



TRABAJO DE GRADO
Opción Seminario-Diplomado.

Análisis del impacto de la ética empresarial en el comportamiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ladecol S.A.S del Callejón el Samán en el Corregimiento El Carmelo de Candelaria Valle

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Contaduría Pública
Seminario de Grado en Ética y Transparencia Organizacional

Johana Andrea Ballesteros Velasco
Tutora del trabajo de Grado María del Socorro Rivera Cobo
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.
2024

Dedicatoria

Dedico este trabajo de grado, en primer lugar, a Dios padre celestial, por permitirme el milagro de la vida y el ánimo para asumir y cumplir con responsabilidad mis metas, por brindarme la oportunidad de formarme como una profesional ética.

A mis familiares, por apoyarme incondicionalmente y tener paciencia.

A mis maestros, por ayudarme a crecer como persona y profesional, al transmitirme sus conocimientos.

Finalmente, auto agradecimiento y felicitaciones por sacar adelante mi carrea y proyecto de investigación, por afrontar con responsabilidad, respeto, amor y compromiso todo lo que me propongo.

Agradecimientos

Quiero agradecerle a mi familia y al Padre Celestial, por su amor, por estar conmigo incondicionalmente, por darme las fuerzas para luchar cada día, así mismo, extender mi respeto y agradecimiento a la Docente María del Socorro Rivera Cobo, por su entereza, paciencia, dedicación, por compartir sus conocimientos y guiarme en la elaboración del trabajo de grado, por estar siempre dispuesta a atenderme, y en general, a la Corporación Universitaria Remington y todos los docentes a lo largo de mi carrera por tan excelente labor y por formarme a nivel personal y profesional.

También, quiero agradecer a la Empresa Ladecol S.A.S de Candelaria, sus directivos y todo el personal, por su amabilidad y disposición, por abrirme sus puertas, para llevar a cabo este proyecto, pues me permitió reforzar mi aprendizaje y obtener grandes experiencias, desde la práctica pedagógica.

Tabla de Contenido

Resumen.....	5
Palabras claves.....	6
Pregunta orientadora de la búsqueda	7
Metodología de búsqueda de la información.....	9
Sustentación teórica de la pregunta.....	13
Conclusiones.....	20
Referencias.....	23
Anexos	25

Resumen

El presente trabajo de investigación, se centra en efectuar un análisis al concepto de ética e indagar su importancia e impacto dentro del proceso empresarial de la Empresa Ladecol S.A.S, a fin de establecer si la aplicación u omisión de valores, normas y principios que orientan el comportamiento, es determinante en su éxito o fracaso, determinando su nivel de influencia tanto en el comportamiento como el desempeño laboral de los trabajadores, para ello, la metodología empleada dentro de la investigación se ha desarrollado desde un enfoque mixto, con un tipo de estudio descriptivo y un diseño no experimental, así mismo, se utilizará una encuesta como técnica, con preguntas abiertas y cerradas, y un cuestionario como instrumento, conforme a la muestra a los 5 trabajadores de la Empresa. El método mixto es de gran utilidad en la investigación, al integrar el enfoque tanto cualitativo como cuantitativo, pues, se basa en datos numéricos y producto de la observación, lo que fortalece la tarea investigativa desde lo teórico y práctico, y lo hace un enfoque integral, al permitir la recolección de información, su estudio y análisis, a través de técnicas estadísticas, y la comprensión de dichos datos desde la observación, así como también, soportándola con bases académicas sobre la temática.

Los resultados del estudio bibliográfico y datos obtenidos de la población indican que, la ética empresarial impacta positivamente en el comportamiento y desempeño laboral de los trabajadores, al convertirse en una guía de conducta responsable que propicia un ambiente laboral saludable, controla, previene y reduce los conflictos, mejorando los

procesos, generando conciencia, dignificando el trabajo, y velando por el bienestar integral del recurso humano, reforzando la confianza, responsabilidad, transparencia, solidaridad, integridad y respeto en la toma de decisiones, motivando a los trabajadores a tener mayor empatía y compromiso con la organización, lo que termina por ser un atractivo para atraer y fidelizar clientes, al ser más competentes, tener una mayor sostenibilidad y productividad, lo que genera estabilidad, y por otra parte, interiorizar la ética en nuestras vidas para aplicarla a la profesión y vida personal.

El objetivo general que se planteó para el desarrollo del trabajo fue:

Analizar cuál es el impacto que tiene la ética empresarial en el comportamiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ladecol S.A.S del Callejón el Samán en el Corregimiento El Carmelo de Candelaria Valle

Palabras clave
Ética empresarial, desempeño laboral, colaboradores, comportamiento,
productividad

Pregunta orientadora de la búsqueda

La ética empresarial es una noción que ha venido evolucionando y transformando a través del tiempo, frente a la necesidad de mantener las buenas relaciones entre individuos, desde la cosmovisión que presenta cada trabajador en el desarrollo de sus actividades, los comportamientos que exterioriza y como ello permea en su desempeño laboral, además, de ser un tema controversial y objeto de análisis en nuestro país, en vista de los constantes escándalos de corrupción que se presentan dentro del ámbito laboral, que se encasillan en acciones fraudulentas que van desde sobornos, mal manejo de recursos, competencia desleal, lavado de activos, evasión de impuestos hasta violación a los derechos laborales, la dignidad humana y atentados contra el medio ambiente, esas y muchas más problemáticas afectan la estabilidad en las organizaciones y cuestionan la conducta de sus integrantes y su formación.

En la actualidad, y debido a la globalización, el mundo empresarial está dando pasos agigantados para no quedarse al margen de la evolución mundial, y mas aun con el desarrollo que han tenido las nuevas tecnologías, como quiera que, las empresas de hoy no solo se están enfocando en su actividad económica, sino que tienen presente los conflictos laborales que se presentan, y así mismo, la comunidad sugiere tener conciencia de la imagen que proyectan, para alcanzar el éxito completo, ocupándose de los valores y principios presentes al interior de las organizaciones.

En vista de lo anterior, la presente investigación busca dar a conocer la importancia e impacto que tiene la ética empresarial dentro de la Empresa Ladecol S.A.S, ubicada en el Callejón el Samán en el Corregimiento El Carmelo de Candelaria Valle, cuya actividad económica se centra en la Fabricación de materiales a base de arcilla, para la construcción; así mismo, analizar qué posibilidades le brinda para mejorar sus procesos, establecer si la aplicación u omisión en el desarrollo de normas, valores y principios que guían el comportamiento de los colaboradores de la empresa, determina ya sea el éxito o bien, el fracaso de la misma, para lo cual se plantea la pregunta que orientó el trabajo de grado ¿Cuál es el impacto que tiene la ética empresarial en el comportamiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ladecol S.A.S del Callejón el Samán en el Corregimiento El Carmelo de Candelaria Valle?

Metodología de búsqueda de la información

1. Enfoque de investigación

La formulación del marco metodológico dentro de la investigación, obedece al hecho de revelar los supuestos o variables de estudio, esto es, detallar los aspectos a conocer dentro de la misma, para su desarrollo, acogiéndose a voces de autoridad o criterio de expertos, para dar solución al interrogante de cómo se va a llevar a cabo un estudio, a través del encuadre de los diferentes métodos que se van a emplear en la obtención de información indispensable para el logro de objetivos.

Según Hernández (2014) “la metodología de investigación se define como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva. Se puede manifestar de tres formas: cuantitativa, cualitativa y mixta” (p.26).

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernández y Mendoza, 2008, p.566).

2. Tipo de estudio

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, p.80).

En virtud de lo anterior, el método mixto integra el enfoque tanto cualitativo como cuantitativo, lo que es de gran utilidad para el investigador, pues, se basa en datos numéricos y datos producto de la observación, fortalece la tarea investigativa desde lo teórico y práctico, por lo que dicho método será el empleado en la investigación, la cual pretende definir el temario de estudio y analizar la situación de la Empresa Ladecol S.A.S, identificando el impacto de la ética empresarial en relación al comportamiento y desempeño laboral de los trabajadores, y establecer si es necesario fortalecerla, lo que lo hace un enfoque integral, al permitir la recolección de la información y su posterior análisis empleando técnicas estadísticas, para la comprensión del fenómeno desde la observación, así como también la investigación documental, y teniendo en cuenta que, se propone aplicar a los participantes una encuesta y cuestionario.

3. Diseño de investigación

Dentro de todo trabajo investigativo, es necesario modelar el diseño de investigación, pues este se constituye en la base para proyectar esas estrategias, procedimientos o métodos que adopta el investigador y que se tendrán en cuenta a la hora de dar solución a la problemática que se ha trazado, es por esto que, “se llama diseño de investigación al plan y a la estructura de un estudio. Es el plan y estructura de una investigación concebidas para obtener respuestas a las preguntas de un estudio” (Kerlinger, 2002, p.83).

Por su parte, “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que hacemos es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, s.p.).

A partir de ahí, se aplicará un diseño no experimental, mediante los resultados obtenidos de las variables que no se manipularán, con la observación y resultados de las encuestas que se aplicarán.

4. Instrumentos, técnicas y procesamiento de información

“Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información, tales como, fichas, formatos de cuestionarios, guías de entrevistas, listas de cotejo, entre otras” (Sabino, 2000, p.127).

“Las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación” (Hurtado,2008, p.153).

“El procesamiento de la información tiene como fin generar datos agrupados y ordenados que faciliten al investigador el análisis de la información según los objetivos, hipótesis y preguntas de la investigación construidas” (Huertas, s.f., p.5).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el proyecto de investigación se utilizará una encuesta como técnica, la cual consta de preguntas abiertas y cerradas, por otra parte, el cuestionario será nuestro instrumento, esto, conforme a la muestra a los 5 trabajadores de la Empresa Ladecol S.A.S, por otra parte, se hará uso de bases de datos académicas sobre la temática.

Finalmente, los resultados que se pretenden obtener, buscan definir o establecer una relación cercana entre la ética empresarial y los trabajadores de la empresa Ladecol S.A.S, y como ello impacta en su comportamiento y desempeño laboral, de manera positiva o negativa a nivel académico y práctico, en el desarrollo de sus profesiones u oficios y como ello influye en su vida personal y social.

Sustentación teórica de la pregunta

En el presente apartado se detallan las bases teóricas empleadas para sustentar el trabajo investigativo, se realiza una revisión bibliográfica de la terminología, se expresan las ideas de algunos autores que desarrollan el concepto en torno a la pregunta orientadora, es decir, desde sus componentes, importancia, influencia y en relación al desempeño laboral y conductual de los trabajadores.

1. Ética empresarial

“La ética es un saber normativo que orienta las acciones de los seres humanos, y la ética empresarial la aplicación de los valores humanos y los principios éticos al ámbito específico de la empresa” (Martínez, 2011, p. 2).

Quizás en la idea más ambigua la ética es una demanda moral, derivada de un acuerdo entre individuos con el fin de regular sus interacciones, se habla de una ética del cuidado y componente humanista (Arráez, 2014).

Por otra parte, aquellas empresas que promueven la ética como parte de sus procesos y en función a la responsabilidad, determinan un incentivo al cambio dentro de la sociedad actual (Agulló, s.f.). Con ello concuerda González (2001) al afirmar que:

La sociedad, de manera interna y externa, va presionando a las empresas para que piensen su actividad, obligándolas a reflexionar y a que asuman las consecuencias de sus prácticas negativas y positivas, porque la ética empresarial tiene un sentido y una razón para las organizaciones, que no solo deberán

defender sus propios intereses, también el de sus clientes y en general el de toda la sociedad. Pero esta relación se podrá lograr a través de conceptos como rectitud, verdad y justicia (p.19).

En suma, dentro de las organizaciones, la aplicación de la ética empresarial termina por reforzar los procesos formativos de los futuros directivos, emprendedores, empresarios, líderes, considerando que no solo las variables económicas definen o determinan el éxito de una organización, sino que también hablamos de un proceso de sensibilización humana y social (Chan y Escalante, 2014).

Dando a entender que dicha actividad humana tiene relación directa con la dimensión moral desde representaciones en calidad del producto y atención al cliente, de manera que haya un trato digno y formación en valores que contribuyan a forjar un carácter moral.

Finalmente, la ética empresarial guarda relación al acto de responsabilidad social:

Es un concepto complejo que abarca, además de la acción social de la empresa, aspectos como la sostenibilidad, medio ambiente, relaciones internas de los trabajadores, y el desarrollo de estas prácticas socialmente responsables son vistas como comportamientos responsables que representan un signo de madurez empresarial, no solo como una forma de contribuir al desarrollo y a la generación de confianza, sino que se da importancia a los beneficios económicos que se dan a partir de la aplicación de la ética. (Mababu Mukiur, 2010, p. 10).

2. Ética empresarial y su impacto en el comportamiento

El fin de la ética profesional no es ninguna imposición de normas, sino que es un medio que evita que la esencia de la profesión sea viciada; su carencia evita que una profesión se desarrolle correctamente y de esta forma se afecte la actividad empresarial en la que participa el profesional. (Polo, 2003, p.12).

La ética aplicada a los negocios, nos dice que, las obligaciones y deberes de las organizaciones no solo se focalizan en la rentabilidad, sino que debe procurar de educar el recurso mas importante, esto es, a su personal, de manera que, se comporten acorde a los valores y principios que han adquirido a lo largo de su vida, y especialmente, desde el ejemplo de sus superiores. (Hamburger,2004)

Es indispensable que los empleadores interioricen la ética como una de las dimensiones más importantes, que lo dirija al desarrollo y fomente la aplicación de códigos o reglas de conducta que alienten un comportamiento deseable, empleando estrategias para detectar, controlar y erradicar acciones no éticas, como una política y forma de reducir los factores de riesgo. (Lopez & Escamilla, 2017).

La ética empresarial refuerza las habilidades y destrezas de las personas, y más que una camisa de fuerza, las ayudan a tomar las decisiones correctas, los incentiva a que sean propositivos, y no seres cohibidos por una serie de prohibiciones, pues, no es suficiente con ofrecer un servicio o bien, sino que también se exige el respeto por los derechos humanos. (Hamburger, 2004)

3. Ética empresarial y su impacto en el desempeño laboral

Es preciso destacar el papel que tiene la ética empresarial para el desempeño laboral de un trabajador, por ello, se destaca como un valor que destaca del montón, un servicio extra, particular, que destaca, y termina por apoyar en la consecución de los objetivos institucionales, en términos de eficiencia y eficacia. (Torrentes, 2006).

Las empresas con un nivel entre bajo y medio en su comportamiento ético, tienden a generar niveles medios en su desempeño empresarial, mientras que las empresas con alto grado de ética su desempeño es superior. Dicha investigación, permite evidenciar que aquellas empresas cuya ejecución se basa en parámetros éticos, que a su vez cumplen con sus obligaciones legales, que compiten de manera leal en el mercado y que establecen precios equitativos en función de la calidad y del servicio que ofrecen, han logrado atraer nuevos clientes, incrementar sus utilidades, diferenciarse de la competencia y retener a empleados competentes (Ríos y López, 2015, p. 315)

4. Ética empresarial y su impacto en la productividad

Las organizaciones, en su proceso de comercialización, formada por personas, como un sistema social abierto, dinámico, apresurado, debe adaptarse al cambio y convertirse en un sistema sólido, eficaz, que debe reflejar una imagen de transparencia, rectitud, verdad y justicia, con ello, considera la ética como un mecanismo o estrategia que genera confianza, y termina por elevar su rentabilidad y beneficios. (Chávez, 2014)

Las empresas que incluyen un modelo ético de responsabilidad social dentro de sus procesos generan beneficios y más ventajas competitivas sobre aquellas que no lo asumen. De esta manera, las que siguen los principios de la responsabilidad social empresarial hacen una caracterización de su cultura organizacional, generan valor, mejoran los procesos internos, reducen costo de gestión y aumentan su reputación al lograr más credibilidad y confianza en sus clientes (Arbaiza, 2010, s.p.)

Desde el punto de vista del recurso humano, “cierta evidencia sugiere que los empleados que son bien tratados pueden ser más leales, más eficaces y productivos en sus empleos” (Desjardins & Hartman, 2011, p.112)

Para Cortez, la ética empresarial impacta directamente en la productividad, en los movimientos financieros, puesto que, mejora la toma de decisiones, la resolución de problemas, por otra parte, ignorarla implica el decaimiento, la pérdida de credibilidad y la mala reputación que se difunde rápidamente en los medios de comunicación, o lo que el llama el castigo de los consumidores, pues, la sociedad no perdona los actos de corrupción, malos manejos administrativos, falta de ética en las actuaciones, lo que se convierte en una abstinencia al consumo o elecciones diferentes. (Cortez, 2017).

Resultados

Una vez aplicada la encuesta a los colaboradores de la empresa Ladecol y realizado el análisis de la misma, se obtuvieron los siguientes resultados:

Con la pregunta número uno, se permitió obtener información de colaboradores de áreas distintas de la empresa, para tener una visión más amplia del panorama; con la pregunta número dos y tres, se identificó que los colaboradores tienen un conocimiento básico de la ética en el ámbito empresarial, puesto que lo asocian a valores, principios y reglas que pertenecen al sujeto para su buen actuar y convivencia en sociedad, con las preguntas cuatro, cinco, seis, nueve, diez, once, doce, trece y catorce, los colaboradores en su mayoría reconocieron que dentro de la empresa se maneja una cultura ética, que ha sido un trabajo mancomunado entre trabajadores y empleador, como un acto de responsabilidad, control y prevención, propiciando espacios seguros de trabajo y para el bienestar de las personas, no obstante, reconocen se debe continuar mejorando, a pesar de haber recibido instrucciones del tema, motivando y generando conciencia a niveles más profundos, para mejorar los procesos, brindando una educación integral, puesto que, a pesar de conocer la normativa, algunos trabajadores, especialmente nuevos, no tienen claro cómo actuar o cuáles son los procedimientos o conducto que deben seguir a la hora de presenciar un conflicto que ponga en riesgo la ética, como si lo han hecho otros, que han informado y tomado las medidas respectivas, finalmente, con las preguntas siete, ocho, de la quince a la veintiuno, los trabajadores reconocen que la ética empresarial es importante para los procesos de toda organización, ya que resulta ser más atractiva, competitiva, se convierte en un plus frente a los clientes, generándoles mayor confianza y deseo de contratar y para satisfacer las necesidades no solo del cliente, sino que también dignificar la labor del trabajador, lo que directamente influye en el comportamiento y

desempeño del trabajador y conduce a una mayor motivación, éxito y sostenibilidad empresarial.

Conclusiones.

Una vez desarrollado el presente trabajo de grado, teniendo en cuenta el marco teórico conceptual y los resultados obtenidos de la encuesta aplicada al personal de la empresa Ladecol S.A.S., se puede concluir que, la ética empresarial es un tema de gran magnitud a nivel social y dentro de las organizaciones, es un concepto conocido también por los colaboradores, quienes lo asocian con valores, normas y principios que guían el accionar responsable y coherente del individuo al cumplimiento de deberes que proyecten una buena imagen, para así evitar viciar o afectar el ambiente laboral, así mismo, contrasta con la parte teórica, que la define como una necesidad y bien mayor para las organizaciones, un acuerdo, pues es un medio de control y prevención que regula el comportamiento y las relaciones entre individuos, teniendo en cuenta que, la sociedad exige de las empresas ciertos estándares que van más allá de lo que en servicios y productos pueden ofrecer, es decir que, las empresas de hoy no solo se preocupan por producir, sino que también por detectar, erradicar y mejorar dentro de sus procesos, de asumir con responsabilidad las consecuencias que se generan de su actividad económica y como ello influye en la representación frente a sus clientes, por ello, desde la alta dirección, es importante invertir tiempo en formar a sus trabajadores de una manera integral y en el respeto por la dignidad humana, de generar conciencia, como un acto de reflexión, responsabilidad social y agente de cambio, mientras defienden sus intereses y

cuidan su reputación, al satisfacer las necesidades de los clientes manteniendo los estándares de calidad.

Por otra parte, al considerar el nivel de cultura ética identificable dentro de la empresa, se entiende que, en su mayoría se viene realizando un buen trabajo al respecto, pues, los directivos reconocen la necesidad de sensibilizar al personal en dicho aspecto, se preocupan por el bienestar de sus colaboradores, en propiciar espacios seguros y trabajar en la gestión del riesgo y pese a que la mayoría de colaboradores de la empresa tiene claro cómo actuar frente a una situación que va en contra de las buenas conductas, tomando medidas correctivas, preventivas e informando al supervisor y justificándose en la norma establecida para ello, no obstante, se considera necesario seguir afianzando el proceso, generando un mayor impacto y corrigiendo algunos aspectos técnicos, de innovación y formación, frente a los conductos regulares, monitoreos, canales y código ético que rige la empresa, para aquellos trabajadores nuevos o que aun no conocen bien la norma o como actuar frente a un problema de este índole, para reforzar la confianza y transparencia dentro y fuera de la empresa.

De otra manera, se pudo apreciar que la ética empresarial impacta e influye en el comportamiento de los colaboradores, ya que propicia un ambiente de trabajo saludable, solidario, sensato, de confianza, mejora la toma de decisiones, el servicio al cliente, y no solo desde el ámbito laboral, sino que también permea todos los entornos de la vida, como un modelo a seguir y de ejemplo para otros individuos y organizaciones.

La ética empresarial tiene gran impacto e influencia sobre el desempeño laboral de los colaboradores, para tener éxito tanto a nivel personal como profesional, generando

tranquilidad y estabilidad en los procesos, confianza en la imagen que se proyecta, en el buen nombre, forjando una organización sobre bases sólidas, con integridad, respeto, transparencia, justicia, responsabilidad y sentido de pertenencia, para un entorno saludable, seguro, confortable, que motiva a los trabajadores a tener mayor empatía y compromiso con la organización, con los compañeros, con los clientes, con la familia y en sociedad, propiciando la comunicación asertiva, además, de proyectar un plus para la empresa, un recurso adicional, que lo hace más atractivo, maduro, digno de confianza, lo que ayuda a atraer y fidelizar más clientes y genera mayor sostenibilidad, eficiencia, eficacia, utilidades, productividad, posicionamiento y competitividad para cumplir con sus objetivos.

Finalmente, el presente trabajo de investigación me permitió ampliar mis conocimientos, habilidades y destrezas, profundizando en el tema, para tener bases sólidas sobre ética y así aplicarla a mi profesión y vida personal, para tener éxito.

Referencias

- Agulló Gimeno, S. (s.f.). *La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo*. Barcelona, Cataluña, España: Universitat Ramon Llull.
- Arbaiza, L. (2010). *Responsabilidad social: tarea compartida*. Essan: Business.
- Arráez Monllor, M. Á. (2014). *La fundamentación normativa de la ética empresarial: Una propuesta sobre la justicia y el cuidado como valores centrales*. Tesis Doctoral. Granada, Andalucía, España: Universidad de Granada.
- Chan Magaña, M. R., & Escalante May, N. d. (2014). *Bioética: una orientación hacia la responsabilidad social empresarial de los estudiantes latinoamericanos de escuelas*. *Internacional Administración y Finanzas*, 7(4), 63 - 77.
- Chávez Escobedo, J. M. (2014). *La Importancia de la Ética en la Vida Empresarial Daena: International Journal of Good Conscience*. 9(3)111-118. Diciembre 2014. ISSN 1870-557X
- Cortez, J. E. (2017). *La ética empresarial y su impacto en la productividad de las pymes*. Tomado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17170/EstebanCort%C3%A9sJoaqu%C3%ADnEduardo2017.pdf?sequence=1>
- Desjardins, J., Espinoza, F., & Hartman, L. (2011). *Ética en los negocios*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- González Esteban, E. (2001). *La responsabilidad moral de la empresa: Una revisión de la Teoría del stakeholder desde la ética discursiva*. Tesis Doctoral. Castellón, Castellón, España: Universitat Jaume I de Castellón.
- Hamburger, A. (2004). *Ética de la Empresa el Desafío de la Nueva Cultura Empresarial*. Bogotá D.C.: Paulinas.
- Hernández, R.S. (2014). *Metodología de la investigación 6ª edición*. ISBN: 978-1-4562-2396-0. Sitio web: https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México DF: McGraw-Hill/Interamericana editores, 5ª ed.

- Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación. (Quinta Edición)*. México: McGraw-Hill
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2008). *El matrimonio cuantitativo cualitativo: el paradigma mixto*. En J. L. Álvarez Gayou (presidente), 6° Congreso de Investigación en Sexología. Congreso efectuado por el Instituto Mexicano de Sexología, A. C. y la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Villahermosa, Tabasco, México
- Huertas, J. (s. f). *Manual para los seminarios de investigación en psicología, profundización conceptual y textual*. p.5.
- Hurtado, H. (2008). *La observación*. Disponible en línea: RENA - Cuarta etapa - Metodología - La observación. p.153.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la Investigación del comportamiento*, p.83.
- López, S., & Escamilla, S. (06 de 11 de 2017). Dialnet Plus. Obtenido de <https://dialnet-uniriojaes.ezproxy.umng.edu.co:2518/servlet/catart?codigo=2740070>
- Mababu Mukiur, R. (2010). *Actitudes de los Empresarios y Directivos hacia la Responsabilidad Social Corporativa*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 14.
- Martínez Herrera, H. (2011). *Responsabilidad Social y Ética Empresarial*. Bogotá D.C., Colombia: Ecoe Ediciones.
- Normas APA séptima edición (2020). Centro de escritura Javeriano. Recuperado de <https://www.javerianacali.edu.co/sites/default/files/2022-06/Manual%20de%20Normas%20APA%207ma%20edicio%CC%81n.pdf>
- Polo Santillán, M. (2003). *Ética Profesional. Gestión en el Tercer Milenio*. (12).
- Rios, M., & Lopez, a. &. (2015). *La ética y la calidad laboral y su impacto en el desempeño laboral*
- Sabino, C. (2000). *El Proceso de Investigación*. Editorial Panapo. Caracas. p. 91-127.
- Torrents Arévalo, J. A. (2006). *El valor añadido como medida de la eficacia empresarial*. Barcelona, Cataluña, España: Universidad Politécnica de Cataluña.

Anexos

Anexo 1. Muestra de encuesta realizada a 5 colaboradores de la empresa Ladecol S.A.S., de diferentes áreas de la empresa. Fuente: Elaboración propia del investigador, sustraído del formulario Google Drive.

Encuesta Trabajo de Grado Seminario-Diplomado en Ética y Transparencia

Organizacional

Este formulario se realiza para obtener el título de Contador Público en la Corporación Universitaria Remington, para ello se debe diligenciar con el fin de analizar cuál es el impacto que tiene la ética empresarial en el comportamiento y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Ladecol S.A.S del Callejón el Samán en el Corregimiento El Carmelo de Candelaria Valle.

1. Actualmente, ¿Para qué área de la empresa Ladecol S.A.S. labora?

Respuesta corta

R//

Si

Seguridad y Salud en el Trabajo

Producción

Contable

Recursos Humanos

2. ¿Sabe que es la ética empresarial?

R//

Si 100%

No

Tal vez

Nota. Ver figura 1

3. En caso de responder SI en la pregunta anterior, explique en sus propias palabras

¿Qué entiende por ética empresarial?

Respuesta larga

R//

Crear y transmitir valores desde la alta dirección

Es la forma coherente en el actuar de las personas en referencia con su humanidad y con las normas y métodos propios de su profesión que implican un buen hacer en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades proyectando así una imagen de idoneidad con sus principios, valores y comportamientos propios de un ser humano.

Toda acción que realiza la empresa en pro del bienestar de los colaboradores.

Principios y normal que guían el comportamiento de los colaboradores de la empresa.

Los valores, principios e integridad

4. Como trabajador, ¿Considera que la empresa tiene una cultura ética identificable?

R//

Si 60%

No 20%

Tal vez 20%

Nota. Ver figura 2

5. Justifique su respuesta anterior

Respuesta larga

R//

Cuando la alta gerencia se preocupa por la prevención y disminuir los riesgos.

Las responsabilidades que implica tener un personal a cargo, tienen muchos prismas y contextos que el empleador debe gestionar. Crear ambientes de trabajo sanos y seguros para un trabajo dignificante, no se construye de la noche a la mañana, se necesita de un talento humano con ética y profesionalismo que lleve a la empresa a ese punto de equilibrio del buen hacer coherente con su política de sst. La empresa ya viene con un recorrido de trabajo en el cumplimiento de su política y ese cumplimiento es perceptible en la disposición y actitud del empleador para brindar un bienestar físico, mental y emocional de su personal a cargo.

Los jefes, se preocupan por el bienestar de sus trabajadores.

Falta un poco más concientizar al personal de la empresa sobre una buena cultura de ética.

Se deben corregir algunos aspectos.

6. ¿La empresa me deja lo suficientemente claro como debo comportarme apropiadamente y abordar los problemas que se presentan dentro de la organización y con los clientes externos?

R//

Si 100%

No

Nota. Ver figura 3

7. ¿Considera que la ética es importante dentro de los procesos de su organización?

R//

Si 100%

No

Nota. Ver figura 4

8. En caso de responder SI en la pregunta anterior, justifique su respuesta.

Respuesta larga

R//

Incluir la ética en las organizaciones lleva a que la empresa resulte atractiva ya que genera confianza hacia los clientes y personal que labora.

Sin ética no hay coherencia y sin coherencia los procesos organizacionales son incompletos para brindar bienestar y un trabajo digno al trabajador que como persona busca un nivel o un grado de satisfacción cuando puede sustentar un hogar, igualmente sucede con el empleador que se proyecta en el éxito y crecimiento de su empresa y que obtiene un grado de bienestar cuando puede brindar trabajo a otras personas.

Genera buen ambiente laboral.

Esta influye mucho en la sostenibilidad y reputación de la empresa.

De eso depende el buen nombre de la empresa.

9. Como trabajador, ¿Ha tenido la oportunidad de conocer o recibir información y educación frente a cuáles son los valores, principios, manuales, códigos y normas que rigen y orientan la organización?

R//

Si 80%

No 20%

Nota. Ver figura 5

10. ¿Considera importante que, dentro de su organización, el recurso humano reciba formación en ética empresarial, para mitigar los conflictos que se presenten y mantener las buenas relaciones entre colaboradores y personal externo?

R//

Si 100%

No

Nota. Ver figura 6

11. ¿Alguna vez ha presenciado actos que van en contra de la ética dentro de su organización?

R//

Si 80%

No 20%

Nota. Ver figura 7

12. En caso de responder SI en la pregunta anterior, ¿Qué acciones ha tomado al respecto?

Respuesta larga

R//

No.

He informado a la gerencia para que tome acción al respecto, justificando con la norma y con el compromiso que se firmó en la política de sst.

Nada.

Implementar medidas para evitar que el incidente se repita, mediante advertencia una suspensión dependiendo del tipo de situación.

Pero se han tomado medidas correctivas.

13. ¿Ha tenido que sacrificar normas y valores personales para tener éxito dentro de su organización?

R//

Si 40%

No 60%

Nota. Ver figura 8

14. En su entorno laboral, ¿Prevalecen las relaciones mutuas de confianza y transparencia entre los colaboradores?

R//

Si 80%

No 20%

Nota. Ver figura 9

15. ¿Cree usted que la ética influye en su comportamiento dentro de la organización?

R//

Si 100%

No

Nota. Ver figura 10

16. Justifique su respuesta anterior.

Respuesta larga

R//

La ética siempre será importante para los colaboradores ya que nos conlleva a tener una mejor relación entre la organización.

La ética en si ya es un comportamiento y una conducta que se adquiere desde el entorno familiar y desde los modelos y patrones que se han venido adoptando con la experiencia de vida. Si eres coherente con tu pensar, tu sentir y tu hacer, también serás coherente con todos los entornos que te rodean.

Generar conciencia.

Sería un modelo a seguir para otros, un mejor ambiente te de trabajo, toma de decisiones, buenas relaciones con proveedores y clientes.

Esto crea confianza y buen ambiente laboral.

17. ¿Cree usted que la ética es indispensable para obtener éxito a nivel personal y de negocios?

R//

Si 100%

No

Nota. Ver figura 11

18. Justifique su respuesta anterior.

Respuesta larga

R//

Genera confianza.

Actuar con idoneidad es el primer escalón para lograr el éxito lo demás viene por añadidura.

Transmite tranquilidad.

Actuar con integridad y responsabilidad establece una base sólida para un entorno saludable y de éxito.

La honestidad y el buen comportamiento hace que seas reconocido como persona o como profesional adicional a tu desempeño.

19. ¿Cree usted que la ética influye en su desempeño laboral y productividad dentro de la organización?

R//

Si 100%

No

Nota. Ver figura 12

20. Justifique su respuesta anterior.

Respuesta larga

R//

Son base para vivir en sociedad.

Si no existe aptitud con profesionalismo, los procesos se vuelven incompletos para brindar seguridad y motivación en el personal.

Compromiso con la empresa.

Ayuda a tener mejor relación con clientes y proveedores una Buena comunicación transparente y a tomar mejores decisiones.

La honestidad y el buen comportamiento hace que seas reconocido como persona o como profesional adicional a tu desempeño.

21. ¿Qué valores, principios y demás elementos considera deberían integrar el código de ética de su organización?

Respuesta larga

R//

Son las directrices del comportamiento que deben tener todos los miembros en la organización (responsabilidad, confianza y democracia).

Respeto. Transparencia, justicia, empatía paciencia, Humanidad, igualdad, flexibilidad.

Igualdad, amabilidad.

Monitoreos, canales de denuncias, capacitaciones innovación.

Igualdad y solidaridad.

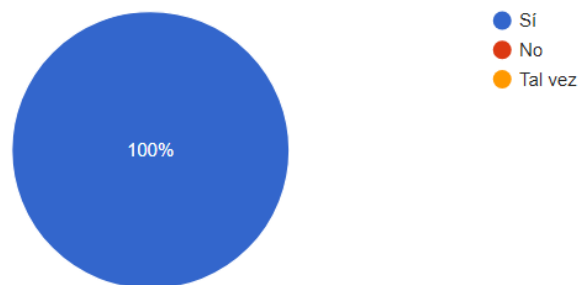
Figuras

Figura 1.

Ética empresarial

2. ¿Sabe que es la ética empresarial?

5 respuestas



Nota. El grafico describe si los colaboradores conocen o no que es la ética empresarial.

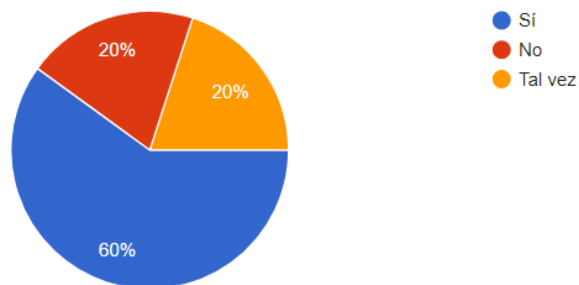
Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive.

Figura 2.

Cultura Ética

4. Como trabajador, ¿Considera que la empresa tiene una cultura ética identificable?

5 respuestas



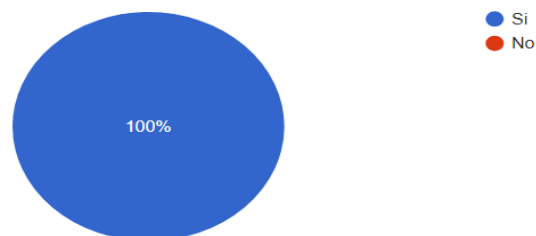
Nota. El grafico representa el nivel de cultura ética identificable por los colaboradores en relación a la empresa Ladecol S.A. representada en porcentajes. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive*

Figura 3.

Comportamiento

6. ¿La empresa me deja lo suficientemente claro como debo comportarme apropiadamente y abordar los problemas que se presentan dentro de la organización y con los clientes externos ?

5 respuestas



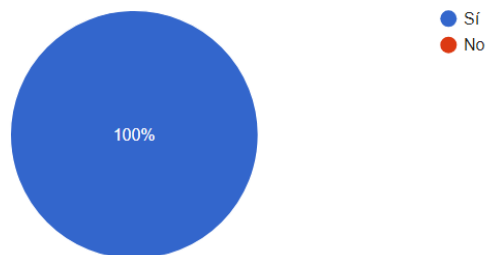
Nota. El grafico analiza si la empresa Ladecol S.A. instruye a sus colaboradores frente a cómo deben comportarse apropiadamente al presenciar un problema dentro y fuera de la organización. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive*

Figura 4.

Importancia de la ética

7. ¿Considera que la ética es importante dentro de los procesos de su organización?

5 respuestas



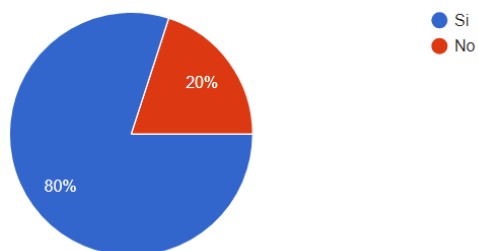
Nota. El gráfico considera el nivel de importancia de la ética empresarial en la empresa Ladecol S.A.. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive*

Figura 5.

Educación

9. Como trabajador, ¿Ha tenido la oportunidad de conocer o recibir información y educación frente a cuáles son los valores, principios, manuales, códigos y normas que rigen y orientan la organización?

5 respuestas

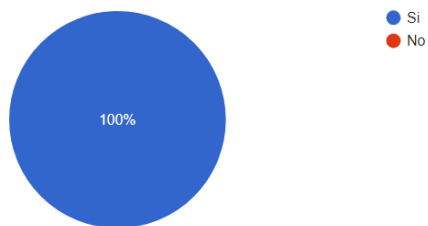


Nota. El gráfico describe el nivel de conocimiento en la normativa sobre ética empresarial que rige a la empresa.. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive*

Figura 6.*Formación*

10. ¿Considera importante que, dentro de su organización, el recurso humano reciba formación en ética empresarial, para mitigar los conflictos que se presenten y mantener las buenas relaciones entre colaboradores y personal externo?

5 respuestas

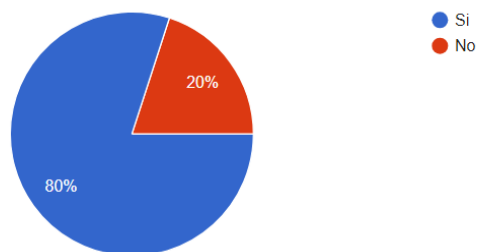


Nota. El grafico representa la importancia de recibir educación en ética empresarial dentro de la empresa Ladecol S.A. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive*

Figura 7.*Actos de violencia*

11. ¿Alguna vez ha presenciado actos que van en contra de la ética dentro de su organización?

5 respuestas



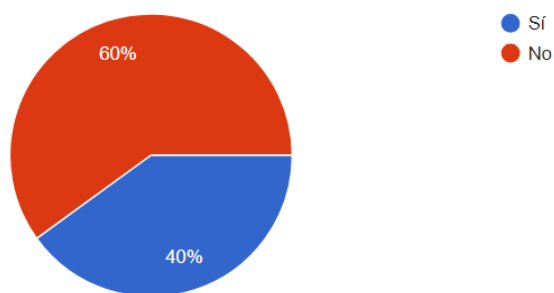
Nota. El grafico representa los actos de violencia presenciados por los colaboradores dentro de la empresa Ladecol S.A. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive*

Figura 8.

Normas y valores

13. ¿Ha tenido que sacrificar normas y valores personales para tener éxito dentro de su organización?

5 respuestas

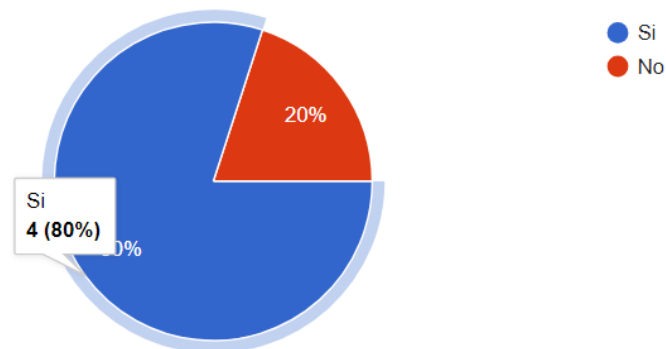


Nota. El grafico muestra si los colaboradores han tenido que sacrificar la ética para obtener un beneficio personal dentro de la organización. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive*

Figura 9.*Relaciones interpersonales*

14. En su entorno laboral, ¿Prevalecen las relaciones mutuas de confianza y transparencia entre los colaboradores?

5 respuestas



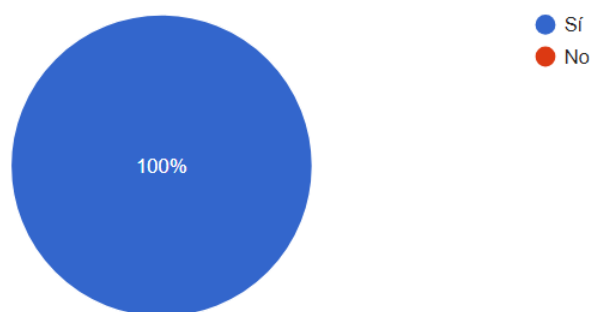
Nota. El gráfico muestra si entre los colaboradores de la empresa existen relaciones de confianza y transparencia. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario*

Google Drive

Figura 10.*Influencia de la ética en el comportamiento*

15. ¿Cree usted que la ética influye en su comportamiento dentro de la organización?

5 respuestas



Nota. El grafico describe el nivel de influencia de la ética en el comportamiento de los colaboradores de la empresa. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario*

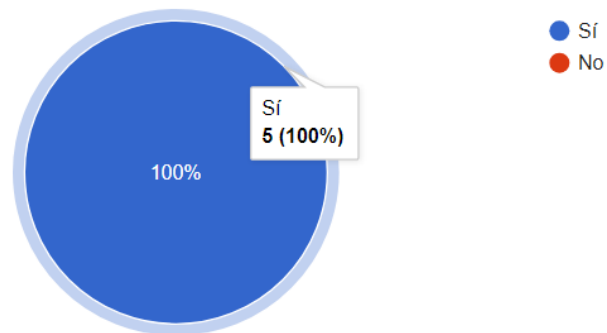
Google Drive

Figura 11.

Éxito

17. ¿Cree usted que la ética es indispensable para obtener éxito a nivel personal y de negocios?

5 respuestas

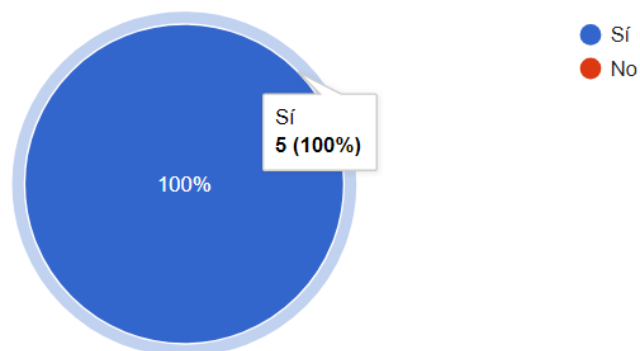


Nota. El grafico representa la importancia de la ética para obtener éxito. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive*

Figura 12.*Desempeño laboral y productividad*

19. ¿Cree usted que la ética influye en su desempeño laboral y productividad dentro de la organización?

5 respuestas



Nota. El gráfico representa el nivel de influencia de la ética en el desempeño laboral y productividad. *Elaboración propia del autor. Sustraído del formulario Google Drive*