naturaleza de las empresas como un tipo de contrato cuya característica principal es la determinación de jerarquía para la reducción de incertidumbre en las operaciones de negocio,” (p. 119).

Coase (1973) en la misma investigación indicó que el diseño contractual, permite que la entrega de propiedades (principales) a los directivos (agentes), la disposición de uso de recursos para el mejoramiento de la coordinación de las transacciones de mercado. La jerarquía sería el mecanismo de supervisión para los procesos productivos. En cuanto a la teoría clásica, descarta toda referencia relacionada a los procedimientos sobre el cual se toman decisiones al interior de una entidad, el enfoque teórico hace mención del descuido del análisis del entorno interno, y de la

estructurade control.

Coase (1973) también resaltó que la teoría de la empresa enfatiza los aspectos que involucra el comportamiento de los agentes, la cual parte de la propia dirección, siendo esta área la encargada de controlar y supervisar el desempeño de la organización. Dicho de otra manera, dependerá de la estructura de propiedad, de cómo y quién tome las decisiones, y de los respectivos mecanismos de incentivos, además consideran factores como: (a) la cantidad de dueños, y (b) la relación de los dueños con los ejecutivos. Los niveles de concentración de la propiedad de la empresa generan más problemas entre los accionistas controladores y minoritarios producto de la divergencia de incentivos de ambos grupos. Denotando los riesgos que se presentan en el contexto interno de la organización en relación con la estructura de propiedad y de la relación de agentes (ejecutivos, trabajadores e inversionistas), por lo tanto, la Norma de Buen Gobierno Corporativo promueve mecanismo de acción para mitigar los costos que se originan por los problemas de agencia (propietario y agente). Importe que son denominado costos de agencia y se definen como la pérdida en utilidades económicas producto de la asignación errónea de recursos y por la divergencia de intereses entre dueños y subordinados. (p.173)

Coase (1973) determinó que un agente central, mediante la figura de un contrato parecido al de mercado, da lugar a la constitución de una empresa. La empresa se definiría como el conjunto de contratos mercantiles, que genera incentivos para la solución de problemas de coordinación inherente sobre la función de producción. La teoría de Coase presenta a la empresa como alternativa para la coordinación de mercados. La necesidad de un directivo para ejecutar la tarea de coordinación de actividades es inevitable cuando se presentan problemas de asimetría de información.

Otros investigadores concuerdan con la visión de Coase sobre la teoría de la empresa, como Grossman y Hart (1986) los cuales señalaron que: “los procesos de producción son complejos para no diferenciar el alcance de los contratos de empresas, con los contratos de mercado. El manejo de organizar la producción implica el manejo de transacciones complicadas y de elevados costos” (p. 12). Como lo indicaron los autores, no se prevé las conductas futuras y las cantidades de sucesos contingente en un contrato de compra y venta.

Los contratos de empresas generan derechos residuales inciertos, y futuros que no

es posible su prevención. La naturaleza imprevisible de estos los convierte en conflictivos y requiere de un juez para resolver los problemas de discrepancia. El contrato de empresa supone la repartición de los derechos residuales que surgen en el proceso de producción. Según esto, la empresa se definiría como un agente principal que, a través de la adquisición de derechos se excluyen a los agentes de la decisión sobre la gestión de activos. Sin embargo, constituye una jerarquía de poder y gobierno, que genera una imprecisa idea estática sobre el concepto de propiedad (Grossman y Hart, 1986).

La producción depende de factores que un agente principal no puede comprar ni controlar de forma individual o parcial, requiere otros agentes adicionales. No se trata de propiedad sobre las cosas, sino sobre las intenciones y actitudes. El problema de las visiones contractuales es su método de racionalización, en la que se considera que las relaciones humanas se expresan en forma de contrato (Grossman y Hart, 1986).

Williamson (1975) instruyó el concepto de costos de transacción señalando que “pretende la superación de las limitaciones contractuales con una definición amplia y dinámica de los costos de transacción” (p. 19). La concepción dinámica de los costos de transacción no es previsible por el concepto de la realidad limitada en la que los empresarios deben decidir en relación con las incertidumbres.

Los costos de transacción serían perfectos si los agentes tuvieran a disposición toda la información necesaria, en este caso podrían establecer la conducta óptima de prever los obstáculos que pudieren afectar potencialmente a las operaciones. Sin embargo, la realidad de las operaciones recae en las incertidumbres. La empresa se constituye no con el propósito de reducir los costos de transacciones previsibles, sino para contrarlar las conductas oportunistas de los agentes. Se impondrá una conducta óptima propia de una realidad perfecta. La empresa es sobre todo un agente activo, vigilante y preocupado por conservar su unidad de acción, no se reduce a una función de costos de transacción previsible, sino de un sinnúmero de acciones para asegurar la identidad propia (Williamson, 1975).

Diversos estudios (Coase, 1973; Williamson, 1975) mencionaron que los mercados asignan recursos de manera eficiente o ineficiente en relación con el número de empresas, la cual se lo realizan a través de la jerarquía, los autores tienen una visión general el cual señalan que en caso de que los costos de mercado sean elevados tiene la opción de internalizar las transacciones para disminuir el impacto de los

costos elevados, lo cual justifica la existencia de empresas. Argumentaron que los costos de transacción no se pueden evitar con el uso de contratos, sin embargo, se pueden reducir, por lo cual reconoce a la empresa como un nexo de contratos y realiza el concepto del derecho de propiedad y costos de transacción sobre una base de conflicto de intereses. Demostrando que la teoría de la empresa muestra la existencia de las organizaciones y de cómo surge su estructura jerárquica.

Reyes (2018) concluyó lo siguiente: La teoría se basa en cómo el mercado puede llevar a cabo estas transacciones dentro de su estructura jerárquica. Por lo tanto, el empresario-coordinador es quien dirige la producción a través de una organización jerarquizada. Por lo tanto, la razón principal por la que es rentable establecer una empresa es porque existe un costo asociado a la utilización de mecanismos de precios. En economía hay por lo menos cuatro diferentes estructuras de mercado o tipos de competencia que se dan entre las empresas. Un mercado competitivo es aquel donde existen muchas empresas compitiendo en el mercado. Cada una de ellas lucha por conseguir y retener clientes. En un mercado muy competitivo las empresas no pueden modificar el precio al que se compra y se vende el

producto o servicio en cuestión, pues se dice que están sometidas al precio y la cantidad determinados por el mercado o por el equilibrio de oferta y demanda. Es por ella que a las empresas que participan en mercados de competencia perfecta se les conoce como empresas tomadoras de precio (p.7)

Para (Kotler & Keller, 2012) “es el estado más avanzado del Marketing. En él las empresas no solo están interesadas en vender sus productos, sino también en hacer del mundo un lugar mejor. En este estado las empresas presentan tres cosas: productos, servicios y valor, basándose en la confianza, credibilidad y reputación corporativa” (p.203)

Para Amsel (2018), los desarrollos más recientes de la teoría de la empresa destacan la importancia del análisis del entorno interno, en relación con su jerarquía y estructura de control. Se identificaron aspectos como la relación de agentes en la estructura organizacional (ejecutivos, empleados e inversionistas), en la que se muestra una jerarquía convenida de manera voluntaria. Producto de la relación de agentes, se generaron resultados favorables para todos, mediante contratos de esta manera, las empresas integran agentes que procuran alcanzar un objetivo común para la organización y su beneficio propio. (p.20)

La teoría de Lawrence Kohlberg

La teoría que Kohlberg propone es que en la medida en que los niños van madurando, sus pensamientos morales se vuelven más interiorizados. Una forma de entender los tres niveles es considerarlos como tres diferentes tipos de relaciones entre el yo y las normas y expectativas de la sociedad. La teoría es útil, porque nos ayuda a entender el desarrollo de las capacidades morales y revela cómo podemos madurar en la toma de decisiones éticas y comprensión de los estándares morales que tenemos, concluyendo que el desarrollo de la habilidad de una persona para manejar la moralidad depende de una secuencia de seis etapas identificables.

Nivel uno (Etapas preconventionales): En estas dos primeras etapas es capaz de aplicar etiquetas de bueno, malo, correcto e incorrecto. Sin

embargo, bueno y malo, correcto e incorrecto se interpretan en términos de lo agradables o dolorosas que son las consecuencias de las acciones, o en términos de lo que las figuras de autoridad demandan. En este nivel percibe las situaciones sólo desde su punto de vista y, por lo tanto, la primera motivación se centra en sí mismo. Etapa uno: Orientación al castigo y la obediencia. En esta etapa las demandas de las figuras de autoridad, o las consecuencias agradables o dolorosas de un acto, determinan lo correcto y lo incorrecto. Existe poca conciencia de que los demás tienen necesidades y deseos similares a los propios. Etapa dos: Orientación instrumental y relativa. En esta etapa las acciones correctas se convierten en aquellas que sirven como instrumento para satisfacer las necesidades. Ahora está consciente de que los demás tienen necesidades y deseos similares a los suyos y usa este conocimiento para obtener lo que quiere.

Nivel dos (Etapas convencionales): En estas dos etapas siguientes se consideran lo moralmente correcto e incorrecto en términos de cumplir con las normas convencionales de su familia, el grupo de pares o la sociedad. El individuo en estas etapas es leal a estos grupos y a sus normas. Ve lo correcto y lo incorrecto en términos de "mis amigos piensan", "mi familia me enseñó", "lo que creemos en la cultura" o, incluso, "la ley dice que". La persona tiene la habilidad de aceptar el punto de vista de otras personas semejantes de sus grupos. Etapa tres: Orientación de concordancia interpersonal. El buen comportamiento en esta primera etapa convencional es vivir de acuerdo con las expectativas de aquellos a quienes se

tiene lealtad, cariño y confianza, como la familia y los amigos. La acción correcta es la que cumple con lo que se espera, en general, en el rol de buen hijo, amigo, etcétera. En esta etapa desea agradar y que piensen bien de él. Etapa cuatro: Orientación de ley y orden. Lo correcto e incorrecto en esta etapa convencional más madura se basa en la lealtad a la sociedad o al país al que se pertenece. Sus leyes y normas deben respetarse para que la sociedad funcione bien. Ahora, la persona es capaz de ver a los demás como parte de un sistema social más grande que define los papeles y las obligaciones individuales, y de distinguir estas obligaciones de las que requieren sus relaciones personales.

Nivel tres (Etapas posconvencionales): En estas dos siguientes etapas, la persona ya no acepta simplemente los valores y las normas de sus grupos. Ahora trata de ver lo correcto y lo incorrecto desde un punto de vista que toma en cuenta, de manera imparcial, los intereses de todos. La persona cuestiona las leyes y los valores que ha adoptado la sociedad, y los redefine en términos de principios morales que cree que pueden justificarse en términos racionales. Si se pregunta a un adulto en esta etapa por qué algo es correcto o incorrecto, responderá en términos de que es “justo para todos” o en términos de justicia, derechos humanos o bienestar de la sociedad. Etapa cinco: Orientación de contrato social. En esta primera etapa posconvencional, la persona está consciente de que la gente tiene una variedad de puntos de vista morales en conflicto, pero cree que todos los valores y las normas morales son relativos y que, además de establecer este consenso democrático, todos deben tolerarse. Etapa seis: Orientación de principios morales universales. En esta segunda etapa posconvencional, la acción correcta se define en términos de los principios morales elegidos por su amplitud, universalidad y congruencia. Son principios morales abstractos, que se refieren, por ejemplo, a la justicia, el bienestar social, los derechos humanos, el respeto a la dignidad humana y la idea de que las personas se constituyen en un fin en sí mismas y deben ser tratadas como tales. La persona considera estos principios como los criterios para evaluar todas las normas y los valores socialmente aceptados (Velásquez & García, 2012; p.102)

Marco Conceptual

Ética Empresarial

Estupiñán (2015) indicó que se puede entender como ética empresarial al código ético que es el encargado de formular cuales son los valores, principios y normas que garantizan que, tanto el ser humano como las organizaciones en las que éste se desempeña, logren producir el máximo bien posible y minimizar cualquier perjuicio que pueda causarse a la persona, a las organizaciones o al conjunto de la sociedad. Según El Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (2018) “la ética es parte esencial de la filosofía empresarial porque indica a sus miembros el sistema de valores que permite discernir conductas de diversa jerarquía o rango moral. Ubicar así, en un extremo, las que se consideran obligatorias e imprescindibles; en el medio, las que se consideran óptimas o deseables; y en el otro extremo, las que se consideran prohibidas o reprobables porque degradan o perjudican a la persona, a la organización o al conjunto de la sociedad”. Entonces podemos decir que es el producto de los resultados proveniente de las acciones impulsadas por la dirección dentro de la organización, fomentando la cultura a sus colaboradores para que éstos actúen conforme a unos principios éticos que respondan a las expectativas de sus Stakeholders.

Figura 5

Estructura del Programa Ético



Nota. Tomado de Control Interno y Fraude en Colombia, Estupiñán, 2015. Eco Ediciones.

En la figura 5, se puede visualizar cómo Estupiñán (2015) fomentó la ética como cultura, el cual se lo realizó a través de un programa de ética que incluya los

siguientes elementos: (a) valores y estrategias; (b) marco normativo; (c) estrategias y marco de responsabilidades; y, (d) mecanismo de comunicación y supervisión (En la figura se presenta la estructura de un programa de ética.

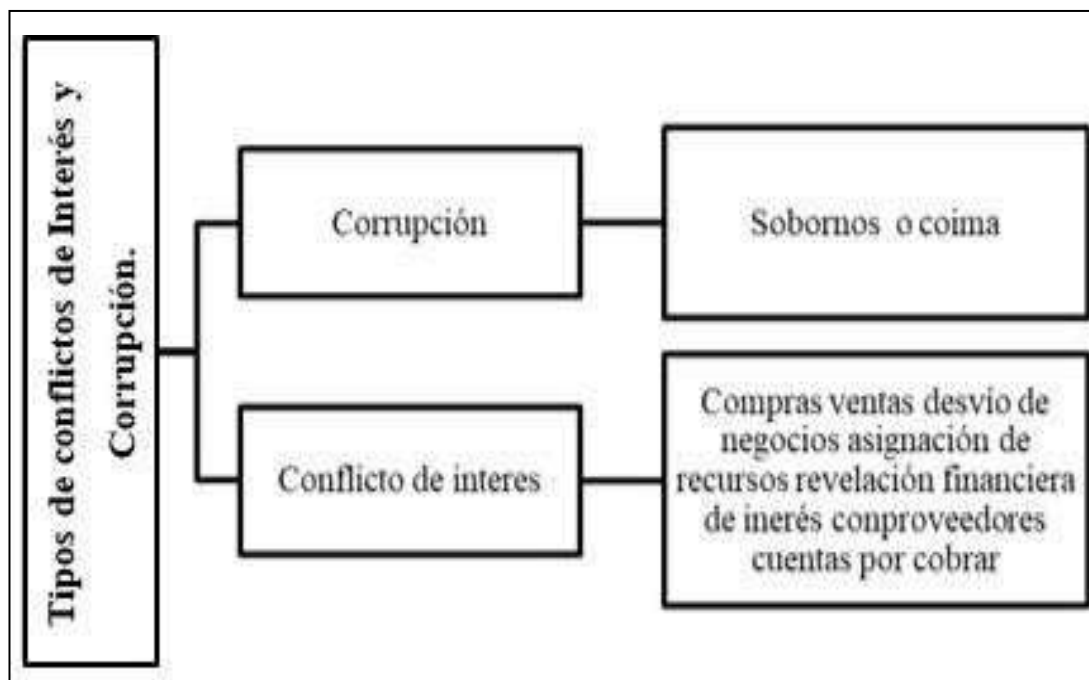
Benavides (2016) concluyó que se hace tangible la ética corporativa por estar presidido por el código de conducta o código ético y contar con políticas, guías de desarrollo y manuales de procedimientos que establezcan las pautas de aplicación de los valores corporativos, apoyándose en ejemplos específicos de patrones de comportamiento aceptados y conductas inaceptables. Los valores que deben orientar la conducta ética de empleados y directivos, y que debe ser por lo tanto conocido y comprendido por toda la organización. Su función es doble: (i) Desde el punto de vista interno, debe formalizar los valores y criterios de decisión que definen la cultura organizativa propia, así como la conducta que se espera de sus empleados; y (ii) Desde el punto de vista externo, debe apoyar la gestión de la reputación de la organización y comunicar a terceros los valores que rigen la relación de la organización con los mismos. (p.12)

Benavides (2016) explicaba en su investigación que para que el Código de ética sea eficaz debe presentar las siguientes características: (a) Coherencia: que sea coherente y consistente con los valores que la organización tiene en la práctica y con la cultura real de la empresa; (b) Concreción y detalle: debe evitar dilemas e interpretaciones erróneas; (c) Aceptación y compromiso: que haya sido elaborado con la mayor participación posible de todos los grupos de interés relevantes para lograr un mayor compromiso con el comportamiento ético que se pretende.

El valor y la fortaleza de un código dependen de la transparencia y credibilidad con la que se difunda, y de que sea acogido por los diferentes grupos de interés; (a) Actualización: que se establezcan mecanismos para su actualización y mejora continua; y (b) Supervisión: que su aplicación sea supervisada periódicamente. (Benavides, 2016) Estupiñán, (2015) indicó que la falta de ética ha sido objeto de estudios desde diversas perspectivas, considerando que estos se originan desde la percepción del individuo, donde la primera se presenta con la finalidad de obtener un beneficio propio, asimismo, aplica en los casos de corrupción donde obtienen un porcentaje de ganancia económico en las licitaciones internas de la compañía puede afectar a la rentabilidad de la organización.

Figura 6

Tipos de conflictos de interés y corrupción.



Nota. Diagrama Adaptado de Control Interno y Fraude en Colombia, Estupiñán, 2015. Eco Ediciones.

El Desarrollo Organizacional

De acuerdo con Hernández (2011), el desarrollo organizacional es un proceso que permite a las organizaciones evaluar el contexto interno de su gestión, la cual abarca aspectos como: (a) conductas, (b) valores, (c) creencias y (d) actitudes de la fuerza laboral, mediante el diagnóstico empresarial con mira a enfrentar la resistencia al cambio para el aumento de los niveles de productividad y eficiencia. Identificando los obstáculos que bloquean la eficacia y las medidas para hacer óptima la calidad de sus interrelaciones y que promuevan el éxito de los objetivos de la empresa.

Hernández (2011) también explicó que es un proceso de cambio planificado a través del uso de las tecnologías, la investigación y la teoría, por medio del desarrollo organizacional es la tendencia de mejoras, basado en

diversos conceptos sobre desarrollo, con el propósito de incrementar el desempeño individual de los colaboradores y de la organización, mediante la alteración de las conductas de los miembros. Además, se requiere de la colaboración de un agente de cambio o consultor.

Importancia del Desarrollo Organizacional

Según Guízar (2014), el ámbito organizacional a nivel mundial se desempeña en una época de desarrollo y expansión tecnológica de gran velocidad en la información, lo cual, ha permitido transformar los sistemas económicos y políticos. Dicho de otra manera, no existe economía ajena a los cambios, considerando la apertura de mercados internacionales que requieren que las organizaciones sean más competitivas, sin descuidar el mercado local. Las empresas para mantenerse en marcha requieren de cambios importantes para mantenerse a la vanguardia en: (a) procesos, (b) equipo, (c) maquinaria, (d) sistemas financieros, y (e) factor humano, tomando en consideración que son los elementos más importantes en casi cualquier organización. Apoya el cumplimiento de las responsabilidades de la administración mediante el manejo adecuado de la diversidad de recursos y de los tiempos difíciles para que estas sean competitivas en un entorno globalizado. Asimismo, permite la concientización de sus dirigentes sobre la necesidad de un cambio constante (mejora continua). De esta manera, el desarrollo organizacional indaga cómo alcanzar un cambio planeado de acuerdo con las necesidades, requerimientos o peticiones de la organización (p.93)

Orientación del Desarrollo Organizacional

Uno de los puntos fundamentales para Hernández (2011) fue el desarrollo organizacional, según su investigación tiene una orientación sistémica, al direccionar su esfuerzo en la búsqueda de métodos que permiten que una organización trabaje de manera armónica, considerando la relación que existe en sus partes integrantes. Como cualquier herramienta administrativa, el desarrollo organizacional posee características que las

diferencian de otras. Entre los aspectos más relevantes se destacan: (a) estrategia planeada, involucra metas y plan de desarrollo, (b) involucra la cooperación y coordinación, (c) enfatiza el comportamiento humano, (d) los agentes de cambios son externo, (e) se orienta hacia la prevención y solución de problemas, (f) valora y premia el trabajo en equipo, y (g) induce la capacidad de identificación y mejorar en áreas de oportunidad como un proceso permanente.

Para Aguilera y Orjuela (2016), en el planteamiento del problema sobre la ética y el desarrollo organizacional, señalaron que el impulso dentro de una organización para la cooperación armónica entre sus partes, considerando la integración que esta

posee para la mejora y el desarrollo continuo de los negocios con el uso de plataformas, promoviendo la capacidad del cambio y el uso de estas nuevas tecnologías internas para adaptarse a las variables del entorno y mantenerse competitivamente en el mercado, impiden que los denunciantes no tengan la confianza adecuada para usar este método, o quizás no informar de lo que está ocurriendo dentro de la organización, por el simple hecho del temor a ser descubierto y que el infractor tome represalias en contra del informante, tanto como el canal de denuncia telefónica y correo electrónico son arriesgadas para el uso del informante y un poco ineficientes al momento de ser usadas.

Marco Referencial

Investigaciones Sobre Ética Empresarial

El estudio realizado por Esteban (2017) indicó que la necesidad de las empresas en fortalecer el modelo empresarial de sus operaciones para el mejoramiento de la toma de decisiones recae en el análisis de la ética empresarial impactando la productividad de las Pymes. De modo que, mediante un diseño documental, que consideren como fuente de información estudios previos e informes económicos concluyó que, la ética empresarial agrega valor a las decisiones y actuaciones de las empresas, al basarse en principios y valores éticos. Asimismo, que su adopción genera una ventaja competitiva, por lo cual requiere que sea promovida dentro de la organización para generar un compromiso con las partes interesadas.

El estudio de Gómez y Martín (2022) indagó sobre los factores que inciden en la orientación hacia la ética por parte del nivel directivo de las Pymes con el objetivo de profundizar cómo las actuaciones éticas influyen en las ventas. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, ya que determinó en una muestra de 94 empresas qué factores conllevan al CEO y la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a mejorar las ventas éticas; además, con base en la literatura se propusieron establecer los principales elementos de la RSC. Los resultados demostraron que cuando el CEO de una Pyme tiene estudios de tercer nivel, tiene mayor orientación hacia la venta ética ($0.021 < 0,05$); en contraste, si la empresa cumple con políticas de RSC no es un factor unitario que influya en la ética empresarial. No obstante, los autores concluyeron que la combinación de ambos factores representa una estrategia fundamental para que las organizaciones evaluadas converjan en los principios éticos. Así, la relación entre el nivel educativo y el cumplimiento de políticas éticas se relacionan fuertemente con la responsabilidad empresarial.

La investigación de la tesis doctoral de Aguiló (2015), presentó como título: “Los códigos éticos como instrumento de potenciación de la ética en las organizaciones” (p.23). El cual indaga los efectos de la introducción de instrumentos formales de ética, como los códigos éticos, en el seno de las organizaciones, y su posible incidencia o impacto que la adopción de estos puede tener en el fomento del comportamiento ético de aquellas, es decir en su clima ético, en sus actitudes y manifestaciones éticas. Lo cual profundiza cuál es el estado de la literatura al respecto, mediante una investigación de tipo empírico, los efectos que puede tener

la introducción en una tipología muy concreta de organizaciones: las denominadas organizaciones no gubernamentales dedicadas al sector de la economía social.

Por otro lado, el estudio de Severino y Medina (2019) se propusieron analizar casos de falta de ética para identificar los hechos no éticos que conllevaron al incumplimiento de los principios éticos. Para ello, los investigadores realizaron una investigación exhaustiva de los casos publicados en medios de comunicación para separar factores descriptores. Los principales resultados demostraron que la competencia desleal es el principal elemento que agrupa la mayor cantidad de faltas a la ética (22 casos), casi en la misma medida que la colusión (20 casos). Un tercer factor importante fue falta de transparencia (14 casos). Los autores concluyeron que las empresas, con dichos antecedentes, se deben preocupar por el control del comportamiento de sus empleados, fomentando la colaboración y el compromiso; además, deben potenciar la formación y la sensibilización en la ética empresarial.

En el artículo científico realizado por Lozano y García (2019) que titularon como “Impacto de la Ética en las Empresas”, concluyeron que la falta de valores, moral y ética generan incertidumbre en el ámbito empresarial, el cual se debe a repercusiones económicas y reputación que afectan a los negocios. De modo que, estableció como objetivo principal el analizar el impacto que presenta la ética en las operaciones de las instituciones. Para la investigación del problema de estudio empleó un enfoque mixto para la obtención de datos primarios, asimismo, se apoyó en la investigación descriptiva para un análisis más detallado sobre el impacto que posee la ética en los negocios. Esto permitió concluir que las empresas deben concientizarse sobre la importancia de los valores, la confianza y ética dentro de las empresas, lo cual contribuye en mejoras en la productividad (p.1).

En el artículo científico realizado por CERES (2019) titulado: “Manual para elaborar códigos éticos empresarial”, se direcciona a todas las empresas que quieren elaborar su propio código de ética, así como a aquellas que ya tienen un código y quieren ampliar sus conocimientos en cuanto a contenidos y forma de implementación. Si bien cubre en profundidad diversos aspectos en cuanto a contenidos, definiciones, procedimientos y estructuras, debe visualizarse como una herramienta de tal manera que puede ser utilizado por todo tipo de empresas como *pymes* y grandes. dependerá de acuerdo con la estructura, tamaño, antecedentes y experiencia en el tema, la manera y el grado de profundidad y detalle que cada usuario dará a los

contenidos a ser aplicados en su empresa, contiene el desarrollo teórico y definiciones de temas tales como la ética, los principios y la moral. El objetivo fue reunir criterios sobre estos aspectos al interior de la organización, en el contexto sobre el cual se basan los capítulos sucesivos. En los capítulos se describe que un código de ética, los motivos por los que se recomienda tener uno y los beneficios que implica su correcta aplicación, los contenidos y posibles secciones que debe tener un código y evalúa algunos de los temas o dilemas a los que se ven enfrentadas comúnmente las organizaciones, explicando los pasos que deberían cumplirse para la elaboración del código, también describe la forma en que, una vez elaborado el código se debe comunicar e implementar para que no quede como una mera declaración de principios y sea utilizado y reconocido por toda la organización. También se encontrará los Anexos que recogen ejemplos de contenidos de Códigos utilizados por algunas empresas, modelos de encuestas sobre aspectos éticos en la empresa, así como también información general de interés (p.25-108)

Marco Legal

La Constitución de la República del Ecuador

En el artículo 3 numeral 4, establece como deber primordial del Estado “Garantizar la ética laica como sustento del que hacer público y el ordenamiento jurídico”, así como garantizar a las personas una vida en una sociedad democrática y libre de corrupción.

El artículo 83, de la Constitución de la República del Ecuador, en sus numerales 8, 11, 12 y 17 del mismo cuerpo normativo, respectivamente, establece como deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos: «Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio, y denunciar y combatir los actos de corrupción», «Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley», «Ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética», «Participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, de manera honesta y transparente»; La función de transparencia y control social incide en la aplicación de controles tanto para las entidades y organismos públicos y de las personas naturales o jurídicas del sector privado que presten servicios o desarrollen actividades de interés público,.

“El artículo 208 sobre deberes y atribuciones del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, la Constitución de la República del Ecuador (2018) señaló que: “(5) el Estado debe promover la participación ciudadana mediante la

sociabilización de los valores éticos, la transparencia y lucha contra la corrupción. (...) (7) Coadyuvar a la protección de las personas que denuncien actos de corrupción”. En conclusión, el Estado con el propósito de promover la cultura de prevención de fraude, corrupción, o cualquier otro delito, ha designado a una entidad pública como el principal promulgador y protector ciudadano para incentivar las denuncias públicas.

El artículo 230 de la Constitución de la República del Ecuador prohíbe el nepotismo, la discriminación y el pluriempleo; De acuerdo con el artículo 66, numeral 15, de la Constitución de la República del Ecuador, se reconoce y garantiza a las personas “el derecho a desarrollar actividades económicas, en forma individual o colectiva, conforme a los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental”.

El artículo 276, numeral 2, de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que uno de los objetivos del régimen de desarrollo es: “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”. El artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, en sus numerales 6 y 7, indica que entre los objetivos de la política económica se encuentran los siguientes: “impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales” ; y, “mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleos sostenibles en el tiempo”. Que, el ser humano tiene derecho a la libre asociación, libertad de contratación, libertad de trabajo, libertad de empresa y demás derechos subyacentes a la realización de actividades económicas, reconocidos en convenios y tratados internacionales, así como en la Constitución y más normas nacionales; (INEN, 2015)

El marco legal de sustento de las Pymes en Ecuador tiene su origen en lo expresado en el artículo 276 de la Constitución del Ecuador aprobada en el año 2008, en el numeral 2 se plantea como objetivos del régimen de desarrollo del País: “Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable”. Más adelante en el numeral 3 se recoge: “Fomentar la participación y el control social, con reconocimiento de las diversas identidades y promoción de su representación

equitativa, en todas las fases de la gestión del poder público” (Asamblea Constituyente, 2008).

El artículo 59 de la mencionada norma se recoge, que la política de democratización de la transformación productiva tendrá los objetivos de fomentar y facilitar el acceso de los ciudadanos ecuatorianos a la propiedad y transformación de los medios productivos; facilitar la ciudadanización de empresas, que permitan el acceso de ciudadanos a las acciones de empresas en manos del Estado; apoyar el desarrollo de la productividad de las pymes, por medio de la innovación para el desarrollo de nuevos productos, nuevos mercados y nuevos procesos productivos; fomentar el cumplimiento de la ética empresarial, que permita alentar e incentivar a las empresas que realizan sus actividades respetando el medio ambiente; apoyar el desarrollo de procesos de innovación en las empresas ecuatorianas, que les permita ser más eficientes y atractivas, tanto en el mercado nacional como en el internacional. (Sotomayor, 2020)

Código de trabajo ecuatoriano

En el Art. 2 del código de trabajo ecuatoriano describe que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la constitución y las leyes. Los sujetos de la relación laboral son los trabajadores, considerados individualmente, y el empleador.

Art. 2.- Obligaciones del código orgánico de la Producción del sector de la Construcción; A más de las obligaciones y deberes que nacen de cada contrato, el constructor está obligado a:

- a. Ser leal a la letra y al espíritu del Código de Ética, a las leyes del país y a las normas morales de la sociedad;
- b. Emplear los mecanismos que estén a su alcance para dignificar la actividad de la construcción; promover los más altos niveles éticos en la misma y considerar la actividad de constructor como una valiosa oportunidad de servicio;
- c. Adherirse y observar fielmente las normas de honestidad y transparencia en su relación y participación con el sector público, así como en todas las actividades inherentes a su profesión;
- d. Hacer que la actividad diaria se enmarque en los preceptos de servicio, respeto, integridad, dignidad y justicia, cumpliendo fiel, oportuna y responsablemente con todos los cargos, comisiones y demás deberes,

obligaciones sociales y contractuales que se deriven de su actividad específica; Ejecutar los trabajos a él encomendados con eficiencia, pericia, honradez y aplicando las técnicas constructivas que permitan asegurar la buena calidad del objeto contractual ejecutado, propendiendo al mejoramiento y tecnificación de los sistemas de construcción; Cumplir y responsabilizarse de que los procesos y actividades productivas respeten y preserven el medio ambiente;

e. Colaborar y participar comprometidamente con los entes que agrupan a los constructores, en el desarrollo de políticas, conocimientos, técnicas y acciones que permitan el mejoramiento del sector de la construcción y el fortalecimiento de los grandes objetivos nacionales;

f. Ser justos y guardar respeto hacia los demás constructores, empleados, patronos, socios, colegas, competidores y/o clientes, sin distinción de edad, filiación política o partidista, género, etc.;

g. Exigir ante las autoridades el cumplimiento de la legislación vigente, luchando por evitar el soborno y combatiendo la corrupción, teniendo la obligación moral de denunciar ante quien corresponda todo intento de extorsión de cualquier funcionario;

h. Todo constructor tiene la obligación de guardar sigilo o secreto profesional, respecto a la información que no hubiere sido explícitamente autorizada su divulgación por parte del cliente, o que por razones legales o morales se pueda perjudicar a otra persona, miembro o autoridad, no obstante, lo anotado no perjudica, limita o impide la obligación que tiene el constructor de denunciar actos ilícitos ante las autoridades competentes. (Código de trabajo Ecuador, 2022)

Código Orgánico de la Función Judicial

En cuanto a las penalidades por fraudes o delitos de corrupción en el artículo 47 del Código Orgánico de la Función Judicial (2020) dispuso que: “Son circunstancias agravantes de la infracción penal: 1. Ejecutar la infracción con alevosía o fraude” (p.25).

Asimismo, en el artículo 314 estableció que: “las falsedades documentales en el mercado de valores serán sancionadas con pena privativa de libertad de tres a cinco años” (P. 26).

Para las Compañías o Personas Naturales que actúen como fiscalizador de diferentes índices deben informar todo tipo de evidencia de fraudes como lo establece el literal cinco del artículo 314 del mismo Código: “Las personas que,

cumpliendo funciones de auditoría externa, oculten fraudes u otras irregularidades graves detectadas en el proceso de auditoría será considerado cómplice de los casos de fraudes o de corrupción,” (IESS, 2005).

Ley de Compañías

El artículo 433 de la Ley de Compañías sobre las funciones de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, las cuales fueron inferidas por la Constitución de la República del Ecuador poseen las siguientes facultades según lo expuesto por el Congreso Nacional y la Comisión de la Legislación y Codificación. El Superintendente de Compañías expedirá las regulaciones, reglamentos y resoluciones que considere necesarios para el buen gobierno, vigilancia y control de las compañías mencionadas en el Art. 431 de esta Ley y resolverá los casos de duda que sesuscitaren en la práctica. (Congreso Nacional, 2020)

Ley orgánica de emprendimiento e innovación

La Superintendencia en relación con sus facultades posee la potestad de establecer buenas prácticas empresariales a través de regulaciones, reglamentos y resoluciones que contribuyan a mantener estándares éticos dentro de entidad. De manera que, su función es asegurar que las compañías bajo su control posean las herramientas necesarias para su buen funcionamiento. (Ley orgánica, 2015)

Identificación de variables

Como objetivo principal se analizará los factores que inciden en la ética empresarial de las pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021”.

Como variables independientes tenemos:

Las Pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021. Entendemos por variables independiente al tipo de variable que no cambia o se controla en un experimento científico para probar los efectos en la variable dependiente.

Como variables dependientes tenemos:

Los factores que inciden en la ética empresarial. Este tipo de variable es la que se prueba o se mide en un experimento científico. Puede modificarse a medida que el experimentador cambia la variable independiente, se puede decir que es la característica, propiedad o cualidad de una realidad o evento que se está investigando.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño de Investigación

Como diseño investigativo se ha seleccionado el tipo de investigación exploratoria y descriptiva con enfoque de desarrollo mixto, el cual da paso a un exhaustivo análisis documental-bibliográfico, que incluye estudios históricos y dogmáticos con bases cualitativas y cuantitativas, para lo cual se utilizará herramientas de investigación encuesta y entrevista, determinando así las variables que intervienen, el estudio es transversal porque se ha recolectado en un solo momento a través del cuestionario; como método de recolección de datos es de tipo no probabilístico por conveniencia con una muestra de población finita conformada por 165 personas consideradas como Stakeholders.

El estudio tiene un diseño de carácter de naturaleza exploratoria y concluyente descriptiva, como objetivo se pretenderá recopilar datos a partir de opiniones, puntos de vista, experiencias, percepciones y conocimientos sobre los factores relacionados con el problema de investigación, el cual se pondrá en práctica para la investigación en un periodo de tiempo, analizando el problema y permitiendo el direccionamiento del estudio, obteniendo los hallazgos y determinando los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil año 2021.

Para Ñaupas, Mejía, Novoa, Villagómez (2017) concluyeron que “el diseño de investigación es el esquema básico que dictará las técnicas a seguir por parte del investigador, para la recolección de los datos y resolver el problema de investigación, proporcionando una visión global en términos de herramientas y esfuerzos necesarios. De modo que, por parte del planteamiento del problema es poner a pruebas las teorías que dan lugar a una hipótesis, por consiguiente, debe contar con un diseño que garantice un enfoque ordenado y coherente para la recolección, análisis e interpretación de resultados”.

Tabla 2

Matriz de operacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Unidad de análisis	Fuentes / Técnicas
Variable independiente: Factores de los Stakeholders. Son grupos o individuos que pueden influir sobre la consecución de los objetivos de una organización, y al mismo tiempo verse afectado por ella (Freeman, Wicks & Parmar, 1994)	Proveedores	Nivel de proveedores	¿Los proveedores de su empresa cumplen con los parámetros de ética durante las entregas de materias primas e insumos?	Administradores de Empresa	Encuesta / cuestionario
	Sociedad	Nivel de la sociedad	¿Usted considera que la sociedad actúa conforme a la influencia de sus propios principios o valores y esta se trasmite en el desarrollo de la ética organizacional?	Administradores de la empresa	Encuesta / cuestionario
	Gobierno	Nivel de gobierno	¿Considera que hace falta leyes de ética empresarial que permita garantizar la oportunidad laboral para todos en el sector de las constructoras de edificios?	Administradores de la empresa	Encuesta / cuestionario
	Acreedores	Nivel de acreedores	¿Los administradores cumplen con valores éticos con respecto al pago de las deudas a sus acreedores?	Administradores de la empresa	Encuesta / cuestionario

	Cientes	Nivel de clientes	¿Considera que la responsabilidad de los tiempos y plazos de entrega de obra es la adecuada en las pymes constructoras de edificios?	Administradores de la empresa	Encuesta / cuestionario
	Gerentes	Nivel de gerentes	¿Los gerentes hacen cumplir los valores organizacionales de las empresas?	Administradores de la empresa	Encuesta / cuestionario
	Empleados	Nivel de empleados	¿Los empleados reconocen el grado de responsabilidad en la ejecución de sus actividades laborales?	Administradores de la empresa	Encuesta / cuestionario
Variable dependiente. Ética empresarial. Disciplina del conocimiento que trata del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios (Arnadoña, 2017)	Valores corporativos	Niveles de Valores	¿Los principios morales han incidido en el desarrollo de una cultura organizacional adecuada?	Administradores de la empresa	Encuesta / cuestionario
	Cultura empresarial	Nivel de cultura	¿Considera usted que se ha desarrollado un clima laboral adecuado entre los trabajadores de su empresa?	Administradores de la empresa	Encuesta / cuestionario
	Clima organizacional	Nivel de clima laboral	¿Se ha implementado de manera correcta el código de ética en su organización?	Administradores de la empresa	Encuesta / cuestionario

Nota. Matriz Adaptado de La ética de la empresa entre el deber y la realidad Abenoza, 2011. Universidad de Barcelona.

Enfoque de Investigación

Se realizará una investigación de carácter mixto, esto quiere decir que se utilizará herramientas de estudio, en donde se busca dar una explicación de los hechos (enfoque cuantitativo) como de comprensión (enfoque cualitativo) para el análisis de los datos, que ayudará a contribuir a la anulación de posibles sesgos de la investigación y fortalecer el proceso investigativo.

Cruz y Sánchez (2015) en su investigación indicaron que “el enfoque mixto puede ser comprendido como un proceso que recolecta, analiza y vierte datos cuantitativos y cualitativos, en un mismo estudio”

Hernández, Fernández, Baptista (2014) concluyeron que “en las últimas décadas, numerosos investigadores han apuntado a un método “mixto”, que integra ambos enfoques, argumentando que al probar una teoría a través de dos métodos en donde pueden obtener resultados más confiables, ya que consiste en que el conocimiento debe ser objetivo, y que este se genera a partir de un proceso deductivo al que, a través de la medición numérica y el análisis estadístico inferencial, se prueban hipótesis previamente formuladas”. Este enfoque se asocia con prácticas y las normas de las ciencias, basando su investigación en casos “tipo mixto”, con la intención de obtener resultados, utilizando principios matemáticos y / o estadísticos para extraer datos de referencia a las respuestas de las principales teorías.

Durante mucho tiempo, se consideró que los enfoques cuantitativo y cualitativo eran completamente contrarios y que, por ende, no podían utilizarse de forma conjunta; sin embargo, Flick (2012) explica “la combinación de ambas estrategias ha cristalizado como una perspectiva que se analiza y practica de varias formas” (p.277).

Tipo de investigación

Se realizará la investigación exploratoria, ya que se pretende indagar información previamente establecida. También es de tipo concluyente descriptiva, ya que busca la descripción de los factores que inciden en la ética empresarial de las pymes del sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil en el año 2021 mediante la aplicación de encuestas y entrevista.

Hernández (2014) “la investigación exploratoria es utilizable en cualquier situación donde el conocimiento del problema es escaso o insuficiente”.

Hernández (2014) indicó que “la investigación exploratoria, indaga información

previamente establecida, teniendo como objetivo examinar un tema o problema de investigación de poco estudio y del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes". Es utilizable en cualquier situación donde el conocimiento del problema es escaso o insuficiente, sirve para los siguientes propósitos: a) Formular una manera más precisa el problema a investigar; b) Establecer prioridades de investigación; c) Aumentar la habilidad en reconocimiento de problemas. Sus características son: a) La información se define en forma aproximada; b) Proceso flexible y no estructurado. Muestra pequeña y no representativa; c) Análisis de datos primarios y cualitativos. Según Namakforoosh (2005) "el tipo de investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual. Se busca saber ¿qué han hecho?, ¿qué han intentado, ¿aunque sin éxito?, ¿qué cambios han ocurrido al sujeto de la investigación en el transcurso del tiempo?, ¿qué problemas o barreras existen para investigar tal sujeto?, ¿qué tienen o quienes intervienen en la toma de decisiones en el ámbito donde se encuentra el problema del estudio?, ¿cuáles son las prioridades de estudios de tal naturaleza?, y muchas preguntas similares; el enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo, cosa funciona en el presente; la investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho, caracterizándose fundamentalmente por presentarnos una interpretación correcta". (p.91)

De acuerdo con Martínez (2018), "la investigación concluyente descriptiva, busca especificar propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis e interpretación". Esta investigación consiste en la descripción de las características de una situación dada y provienen de la aplicación de encuestas o del análisis de datos secundarios, en donde los objetivos son (a) Describir las características y la frecuencia de la ocurrencia de los fenómenos. (b) Estimar la proporción de personas dentro de una determinada población con un comportamiento característico. (c) Determinar el grado en que las variables se encuentran asociadas. (d) Efectuar predicciones de ocurrencia de los fenómenos.

Fuentes de información

Para las fuentes de investigación se tomará los datos primarios y secundarios. Los datos primarios se recopilará información actual y se realizará un trabajo de campo, es decir se contará con herramientas de investigación que darán soporte a lo investigado como: encuestas y entrevistas.

La presente investigación pretende utilizar, como datos secundarios investigaciones de las compañías que conforman las pymes del sector de la construcción de edificios, como las opiniones de expertos, recopilación de datos de tesis, libros. Además, toda información que procede de teoría, conceptos y aspectos conceptuales relacionadas al propósito de la investigación.

Como herramienta investigativa se usará encuestas, ya que en este formato se podrá cuantificar y determinar el número de personas que intervienen como Stakeholders, para así determinar los factores que inciden en la ética empresarial de las pymes.

Dentro de las herramientas cualitativas se realizará siete entrevistas a colaboradores de diferentes edades 30-55 años; para conocer sus gestos, acciones, decisiones, comportamiento y factores que influyen en la ética empresarial.

Arias (2016) en su libro “Introducción a la Metodología Científica” indicó que los datos primarios son aquellos que se obtienen de primera mano. Es decir, son generados en tiempo real y por primera vez por el analista o investigador.

Buonacore (1980) definió que “las fuentes primarias de información contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, nomografías, artículos de revista, manuscritos”. Se les llama también fuentes de información de primera mano.

Según Buonacore (1980), los datos secundarios ya existen, por tanto, es información que ya está accesible es “un proceso de revisión de la literatura científica basada en criterios fundamentalmente metodológicos y experimentales que selecciona estudios cuantitativos –aunque también cualitativos–, para dar respuesta a un problema, a modo de síntesis, previamente abordado desde la investigación. Esta información es levantada previamente por terceros, las cuales pueden o no ser afines a los objetivos de investigación, pueden ser: Externas o Internas”.

Población

La Corporación Financiera Nacional, (2022) publicó cifras de indicadores acumulados trimestral con representatividad nacional, área (urbana y rural) de cinco ciudades (Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato y Machala). Guayaquil registra 1.195.992 de su población con empleo, en donde existieron 3,273 empresas en el

área urbana que se dedicaron a la construcción de edificios, generando 29,513 empleos, contando con 276 empresas Pymes dedicadas a la construcción de edificios en la zona norte correspondiente al 76% generadoras de 22,430 plazas de empleo; de esta manera se pretende obtener los datos primarios relacionados a la problemática de estudio en la búsqueda de una solución.

INEC. (2021) publicó indicadores de encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, el cual se tomará en consideración para la selección de los perfiles correspondientes a: las personas que se encuentran activas en las pymes constructoras de edificios en la zona norte de Guayaquil de enero a marzo del año 2021, contando con 22,430 personas con rango de edades de 30 a 55 años de ambos sexos, las cual se tomará para determinar la muestra de la investigación.

Lerma (2017) indicó que “una población es un conjunto de elementos que se desempeña en un mismo entorno, compartiendo características similares y enfrentando los mismos desafíos”.

Muestra

Se seleccionará el muestreo no probabilístico por conveniencia, tomando una proporción representativa de una población finita, de los cuales se recoge criterios de decisión en un estilo de investigación cuantitativo que ofrece resultados efectivos y estadísticamente válidos. Se manejará un nivel de confianza del 99% con un margen de error del 10% para su mayor efectividad según el nivel de confianza y margen de error de la investigación se determina el costo de esta.

Para el perfil de la población corresponde a: los colaboradores internos o externos que se encuentran activos en las pymes constructoras de edificios en la zona norte de Guayaquil de enero a marzo del año 2021, las cual se tomará para determinar la muestra de la investigación. La muestra estuvo constituida por 164 colaboradores que cumplían con el perfil como: personal administrativo, operarios, supervisores, ayudantes de obra, proveedores; el tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia. (INEC, 2021)

La selección de las unidades muestrales responde a criterios subjetivos, acordes con los objetivos de la investigación, ya que se permitirá elegir el lugar o momento, para realizar la investigación, la cual se utilizará 164 encuestas, tomando en cuenta que es una población finita.

Para el cálculo de la entrevista se tomará la población finita de 276 corresponde al

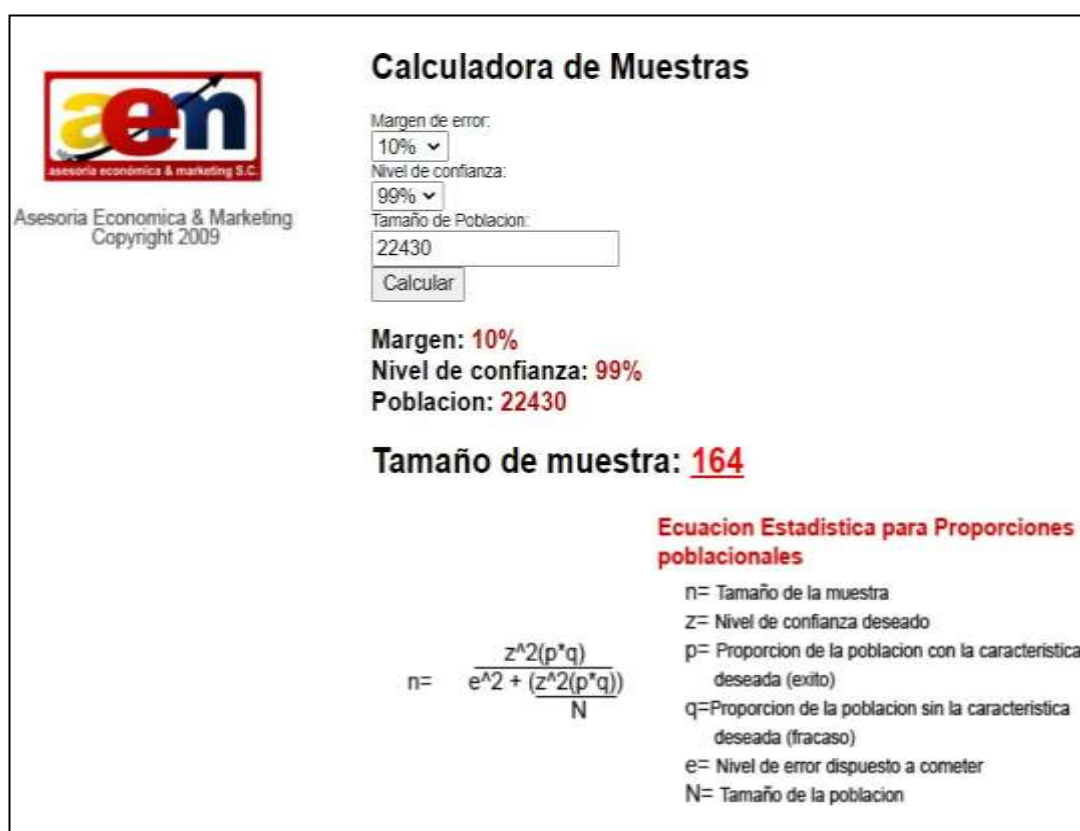
número de empresas que es menor a 100.000 unidades muestrales, el cual permitirá elegir a siete colaboradores que cumplan con el perfil.

N = Tamaño de la población (276) n = Tamaño de la muestra.

Z2 = Nivel de la confianza (valor z) / 99% de confianza = 2.58 (valor Z). e2 = % de error/ 5%

Figura 7

Selección de Muestra



Calculadora de Muestras

Margen de error: 10%
Nivel de confianza: 99%
Tamaño de Poblacion: 22430
Calcular

Margen: 10%
Nivel de confianza: 99%
Poblacion: 22430

Tamaño de muestra: 164

Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Nota: Tomado de Calculadora de muestra por Agencia de Estadística de Mercado

Hernández (2019) “La muestra es un subconjunto o parte del universo población en que se llevará a cabo la investigación, o fue seleccionada para realizar un estudio. Hernández & Carpio (2019) investigaron que “el muestreo no probabilístico por conveniencia es aquel donde el investigador realiza la muestra, seleccionando individuos que considera accesibles y de rápida investigación”. Este método se caracteriza por buscar con mucha dedicación el conseguir muestras representativas cualitativamente, mediante la inclusión de grupos aparentemente típicos. Es decir,

cumplen con características de interés del investigador, además de seleccionar intencionalmente a los individuos de la población a los que generalmente se tiene fácil acceso o a través de convocatorias abiertas, en el que las personas acuden voluntariamente para participar en el estudio, hasta alcanzar el número necesario para la muestra (p.76).

Técnicas de recolección de datos

Para la investigación se tomará el siguiente perfil; colaboradores con empleo en las pymes constructoras de edificios en la zona norte de Guayaquil de enero a noviembre del año 2021, contando con 164 muestra, con rango de edades de 30 a 55 años de ambos sexos.

Para la información cuantitativa se realizará encuestas a diferentes cargos de las pymes como: contadores, gerentes, administradores, Ingenieros de obra, supervisores, maestros, obreros y ayudantes del sector de la construcción de edificios a nivel de la ciudad de Guayaquil zona norte. Las preguntas serán enfocadas sobre la ética y la moral y los factores que influyen en sus compañías de manera general, así se obtendrá información necesaria para la investigación y poder determinar datos relevantes a dicha problemática, para que sirva como referente a próximas investigaciones de la ética empresarial y las pymes del sector de la construcción.

Las encuestas se basarán en interrogatorios de los individuos, a quienes se les plantea una variedad de preguntas con respecto a su comportamiento, intenciones, actitudes, conocimiento, motivaciones, así como características y de su estilo de vida. Se utilizará como herramienta el cuestionario, el cual tendrá tipos de preguntas abiertas y cerradas, ya que el propósito de la investigación es identificar los factores que inciden en la ética empresarial en las pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil.

Se recolectará información cualitativa mediante entrevistas, para determinar los factores principales que inciden en la ética empresarial en las pymes del sector de la construcción de edificios, las entrevistas serán realizadas a siete colaboradores, seleccionadas en base a los objetivos de la investigación. Un entrevistador guiará la investigación, preguntando de la ética y siendo imparcial para no caer en sesgo o influir en su contestación, la guía se base en preguntas abiertas, los resultados no son concluyentes, pero permiten conocer mejor el problema o definir variables para la fase cuantitativa. Pueden combinarse con otras herramientas como técnicas

proyektivas, para poder interpretar sus pensamientos, además de escuchar sus experiencias, opiniones y comentarios respecto al tema de una forma más detallada. El instrumento utilizado para las encuestas será el cuestionario dividido en dos secciones; la primera sección está dedicada para los grupos de interés interno y externo en donde evalúa “los factores que inciden en la ética empresarial de las pymes” y la segunda sección está dedicada para “la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, año 2021”, fue de elaboración propia y será tomado para ser validado mediante la teoría Stakeholders, apoyado por conceptos de autores pioneros como Freeman, Wicks, Parmar y la teoría de las empresas donde tenemos al autor Arnadoña. Consta de 10 ítems, con una escala de Likert, con validación de acuerdo o desacuerdo que requiere que los encuestados muestren el grado al que se identifican con cada uno de los reactivos.

Las preguntas están relacionadas con la ética, dividida en dos secciones para evaluar dichas variables en las empresas de estudio, con una confiabilidad del 99% según alfa de Cronbach. El cuestionario está dirigido a los trabajadores de las empresas pymes activos del sector de la construcción de edificios con edades de 30 a 55 años. Se elaboró una entrevista semiestructurada donde predominan las preguntas abiertas las primeras ocho preguntas se visualiza cómo la teoría se adopta como fundamento en la organización, se busca asegurar la máxima sinceridad, la espontaneidad en las respuestas al tratarse de preguntas de creencias y de su entorno, de esta manera se genera una moralidad o ethos empresarial que, a su vez se convierte en una serie de patrones éticamente relevantes para la investigación, el cual me permitirá conocer los supuestos y creencias de los entrevistados.

Tabla 3*Encuestas aplicadas a los colaboradores de las pymes constructoras de edificios*

No		Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	¿Los proveedores de su empresa cumplen con los parámetros de ética durante las entregas de materias primas e insumos?					
2	¿Usted considera que la sociedad actúa conforme a la influencia de sus propios principios o valores y esta se trasmite en el desarrollo de la ética					

	organizacional ?					
3	¿Considera que hace falta leyes de ética empresarial que permita garantizar la oportunidad laboral para todos en el sector de las constructoras de edificios?					
4	¿Los administradores cumplen con valores éticos con respecto al pago de las deudas a sus acreedores?					
5	¿Considera que la responsabilidad de los tiempos y plazos de entrega de obra es la adecuada en las pymes constructoras de edificios?					
6	¿Los gerentes de su empresa hacen cumplir los principios y valores en su organización?					
7	Los empleados reconocen los valores de su empresa durante el desarrollo de sus actividades laborales?					

8	¿Los principios morales han incidido en el desarrollo de una cultura organizacional adecuada?						
9	¿Considera usted que se ha desarrollado un clima laboral adecuado entre los trabajadores de su empresa?						
10	¿Se ha implementado de manera correcta el código de ética en su organización?						

Nota. Matriz Adaptado de Los códigos éticos como instrumento de potenciación de la ética en las organizaciones, por Águiló, 2015

Figura 8
Formato de preguntas de las entrevistas

PREGUNTA A EVALUAR	ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6	ENTREVISTADO 7	INTERPRETACION
¿Que cargo posee en su empresa?	Operario de equipos empacadoras	Supervisor de obras	Ayudante de obra	Contador	Superintendente de obras	Gerente de recursos humanos	Gerente tecnico	Cada uno de los entrevistados tiene distinta profesión desde gerente hasta un ayudante de obra, pero esto no lo diferencia en el tema de la ética ya que para ellos es importante la implementación de la misma en su ambiente laboral.
¿Que tanta importancia tiene para usted los valores y la moral?	son muy importantes para la formación de la persona y para la toma de decisiones	es fundamental para decidir entre lo bueno y lo malo y así ejercer con transparencia en	los valores son muy importantes al momento de ejercer decisiones en el ámbito	es muy importante para la toma de decisiones	la moral y los valores son la base primordial de todo ser humano para su desarrollo	son muy importantes para la persona y su convivencia	es fundamental para la toma de decisiones en todo ambiente ya sea laboral o personal	Las respuestas por parte de los entrevistados confirman el tema de ética y los diversos factores presentes dentro de las gremes del sector construcción aquello permite desempeñar de optima manera las diferentes actividades y procesos con la debida transparencia del caso.
¿Que es para usted la ética?	es el conjunto de valores que ayuda a al desarrollo de las personas	son los valores con los que nos formamos en el transcurso del crecimiento	lo principal para una buena relacion con otra persona y para una excelente relacion laboral con honestidad y	son los valores fundamentales para la acción humana	lo principal para decidir entre lo bueno y malo	influye en la conducta humana y en sus decisiones	es una base fundamental para el comportamiento humano	Se resalta nuevamente el tema de la ética como base primordial para el éxito en cualquier proyecto trabajo o proceso como es el del tema de las gremes del sector de la construcción.
¿Que tanta importancia tiene para usted la ética en su vida profesional?	es importante porque nos permite involucrarnos en distintos temas legales en los que somos expuestos a cobramos	en el ambiente laboral la ética es muy fundamental para no acceder a actos ilegales ni tomar decisiones por instintos propios	es muy importante para no caer a tentaciones de otros dentro de la empresa o a fraude	es lo primordial para ejercer nuestra profesión con compromiso y así obtener confianza de nuestros compañeros	es la base mas sólida que puede tener un profesional lo que lo caracteriza del resto de personas su ética sus valores el no acceder a actos de corrupción	en su ambiente de trabajo es muy importante no caer a sobornos ni a favorecidos hacia los subalternos	en esta area de trabajo la ética es importante para llevar todo tipo proyectos con la debida legalidad sin estar a favor de fraude o sobornos para un	La ética tanto a nivel personal como en el tema laboral es sumamente importante ya que no solo permite desempeñar de excelente forma las diversas actividades o procesos, sino que se forma un grupo de trabajo donde se tenga un mismo fin como el caso del sector de la construcción.
¿Que entiende usted por ética empresarial?	transmitir valores de la empresa a los empleados	aplicación de estándares éticos y morales	grupo de valores que surgen de la cultura organizacional de la empresa	normas para mejorar el clima laboral	valores para promover la igualdad, respeto y confianza	una aplicación para la buena toma de decisiones de la empresa		Dentro del ambiente empresarial además de las capacidades que debe tener cada uno de los integrantes para desempeñar de manera rigida y eficiente sus labores es importante el Manual de ética de la empresa en diferentes sectores como el de construcción.

¿Cuál es el requerimiento básico del comportamiento de cada empleado que solicita la empresa?	valores éticos y morales, lealtad	lealtad, valores y responsabilidad	posturalidad, responsabilidad, respeto, confiable	responsable, moral, buen comportamiento	valores éticos, responsabilidad, trabajo en equipo, confianza	confiabilidad, transparencia, lealtad y responsabilidad	responsabilidad, valores éticos y morales	La ética dentro del ámbito empresarial tiene una gran importancia. Lleva a cabo todas las diferentes actividades por el personal que integra las empresas como es el caso del sector de la construcción, esto es que la ética más podrá llevar a cabo de excelente manera.
¿Cómo es la relación laboral con sus compañeros?	relación laboral de cordialidad y respeto	relación en base a la confianza y respeto	relación con respeto, cordialidad y confianza	relación laboral en base al respeto	relación en base a la confianza y respeto	relación con cordialidad, confianza y respeto	relación con confianza y respeto	La ética empresarial además de permitir desarrollar todas las actividades cotidianas de manera rápida y eficiente, también ofrece un excelente ambiente laboral.
¿Cómo es el ambiente laboral y la seguridad industrial en su empresa?	excelente, el ambiente es con ventilación y con normas de seguridad	ambiente con limpieza, seguridad con normas ambiente ventilado	espacios variables según el clima, buen plan de salud	ambiente ventilado, normas de seguridad	excelente plan de salud, ambiente variable, normas de seguridad	ambiente ventilado, limpieza idonea, espacio cómodo	espacios cómodos de descanso, ventilados y buen plan de salud	Un excelente ambiente de trabajo, sumado a las capacidades individualidades de quienes conforman la compañía hacen presente el código de ética garantiza todo en todo lo que se lleva a cabo dentro de la compañía como lo es el sector de la construcción.
¿Comente sobre los casos de desmoronas, reclamos y comentarios que se hayan dado en la empresa durante este el año 2021	reclamos en cuanto a las maquinarias a veces faltan piezas	reclamos en cuanto al tiempo de finalización de obra	comentarios sobre el cuidado de los materiales	en fin de mes reclamos por la organización de la semana	reclamos por permisos y autorizaciones de obra	demonios por zona laboral o outorgamiento laboral	reclamos por demoras en la planificación de construcciones	Como se puede observar el código de ética siempre está presente por lo cual ante cualquier situación incorrecta se la debe detectar para aplicar los debidos controles.
¿Tiene la empresa algún plan de responsabilidad social corporativa?	implementación de código de conducta y ética	identificar objetivos estratégicos a corto y largo plazo	aplicar encuestas de satisfacción en los empleados	correcto uso de planificación financiera	fomentar el buen comportamiento y el código de ética	implementación de la cultura organizacional	mantener comunicación con los stakeholders, buscar soluciones y estrategias	El manual de ética personal y empresarial debe cumplirse a cabalidad con el fin de poder ejecutar de excelente manera los diversos procesos y actividades.

Nota. Matriz Adaptado de Los códigos éticos como instrumento de potenciación de la ética en las organizaciones, por Águiló, 2015

Análisis de datos

Se realizará el análisis de los datos, preponderante obteniendo información mediante un formulario elaborado en Google formulario. La información que se recopilará ingresando al software Microsoft Excel permitiendo crear una base de datos de las encuestas aplicadas, es necesario filtrar cada pregunta con la finalidad de evitar errores al momento de la tabulación. Luego de ello, se trasladará la base de datos al software estadístico SPSS, en el que se realizará la tabulación para que, en base a ello, se elaboren las tablas y figuras estadísticas. Al considerar dos variables de estudio es necesario elaborar tablas dinámicas en el que se permite visualizar la frecuencia absoluta y relativa de las dimensiones con relación a cada ítem establecido, así como además se realizará la correlación de Pearson para determinar el nivel o rango de relación que existe entre las variables del estudio y su nivel de influencia de acuerdo con el nivel de significancia del 0,05 que es recomendable para este tipo de trabajo de análisis de investigación.

Los resultados obtenidos de los instrumentos empleados para el análisis de los factores que indican en la ética empresarial de pymes en el sector de la

construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, es de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) serán analizados por los siguientes métodos. Para los datos producidos de la encuesta se utilizará la estadística descriptiva, la cual cumple con la función de recoger, aglomerar, clasificar, realizar tablas o gráficos. Asimismo, se realizará la correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente, mediante tablas y análisis correspondiente.

Los datos cualitativos serán analizados mediante siete entrevistas con preguntas abiertas para analizar sus diferentes puntos de vista y opiniones respecto al tema en estudio. Al término de la obtención de los resultados de ambos análisis cualitativos y cuantitativos se realizará el desarrollo de metainferencias, para enlazar y relacionar los resultados alcanzados.

Para conocer la fiabilidad de los instrumentos de investigación se utilizó un coeficiente de consistencia al cuestionario llamado alfa de Cronbach, el cual valida la fiabilidad existente entre cada pregunta, con un rango entre 0 y 1, siendo 0 una confiabilidad baja y 1 una confiabilidad muy buena.

Figura 9

Validación del coeficiente Alfa de Cronbach mediante el programa SPSS.

Consistencia o Confiabilidad del Instrumento		α (Alfa)	BUENA
Parámetros de medición		K(Número de Item)	10
0-0,2 muy baja		Vi(Varianza de cada I	9,9431
0,2-0,4 baja		Vt(Varianza Total)	28,7524
0,4-0,6 moderada		$\alpha=(K/K-1)(1-(\Sigma Vi/Vt))$	0,71365
0,6-0,8 buena		Estadísticas de Fiabilidad	
0,8-1 muy buena		<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Número de Items</i>
		0,71365	12

Nota: Adaptada del Software SPSS. El coeficiente Alfa de Cronbach empleado en la validación del instrumento en función a los objetivos generales.

Se calculó por medio del Software SPSS y presenta un resultado de 0.71, el que según la interpretación de (Campo, 2005), tiene una confiabilidad buena, porque se encuentra en el rango 0.60-0.80 por consiguiente, se concluye que la fiabilidad

del instrumento es aceptable y se continúa con su aplicación.

Espinosa (2018) indicó que el coeficiente de correlación de Pearson es una medida considerablemente utilizada en diversas áreas del quehacer científico, desde estudios técnicos, econométricos o de ingeniería; hasta investigaciones relacionadas con las ciencias sociales, del comportamiento o de la salud. Es precisamente esta extensa y profusa divulgación una de las razones que explicaría el uso indebido que se le da a esta herramienta estadística, especialmente en aquellos escenarios en los que debe ser interpretada correctamente o en los que se tienen que comprobar las suposiciones matemáticas que la sustenta

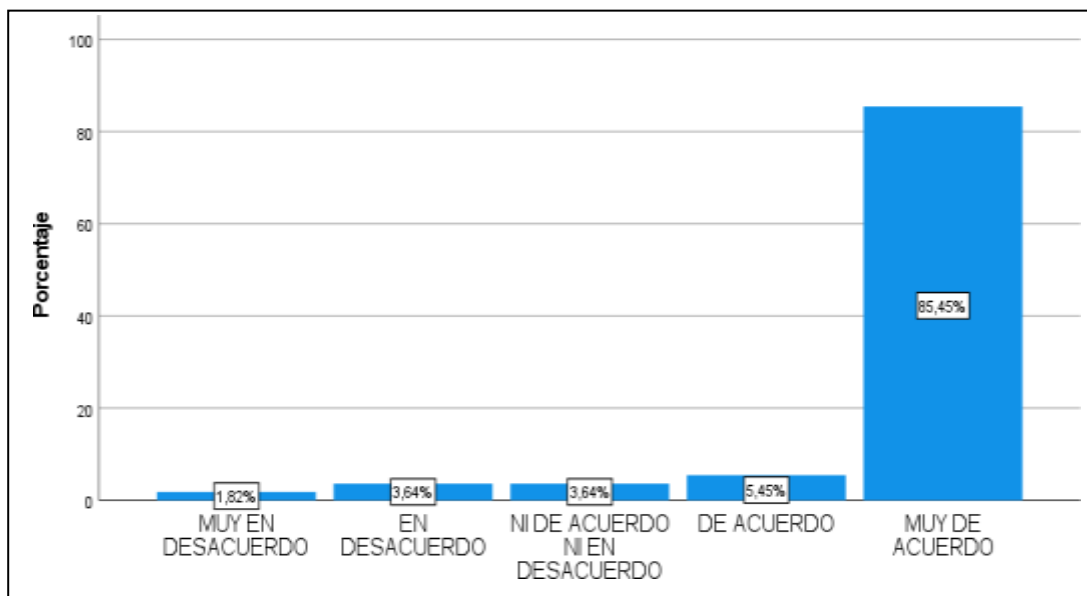
CAPÍTULO 3: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

Análisis de los resultados obtenidos mediante la encuesta.

1. ¿Los proveedores de su empresa cumplen con los parámetros de ética durante las entregas de materias primas e insumos?

Figura 10

Cumplimiento de los parámetros de la ética de los proveedores



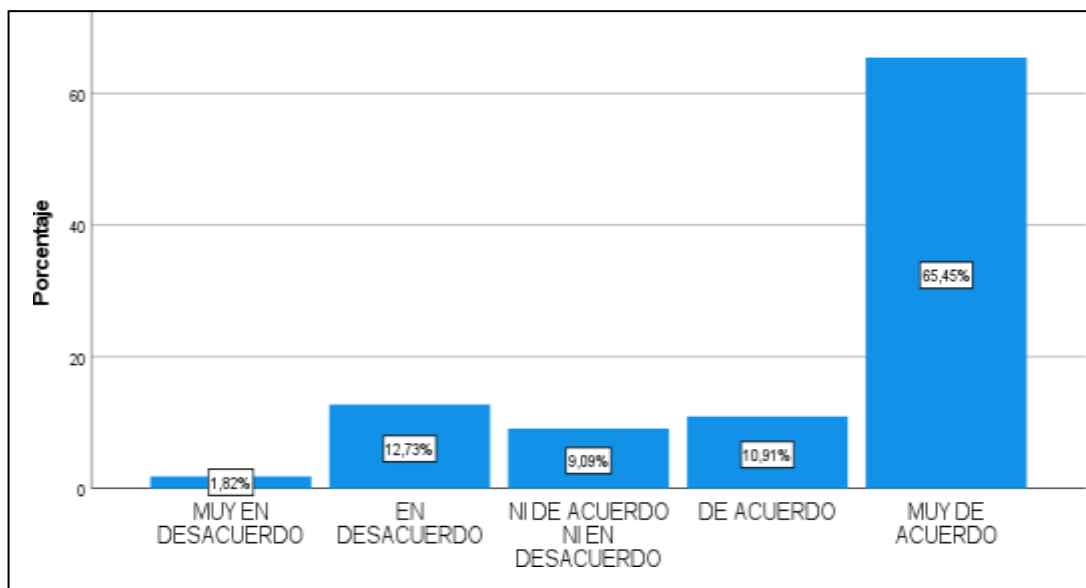
Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

Partiendo de las ideas del pensamiento de stakeholding, los temas clave de preocupación de las empresas con sus proveedores son: la cohesión, participación y compromiso, que se consideran como condiciones para alcanzar un resultado común del que todos se puedan favorecer de la estabilidad y éxito, de nuevo se repite la idea básica de que es necesaria la revisión del bienestar para evitar la pasividad y crear compromisos sólidos y estables, el análisis reveló que los colaboradores de pymes constructoras de edificios consideran estar muy de acuerdo con el nivel de ética que manejan cada uno de sus proveedores.

2. ¿Usted considera que la sociedad actúa conforme a la influencia de sus propios principios o valores y esta se trasmite en el desarrollo de la ética organizacional?

Figura 11

Disposición de principios y valores que influyen en la ética organizacional



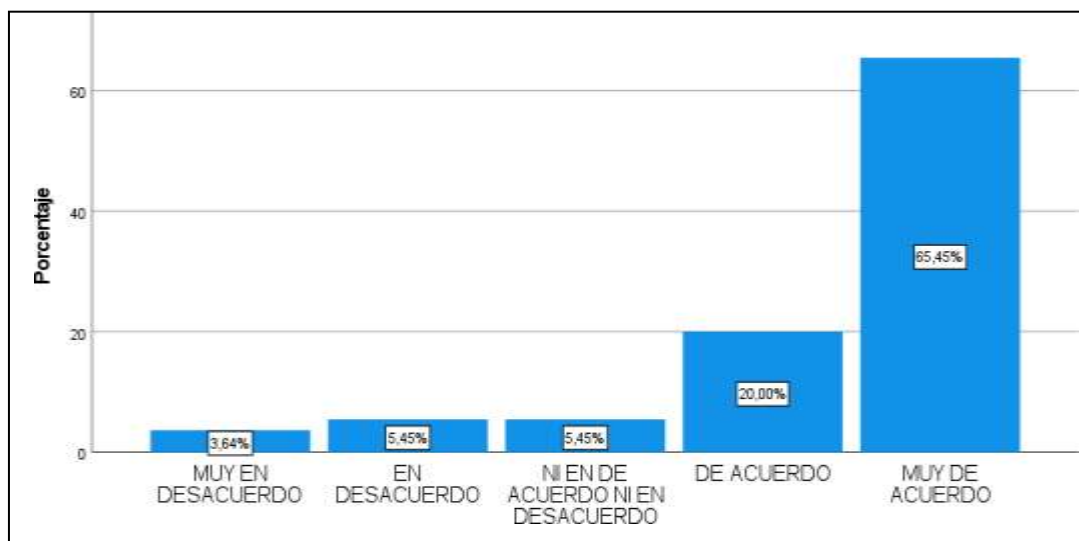
Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

El desarrollo de la ética organizacional es un proceso que permite a las organizaciones evaluar el contexto interno de su gestión, la cual abarca aspectos como: (a) conductas, (b) valores, (c) creencias y (d) actitudes de la fuerza laboral, mediante el diagnóstico empresarial para el aumento de los niveles de productividad y eficiencia; en este análisis se reveló que el 65,45% de los empleados de pymes constructoras están muy de acuerdo que su comportamiento, decisiones y actitudes se basan en sus valores, principios o creencias propias que son transmitidas dentro de las organizaciones.

3. ¿Considera que hace falta leyes de ética empresarial que permita garantizar la oportunidad laboral para todos en el sector de las constructoras de edificios?

Figura 12

Fijación de las leyes para fortalecer la ética empresarial



Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

El fomento de la ética como cultura se lo realiza a través de programas de ética que incluyen: (a) valores y estrategias; (b) marco normativo; (c) estrategias y marco de responsabilidades; y, (d) mecanismo de comunicación y supervisión; la ética se hace tangible por estar presidido por el código de conducta o código ético y contar con políticas, leyes, guías de desarrollo y manuales de procedimientos que establezcan las pautas de aplicación de los valores corporativos, apoyándose en ejemplos específicos de patrones de comportamiento aceptados y conductas inaceptables, por eso el 65,45% de los colaboradores de las pymes constructoras están muy de acuerdo que hace falta leyes para fortalecer la ética empresarial.

4. ¿Los administradores cumplen con valores éticos con respecto al pago de las deudas a sus acreedores?

Figura 13

Cumplimiento de pago de valores adeudados a los acreedores



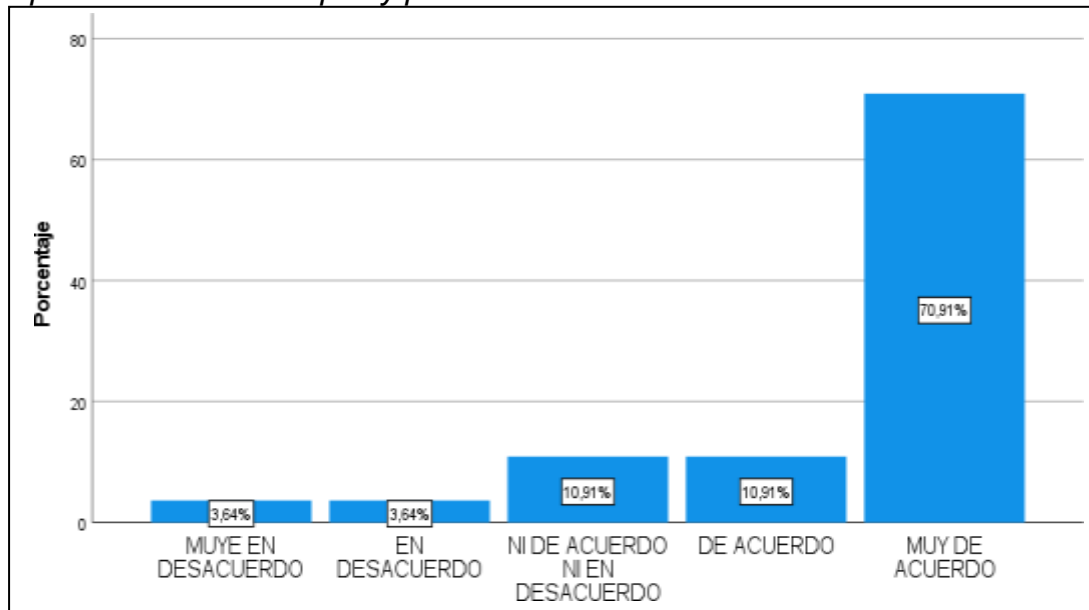
Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

Las empresas para mantenerse en marcha y la vanguardia requieren de cambios importantes en: (a) procesos, (b) equipo, (c) maquinaria, (d) sistemas financieros, y (e) factor humano, tomando en consideración que son los elementos importantes en las organizaciones se debe el cumplimiento de las responsabilidades de la administración mediante el manejo adecuado de la diversidad de recursos y de los tiempos. Asimismo, permite la concientización de sus dirigentes sobre la necesidad de un cambio constante (mejora continua); dando como resultado que el 78.18% de los trabajadores manifiestan estar muy de acuerdo con que los administradores cumplen con los valores adeudados.

5. ¿Considera que la responsabilidad de los tiempos y plazos de entrega de obra es la adecuada en las pymes constructoras de edificios?

Figura 14

Cumplimiento de los tiempos y plazos acordados



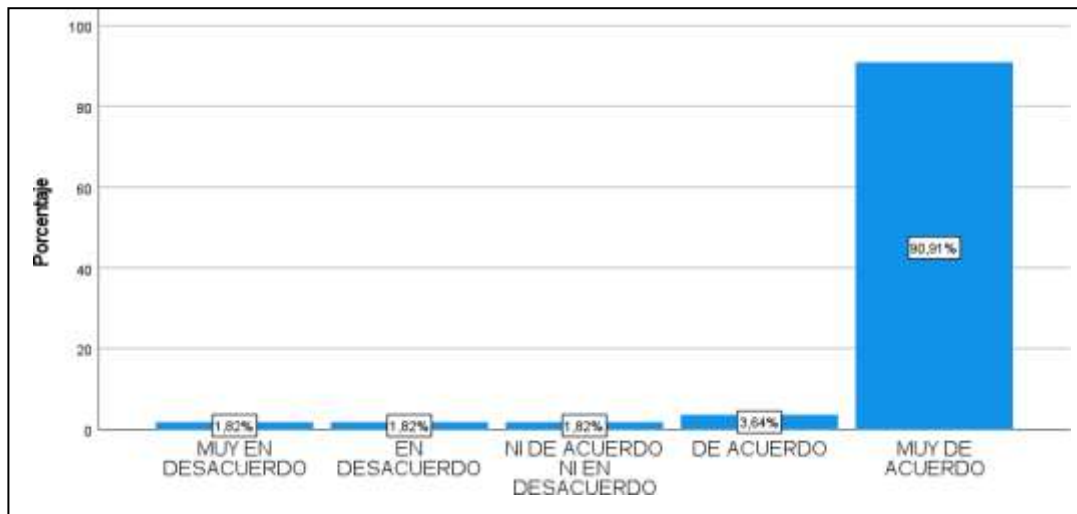
Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

El desarrollo de las pymes tiene una orientación sistémica, al direccionar su esfuerzo en la búsqueda de métodos que permiten que una organización trabaje como cualquier herramienta administrativa. Entre los aspectos más relevantes se destacan: (a) estrategia planeada, involucra metas y plan de gestión, (b) involucra la cooperación y coordinación, (c) enfatiza el comportamiento humano, (d) los agentes de cambios son externo, (e) se orienta hacia la prevención y solución de problemas, (f) valora y premia el trabajo en equipo, y (g) induce la capacidad de identificación y mejorar en áreas de oportunidad como un proceso permanente por eso El 70.91% de los clientes manifiestan estar de acuerdo en el cumplimiento de los plazos acordados para las entregas de las distintas obras de construcción.

6. ¿Los gerentes hacen cumplir los valores organizacionales de las empresas?

Figura 15

Cumplimiento de los valores organizacionales



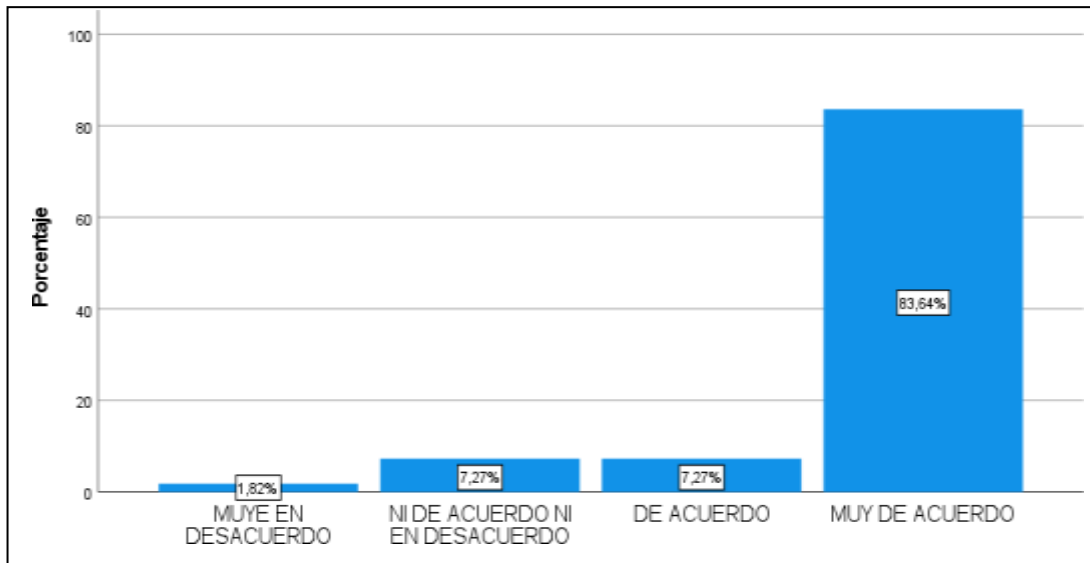
Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

La eficacia de la aplicación de los valores organizacionales es el resultado de las acciones impulsadas por los administradores de cada organización, siguiendo las directrices de los socios u accionistas, para fomentar que sus empleados y colaboradores actúen conforme a principios éticos y que respondan a las expectativas de sus Stakeholders, y para que, en definitiva, cada vez que un miembro actúe en nombre de la entidad, prevalezcan los intereses comunes sobre los suyos propios de esta manera tenemos que el 90.91% de los empleados del sector de la construcción están muy de acuerdo con que los gerentes de sus empresas por ser pymes hacen cumplir los principios y valores éticos de su organización.

7. ¿Los empleados reconocen el grado de responsabilidad en la ejecución de sus actividades laborales?

Figura 16

Reconocimiento de la responsabilidad interna



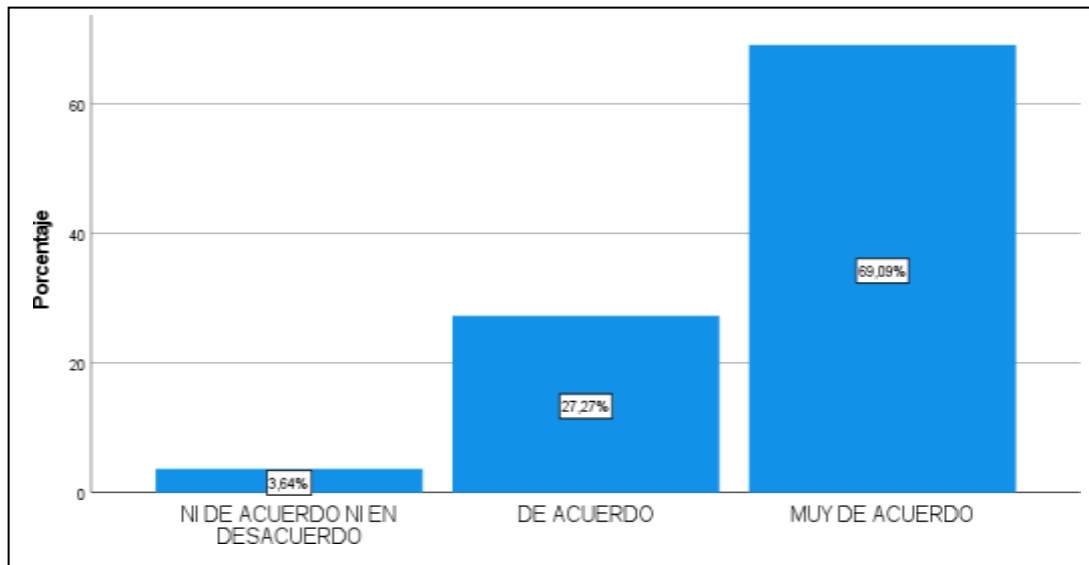
Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

Cuando se dice que el código de ética guía la conducta profesional decada persona se refiere también al grado de responsabilidad que influye en las acciones de un grupo, sin que sea una imposición o una obligación rigurosa por este motivo el 83.64% de los colaboradores de las pymes constructoras afirman estar muy de acuerdo que reconocen el grado de responsabilidad durante el desarrollo de sus actividades laborales.

8. ¿Los principios morales han incidido en el desarrollo de una cultura organizacional adecuada?

Figura 17

Incidencia de los principios y valores corporativos



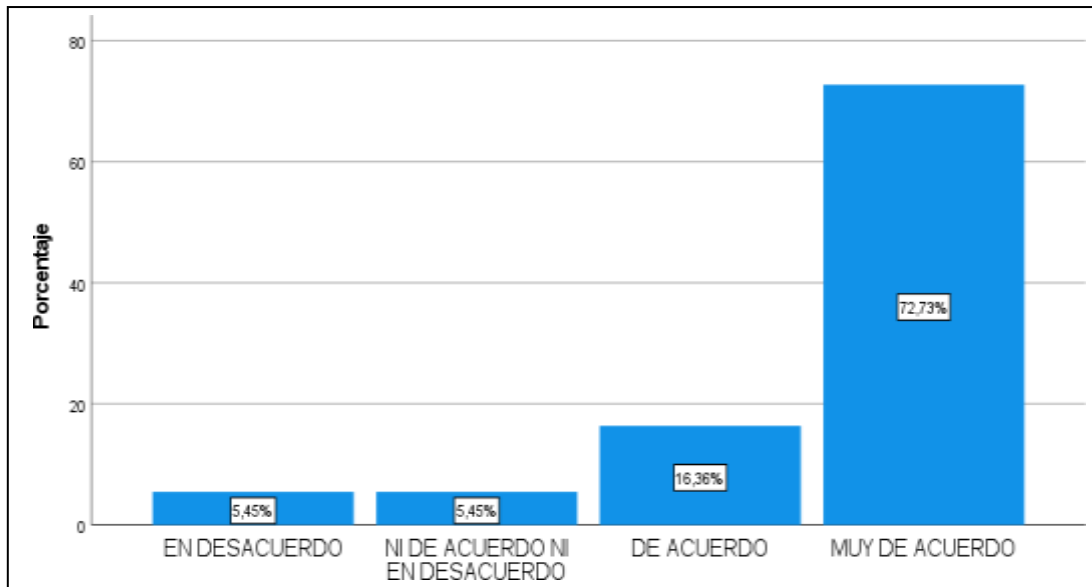
Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

El desarrollo de la habilidad de una persona para manejar la moralidadda como resultado que el 69.09% de los colaboradores de las pymes constructoras manifiestan estar muy de acuerdo con una cultura organizacional adecuada, ya que existe una secuencia de valores y principios como: la dignidad del ser humano y los derechos fundamentales de cada persona de obrar con moral con todos los involucrados, incluyendo los derechos de las organizaciones generando patrones de conducta validas, que buscan aplicarse de forma siempre equitativa en la organización y siempre congruente con los principios éticos.

9. ¿Considera usted que se ha desarrollado un clima laboral adecuado entre los trabajadores de su empresa?

Figura 18

Desarrollo de un clima laboral adecuado



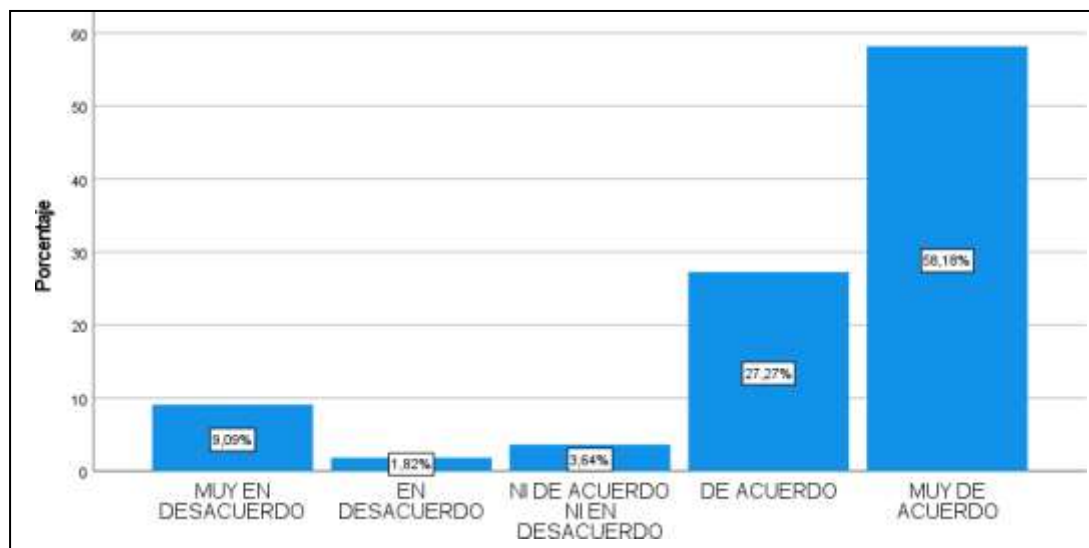
Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

El comportamiento se basa en gran manera en el aprendizaje cultural, por eso la cultura ética es tan relevante en la organización dando como resultado que el 72.73% de los trabajadores de las pymes constructoras muestran estar muy de acuerdo con el desarrollo de un clima laboral adecuado, la atmósfera moral del entorno y el nivel de ética disponible dentro de sus empresas es fundamental para los trabajadores ya que les genera solidaridad, ley y orden, fortaleciendo la identidad corporativa y motiva a “ponerse la camiseta” con los valores y principios que se esperan del propio actuar. Por otro lado, empodera a cada colaborador para alzar la voz cuando las cosas no están yendo como se espera.

10. ¿Se ha implementado de manera correcta el código de ética en su organización?

Figura 19

Implementación del código de ética en la organización



Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

El 58.18% de los colaboradores de las pymes constructoras concuerdan que el compromiso de honestidad, integridad, responsabilidad y respeto con cada individuo para desarrollar las actividades de modo profesional, enriquecido con valores permiten actuar con integridad, y les ha garantizado el éxito en el cumplimiento de sus funciones, alcanzando así los objetivos en las organizaciones.

Correlación de Pearson entre las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente.

Figura 20

Escala de influencia de Pearson

Valor	Intensidad
1	Perfecta
0.81 – 0.99	Alta
0.61 – 0.80	Media-alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Media-baja
0.01 – 0.20	Baja

Nota: Adaptada del Software SPSS en función a los objetivos específicos.

Análisis concluyente de la correlación de Pearson.

La relación entre la dimensión empleados de la variable independiente y la variable dependiente "ética empresarial", se correlacionan alcanzando un coeficiente de Pearson de (0.890), revelando que existe un vínculo directo entre estas variables, es decir que a medida que progresa una, progresará la otra, en tanto exista una buena relación entre los empleados y la ética empresarial habrá un ambiente laboral más adecuado; con un nivel de correlación elevado y una trascendencia bilateral próxima a cero (0,01) siendo muy significativo, por lo que se determina que las técnicas de recolección de datos son muy confiables para la investigación.

Análisis de resultados obtenidos de entrevistas a expertos

Se elaboró una entrevista semiestructurada donde predominan las preguntas abiertas las primeras ocho preguntas se visualiza cómo la teoría se adopta como fundamento en la organización, se busca asegurar la máxima sinceridad, la espontaneidad en las respuestas al tratarse de preguntas de creencias y de su entorno, de esta manera se genera una moralidad o ethos empresarial que, a su vez se convierte en una serie de patrones éticamente relevantes para la investigación, el cual me permitirá conocer los supuestos y creencias de los entrevistados (Abenoza, 2011)

Por su estructura organizacional se he seleccionado la empresa CONSTRUCCIONES Y ARQUITECTURA S.A. CONSYAR para realizar las entrevistas, por medio de llamadas telefónica y entrevista por zoom, la cual tiene 123 colaboradores conformados por: dos en gerencia, una en recursos humanos, tres en la parte administrativa, dos en servicios de mensajería y empuje, un arquitecto, tres ingenieros civiles, cuatro supervisores de obras, 5 maestros de obra, tres ayudantes de obra y 99 obreros.

Los entrevistados darán un total de siete colaboradores, el perfil medio son trabajadores de la empresa pymes constructora de edificios en la ciudad de Guayaquil, zona norte. Solicitamos información personal a los colaboradores internos, como edad, formación académica, años en el puesto. Sin embargo, en el momento de analizar los datos hemos considerado la única información relevante para nuestro estudio es la que tiene que ver con la descripción del puesto de trabajo de los entrevistados y es la siguiente.

1 ¿Qué cargo posee en su empresa?

Hemos entrevistados a 7 colaboradores los cuales están conformados por: dos en la parte administrativa y gerencial, un supervisor de obras, un maestro de obra, un ayudante de obra y dos obreros. Cada uno de los entrevistados tienen distintas profesiones.

El 15% de los entrevistados ocupan cargo de administrativos y gerenciales, el 10% supervisor de obras, 10% maestro de obra, 10% ayudante de obra y el 55% obreros, pero esto no los diferencia, ya que en tema de ética todos la consideran importante para la implementación de la misma en su ambiente laboral.

2 ¿Qué importancia tiene para usted los valores y la moral?

El 83% de los entrevistados afirmaron que los valores y la moral son principios que aprendieron desde su niñez, considerándolos muy importantes, pero a medida que van creciendo y tomando experiencia los valores aprendidos desde su niñez se han ido modificando y basan la mayoría de sus decisiones en un bienestar propio, mientras que el 17% indicaron que actúan conforme a su moral y valores incluso si hacer lo correcto puede perjudicarlos, basando su desempeño de manera óptima con la debida transparencia.

3 ¿Qué tanta importancia tiene para usted la ética en su vida profesional?

Tres de siete participantes indicaron que la ética tanto a nivel personal como laboral es sumamente importante, ya que les permite actuar y tomar decisiones de manera correcta en el ámbito profesional.

4 ¿Qué entiende usted por ética empresarial?

Los entrevistados consideran que la ética empresarial son un conjunto de valores de cada cultura organizacional, haciendo que cada colaborador se identifique haciéndolos suyos.

5 ¿Cuál es el requerimiento básico del comportamiento de cada empleado que solicita la empresa?

Los entrevistados concluyeron que las empresas actualmente están enfocando sus esfuerzos a dar prioridad al capital humano y buscado que se sientan identificados por sus valores corporativos de tal manera que algunos han creado un manual ético, mientras otras instituciones basan sus ideas cooperativas de una manera más

sencilla como los valores corporativos.

6 ¿Cómo es la relación laboral con sus compañeros?

Los entrevistados contestaron que con respecto a la relación de su clima laboral es el adecuado mientras se encuentre dentro de su nivel, también nos indicaron que cada departamento tiene su propio clima laboral apesar de estar dentro de la misma empresa, llegando a la conclusión que el departamento donde existe mayor conflicto tanto interno como externo es en el área administrativa.

7 ¿Cómo es el ambiente laboral y la seguridad industrial en su empresa?

Concluyeron que el ambiente laboral es el adecuado para el tipo de trabajo, sumado a las capacidades individuales de quienes conforman las pymes teniendo presente la seguridad industrial, que es un requisito primordial en este sector, garantizando así el éxito de todo lo que se lleve a cabo.

8 Coménteme sobre los casos de denuncias, reclamos y comentarios que se hayan dado en la empresa durante este el año 2021

Los entrevistados indicaron que se puede observar un cambio a partir de la pandemia causada por el covid-19, el código de ética siempre ha estado presente pero ahora dado un cambio radical, ya que se volvió primordial en cada organización del sector de la construcción.

9 ¿Tiene la empresa algún plan de responsabilidad social corporativa?

En cada manual de ética empresarial, existe la responsabilidad social que se debe cumplir a cabalidad, con el fin de poder devolver a la sociedad de manera responsable lo que se ha tomado.

10. ¿Cuáles son sus valores organizacionales?

Los entrevistados nos indicaron que la mayoría de las pymes constructoras tienen en su código de ética empresarial, la honestidad, solidaridad, respeto, unión, generosidad, considerando que los valores son los ingredientes para desempeñar sus labores de manera más eficiente y eficaz.

Análisis concluyente de la opinión de los entrevistados.

Cada uno de los entrevistados tiene puntos de vista similares en cuanto se refieren a la ética empresarial, concluyeron que la ética empresarial es fundamental para el buen clima laboral, el respeto y la transparencia entre compañeros genera correctos procesos, evitar actos deshonestos cayendo en lo corrupto o ilegal dentro de la entidad y también para mejorar la imagen tanto de la empresa como de quienes lo conforman.

Figura 21

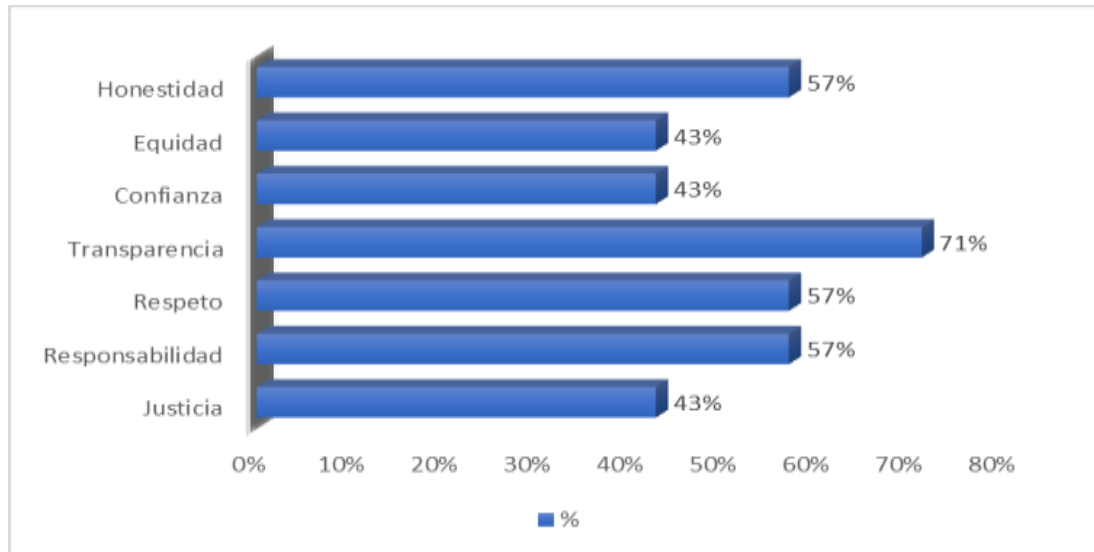
Valores que inciden en la ética

Valores	%
Justicia	43%
Responsabilidad	57%
Respeto	57%
Transparencia	71%
Confianza	43%
Equidad	43%
Honestidad	57%

Nota: Adaptada del Software SPSS.

Figura 22

Valores que inciden en la ética



Nota: Adaptada del Software SPSS

Se analizaron las opiniones de los entrevistados y se estableció que los valores que tiene incidencia en la ética es la transparencia con un 71%, determinando así que es uno de los valores corporativos más importante dentro de las pymes constructoras de edificios para el contrato de personas.

CONCLUSIONES

- En la presente investigación sobre el análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, se concluyó, que a lo largo del tiempo las empresas han ido evolucionando, considerando a la ética empresarial una característica importante desarrollada a partir de la crisis de pandemia generada por el covid-19 obligando a los mercados y a las empresas a ajustarse evolucionando sus procesos, demostrando así que la sociedad castiga a quien actúa fuera del marco de la legalidad, transparencia, honestidad, honorabilidad y la corrupción, planteando así la idea que la ética empresarial no es un añadido para el éxito de las organizaciones, sino más bien es un elemento estructural e indispensable entre el hombre y la empresa, demostrando así que la ética empresarial es también una ética pos convencional, es decir, debe ir más allá del nivel legal, para llegar además al plano moral.
- Dando, así como resultado que la conducta ética, no se reduce a cuestión de formas, estilos o tecnologías partiendo de dos éticas diferentes, una aplicada en la vida personal y otra en los negocios, ya que ambas deben estar relacionadas y deberán estar en comunión para que el hombre ético maneje empresas éticas asegurando la continuidad y rentabilidad de la empresa evitando así su propio beneficio económico lo cual afectara a la organización.
- La deficiencia sobre análisis minucioso de los procesos y la carencia de responsabilidad dentro del personal administrativo, gerencial, directivo, evidenciaron reservas por parte de los altos cargos, con poca disposición en adoptar cambios en su cultura organizacional y a su código de ética, puesto que los trabajadores no quieren afectar de manera negativa la imagen y prestigio de la institución de la cual forman parte.

- En referencia al tercer objetivo “Determinar cuál es el impacto de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes del sector de la construcción de edificios y las oportunidades de mejoras”, se evidenció que entre los elementos que definen la identidad corporativa de las organizaciones encuentran a los valores corporativos no bien establecidos, dando así carencias que limita la adquisición de una verdadera identidad, basada de iguales fundamentadas para todos los miembros; en la correlación de Pearson sobre el vínculo directo entre las variables; empleados de la variable independiente y la variable dependiente “ética empresarial”, como resultado se obtuvo que a medida que progresa una, progresará la otra, en tanto exista una buena relación entre los Stakeholders y la empresa, habrá un ambiente laboral más adecuado; con esto se obtiene un nivel de correlación alto, con una trascendencia bilateral próxima a cero.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se deben aplicar en el análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil son las siguientes:

Mantenerse actualizado sobre el desarrollo organizacional, para no caer en la pasividad contando con conocimientos teóricos para alcanzar la identidad corporativa y entablar un plan de acción, como difundir la misión, visión, valores corporativos y objetivos que la empresa desea alcanzar a corto y largo plazo, para asentar las bases otorgando elementos de identidad, generando el quiénes somos, donde estamos, y hacia dónde vamos, formulando o implementando códigos éticos, con los lineamientos establecidos en cuanto a la cultura empresarial, que incluyen los elementos básicos para la actuación enmarcada dentro de la ética empresarial, constituyendo una tarea de todos como herramienta vital para poder resistir la volatilidad de los mercados.

Generar canales de apoyo para evitar la ausencia de información que sustenta las acciones de la empresa, capacitando a todos los colaboradores potenciando el desempeño en el sector de la construcción para que puedan difundir los conocimientos claros, resaltando las normas morales y legal aceptadas, cumpliendo así con obligaciones fiscales y normativas legales, favoreciendo la correcta toma de decisiones dentro del clima laboral de las organizaciones

Actuar favorablemente hacia las partes interesadas (Stakeholders), tomando en cuenta relaciones externas: proveedores, clientes, competidores, comunidad; relaciones internas: socios accionista, directivos, trabajadores, afianzando las relaciones entre sí, logrando satisfacer el interés de todos, basados en el cumplimiento de sanciones y adoptar mecanismos de control interno y programas, cumplimiento con las normas apropiados para prevenir y detectar actos de corrupción.

Colabora con la construcción de una cultura de empresarial ética, basándose fundamentalmente en los valores corporativos, yendo más allá de considerar que lo ético es legal, ya que en algunas ocasiones una conducta, aunque sea legal, puede no considerarse acorde con la ética.

Referencias

- Abenoza, S. (2011). La ética de la empresa: entre el deber y la realidad: El diálogo como vía de acercamiento entre teoría y praxis. Universidad de Barcelona. https://Www.Tdx.Cat/Bitstream/Handle/10803/404122/Sira-Abenoza_TESIS.pdf?sequence=1
- Aguiló, M. (2015). Los códigos éticos como instrumento de potenciación de la ética en las organizaciones. UNED. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp- Maguilo/Aguilo_Roses_Mario_Tesis.pdf
- Argandoña. (2017). Revista de Contabilidad y Dirección: ¿Es posible la ética en las pymes?. Contabilidad y Dirección 27(1) https://accid.org/wp-content/uploads/2018/11/4._Es_posible_la_etica_en_las_pymes.pdf
- Arias, F. (2016). El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme.
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2015). Ley orgánica. https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_ley_org._para_la_justicia_laboral_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf
- Ayala & Bruno. (2017). Revista Ciencias Económicas: Compras y Corrupción en el Sector Privado. Ciencias Económicas 3(1) <https://kairos.unach.edu.ec/index.php/kairos/article/view/44/74>
- Ayala, & Rezzoagli. (2017). Revista Ciencias Económicas: Compras y corrupción en el sector privado. Ciencias Económicas (75)98. <file:///C:/Users/Xtratech/Downloads/Dialnet-ComprasYCorrupcionEnElSectorPrivadoAplicacionDeLas-6213242.pdf>
- BDO, (2019). El Mapa del Fraude Corporativo en América Latina. http://www2.bdoargentina.com/mktg/ffd_1_2019_es.pdf
- Buonacore. (1980). Diccionario de Bibliotecología. En Diccionario de bibliotecología (pág. 2 ed). Buenos Aires.
- Campo, O. &. (2005). Revista Colombiana de Psiquiatría: Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. Psiquiatría 35(2). <https://www.redalyc.org/pdf/806/80635209.pdf>
- CERES. (2019). Manual para elaborar códigos de ética. https://www.telefonica.com.ec/proveedores/pdf/Manual_para_Elaborar_Codigos_de_Etica_Empresarial.pdf
- Chiavenato. (200). Introducción a la teoría general de la Administración. México: Mac Graw Hill.
- Congreso Nacional. (2017). Código del trabajo. <https://elyex.com/codigo-de-trabajo-ecuador-pdf-descargar/>
- Congreso Nacional. (2020). Ley orgánica de emprendimiento e innovación: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-03/Documento_LEY-
- Corporación Financiera Nacional. (2021). Ficha Sectorial Construcción. <https://www.cfn.fin.ec/wp->

content/uploads/downloads/biblioteca/2021/fichas-sectoriales-3-trimestre/Ficha-Sectorial-Construccion.pdf

Corporación Financiera Nacional. (2022). Ficha sectorial de la construcción.

<https://www.cfn.fin.ec/wp-content/uploads/downloads/biblioteca/2022/fichas-sectoriales-1-trimestre/Ficha-Sectorial-Construccion.pdf>

Cortina. (1994). Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial (Vol. 4ta Ed.). Madrid: Vsiion.

Cotres, J. E. (2017). La ética empresarial y su impacto en la productividad de las pymes. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17170/EstebanCortesJoaquinEduardo2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dini, M., & Stumpo, G. (2020). Mipymes en América Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf

El Comercio. (2019). Denuncias sobre obras emblemáticas del Ecuador: <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/cpcst-denuncias-obras-rafael-correa.html>

Espinosa Castro, F. C. (2018). Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207025>

Freeman. (1984). Strategic management: A Stakeholder Approach (Vol.20). London:Preston.

Freeman, Wicks & Parmar. (1994). the politics of shareholder theory:Some future directions. California Management Review, 31(64).

Giner, J. (2021). Escuela de Negocio y Dirección; Universidad Europea Miguel de Cervantes: Importancia de la Ética en los Negocios. <https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/rr-hh/la-importancia-de-la-etica-en-los-negocios/>

Hernández, & Carpio, N. (2019). Instituto Nacional de Salud: Introducción a los tipos de muestreo. <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-Año-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>

Hernández, Fernández, Baptista. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.de C.V.

INEC. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Trimestral-enero-marzo-2021_Mercado_Laboral.pdf

INEN. (2015). La directora ejecutiva del instituto ecuatoriano de normalización,. <https://www.etapa.net.ec/Portals/0/TRANSPARENCIA/Literal-a2/Codigo-de-Etica-del-Instituto-Ecuatoriano-de-Normalizacion.pdf>

- Kotler, P., & Keller, K. (2012). Dirección de Marketing. Vol. 10(4). México: Pearson educación.
- Knouse & Giacalone. (1992). Behavioral Issues and Concerns» Journal of Business Ethics. En S. B. Giacalone, *Behavioral Issues and Concerns» Journal of Business Ethics* (Vol. vol.11, págs. 369-377). Ethical
- La Comisión Anticorrupción. (2020). Hacia una Agenda Nacional Anticorrupción. https://1997-2001.state.gov/global/narcotics_law/global_forum/F400bocr.pdf
- Lerma, H. (2017). Metodología de la Investigación. Propuesta, Anteproyecto y Proyecto. México: Ecoe Ediciones.
- Lozano J. (2013). Revista Internacional de Filosofía: Toma de decisión ética en la gestión de empresas. *Neuroética*. 59 (183). <https://proyectosocio.ucv.es/wp-content/uploads/2013/09/08-Jose-Felix-Lozano.pdf>
- Martinez. (2018). Investigación descriptiva: Definición, tipos y características. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva>
- Ministerio de Transporte y Obras Públicas. (2016). Plan Estratégico De Movilidad 2013–2037. https://www.obraspublicas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/04/plan_estrategico-de-movilidad.pdf
- Montoya, C., & Cendrés, P. (2007). Elementos de la ética kantiana aplicables a las organizaciones educativas. *Laurus*, vol. 13(25), <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111479014.pdf>
- Namakforoosh. (2005). Metodología de investigación. En Namakforoosh, *Metodología de investigación* (pág. 528). México: Limusa, Noriega editores.
- Ortiz, M., Joya, R., Gámez, L., & Tarango, J. (2018). Revista Investigativa Scielo: La Teoría del Triángulo del Fraude en el Sector Empresarial *Neuroética*. 59 (3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000200013
- Parra, G., & Velasquez, M. (2014). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. México: Pearson.
- Reyes. (2018). Teoría de la empresa. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/5723/Raquel_examen_titulo_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Sánchez, & Cruz. (2015). Revista Interuniversitaria: Metodología de investigación en pedagogía social. *Interuniversitaria*, (26), 21-34. <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135043653001.pdf>
- Sánchez, Valencia, Saldariaga, Ospina. (2019). Acercamiento a fraudes contables y sus principales efectos. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Sotomayor. (2020). Las Pymes en Ecuador. Un análisis necesario. file:///C:/Users/Xtratech/Downloads/337-Articulo_manuscrito_ensayo-2829-1-10-20200909.pdf

- Sagbini, A. (2021). Análisis de riesgos operativos y su incidencia financiera en una empresa constructora. Bucaramanga: Universidad de Santander.
https://repositorio.udes.edu.co/bitstream/001/5460/1/Analisis_del_Riesgo_Operativo_y_su_Incidencia_Financiera_en_una_Empresa_Constructora_de_Vivienda_de
- Tribunal Constitucional. (2005). Codificación del código del trabajo.
<https://www.iess.gob.ec/documents/10162/0666673d-69cb-46b9-a576-f20c865afac5>
- Velázquez y García. (2012). Ética en los negocios. Conceptos y casos. México: Pearson.
- Zamora, A. (2005). En términos de Kant: *Filosofía Univ*, 147-151.
<file:///C:/Users/Xtratech/Downloads/7456-Texto-del-articulo-10155-1-10-20130206.pdf>



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Espinoza Laínez André Florencio, con C.C: # 0931745863 autor del trabajo de titulación: **Análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, año 2021**, previo a la obtención del título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- 1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
- 2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 8 de febrero del 2023

f. _____
Espinoza Laínez, André Florencio
C.C: 0931745863



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Suarez Mariño, Stephanie Michelle, con C.C: # 0940629959 autora del trabajo de titulación: **Análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, año 2021**, previo a la obtención del título de Licenciada en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 8 de febrero del 2023

f _____
Suarez Mariño, Stephanie Michelle
C.C: 0940629959



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN		
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de los factores que inciden en la ética empresarial de pymes en el sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil, año 2021.	
AUTOR(ES)	Espinoza Láinez, André Florencio y Suárez Mariño, Stephanie Michelle	
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	CPA. Yong Amaya, Linda Evelyn, PhD.	
INSTITUCION:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil	
FACULTAD:	Facultad de Economía y Empresa	
CARRERA:	Contabilidad y Auditoría	
TITULO OBTENIDO:	Licenciado/a en Contabilidad y Auditoría	
FECHA DE PUBLICACIÓN:	8 de febrero del 2023	No. DE PÁGINAS: 75
AREAS TEMATICAS:	Ética empresarial, Stakeholders, Construcción, Cultura organizacional, Clima laboral	
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Factors, SMEs, Ethics, Construction, Morality, Corporate values, work environment, organizational culture, Stakeholders	
RESUMEN:	<p>La presente investigación analizará los factores que inciden en la ética empresarial de las pymes del sector de la construcción de edificios en la ciudad de Guayaquil durante el año 2021. Se determinó como metodología un enfoque de desarrollo mixto, el cual da paso a un exhaustivo análisis documental-bibliográfico, que incluye estudios históricos y dogmáticos con bases cualitativas y cuantitativas, para lo cual se utilizará herramientas de investigación como: encuesta y entrevista, determinando así las variables que intervienen en este estudio. Se utilizó como método de recolección de datos el tipo no probabilístico por conveniencia con una muestra de población finita de 164 personas consideradas para el estudio investigativo llamados como Stakeholders. De acuerdo a los resultados de este estudio existe una relación entre los Stakeholders y la ética empresarial, el cual se evidenció que la correlación es alta entre la ética empresarial y los proveedores (r:0,700); así mismo un alto grado de relación con los acreedores (r:0,850), gerentes (r:0,800) y empleados (r:0,890). De primera instancia nos reveló que existe un vínculo directo entre estas variables, es decir que a medida que progresa una, progresaría la otra. Por lo tanto, se pudo concluir que mientras exista una buena relación entre la empresa y su grupo de Stakeholders, la ética empresarial será alta en las Pymes. Además, se evidenció que de los principios y valores corporativos han incidido en el desarrollo de una cultura organizacional adecuada.</p>	
ADJUNTO PDF:	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-960751748+593-978614178	E-mail: lainez1422@gmail.com mishel_suarez@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Bernabé Argandoña, Lorena Carolina	
	Teléfono: +593-4- 3804600 EXT.1635	
	E-mail: lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (EN BASE A DATOS):		
Nº. DE CLASIFICACION:		
DIRECCIÓN URL (TESIS EN LA WEB):		