



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de
agrofumigaciones SAC, San Martín de Porres, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Turriate Ayala, Pamela Soledad (orcid.org/0000-0002-4318-4028)

ASESOR:

Dr. Vasquez Espinoza, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-1678-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Ante todo, agradecer a Dios y a mis padres que en las buenas y malas me han dado su apoyo incondicional que me han permitido terminar la carrera, mi hermano que me apoyado a pesar de la distancia siempre ha estado en cada paso que he dado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y mi familia, por darme la oportunidad de vivir esta experiencia. A mi asesor Dr. Juan Manuel Vásquez por ayudarme en el proceso de desarrollo de investigación y a los profesores que me han orientado. A mi amigo Alexander Orccosupa agradecer por todo el apoyo en mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de la investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIÓN	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	Validación de instrumentos de recolección de datos por Juicio de Expertos	14
Tabla 2	Baremo de coeficiente de confiabilidad	15
Tabla 3	Confiabilidad del Instrumento Ética Empresarial	15
Tabla 4	Confiabilidad Ética Empresarial	15
Tabla 5	Confiabilidad Gestión Gerencial	16
Tabla 6	Distribución de frecuencias de ética empresarial	17
Tabla 7	Distribución de frecuencias de gestión gerencial	18
Tabla 8	Distribución de frecuencias de principios económicos	19
Tabla 9	Distribución de frecuencias niveles	19
Tabla 10	Distribución de frecuencias de partes interesadas	20
Tabla 11	Distribución de frecuencias de gestión estratégica	20
Tabla 12	Distribución de frecuencias de gestión tecnológica	21
Tabla 13	Distribución de frecuencias de gestión por competencia	21
Tabla 14	Correlación de Rho de Spearman para ética empresarial y gestión gerencial	22
Tabla 15	Correlación de Rho de Spearman para los principios económicos y gestión gerencial	23
Tabla 16	Correlación de Rho de Spearman para niveles y gestión gerencial	24
Tabla 17	Correlación de Rho de Spearman para partes interesadas y gestión gerencial	25

Índice de figura

Figura 1	Distribución de frecuencias de ética empresarial	17
Figura 2	Distribución de frecuencias de gestión gerencial	19

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Ética Empresarial y Gestión Gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019, tuvo como objetivo general determinar el nivel de relación entre la ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019. En referencia al método de investigación, correspondió al tipo de investigación aplicada, ya que permite para llevar a cabo las acciones pertinentes, establecer políticas y estrategias. En referencia al nivel de la investigación es de carácter descriptiva-correlacional, De igual manera, se aplicó el diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 120 colaboradores y la muestra fue de 92. La técnica implementada fue la encuesta de escala de Likert, y el instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario para recolectar la información mediante una serie de preguntas. Se concluye que existe relación significativa entre la ética empresarial y la gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019. Como recomendación se tiene, en cuanto a los principios económicos en la empresa Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019, se recomienda promover más que las riquezas los principios éticos, valores y normas que la organización señale, para mejorar las iniciativas en cada objeto de estudio a fin de favorecer al progreso de la gestión administrativa. Igualmente, se recomienda incrementar los niveles de la ética empresarial desde una óptica global de la dimensión ética contenida en los procesos de la empresa. Todo esto para mejorar los aspectos económicos, políticos y sociales dentro de la organización.

Palabras clave: Ética Empresarial, Gestión Gerencial, Valores, Ética.

ABSTRACT

The present research work entitled: Business Ethics and Management Management of Agro Fumigaciones SAC employees, San Martin de Porres 2019, had as a general objective to determine the level of relationship between business ethics and management management of Agro Fumigaciones SAC employees, San Martin de Porres 2019. In reference to the research method, it corresponded to the type of applied research, since it allows to carry out the relevant actions, establish policies and strategies. In reference to the level of the investigation, it is descriptive-correlational. In the same way, the non-experimental cross-sectional design was applied. The population was made up of 120 collaborators and the sample was 92. The technique implemented was the Likert scale survey, and the data collection instrument used was the questionnaire to collect the information through a series of questions. It is concluded that there is a significant relationship between business ethics and the management management of Agro Fumigaciones SAC employees, San Martin de Porres 2019. As a recommendation, as regards the economic principles in the Agro Fumigaciones SAC company, San Martin de Porres 2019, it is recommended to promote more than the riches the ethical principles, values and norms that the organization indicates, to improve the initiatives in each object of study in order to favor the progress of the administrative management. Likewise, it is recommended to increase the levels of business ethics from a global perspective of the ethical dimension contained in the company's processes. All this to improve the economic, political and social aspects within the organization.

Keywords: Business Ethics, Management Management, Values, Ethics.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, se entiende que el tema de la ética es considerado como un argumento difícil de abordar en la mayoría de las empresas, ya que muchas organizaciones público privadas se ven afectadas diariamente por ciertos casos de corrupción o mala praxis a nivel gerencial, lo que constituye un factor negativo en relación a los valores con los que cuenta la empresa. Es por ello, que cada día más empresas se encuentran implementando códigos de ética y conducta enfocados no sólo a la alta gerencia y directores, sino también a los stakeholders. Al implementar esta herramienta, las organizaciones podrían transmitir los estándares que rigen su conducta gerencial y de esta manera pueden generar más confianza hacia sus grupos de interés, asegurando el cumplimiento de las metas de la misma y asumiendo en su integridad sus procesos con información veraz y confiable.

En relación a la **realidad problemática**, Nicolás, Valenzuela, Gutiérrez y Gil (2015), afirman que en la actualidad existe un enorme grado de desconfianza, ya que el comportamiento ético incide afirmativamente en el mundo empresarial. Por tal motivo, se hace mención sobre lo desarrollado en el año 2011 en relación al comercio minorista en Chile, cuando la marca “La Polar”, fue objeto de señalamiento, respecto de su credibilidad, ya que manifestaron tener problemas de corte éticos en uno de sus puntos de venta. Este hecho conllevó a que las organizaciones inviertan más en posicionamientos éticos, lo que influirá a mediano y largo plazo, sobre la recepción y credibilidad de las partes involucradas.

Por lo tanto, se entiende que la ética empresarial se considera un tema que está causando gran preocupación y que claramente no ocupa el ambiente empresarial, sino también a la sociedad, academias, iglesias, entre otros. Como bien es sabido, la ética en las empresas lo que busca es resolver los problemas éticos surgidos para luego proporcionar los criterios y tomar las decisiones pertinentes, basadas en principios y normas que son observados por los que dirigen la empresa. Asimismo, la ética empresarial permite el desarrollo de un buen clima laboral aunado a la implementación y concientización de los valores para lograr excelentes resultados, y a su vez prever de gran manera los actos ilícitos o éticos que perjudiquen la estabilidad empresarial y/o gerencial.

Por lo señalado, la presente investigación abarca la **problemática** relacionada a ¿Cuál es la relación de la ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019? Además, se plantó como **problemas específicos**, determinado por (a) ¿Cómo se relaciona los principios económicos y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019?, (b) ¿Cómo se relaciona los niveles de ética empresarial y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019? Y (c) ¿Cómo se relaciona las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019?

La presente investigación tuvo como sustento teórico, las exposiciones de cada variable y están explicado por autores que cuya finalidad es ganar sabiduría, así como plantear nuevas teorías que propugna el trabajo. Cada variable se puntualiza con precisión para dar dirección a la investigación. Mientras que la **justificación práctica**, sirve como base para futuros trabajos relacionados a las variables utilizadas; de igual manera, se tendrá como resultado un diagnóstico real de la ética empresarial y gestión gerencial en dicha empresa, para diligenciar de la mejor manera para dar conocimiento de ello. La **justificación metodológica**, brinda aportes de nuevas investigaciones con relación al tema, ya que su disposición permite un buen desarrollo del problema, plantear los objetivos e hipótesis para su desarrollo y concluir de acuerdo a los objetivos planteados, además se recolectaron los datos mediante el uso y aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa Agro Fumigaciones SAC, luego fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS-24 y comprobar la relación de las variables ética empresarial y gestión gerencial.

Se abarcó como **objetivo general**, determinar la relación entre la ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019. De igual manera, se establecieron como **objetivos específicos**, precisados por, (a) determinar el nivel de relación entre los principios económicos y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019. (b) determinar el nivel de relación entre los niveles de ética empresarial y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San

Martin de Porres 2019. Y (c) determinar el nivel de relación entre las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

Finalmente, la presente investigación plasmó como **hipótesis general**, existe relación entre la ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martín de Porres 2019. Asimismo, establecieron las **hipótesis específicas**, determinadas por (a) existe relación entre los principios económicos y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019, (b) existe relación entre los niveles de ética empresarial y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019, y (c) existe relación entre las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

II.- MARCO TEÓRICO

Existen investigaciones de autores como Herrera, Mahecha (2018), quienes realizaron un artículo científico, que expresan ideas claras sobre la transparencia y las políticas anticorrupción asociadas, las cuales poseen doble propósito: garantizar que los recursos sean utilizados eficientemente con el fin de satisfacer las necesidades humanas y así contribuir a que la deliberación pública no se siga propagando mediante intereses particulares.

En relación con el **contexto internacional**, existen autores como Calvo (2014), que señalan que la ética empresarial, entendida como una reflexión ético-critica dentro del desarrollo de la empresa y siendo su labor principal dar razón de los presupuestos morales que conforman y sustentan la legitimidad dentro de la empresa, así como su razón de ser ante la sociedad. Igualmente, se resalta un hecho importante que merece ser tocado en la presente investigación, ya que durante el 2007 los fondos mutuos invirtieron 2,5 trillones de dólares en prácticas sociales en Estados Unidos y Europa. Asimismo, Ioannou y Serafeim demuestran en su estudio realizado en 58 países que, cuando se aplican leyes que abarcan y regulan los informes de información financiera y sostenibilidad, la responsabilidad social incrementa, lo que conllevó a que se implementarán residualmente prácticas éticas, y así reducir la corrupción e incremento de la credibilidad a nivel gerencial.

En ese sentido, Velásquez y Tarazona (2016), en su tesis, realizaron el estudio de la ética y el cuestionamiento sobre la responsabilidad de los profesionales, para fomentar las no prácticas indebidas en el sector público y privado los cuales atentan con los derechos humanos y el ambiente. El desarrollo del trabajo fue cuantitativo, mediante alcance exploratorio, donde se realizaron cuestionario a los egresados de la Maestría en Administración de las Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga, graduados durante los años 2012-2013, para conocer las actitudes y precepciones sobre la ética empresarial, como líderes en los procesos de atención al cliente.

Por su parte, en el **contexto nacional**, Yucra (2016), manifestó que el triunfo de las organizaciones no depende únicamente en obtener utilidades, más bien se están enfocando en la contribución de todos los que participan en ella para hacerlas mucho más competitivas, y así poder enfrentar un mundo globalizado. Es así que se están llevando a cabo acciones que involucren la responsabilidad social empresarial, pues la sociedad espera que las organizaciones operen como ciudadanos responsables, enfocados en el bien social y apoyando a los programas de la comunidad para proteger el ambiente. La responsabilidad social empresarial permite gestionar la relación ética de una empresa para mejorar el sus metas y objetivos empresariales.

Tal y como lo señalan Ruiz, Ruiz y Martínez (2011), quienes manifiestan que en los últimos tiempos se han realizado varios estudios que vinculan la ética dentro de las empresas, para promover el comportamiento ético. En consecuencia, se puede decir que el entorno empresarial es caracterizado por la reincidencia del comportamiento inmoral, por lo tanto, esta temática ha sido considerada por los organismos empresariales, no sólo para llevar a cabo sus labores en condiciones óptimas sino más bien para lograr buena reputación.

Mientras que Apac (2017), afirma que en el Distrito Huánuco las empresas no poseen el desarrollo empresarial esperado, ya que no poseen una buena gestión por parte de los gerentes y, por ende, no se lleva a cabo un buen desarrollo, esta situación se ve afectada por situaciones tales como: carencia de inversión, eficiencia, efectividad, mejora continua y poca competitividad. Todo esto conlleva al desmejoramiento en los enfoques financieros de las empresas.

En el **contexto local**, de la presente investigación se tuvo como objeto de estudio, la empresa Agro Fumigaciones SAC., con RUC: 20515286200, la cual brinda los servicios de fumigación integral y limpieza de tanques. La empresa se sitúa en el Distrito de Lima, San Martín de Porres, la misma cuenta con doce (12) años desde su constitución. Teniendo como problemática que el servicio prestado, solicitados poseen ciertas deficiencias, pues los empleados los ofrecen a un precio por debajo del mercado, lo cual conlleva a los empleados a ser los principales culpables de la problemática, siendo profesionales con poca ética, a su vez la

empresa por su parte al no tener una buena gestión gerencial se ve afectada directamente en sus procedimientos administrativos.

En el ámbito **internacional**, los aportes evidenciados como **antecedentes** mediante los hallazgos de Tax (2018), Código de Ética, una propuesta para el comportamiento profesional e institucional” tuvo como objetivo el establecer un código de ética en la Universidad de Sotavento, para el mejoramiento de la imagen que se tiene de la universidad, aunado a ello la implementación del reforzamiento de la filosofía institucional en conjunto con los valores de la organización. El estudio utilizó una muestra que constó de 50 personas. La metodología utilizada fue documental. El proyecto concluyó explicando que existe desconocimiento de lo que es ética, a su vez los sujetos de estudio desconocen la filosofía de la organización desembocando en un sentimiento de afectividad insuficiente hacia la institución educativa.

Por su parte, Garzón y Pérez (2015), en su artículo científico titulado: “Consideraciones para el Código de ética empresarial de las empresas afiliadas a la AMAV-México”, manifiestan que la ética está afectando a todas las organizaciones a nivel mundial, y su principal objetivo radica en valorar la capacidad de ser compatible, lo que conlleva a la competitividad en el entorno empresarial y se pueden llevar los procesos de la empresa transparentemente.

Para Hernández (2011), en su artículo científico titulado: “La ética empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas”, manifiesta que existe dentro de cada empresa una dinámica de la gestión, la cual ha evolucionado de manera satisfactoria, y está inmersa en el mundo de los negocios y la sociedad, donde están sustentadas por diversas teorías para su posterior aplicación. Por eso, se entiende que la gestión empresarial, se encuentra inmersa dentro de la evolución de la sociedad y está ligada a un conjunto de estrategias que permiten su permanencia en un mundo globalizado y que les brinde satisfacciones a los clientes.

Por consiguiente, la ética empresarial ya no es solo un problema de carácter local ni nacional, las distancias de nuestro mundo, en la evolución de las nuevas

sociedades de información y conocimiento, se les debe considerar ahora como un asunto de índole mundial, desarrollando nuevas estrategias para la permanencia en el mercado y satisfacción al cliente en cualquier parte del mundo.

Según Flores (2011), quien elaboro su tesis el cual tuvo objetivo general conocer cuál era la aplicación de la ética profesional en la toma de decisiones gerenciales en una organización comercial, para lo cual se implementó una investigación descriptiva, en la cual se tomó una muestra de 30 gerentes. Se utilizó como instrumento de medición 4 factores: honestidad, justicia, respeto y responsabilidad. Los resultados expusieron que la mayoría de los jefes y gerentes tendieron a ser éticos y que había una correlación positiva entre la ética profesional y los años laborados en la empresa, lo que significó que, a mayores años de laborar en la empresa, menor juicio ético existe.

Mientras tanto, García, Boom y Molina (2017), en su artículo científico titulado: “Habilidades del Gerente en organizaciones del sector Palmicultor en el Departamento del Cesar – Colombia”, afirman que en el ambiente organizacional la figura del gerente es fundamental, pues es el principal ente encargado de administrar y ejecutar las acciones necesarias para mantener el correcto funcionamiento dentro de la organización, pero esto requiere de ciertas habilidades y del desempeño de funciones y deberes inherentes a su cargo, dentro de las que destacan el liderazgo. Las habilidades se vinculan con diversas tareas, es decir, implican un entorno, son demostradas mediante la relación de las diversas tareas, con eficiencia y aprendizaje, esto se entiende como la unión o conjeturas.

Por su parte, Gómez (2015), en su trabajo especial de grado, cuyo título: “Gestión gerencial de la creatividad en organizaciones innovadoras”, quien expresa la necesidad que tienen las organizaciones de gestionar de manera creativa sus procesos, los cuales permitirán generar innovación y mejorar la productividad en las empresas. Este hecho, es considerado como la praxis de una gerencia para el cambio, y estableciendo enfoques altamente competitivos, mediante la transformación profunda, pero los gerentes deben asumirlos con responsabilidad.

Para Brizuela (2015), quien llevó a cabo una investigación titulada: “Gestión de la incertidumbre: una perspectiva para el fortalecimiento de la gerencia del siglo

XXI”, la gerencia del siglo XXI requiere de múltiples exigencias que se enfocan tanto en el nivel externo como el interno. Por tal motivo, los gerentes de las diferentes organizaciones se han enfocado en incrementar el lado espiritual, política, social o económica de las personas, para así impulsar los cambios desde las situaciones vividas. Claro, que esta implementación implica el conocimientos y confianza de sus propias necesidades.

En el ámbito **nacional**, se tienen los aportes evidenciados como **antecedentes**, dentro de los que destacan a Valladares (2017), en su investigación de tesis titulada: “Ética empresarial en la toma de decisiones de las MYPES exportadoras de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana 2016”, donde los resultados afirman que la toma de disposiciones gerenciales infiere un comportamiento ético, pero de igual forma se hallaron algunas contradicciones por los intereses monetarios.

En el enfoque teórico, se puede decir que la ética empresarial se encuentra ligada a la teoría de la organización, según Trujillo (2013), finalmente las teorías de los grupos de interés se entrelazan a la teoría de la organización y la teoría del bien común. Para Freeman, los stakeholders son un conjunto de individuos que pueden afectar o ser afectados por los actos llevados a cabo en la organización. En sentido literal, stake significa apuesta; holder: el que sostiene o mantiene. El stakeholder es el que se juega algo mediante el comportamiento de la empresa, es decir; ganar o perder según rinda el comportamiento de la organización.

Esta teoría se basa principalmente en ayudar a medir el éxito de una empresa, mediante los indicadores cuantitativos y así poder generar los informes para llevar a cabo una adecuada toma de decisiones en cuanto a lo financiero. Este cambio de paradigmas es para todos, ya que de todos es el pecado y para todos, la penitencia. De esta manera, los grupos de interés han tenido que enfocarse en la búsqueda de su sitio en la empresa, así como su visión, lo que le permitirá mejorar su empatía y superar las visiones en que las compañías quieren posicionarse en relación a la responsabilidad.

Igualmente, Díaz, Cardona y Aguirre (2014), afirman que la gerencia requiere de criterios que vayan más allá del análisis financiero y producción, por lo

que también deben centrarse en la gestión tanto interna y externa para mantener la estructura que sostiene a la organización. Es por ello, que mediante el sistema de matriz permite descifrar la relación que existe entre la estrategia organizacional y la gerencia de recursos humanos y el rol que se les asigna. Los estudios demostraron que la gerencia de recursos humanos se centra en direccionar actividades específicas, para definir las políticas y acciones desde la gestión humana y así agregar valor agregado a las organizaciones.

En el aporte conceptual, la revista transparencia por Colombia (2011), precisa que la ética empresarial es una reflexión basada en mejorar la calidad vida para todos los integrantes de una organización. Ésta se enfoca en resolver cualquier problemática y la garantía de los derechos humanos, logrando despertar una conciencia moral en pro de la organización; además, por otra parte, la ética empresarial establece un conjunto de normas y principios morales para observar el comportamiento de una organización. De lo citado anteriormente, se deduce que la ética empresarial se encarga de todo lo relacionado a lo moral en el mundo de los negocios y las organizaciones.

Para la adaptación del estudio se tuvo como dimensiones, (1) principios económicos de la ética empresarial; Gimeno (2009) afirma, que “la ética empresarial promueve las riquezas en concordancia a los principios éticos, valores y normas que la organización disponga”. En ese sentido, la empresa se encuentra a principios económicos para garantizar su sostenibilidad. Por lo tanto, se enuncian los principios económicos para que las empresas puedan crecer y satisfacer las necesidades básicas de todas las partes interesadas.

Así mismo, se considera los indicadores como, (a) principio de la rentabilidad; Este principio básicamente se rige por la adquisición de sus beneficios, permitiendo el bienestar de sus miembros, así como también el progreso paulatino en lo referente a la gestión de los colaboradores y los beneficios económicos según lo planificado, (b) principio de calidad; este principio requiere el bienestar de todos los involucrados, así como administrar todos los recursos y de esta manera lograr los objetivos planteados, para maximizar los beneficios y optimizar recursos. (c) principio de competitividad; para sobrevivir en este mundo tan competitivo es necesario mantenerse firme en el mercado. Por lo tanto, se

deben explorar y revisar las normativas de eficiencia establecidas, para lograr el máximo rendimiento con el mínimo número de recursos.

De la misma manera, se considera la dimensión (2) niveles de la ética empresarial; para determinar los niveles de la ética empresarial es necesario adentrarse a tres (3) niveles fundamentales a saber: nivel macro, el meso y el micro. No obstante, se tiene que precisar entre sí, teniendo presente sus interconexiones, ya que a partir de éstas que se obtiene una visión global de la dimensión ética contenida en cualquier proceso de la organización. Se considera los indicadores como; (a) nivel macro, es un nivel integral en el que se analiza la ética desde el ámbito económico, político y social de las organizaciones y, en consecuencia, desde la parte económica en general. Se expresa la ética económica en sentido general.

La reflexión ética sobre las instituciones políticas, así como los sistemas económicos influyen el entorno en el que se manejan las empresas. (b) nivel micro pertenece al nivel de las personas como responsables para la toma de decisiones. Se detallan las interacciones con los demás y la propia empresa. Como agente moral lo constituye el individuo, la ética reflexiona sobre sus actos en la organización, las decisiones, forma de trabajo, de comunicarse a otras personas, en sus actitudes y creencias. (c) nivel meso, hace énfasis en los diagramas organizacionales, donde se distinguen grupos de individuos que interactúan entre sí, mediante valores y normas, con distintos intereses y propósitos. Se refiere a las actuaciones de la organización como agente moral.

Por último, la dimensión (3) partes interesadas de la ética empresarial (definición), Así mismo se distribuye mediante los siguientes indicadores; (a) ética de los consumidores, el deseo de los consumidores éticos son nuevas formas sociales de elitismo, nuevas fórmulas de marketing para aumentar los precios, pues ya existe un aumento de la demanda ética por parte del consumidor. (b) ética de los inversores, los inversores cada vez más se interesan en invertir sus fondos mediante organizaciones socialmente responsables, por lo tanto, se involucran en modificar las políticas de las empresas en referencia a los aspectos éticos y religiosos, para mejorar la ética empresarial. (c) ética de los empleados, ya que estos buscan desarrollarse bajo un entorno laboral deseable, para ello exigen

mayores compromisos de los altos ejecutivos de la empresa, en el que se respeten los valores y ayuden a evitar malas praxis en la gestión moral de los individuos.

En el aporte teórico para la gestión gerencial la teoría clásica desarrollada por Henri Fayol, tal y como lo cita Sánchez (2014), se enfoca en incrementar la productividad empresarial, en base a la organización y aplicación de principios de la administración demostrables y relacionándolos con los órganos competentes de la organización (departamentos) y de sus interrelaciones estructurales. De allí resalta la anatomía (estructura) y en la fisiología (funcionamiento) de la organización. En ese sentido, el enfoque de la corriente anatómica y fisiologista tiene un enfoque inverso al de la administración científica: vertical, de arriba hacia abajo (de la dirección hacia la ejecución) del todo (organización) hacia sus partes (departamentos).

En el enfoque conceptual, Morales (2012), manifiesta que la gestión gerencial son un conjunto de acciones mediante las cuales los gerentes manifiestan sus actividades basadas en el cumplimiento de las fases del proceso administrativo. Así mismo, al realizar una buena gestión la empresa cumple con sus objetivos y logra ser exitosa, todas las empresas que planteen mantenerse y avanzar deben tomar como prioridad que el nivel gerencial funcione óptimamente.

De igual manera, Suárez (2014), afirma la gestión gerencial consiste en administrar las empresas hacia objetivos fijados, mediante planes y programas concretos para desarrollar operaciones y actividades haciendo participe a sus miembros para un lograr alcanzar los objetivos. Por tanto, cada organización debe trabajar en equipo y de la mano con el gerente para que estos puedan relacionarse de manera fácil con una ética laboral la cual puedan dar soluciones en conjunto.

Por otra parte, Uyaguari (2014), define los tipos de gestión que son importantes en cada gerente y para un eficaz manejo de organización. Por consiguiente, se tuvo como dimensión (1) la gestión estratégica, que empieza con un proceso de planificación corporativa, abarca todas las áreas específicas de cada organización, de esta manera ayuda a dividir responsabilidades a los líderes. También ayuda a realizar el cambio con un propósito de crear estrategias permanentes que ayuden a garantizar un buen futuro para la organización. Asimismo, se considera los siguientes indicadores (a) planificación corporativa y (b) responsabilidad.

De la misma manera, se hace mención de la dimensión (2) gestión tecnológica; que expresa los cambios que sufre la tecnología, siendo una herramienta que se debe utilizar en todo proceso, promoviendo así la innovación a la cual tienen que estar sometidas constantemente, ya que es una ventaja competitiva en cada organización. Asimismo, se tiene como indicadores (a) innovación y (b) difusión. Por último, se define la dimensión (3) gestión por competencias, siendo una herramienta primordial en el desarrollo del capital humano, porque ayuda a evaluar las competencias solicitadas de cada colaborador respecto al puesto que postule. También debe disminuir y eliminar los factores negativos con el fin de mejorar aquellas ventajas competitivas que impactan en la organización para lograr objetivos. De la misma manera, se considera los indicadores (a) capital humano y (b) evaluación por competencia.

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la Investigación

Esta investigación es de tipo aplicada, según Namakforoosh (2012), esta permite para llevar a cabo las acciones pertinentes, establecer políticas y estrategias. La investigación aplicada se enfoca en tomar decisiones importantes e implementarlas a largo plazo. Existe una correlación descriptiva con respecto al nivel de investigación, ya que detalla el escenario existente en un determinado contexto. Es descriptiva porque detalla un determinado fenómeno, situación o cualidad de un objeto y es correlacional porque se establecieron los niveles de correlación, para después interpretar los resultados logrados.

De igual manera, Se utilizó un diseño transversal no experimental. Su propósito es estudiar eventos en los que aparecen una o más variables, es no experimental ya que se pueden medir y comparar una o dos variables. Este es un estudio transversal porque el estudio se realiza en puntos de tiempo específicos y busca correlacionar las variables involucradas.

En este sentido, Hernández et al (2014) utilizan el término correlación transversal cuando se refieren a la relación entre diferentes variables en un tiempo establecido y parametrado, ya sea en términos de correlación o de causalidad, un diseño causal. Finalmente, el enfoque de este estudio es cuantitativo porque es un proceso a través de una serie de fases y secuencias en las que se recopilan y analizan datos para responder preguntas, probar hipótesis y establecer patrones de comportamiento.

3.2. Variables y operacionalización

La misma que se encuentra detallada en esta investigación donde se define la ética empresarial y gestión gerencial (**ver Anexo 1**).

3.3. Población, muestra y muestreo

En cuanto a dicho concepto Arias (2012), precisa que la población es un conglomerado de sujetos, objetos con características similares, que puede ser limitada o ilimitadas; en el caso materia de investigación la población está conformado por un total Ciento Veinte (120) colaboradores.

Por otro lado, la muestra de acuerdo a Sierra (1994) es una unidad o parte de toda la población que tiene cualidades o características en común, la misma que sirve para coleccionar los datos de investigación, además tal autor precisa que para obtener la muestra de una población finita se aplica la siguiente fórmula obtenido un resultado $n=92$ (ver Anexo 2).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio se utilizó como técnica una encuesta y como instrumento el cuestionario, lo que permitió recopilar datos en el estudio. Las encuestas de opinión son la técnica más utilizada para recopilar información a través de una serie de preguntas que recopilan datos u obtienen la opinión de las personas.

La validez, es decir, la adecuación de una medida de asociación de indicador a ítem, fue determinada por la adecuación de su contenido. Al respecto, Chávez (2014) como la eficiencia del instrumento a aplicar a la muestra para la recolección de los datos objeto de estudio, y para esta investigación se tuvo en cuenta las siguientes validaciones que se encuentra detalladas en el anexo de esta investigación.

Tabla 1

Validación de instrumentos de recolección de datos por Juicio de Expertos.

Variable	Validador	Aplicabilidad
Ética Empresarial y Gestión Gerencial	Dr. Abraham Cárdenas Saavedra	Aplicada
	Dr. Rosel Cesar Alva Arce	Aplicada
	Dr. Teodoro Carranza Estela	Aplicada

Asimismo, la confiabilidad, mide la precisión y calidad de un instrumento, así como también permite verificar los errores. Por lo que es de vital importancia establecer la fiabilidad del instrumento, lo cual se corroboró en este estudio a través del uso del SPSS.

Tabla 2
Baremo de coeficiente de confiabilidad

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	INTERPRETACIÓN
0	Coeficiente alfa de cronbach nulo
+0.10	Coeficiente alfa de cronbach muy bajo
+0.25	Coeficiente alfa de cronbach bajo
+0.50	Coeficiente alfa de cronbach regular
+0.75	Coeficiente alfa de cronbach aceptable
+0.90	Coeficiente alfa de cronbach elevado
+1	Coeficiente alfa de cronbach perfecto

Tabla 3
Confiabilidad del Instrumento Ética Empresarial

	N	%
Casos	10	100
Validos	0	0
	10	100
Excluidos		
TOTAL		

Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Se realizaron un total de 20 pruebas piloto a 10 empleados de SANISEG INDUSTRIAL, S.A.C. para determinar la confiabilidad de los equipos utilizados.

Los resultados que se muestran, que obra en los anexos, indican que un valor alfa de Cronbach de 0.82 indica que las medidas de la variable ética empresarial son altamente confiables.

Tabla 4
Confiabilidad Ética Empresarial

Alfa de Cronbach	No. De Elementos
.82	10

El aludido resultado, detalla que coeficiente de Alfa (0,85), lo que indica que el instrumento de la variable Gestión Gerencial es altamente confiable.

Tabla 5
Confiabilidad Gestión Gerencial

Alfa de Cronbach	No. De Elementos
.85	10

3.5. Procesamientos

Para el procesamiento de la información obtenida, se tuvo en cuenta las autorizaciones pertinentes por parte de la plana gerencial de la compañía Agro Fumigaciones S.A.C., los datos bibliográficos, elaboración y aplicación de la encuesta a los colaboradores de dicha empresa, posteriormente los datos obtenidos se procesaron mediante el apoyo de Microsoft y el SPSS24.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS versión 24 para analizar variables y determinar sus correlaciones e implicaciones.

3.7. Aspectos éticos

Se utilizó en base a la información proporcionada por los colaboradores de la mencionada empresa materia de estudio. Además, en esta investigación se tuvo en cuenta la normativa pertinente para el citado de fuente y se guarda reserva confidencial respecto de la información de los encuestados.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Variable: Ética empresarial

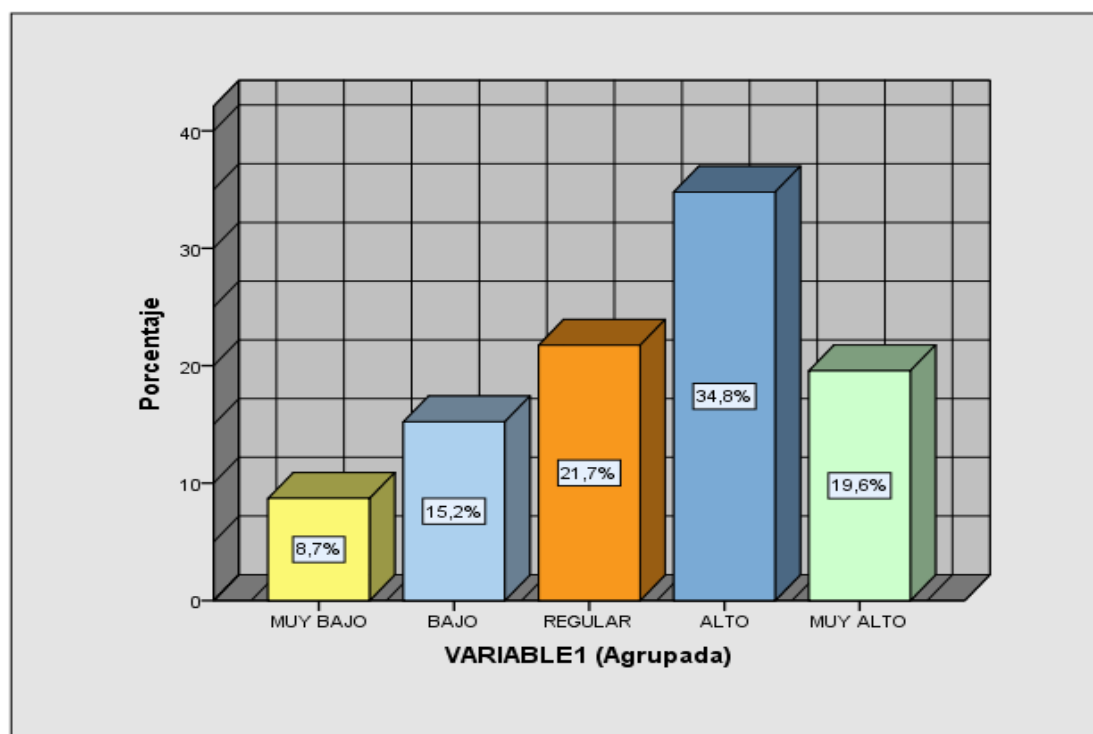
Tabla 6

Distribución de frecuencias de ética empresarial

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje %
Muy bajo	<= 24	8	8,7
Bajo	25 – 29	14	15,2
Regular	30 – 35	20	21,7
Alto	36 – 40	32	34,8
Muy alto	41+	18	19,6
	Total	92	100,0

Figura 1

Distribución de frecuencias de ética empresarial



De la Tabla 6, que obra en el anexo de esta investigación, se advierte que las calificaciones obtenidas por parte de los encuestados en relación a la variable ética

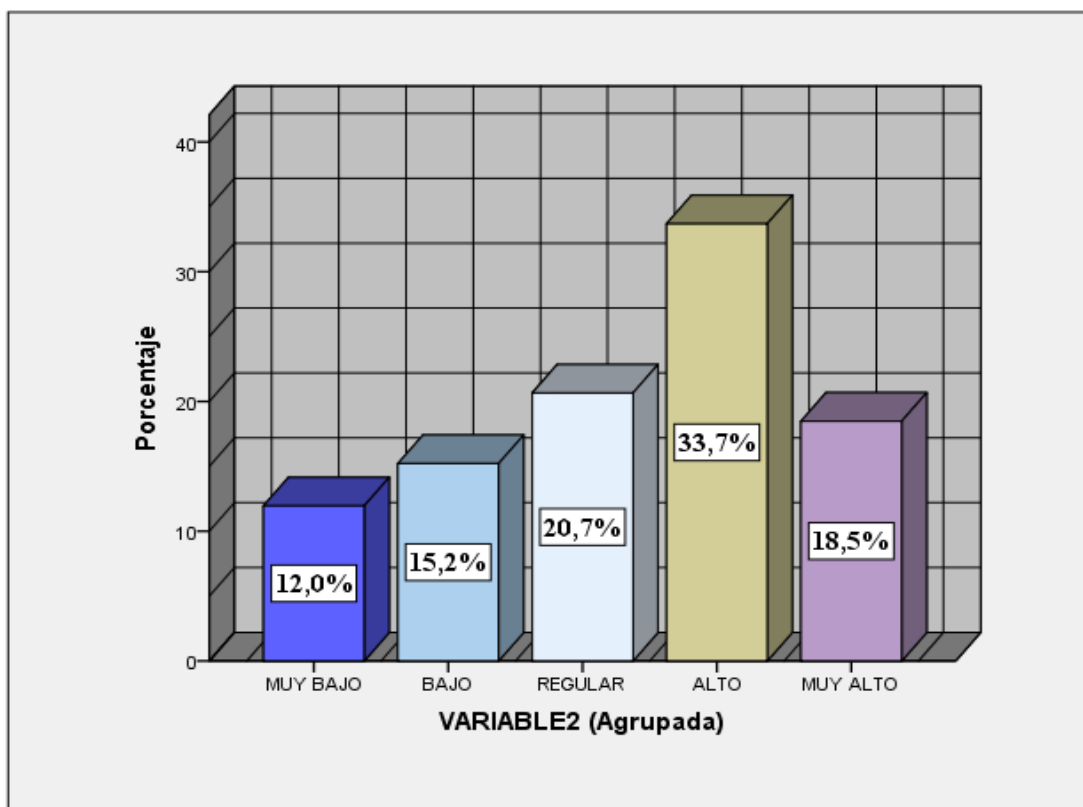
empresarial (variable primera) se tiene que el 8,7% de estos establecieron como muy bajo, el 15,2% bajo, el 21,7% regular, el 34,8% alto y el muy alto el 19,6%.

Variable: Gestión gerencial

Tabla 7
Distribución de frecuencias de gestión gerencial

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje %
Muy bajo	<= 36	11	12,0
Bajo	37 – 41	14	15,2
Regular	42 – 46	19	20,7
Alto	47 - 50	31	33,7
Muy alto	51+	17	18,5
	Total	92	100,0

Figura 2
Distribución de frecuencias de gestión gerencial



De la Tabla 7, se observa que las calificaciones que otorgaron los encuestados respecto de la gestión gerencial (segunda variable) fueron que 12 de estos la

consideran muy baja, el 15,2% como baja, el 20,7% regular, el 33,7% alto y el 18,5% como muy alto.

Dimensión 01: Principios económicos

Tabla 8

Distribución de frecuencias de principios económicos

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	<= 8	18	19.6
Bajo	11 – 12	13	14.1
Regular	13 – 13	46	50.0
Alto	14+	15	16.3
Muy alto	Total	92	100.0

De la Tabla 8, que obra en el anexo de esta investigación, se tiene que las calificaciones obtenidas por parte de los encuestados en relación a la primera dimensión principios económicos, se tiene que el 19,6 % de estos establecieron como muy bajo, el 14,1 % bajo, el 50% regular, el 16,3.

Dimensión 02: Niveles

Tabla 9

Distribución de frecuencias niveles

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	<= 5	6	6.5
Bajo	6 – 6	7	7.6
Regular	7 – 8	15	16.3
Alto	9 – 9	16	17.4
Muy alto	10+	48	52.2
	Total	92	100.0

De la Tabla 9, que obra en el anexo de esta investigación, se tiene que las calificaciones obtenidas por parte de los encuestados en relación a la segunda

dimensión (niveles), se tiene que el 19,6 % de estos establecieron como muy bajo, el 6,5 % bajo, el 7,6% regular, el 16,3, 17,4 alto y 52.2% muy alto.

Dimensión 03: Partes interesadas

Tabla 10

Distribución de frecuencias de partes interesadas

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	<= 11	19	20.7
Bajo	12 - 13	9	9.8
Regular	14 - 16	30	32.6
Alto	17 - 18	20	21.7
Muy alto	19+	14	15.2
	Total	92	100.0

De la Tabla 10, que obra en el anexo de esta investigación, se tiene que las calificaciones obtenidas por parte de los encuestados en relación a la tercera dimensión (partes interesadas), se tiene que el 19,6 % de estos establecieron como muy bajo, el 20,7 % bajo, el 9,8% regular, el 32,6% alto, 21,7 % alto y 15,2% muy alto.

Dimensión 04: Gestión estratégica

Tabla 11

Distribución de frecuencias de gestión estratégica

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	<= 13	26	28.3
Bajo	14 - 15	10	10.9
Regular	16 - 17	21	22.8
Alto	18 - 18	15	16.3
Muy alto	19+	20	21.7
	Total	92	100.0

De la Tabla 11, que obra en el anexo de esta investigación, se tiene que las calificaciones obtenidas por parte de los encuestados en relación a la cuarta dimensión (gestión estratégica), se tiene que el 28,3 % de estos establecieron como muy bajo, el 10,9 % bajo, el 22,8% regular, el 16,3% alto, y 21,7% muy alto.

Dimensión 05: Gestión tecnológica

Tabla 12

Distribución de frecuencias de gestión tecnológica

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	<= 13	5	5.4
Bajo	14 – 15	6	6.5
Regular	16 – 17	17	18.5
Alto	18 – 18	25	27.2
Muy alto	19+	39	42.4
	Total	92	100.0

De la Tabla 12, que obra en el anexo de esta investigación, se tiene que las calificaciones obtenidas por parte de los encuestados en relación a la quinta dimensión (gestión tecnológica), se tiene que el 5,4 % de estos establecieron como muy bajo, el 6,5 % bajo, el 18,5% regular, el 27,2% alto, y 42,4% muy alto.

Dimensión 06: Gestión por competencia

Tabla 13

Distribución de frecuencias de gestión por competencia

	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	<= 10	31	33.7
Bajo	11 - 11	11	12.0
Regular	12 - 13	17	18.5
Alto	14 - 14	11	12.0
Muy alto	15+	22	23.9
	Total	92	100.0

De la Tabla 13, que obra en el anexo de esta investigación, se tiene que las calificaciones obtenidas por parte de los encuestados en relación a la sexta dimensión (gestión por competencias), se tiene que el 33,7 % de estos establecieron como muy bajo, el 12 % bajo, el 18,5% regular, el 12% alto, y 23,9% muy alto.

4.2. Análisis inferencial – resultados de las correlaciones

Debido a que los resultados de las variables estudiadas al aplicar la prueba de normalidad muestran un resultado de distribución anormal, se manejó el método de correlación no paramétrico de Spearman (Rho) con el objetivo de corroborar la hipótesis de esta investigación. En relación a ello, Bernal (2010), precisa que la correlación regresiva es un método que tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre las variables bajo análisis (**ver Anexo 3**).

Prueba de Hipótesis General

Hg: Existe relación entre la ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martín de Porres 2019.

H₀: No Existe relación entre la ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martín de Porres 2019.

H₁: Existe relación entre la ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martín de Porres 2019.

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman para ética empresarial y gestión gerencial

		VARIABLE	VARIABLE
		1	2
Rho de Spearman	VARIABLE 1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,573**
		N	.
		N	92
	VARIABLE 2	Coeficiente de correlación	,573**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	.
	N	92	92

Significancia de tabla = 0.05; **nivel de aceptación** = 95%

Significancia y decisión:

- a) Si la Sig. P < Sig. x, entonces se rechaza la H0
- b) Si la Sig. P > Sig. X, entonces se acepta H0

Interpretación: De la table 14, que se encuentra detallada en los anexos de esta investigación, se advierte que (α) es menor a 0.05, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H1), además de acuerdo Hernández et al. (2010) existe correlación moderada entre la primera variable y la segunda variable, debido a que el Rho = 0,573.

Prueba de Hipótesis Específicas

a) Formulación de hipótesis especifica 1

Hg: Existe relación entre los principios económicos y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

H0: No existe relación entre los principios económicos y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

H1: Existe relación entre los principios económicos y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

Tabla 15

Correlación de Rho de Spearman para los principios económicos y gestión gerencial

		DIMENSIÓN		VARIABLE	
				1	2
Rho de Spearman	DIMENSIÓN	Coeficiente de correlación	1,000		
	1				,511**
		Sig. (bilateral)	.		
					,000
		N	92		
					92
	VARIABLE	Coeficiente de correlación	,511**		
	2				1,000
		Sig. (bilateral)	,000		
					.
		N	92		
					92

Interpretación: De la tabla 15 se advierte que (α) es menor a 0.05, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H1), además de acuerdo Hernández et al. (2010) existe correlación moderada entre la primera dimensión de la primera variable y la segunda variable, debido a que el Rho = 0,511.

b) Formulación de hipótesis específica 2

Hg: Existe relación entre los niveles de ética empresarial y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

H0: No existe relación entre los niveles de ética empresarial y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

H1: Existe relación entre los niveles de ética empresarial y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

Tabla 16

Correlación de Rho de Spearman para niveles y gestión gerencial

			DIMENSIÓN 2	VARIABLE 2
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 2	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	VARIABLE 2	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Interpretación: De la tabla 16 se advierte que (α) es menor a 0.05, en consecuencia, se acepta la hipótesis alterna (H1), además de acuerdo Hernández et al. (2010) existe correlación moderada entre la segunda dimensión de la primera variable y la segunda variable, debido a que el Rho = 0.590.

c) Formulación de la hipótesis 3

Hg: Existe relación entre las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

H0: No existe relación entre las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

H1: Existe relación entre las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martín de Porres 2019.

Tabla 17

Correlación de Rho de Spearman para partes interesadas y gestión gerencial

			DIMENSIÓN 3	VARIABLE 2
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 3	Coefficiente de correlación	1,000	,457**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	VARIABLE 2	Coefficiente de correlación	,457**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Interpretación: De la tabla 17 se tiene que α es menor a 0.05, en consecuencia, se acepta la hipótesis planteada (H1), además de acuerdo Hernández et al. (2010) existe correlación media entre la tercera dimensión de la primera variable y la segunda variable, debido a que el $Rho = 0,457$.

V. DISCUSIÓN

Primero:

El objetivo general es determinar el nivel de relación entre la ética empresarial y la gestión gerencial de los colaboradores de la Agro Fumigaciones S.A.C., San Martín de Porres (en adelante, SMP), 2019, de los resultados detallados en el capítulo anterior se tiene que a través del uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman para trazar hipótesis, se obtuvo que el $Rho = 0.573$, en tal sentido, la correlación entre las aludidas variables estudiadas es moderada, de acuerdo a la escala propuesta por Hernández et al. (2010). Dicho resultado se encuentra en concordancia en el estudio realizado por Velásquez y Tarazona (2016), quienes mostraron que las percepciones y actitudes hacia la ética empresarial están directamente relacionadas con el servicio al cliente, las relaciones reconocidas.

Segundo:

El primer objetivo específico es determinar el nivel de relación entre los principios económicos y la gestión gerencial de los trabajadores de Agro Fumigaciones S.A.C., SMP, 2019, de los resultados antes detallados se tuvo que el $Rho = 0.511$, de acuerdo a la escalada detallado por Hernández et al. (2010) existe una correlación moderada, la variable 2 y la primera dimensión de la primera variable. Los hallazgos anteriores son consistentes con Gimeno (2009) en su trabajo de investigación referido a la consistencia de la ética en la administración de los recursos humanos, que es un aspecto esencial en la construcción de la ética en el aspecto de negocios, utilizando la dimensión de los principios económicos como parte de la variable ética empresarial, el ethos corporativo, concluye, para enfrentar la ética y crear ética corporativa debe establecerse como una política de mejora continua de larga duración, planificada y medida con anticipación. Pero “promover la alineación ética” también tiene inconvenientes importantes, principalmente la ética corporativa. Desacuerdos entre dimensiones morales y principios económicos. Una un nuevo enfoque de éxito en la gestión empresarial, y la comprensión nueva resultante de la forma como las empresas crean riqueza es esencial para construir el espíritu empresarial y la responsabilidad corporativa como agentes clave de cambio en la sociedad actual.

Tercero:

El tercer objetivo específico es determinar la relación entre el nivel de ética empresarial y el nivel de gestión gerencial de los trabajadores de Agro Fumigaciones S.A.C., SMP, 2019, de los resultados se tiene que el $Rho = 0.590$; y de acuerdo a la escala de correlación propuesta por Hernández et al. (2010), existencia una correlación moderada, pero de tipo positiva, entre la ética empresarial y el liderazgo empresarial. Los resultados son consistentes con el estudio de Moreno (2018) quien utilizó una prueba estadística y encontró que debido al coeficiente de Spearman de 0.599 y sig (bilateral) 000, habiéndose aceptado la hipótesis de la investigación. El 68,8% refleja que se tiene un buen nivel de liderazgo en la gestión empresarial.

Cuarto:

En cuanto a la determinación de la relación entre las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones S.A.C., SMP, 2019, de los resultados obtenidos se tiene que $Rho = 0.457$, y de acuerdo a Hernández et al. (2010) existe una correlación moderada de tipo positiva, entre la tercera dimensión de la primera variable y la segunda variable estudiada. Utilizando la dimensión partes interesadas como parte de la variable ética empresarial, los resultados anteriores son consistentes con el trabajo de Zapiola (2011) referido a la ética en la responsabilidad empresarial social.

VI. CONCLUSIONES

1. La investigación demuestra que hay una relación significativa entre la ética empresarial y la gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones S.A.C., San Martín de Porres 2019 (en adelante, SMP), toda vez que existe una correlación de 0,573 y que el nivel de significancia asciende a 0,01, y ello denota que existe en correlación positivas entre dichas variables materia de estudio, tal como se detalla en la Tabla 16 que obra en el anexo de este estudio.
2. El estudio muestra que existe relación significativa entre los principios económicos y gestión gerencial en la empresa Agro Fumigaciones S.A.C. de SMP, 2019, debido a que existe una correlación de 0,511 y que el nivel de significancia asciende a 0,01 lo que demuestra que existe una correlación positiva media entre ambas variables estudiadas.
3. Se determinó en el presente trabajo que hay una relación significativa entre los niveles de ética empresarial y la gestión empresarial de la empresa Agro Fumigaciones S.A.C., de SMP, 2019, debido a que existe una correlación de 0,590 y un nivel de significancia de 0,01 lo que refleja que hay una correlación positiva media entre las variables estudiadas.
4. Se estableció que existe relación significativa entre las partes interesadas y la gestión gerencial en la empresa de Agro Fumigaciones S.A.C., de SMP, 2019, toda vez que se parecía una correlación de 0,457 y un nivel de significancia de 0,01, lo que refleja que se presente una correlación positiva media entre ambas variables.

VII. RECOMENDACIONES

1. En cuanto a los principios económicos en la empresa Agro Fumigaciones S.A.C., de San Martín de Porres, (en adelante, SMP), 2019, se recomienda tener en consideración los valores, principios y normas vinculados a aspectos éticos empresariales con la finalidad de mejorar las iniciativas en cada objeto de estudio a fin de favorecer al progreso de la gestión administrativa.
2. Se recomienda incrementar los niveles de la ética empresarial desde una óptica completa de la dimensión materia de investigación, ética comprendida en las técnicas de la empresa. Todo esto para mejorar los aspectos monetarios, gubernativos y sociales dentro de la organización.
3. Se recomienda mejorar la ética de los consumidores e implementar fórmulas de marketing para aumentar los precios, pues ya existe un aumento de la demanda en el aspecto ético del consumidor. En lo que respecta a los empleados, se debe buscar crear un ambiente laboral deseable, por ende, se les solicita una mayor dedicación a los ejecutivos de la empresa, para que respeten los valores y coadyuven a reducir las malas prácticas en el aspecto ético.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apac, J. (2017). “**Gestión Empresarial y el Desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas del Distrito de Huánuco 2017**”. Trabajo de Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Administración. Universidad Católica Los Ángeles. Chimbote, Perú.
- Arias, F. (2012). “**El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**”. Sexta Edición. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.
- Brizuela, M. (2015). “**Gestión de la incertidumbre: una perspectiva para el fortalecimiento de la gerencia del siglo XXI**”. Disponible en: <http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/UNAINV/article/view/1388/1350>. Consultado: 02 de diciembre de 2019.
- Calvo, P. (2014). “**Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos**”. *Tópicos (México)*, (47), 199-232. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-66492014000200008&lng=es&tlng=es. Consultado: 05 de diciembre de 2019.
- Chávez, A. (2014). “**Introducción a la investigación educativa**”. Maracaibo: sin editorial.
- Díaz, O., Cardona, M. y Aguirre, D. (2014). “**Theoretical-conceptual contributions to the dynamics of management from the human resources area**”. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700059>. Consultado: 05 de diciembre de 2019.
- Flores, C. (2011). “**Aplicación de la ética en la toma de decisiones de jefes y gerentes de una empresa comercial**”. Trabajo Especial de Grado para optar al título de Psicóloga Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar. Nueva Guatemala de la Asunción, Guatemala.
- García, F., Boom, E. y Molina, S. (2017). “**Habilidades del Gerente en organizaciones del Sector Palmicultor en el Departamento del Cesar – Colombia**”. Revista científica “visión de futuro”, 21(2), undefined-undefined. Issn: 1669-7634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3579/357955446001>. Consultado: 29 de noviembre de 2019.
- Garzón, M. y Pérez, L. (2015). “**Consideraciones para el Código de ética empresarial de las empresas afiliadas a la AMAV-México**”. Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/pdf/rori/v20n2/v20n2a11.pdf>. Consultado: 30 de noviembre del 2019.

Gimeno, S. (2009) "**La Coherencia Ética en la gestión de los Recursos Humanos: Un factor clave para la forja del Ethos Corporativo**". Tesis Doctoral. Universidad Ramón Llull. Cataluña, España.

Gómez, E. (2015). "**Gestión Gerencial de la Creatividad en Organizaciones Innovadoras**". Trabajo Especial de Grado para optar al título de Ingeniero Agroindustrial. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela.

Hernández, H. (2011). "**La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas**". Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3875234.pdf>. Consultado: 28 de noviembre del 2019.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). "**Metodología de la Investigación**". Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill, México, Distrito Federal.

Herrera, W. y Mahecha, I. (2018). "**Transparencia, razón pública y rendición de cuentas en las empresas**". *Veritas*, (41), 39-68. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732018000300039>. Consultado: 06 de diciembre del 2019.

Morales, M. (2012) "**Plan estratégico y gestión gerencial en la empresa ECUABIGCORT S.A. en la ciudad de Guayaquil en el año 2012**", Santo Domingo, Ecuador.

Moreno, M. (2018). "**Incidencia de la gestión gerencial en la calidad de servicios de salud en la Red de Salud Otuzco, 2017**". Trabajo Especial de Grado para optar al título de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Namakforoosh, M. (2012). "**Metodología de la Investigación**". México: Noriega Editores.

Nicolás, C., Valenzuela, L., Gutiérrez, A. y Gil, J. (2015). "**Sensibilidad ética empresarial**". INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 25(58), undefined-undefined. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81841166005>. Consultado: 5 de Diciembre de 2019. ISSN: 0121-5051.

- Ioannou, I., y Serafeim, G. (2011). "***The Consequences of Mandatory Corporate Sustainability Reporting***". Harvard Business School Research Working Paper 11(1), 1-44.
- Sánchez, M. (2014). "***Administración 1***". Grupo Editorial Patria. Primera Edición. México, D.F.
- Suárez, A. (2014) "***Gestión Gerencial, herramientas gerenciales de RRHH***". Lara, Venezuela.
- Tax, A. (2018) "***Código de ética, una propuesta para el comportamiento profesional e institucional***" (Tesis de Licenciatura). Universidad de Sotavento A.C., México.
- Trujillo, E. (2015). "***La Sociedad que no quería ser anónima***". Colección Acción Empresarial de LID Editorial Empresarial, S.L. Primera Edición. Madrid, España.
- Uyaguari, C. (2014). "***Modelo de gestión para el departamento de recursos humanos de la empresa ejecución de proyectos EJEPROY CIA. LTDA., de la ciudad de Cuenca y su mejoramiento administrativo***". Ambato, Ecuador.
- Valladares, J. (2017). "***Ética empresarial en la toma de decisiones de las MYPES exportadoras de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana 2016***". Trabajo Especial de Grado para optar el título de Licenciado en International Business. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Velásquez, J. y Tarazona, M. (2016). "***Percepciones y actitudes sobre ética empresarial en los procesos de servicio al cliente, liderados por los egresados graduados durante los años 2012 y 2013 de la Maestría en Administración de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga***". Trabajo Especial de Grado para optar al título de Magister en Administración – MBA. Universidad Santo Tomás. Bucaramanga, Colombia.
- Yucra, Y. (2016). "***La Responsabilidad Social Empresarial del sector de los Medios de Comunicación de la Ciudad de Puno***". *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 18(4), 497-506. Disponible en:

<https://dx.doi.org/10.18271/ria.2016.242>. Consultado: 01 de diciembre de 2019.

Zapiola, C. (2011). "***Ética en los negocios y Responsabilidad Social Empresaria (RSE)***". Trabajo Especial de Grado para optar al título de Magister en Dirección Estratégica y Tecnológica. Instituto Tecnológico de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina.

ANEXO 1

Cuadro de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
ÉTICA EMPRESARIAL	<p>Gimeno (2009), señala que ética empresarial “permite establecer los criterios para tomar decisiones responsables, que no perjudiquen los intereses de los stakeholders o, al menos que minimicen las consecuencias no deseadas”.</p>	<p>Ética Empresarial será evaluada mediante el análisis de los indicadores y dimensiones de cada variable.</p>	Principios Económicos	Rentabilidad Calidad Competitividad	<p>1.- TOTALMENTE DE ACUERDO 2.- DE ACUERDO 3.- NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 4.- EN DESACUERDO 5.- TOTALMENTE DESACUERDO</p>	CUESTIONARIO
			Niveles	Macro Micro Meso		
GESTIÓN GERENCIAL	<p>Uyaguari (2014) refiere que: “Gestionar no es exclusivamente administrar [...] gestionar implica elaborar procesos que incluya de manera colectiva la participación de cada miembro”.</p>	<p>Gestión Gerencial será evaluada mediante el análisis de los indicadores y dimensiones de cada variable.</p>	Partes interesadas	Ética de los consumidores Ética de los inversores Ética de los empleados Planificación corporativa		
			Gestión estratégica	Responsabilidad		
			Gestión tecnológica	Innovación Difusión		
			Gestión por competencia	Capital humano Evaluación de competencia		

ANEXO 2

N = Tamaño de la población (universo).

n = Caracterización de la muestra.

α_c = Valor del nivel de confianza (varianza) (95% = 1,960).

$e = \pi r^2$ = Margen de error (5%).

$$n = \frac{120 * (1,960 * 0,5)^2}{1 + (5^2 * (120 - 1))}$$

$$n = 92$$

ANEXO 3

Niveles de correlación dependiendo el coeficiente de Rho

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
-0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

ANEXO 4

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS VARIABLES ÉTICA EMPRESA Y GESTIÓN GERENCIAL

EDAD:

SEXO: VARÓN

MUJER

INTRUCCIONES: La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la competencia laboral y el compromiso organizacional de tu empresa, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

1. Totalmente de Acuerdo.
2. De Acuerdo.
3. Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo
4. En Desacuerdo.
5. Totalmente Desacuerdo

ITEMS	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		TA	A	NA ND	D	TD
1	Los colaboradores cumplen con los valores de ética					
2	Los colaboradores tienen un comportamiento social adecuado					
3	Considero que mi puesto de trabajo es interesante					
4	Considera usted que los colaboradores tienen ética					
5	Su jefe inmediato toma en cuenta su opinión					
6	Cree usted que sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos					
7	La conducta que muestran los colaboradores son buenas					
8	Los colaboradores solucionan de manera adecuada sus diferencias					
9	Debería haber una sanción por no cumplir con los códigos de ética					
10	Usualmente que su jefe inmediato establece objetivos realista					
11	Considera usted que es buena la comunicación con el jefe inmediato					
12	La empresa se preocupa que las condiciones de trabajo sean seguras					
13	Considera usted que es adecuada la remuneración por su trabajo					
14	La empresa cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones					
15	Las máquinas para realizar los servicios están operativas para el trabajo					
16	Considera usted que es el funcionamiento de las computadoras son buenas					
17	La página web de la empresa ayuda a captar clientes					
19	Usualmente sus compañeros se apoyan para realizar las labores de la empresa					
18	Los cursos de capacitación que ha recibido han sido eficaces para la realización de su trabajo					
20	Su experiencia en esta empresa es satisfactoria					

ANEXO 5
MATRIZ DE CONSISTENCIA

La ética empresarial y gestión gerencial en los colaboradores de la empresa Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO											
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL												
¿Cuál es la relación de ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, SAN MARTIN DE PORRES, 2019?	Determinar el nivel de relación entre ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, SAN MARTIN DE PORRES, 2019.	Existe relación entre ética empresarial y gestión gerencial de los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, SAN MARTIN DE PORRES, 2019.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>VARIABLES</th> <th>DIMENSIONES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Ética Empresarial</td> <td>Principios Económicos</td> </tr> <tr> <td>Niveles</td> </tr> <tr> <td>Partes interesadas</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Gestión Gerencial</td> <td>Gestión estratégica</td> </tr> <tr> <td>Gestión tecnológica</td> </tr> <tr> <td>Gestión por competencia</td> </tr> </tbody> </table>		VARIABLES	DIMENSIONES	Ética Empresarial	Principios Económicos	Niveles	Partes interesadas	Gestión Gerencial	Gestión estratégica	Gestión tecnológica	Gestión por competencia
VARIABLES	DIMENSIONES													
Ética Empresarial	Principios Económicos													
	Niveles													
	Partes interesadas													
Gestión Gerencial	Gestión estratégica													
	Gestión tecnológica													
	Gestión por competencia													
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS												
<p>PE1: ¿Cómo se relaciona los principios económicos y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019?</p> <p>PE2: ¿Cómo se relaciona los niveles de ética empresarial y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019?</p> <p>PE3: ¿Cómo se relaciona las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019?</p>	<p>OB1: Determinar el nivel de relación entre los principios económicos y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.</p> <p>OB2: Determinar el nivel de relación entre los niveles de ética empresarial y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.</p> <p>OB3: Determinar el nivel de relación entre las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.</p>	<p>HE1: Existe relación entre los principios económicos y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.</p> <p>HE2: Existe relación entre los niveles de ética empresarial y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.</p> <p>HE3: Existe relación entre las partes interesadas y gestión gerencial los colaboradores de Agro Fumigaciones SAC, San Martin de Porres 2019.</p>												

Yo, **Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor de la Tesis titulada:

“ÉTICA EMPRESARIAL Y GESTIÓN GERENCIAL DE LOS COLABORADORES DE AGROFUMIGACIONES SAC. SAN MARTIN DE PORRES, 2019” de la estudiante **TURRIATE AYALA PAMELA SOLEDAD**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **26%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **LA TESIS** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 28 de noviembre de 2019



Dr. Vasquez E. Juan M.

Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza
DNI: 09301600
Campus Los Olivos – Lima Norte

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------