



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**La ética empresarial en la gestión por procesos de los
trabajadores de la empresa Dupree, Santa Anita – 2018**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

Abogado

AUTOR:

Camarena Velasquez, Jerson Jhoel (ORCID: 0000-0003-3563-0873)

ASESORA:

Mg. Palomino Gonzales, Lutgarda (ORCID: 0000-0002-5948-341X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Empresarial

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por darme vida y salud, unos padres maravillosos y una familia completa. A mis padres por haberme forjado en mi caminar por la persona que soy hoy en la actualidad y haberme brindado el amor, la calidez y la buena comunicación en familia.

A mi familia por haber sido base de mi formación en el cual han aportado grandes cosas en mi vida y me han ayudado a enfrentar los problemas de la sociedad. A mis amigos, compañeros y a todas esas personas que sin esperar nada a cambio me ayudaron con su conocimiento que tenían día a día, compartieron sus alegrías y tristezas durante estos cinco años en el transcurrir del tiempo y por permitirme aprender más de la vida a su lado.

Jerson Camarena Velasquez

Agradecimiento

A la vida por estar en este mundo maravilloso lleno de oportunidades y problemas que día a día se logra enfrentar, a mi madre en especial por brindarme su apoyo y cariño incondicional y a mi familia quienes estuvieron siempre en los momentos más difíciles de mi vida, esta tesis ha sido posible gracias a la Mg. Lutgarda Palomino Gonzales por orientarme y guiarme durante la elaboración de mi proyecto e informe de esta investigación y a mis amigos, compañeros de clases por compartir sus conocimientos y permitiendo la culminación de esta tesis.

El autor

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de analisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 *Relación de expertos que validaron el instrumento*

Tabla 2 *Niveles de confiabilidad*

Tabla 3 *Resumen de procesamiento de casos*

Tabla 4 *Estadística de fiabilidad*

Tabla 5 *Estadística de total de elemento*

Tabla 6 *Resumen de procesamiento de casos*

Tabla 7 *Estadística de fiabilidad*

Tabla 8 *Estadística de total de elemento*

Tabla 9 *Coefficiente de correlación de Pearson*

Tabla 10 *Pearson: Ética empresarial y gestión por procesos*

Tabla 11 *Pearson: Responsabilidad social empresarial y gestión por procesos*

Tabla 12 *Pearson: Condiciones laborales y gestión por procesos*

Tabla 13 *Pearson: Impacto social empresarial y gestión por procesos*

Resumen

Esta tesis pretende orientar sobre la ética empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, en el distrito de Santa Anita – 2018, asimismo en la presente tesis se hizo un análisis de frecuencias y porcentajes para de esta manera obtener resultados que nos permitan conocer la problemática de cual es la relación que existe entre la ética empresarial y gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, el diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, correlacional - causal; de alcance descriptivo correlacional – causal; de tipo básica; de enfoque cuantitativo y método deductivo. La población estuvo conformada por los 400 trabajadores de distintas áreas de la empresa Dupree S.A, se trabajó con una muestra probabilística de 69 trabajadores de las áreas diferentes áreas (picking, almacén, facturación, distribución, canjes, calidad entre otros), la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario tipo Likert; la fiabilidad del cuestionario de la variable uno es de 86,6% y de la variable dos es de 93,7%. Con respecto a la validación de expertos se obtuvo una valoración de 84%. Así mismo en los resultados se obtiene una correlación positiva alta de 845 y en lo que concierne a la significancia bilateral o significancia fue de $(0,00 < 0,005)$ con lo que se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación directa entre la ética empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, en el distrito de Santa Anita – 2019, conllevando al rechazo de la hipótesis nula.

Palabra clave: Ética empresarial, gestión por procesos, responsabilidad social, condiciones laborales, impacto social.

Abstract

This thesis aims to guide on business ethics and process management of workers of the company Dupree SA, in the district of Santa Anita - 2018, also in this thesis an analysis of frequencies and percentages was made in order to obtain results that allow us to know the problem of what is the relationship between business ethics and process management of the workers of the company Dupree SA, the design of the research is non-experimental, cross-sectional, correlational - causal; of descriptive correlational scope - causal; basic type; of quantitative approach and deductive method. The population was made up of 400 workers from different areas of the company Dupree SA, we worked with a probabilistic sample of 69 workers from different areas (picking, warehouse, billing, distribution, exchanges, quality among others), the technique used the Likert survey was the survey and the instrument; The reliability of the questionnaire of variable one is 86,6% and of variable two is 93,7%. With respect to the validation of experts, an evaluation of 84% was obtained. Likewise, in the results a high positive correlation of 845 is obtained and regarding bilateral significance or significance it was ($0.00 < 0.005$) with which the alternate hypothesis is accepted, that is, there is a direct relationship between Business ethics and process management of workers of the company Dupree SA, in the district of Santa Anita - 2018, leading to the rejection of the null hypothesis.

Keywords: Business ethics, process management, social responsibility, working conditions, social impact.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática deplorablemente en nuestra sociedad muchos empresarios son generadores de la economía en nuestro país, producto de su esfuerzo y labor que tienen dentro de sus organizaciones sea a nivel local, nacional o internacional su imagen será de gran importancia en base a sus actos que son demostrados ante los demás, y uno de ellos es la ética empresarial que tienen en sus empresas, no solo eso, sino también el buen manejo de direccionamiento estratégico que emplean dentro de las compañías u organizaciones. El punto base de la problemática a estudiarse es establecer la relación que existe de la ética empresarial y la gestión de procesos en las organizaciones, por lo que se desglosará de lo general a lo particular.

Según el Foro Económico mundial en América Latina desarrollado en el 2015, presentaron a los mejores empresario que tiene un mejor comportamiento ético organizacional dentro de sus empresas, y estos son los países con mayor rigor a nivel mundial, donde Nueva Zelanda ocupa con un 96% de ética empresarial a nivel mundial, luego le sigue Finlandia con un 93.5%, Singapur con un 92.7%, Dinamarca con un 91.6%, Suiza con un 91.3%, Noruega con un 90.8%, Japón con 89.5%, Luxemburgo con un 89.1%, Qatar con un 88.7%. Holanda con un 87.4%.

Los grandes dilemas organizacionales que enfrentan las empresas día a día son la corrupción, el fraude, actos de discriminación, la mala contabilidad, elusión tributaria, entre otros, estos actos son comportamientos antiéticos en donde a muchas empresas se les ve afectada, ya sean dentro de los factores internos y como también externos, más aún en las tendencias de la era tecnológicas, están el sexting y el grooming, tendencias antiéticas que son utilizadas a través de las tecnologías en el mundo empresarial. La ética en el mundo empresarial tiene que ser indispensable y completo, en donde una empresa no solo debe dedicarse a vender sus productos o servicios para tener grandes ganancias, sino que a esto deben de ser aplicados los valores éticos organizacionales en base a las necesidades y a los objetivos que se ven inmersos los actos involucrados (estos los empleadores, trabajadores, consumidores, proveedores y clientes) y así poder llegar al éxito que cada empresa destaca hoy por hoy en el mercado laboral.

Es por esto que según los datos estadísticos de la Asociación de emprendedores de Latinoamérica en el 2017 mencionan que las empresas alrededor del mundo

solo el tema de ética empresarial o también llamado ética organizacional solo ocupan el 24.6% de todo su plan de trabajo organizacional, en donde muchas compañías u organizaciones no velan por el factor de la ética dentro de estas empresas, sea de cualquier rubro que desempeñan, en donde dejan de lado y muchas veces no lo toman en cuenta en base a las funciones sociales, económicas y mediambientales tanto interno como externo. Asimismo no queda de lado las gestiones por procesos que desarrollan las organizaciones, esto al resolver conflictos de último momento que se presentan dentro de las empresas, según el Consejo Empresarial de América Latina (CEAL) nuestro país representa en temas de gestión por procesos un 14.7% a nivel mundial, ya que estamos por debajo de los países como Argentina 14.9%, Brasil 15.1%, Chile 15.3%, entre otros.

Todo generador de avance dentro de una organización es el trabajador, en el cual a través de estos son los que mueven a la empresa para que genere una economía rentable, estos ya sean al sacar un producto o generar un servicio, dentro de lo legal encontramos que el derecho laboral está inmerso dentro de las organizaciones, ya que vela por la relación que existe entre trabajadores y empleadores en donde predomina la relación de dependencia a cambio de una remuneración. Tanto el empleador como el trabajador deben de estar satisfecho con las necesidades que se presentan en su workplace (espacio de trabajo), lo cual generaría un mayor rigor en sus funciones y el manejo de liderazgo, esto conlleva a que el trabajador se siente cómodo y se identifique con la empresa, no solo internamente sino también externamente, al haber estas cuestiones es que la empresa tendrá mayor identificación con sus trabajadores.

La ética es esencial dentro de cada empresa, ya que va de la mano con los objetivos que se quiere lograr, estos sean a corto, mediano o largo plazo, y esto en función con las normas y políticas que desarrollan cada empresa, compañías u organizaciones, todos estos contrarrestando a los diferentes dilemas organizacionales que existe en el mundo empresarial. Unas de los grandes litis que se generan a diario en la sociedad dentro de las empresas y como también externo es, cual es éticamente correcto que nos hace a nosotros a resolver un problema, defender un caso, a pagar mis impuestos, entre otros, y en el amplio bagaje de las cuestiones que se presentan, si verdaderamente hacer lo correcto es éticamente

posible, dentro de estos ejemplos más comunes tenemos, éticamente nos hace bien no pagar con nuestros impuestos, somos éticos al sacarle la vuelta a la ley, es ético manipular los libros contables de la empresa, somos éticos aceptando sobornos por parte de las autoridades altas, somos éticos al engañar a nuestros trabajadores en sus boletas de pagos, todo esto se correlacionan con la ética empresarial dentro del mundo competitivo.

Según el Instituto Nacional de Calidad solo el 45.2% de las organizaciones que existen en nuestro país, solo cuentan con certificaciones ISO 9001 E ISO 14001, que sumarían estas 1329 empresas formales que cuentan con certificaciones internacionales en donde se preocupan por tener la capacidad organizacional de demostrar a su cliente que exija un producto o servicio de calidad, el hecho de que las empresas brindan productos de calidad hacen que son más sostenibles en la sociedad y en el mundo empresarial, por lo que sus acciones crecen, su imagen también crezca y sean generadores y fomento de empleo para la sociedad a nivel local, nacional e internacional. Por lo tanto el papel del empresario tiene que ser importante, vital y tener el liderazgo que corresponde ante su empresa dentro de nuestro entorno social, jurídico y económico es en ahí en donde tendríamos que inducir que los empresarios lamentablemente dentro de sus acciones no han arribado la cúspide de su rol en plenitud, en lo que implica su ética en su ejercicio profesional o técnico; esto cuestuosamente lo consideran un conjunto de principios y comportamientos dentro del valor humanístico sin ningún control de exigibilidad en su totalidad, ya que se adquiere por decisión propia.

Respecto a la gestión por procesos entendiéndose como aquellos tratamientos sistemáticos en donde permiten detallar, elevar, documentar, proyectar y contrastar los diferentes procesos tanto manuales como cibernéticos, lo cual presentan resultados en beneficio a los objetivos de las empresas, estos adecuados a las implementaciones y evaluaciones organizacionales, donde se amparan con las tecnologías de últimos avances y estos contribuyen al mejoramiento y crecimiento en tiempo record las empresas. (Sánchez y Blanco, 2014, España. p. 59).

Si bien hablamos de gestión por procesos para (Estela, 2016, p. 8) refiere que son aquellas prácticas más rigurosas de implementaciones y evaluaciones que enfrentan las empresas, los cuales presentan consistencia en los procesos que

rompen esquemas de flujos sea interna o externa. En el caso de la investigación realizada en el distrito de Santa Anita específicamente en la empresa Dupree S.A. se ha observado que el panorama de la gestión por procesos ha intensificado las diferentes áreas que tiene la organización debido a que deben de tener más énfasis en expandir su mercadeo, mantenerse siempre competitivo y tener una excelencia en su sostenibilidad con el pasar de los años, pese a sus mismos niveles de competencia que ofrecen similares productos o incluso mejores a un bajo costo. Además de ello cumpliendo con la optimización de procesos, crecimiento con la tecnología, alcanzando eficiencia, productividad y provecho al máximo en sus recursos.

La formulación del problema de investigación está basado en el problema general. ¿Cuál es la relación que existe entre la ética empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. en el distrito de Santa Anita 2018? Problemas de los problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación que existe entre responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. en el distrito de Santa Anita 2018? (2) ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. en el distrito de Santa Anita 2018? (3) ¿Cuál es la relación que existe entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. en el distrito de Santa Anita 2018?

La justificación del estudio, dentro de esta investigación encontramos a la justificación teórica, en donde se efectuó con el propósito de aportar certeza empírica acerca de las consecuencias de los dilemas grandes de la ética que generan las diversas empresas de nuestro país, y como también la correcta planeación y estructuración de las gestiones de procesos que se emplea en cada empresa, como es el caso particular de la empresa Dupree S.A en el distrito de Santa Anita, cuyos resultados darían un hincapié de avance en temas empresariales, asimismo en temas legales y administrativos, sugiriendo así un plan de mejora en bien de todos los ciudadanos que se encuentran laborando, no solo en la empresa sino en todas las empresas existentes en nuestro país, y esto refrendamos en donde la ética empresarial busca aumentar valores que resulten

relevantes para la sociedad tanto en lo económico, social y ambiental en los procesos de gestión organizacional empresarial, asimismo la incorporación de juicios de valor moral en la toma de decisiones con objeto de prevenir la búsqueda de eficacia y racionalidad que se cometen errores y atropellos con el personal o contra terceros (Bisordi, 2011, p. 333).

Asimismo en la justificación práctica se proporcionó designios de líneas de precisión para la demarcación que superen en el accionar de las decisiones empresariales, con distinción vigor en los empresarios, gerentes, trabajadores entre profesionales, técnicos y de estudios incompletos, primordialmente a los empresarios que tienen desconocimiento de dicho accionar, no solo en lo interno sino en lo externo, estos ya sean con los proveedores, con los clientes, etc, en el cual propiciaremos estrategias de superación a esta problemática existente, asimismo este trabajo genera una información relevante ya que está dirigido a todas las personas pioneras de investigación constante en temas empresariales. Por otro lado no queda de lado la justificación metodológica en donde el estudio es una investigación de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de corte transversal en donde se utilizó un método descriptivo y analítico, lo cual se utilizó técnicas de investigación como la técnica de encuesta e instrumento el cuestionario, esto a través de la encuesta realizada a los 69 personales que trabajan en la empresa Dupree S.A, que permitieron el discernimiento de la problemática con propuestas de solución, cabe mencionar que las encuestas realizadas en la investigación sirvieron como base para conocer los problemas que presentan los trabajadores de la empresa Dupree, y asimismo para determinar la existencia de relación entre las dos variables.

La elaboración de los objetivos de la investigación están formulados por: Objetivo General. Establecer la relación que existe de la ética empresarial y la gestión por procesos en los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018 y con tres Objetivos Específicos. (1) Identificar la relación que existe entre la responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018. (2) Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018. (3)

Identificar la relación que existe entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.

La formulación de Hipótesis está basada en hipótesis general. Existe relación significativa entre la ética empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018. Hipótesis Específicas (1) Existe relación significativa entre la responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018. (2) Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018. (3) Existe relación significativa entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Trabajos previos a nivel nacional, Valladares (2017) “Ética empresarial en la toma de decisiones de las pymes exportadora de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana 2016”. Universidad San Ignacio de Loyola. Tuvo como objetivo analizar la relación de la ética empresarial en las decisiones que ejecutan las Mypes, estos en el rubro de productos químicos (orgánicos e inorgánicos), Lima Metropolitana – 2016. Método cuantitativo. Instrumento la encuesta y cuestionario. Encuesta diseñada para tal fin, muestra 40 personas empresarias. El autor concluye que las empresas que tienen decisores tienen un buen comportamiento ético, sin embargo no todas las empresas lo tienen y mas aún estas cuestiones no están materializados en papeles o documentos, estos ya sean: manuales de políticas, código de ética, reglamentos, entre otros. Además de estos criterios no hay parámetros éticos que hacen que las empresas trasciendan.

Arévalo (2015) “Ética en las decisiones de los empresarios en PYMES comerciales en el año 2015”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Su objetivo general fue determinar el comportamiento ético en las decisiones de los empresarios pymes y el rol que desempeña el empresario. Método cuantitativo. Instrumento la encuesta y cuestionario, lográndose 336 respuestas de empresarios pymes que tienen más de 2 trabajadores en un total de 2644 pymes. El autor concluye que los empresarios en su mayoría no cumplen a un cien por ciento con la norma laboral, tributaria o corporativa, estos ya sean para reducir costos e impuestos, mayormente incumplen con la ley, por lo que les interesa su éxito económico y su bienestar particular, por otro lado el clima laboral para los empresarios no le dan tanta prioridad a lo que puede suceder con sus personales.

Fernández y Ramírez (2017) “Propuesta de un plan de mejoras, basado en gestión por procesos, para incrementar la productividad en la empresa distribuciones A&B, en la ciudad de Chiclayo 2017”. Tuvieron como objetivo elaborar planes de mejoras basados en la gestión por procesos, para incrementar eficientemente la productividad de la organización Distribuciones A&B. Fue un estudio descriptivo – no experimental que aplico el muestreo en un total de 202 clientes; la técnica empleada fue la encuesta, entrevista y análisis de documental; aplicando los procesamientos metodológicos como el análisis estadístico, descriptivo. Los

autores concluyeron que al tener el diagnóstico general de la empresa no contaban con mantenimiento de sus equipos, los despachos eran atendidos con dilación, no existía una planificación de las ventas, no realizaban cotizaciones de los proveedores para las determinadas compras, etc. Por lo que diseñaron un respectivo plan de mejoras estas basadas en la gestión por procesos en donde incrementarían su productividad de la compañía.

Meza y Portocarrero (2014) "Diseño de un sistema de gestión por procesos para mejorar el planeamiento de contrataciones en una entidad pública". Universidad Nacional de Ingeniería, Tuvieron como objetivo diseñar diversos sistemas de gestiones basados en procesos que logren mejorar la efectividad de la gestión de los procesos de Planificaciones de Contrataciones de PROMPERÚ. Fue un estudio de tipo aplicada, descriptivo y correlacional, que aplico el muestreo para 15 funcionarios de la entidad PROMPERU, uso la técnica de entrevistas, encuestas, cuestionarios, diagramas de flujo, diagramas de caracterización, guías de revisión de datos tanto físicos como virtuales, el método aplicado fue analítico y sintético. El autor concluye que existen herramientas basadas en gestión por procesos, en donde estas son eficaces para sus actividades que brindan, por lo que les hace tener una correcta planificación de lo que se quiere hacer o ejecutar, asimismo se observó que existen mecanismos de control y responsabilidades en las diferentes actividades, en donde dichas actividades están alineadas en las estrategias de organización.

Trabajos previos a nivel internacional Ruiz et al. (2011) "Ética empresarial y el desempeño laboral en organizaciones de Alta Tecnología (OAT). Artículo científico en la Revista Venezolana de Gerencia. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la ética empresarial y el desempeño laboral, tomando como patrón las OAT. Fue un estudio descriptiva, de diseño no experimental, correlacional causal, que aplico el muestreo a 54 profesionales que desempeñan cargos gerenciales en Venezuela. Los autores concluyen que debe haber existencia de una reorientación de las actividades internas en donde los empleados de la OAT tengan una mayor participación en talleres, cursos de capacitación, charlas, y estos ser compartidos entre todos, en base a una correcta planificación y organización, en donde los

empleados puedan explotar al máximo sus capacidades y habilidades tanto individual como grupalmente.

Rodríguez (2016) “Ética gerencial: Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia. Artículo científico en la Revista Universidad EAFIT. Tuvo como objetivo analizar el comportamiento ético del empresario y su dominio en los trabajadores y las trascendencias de los stakeholders, tanto en lo individual, organizacional y social. Método explorativa – empírico. El autor concluye que las empresas presentan un protagonismo de boom en la sociedad y estos dentro del mercado, dado que sus actos resaltan dentro de los grupos de intereses y estos relacionados con todas sus opresiones, cumpliendo un desempeño social, económico y ambiental, ante las situaciones de ética empresarial es aquel ingrediente que no debe de faltar en las contrataciones del personal, en las negociaciones con los proveedores, en las conciliaciones con los sindicatos, en los despidos de los empleados, en las responsabilidades asignadas o incluso en la presentación de un producto o servicio.

Rodríguez (2015) “Investigación y análisis de la gestión por procesos de calidad y la atención de los usuarios del área de consulta externa en el Hospital Rodríguez Zambrano, en el año 2013”. Universidad de Guayaquil, Ecuador. Cuyo objetivo fue evaluar la gestión por procesos de calidad y la atención a los usuarios del área de consulta externa en el hospital Dr. Rafael Rodríguez Zambrano, en el año 2013. Fue un estudio cuantitativo, que aplico el muestreo no probabilístico para los 95 usuarios del hospital; utilizó la técnica de encuesta; para el desarrollo metodológico el análisis estadístico, descriptivo y exploratorio. El autor concluye que existen debilidades en las administraciones de datos y programas de las plataformas que suministran en las áreas de consulta externa, por otro lado carecen de fondos económicos para contrataciones de especialistas en salud, los pacientes no son atendidos en tiempo real en las consultas, falta de avance y mejoramiento en recursos humanos, no existe capacitaciones para el personal y más aún no existen suficientes medicamentos en farmacia del hospital, la atención es deficiente por los directores, y personal administrativo por lo que les hace falta una correcta gestión por procesos en dicho hospital.

Ríos y Velasco (2013) “Diseño de un sistema de gestión por procesos para una empresa dedicada a la comercialización de materiales y equipos del sector eléctrico de medio y baja tensión y servicios de asesoría técnica ubicada en la ciudad de Guayaquil”, Guayaquil, Ecuador. Tuvo como objetivo diseñar un sistema de gestión por procesos, con el propósito de aumentar la eficiencia y eficacia en el desarrollo de las operaciones de la empresa RIVE S.A: Fue un estudio cuantitativo, analítico, que aplico el muestreo no probabilístico para los 80 trabajadores de la empresa RIVE S.A, utilizó la técnica de encuesta, en el cual es un estudio no experimental. El autor concluye que RIVE S.A es una empresa que en el poco tiempo que estuvo ha tenido una buena acogida en el mercado, esto en el rubro que desempeña, debido a que existe una buena gestión por procesos para su productividad en un inicio. Sin embargo carece de un direccionamiento estratégico que le hace disminuir internamente como empresa, por lo cual no hay la existencia de manuales que faciliten el desarrollo de sus actividades diarias, estandarización de procesos y la falta de difusión de misión, visión y objetivos.

Dentro de las teorías relacionadas al tema encontramos a la ética empresarial y la gestión por procesos, es así que en la actualidad las empresas efectúan roles importantes en la sociedad, así mismo fortalecen la creación de empleos y son agentes de avances en la sociedad, y por ende estos deben ser adaptados a la ética empresarial, tanto en las personas y como en el cuidado y protección con el medio ambiente, es por eso que la ética es aquella docilidad que se encarga de examinar a la moral en todos sus campos y plasmado en las diversas situaciones, ya que no puede existir ética si no hay moral (Agulló 2012, p.21).

Asimismo la ética es parte de la filosofía y que tiene estrecha relación con el fundamento de sus valores, prácticamente abarca todos los valores que emprende el humano en la sociedad en el que vive, conjuntamente de acuerdo a las normas morales de la conducta. (Real Academia de la Lengua Española, 2010, p.215). Generalmente la ética estudia todo concerniente a los conceptos axiológicos, así como de los principios en el accionar de los actos que presenta el ser humano en la sociedad, esto ya sea en su entorno laboral, familiar, entre otras, y que depende de ellas en la toma de sus decisiones que ejerce para luego asumir las consecuencias que se generarían en un futuro, básicamente las personas que

ejercen tanto profesionalmente y técnicamente y como aquellas que de alguna u otra forma se educaron de acuerdo a como aprendían y asimilaban una vida correcta de acuerdo a sus posibilidades, es en ahí en donde se notaban sus comportamientos que demostrarían cuanta ética tendrían al poder realizar una acción, trabajo, una ayuda, una decisión, una defensa, un mandato, una elección, entre otros. (Soto, y Cárdenas, 2007, p.7).

Al empezar hablar acerca de la ética empresarial, primero debemos de saber su significado de ética, es por eso que la ética engloba normas morales que direccionan a la conducta de las personas en el entorno que lo rodean, mientras que la definición de la empresa es aquella unidad de organización a realizar actividades mercantiles, industriales, de educación, de servicios, entre otros, con una finalidad lucrativa, esto a generar en una escala posible. (Real Academia de la Lengua Española, 2014, p.354).

La antigua Grecia es aquel lugar donde se originó y desarrollo el estudio de ética, y esto se iba perfilando a través del tiempo, lo cual se centra base en los actos morales, tanto a nivel individual y social, ante esto su origen de la ética empresarial se forja en el siglo XX, por los años setenta en Estados Unidos, en donde surge un enfoque sistémico que buscaba respuestas ante los comportamientos de las empresas y sus transformaciones de su gestión, es en ahí donde los dilemas dieron hincapié a que todas las empresas desarrollaran un responsabilidad social y estos se aplicarían por los demás países. (Fontrodona, 2011, p.12).

La ética es un concepto que durante a lo largo de la historia ha venido desarrollando ciertas modificaciones y variaciones en cuanto a su aplicación en los seres humanos, y esto hizo que se ejerciera una cuestión de hacer lo correcto o lo incorrecto en base a las reglas, normas y los ideales que tienen las personas en nuestra sociedad (Bisordi, 2011, p.320).

Por otro lado entendemos que moral son todas aquellas acciones en donde hacemos el bien o el mal, si en realidad quedamos conscientes con las cosas o decisiones que tomamos cada día, y en el cual esto no tanto deriva en la religión, ya que presenta diversas cuestiones en cuanto a su aplicación, pero lo que más acarrea a su alineación, es en su forma de pensar y en la contribución con nuestra sociedad en el entorno en que nos rodeamos, es por eso que el pensamiento de

ayer es muy diferente con el pensamiento de hoy, y que con la llegada de la nueva generación las cosas van cambiando y el pensamiento también (Mele,2010, p. 356). Asimismo se puede ver que la moral abarca en fundamentos que se cuestionan, de si verdaderamente estoy haciendo bien o estoy haciendo mal, esto es abarcado dentro del criterio raciocinio en la forma en como masticamos el conocimiento para luego poder plasmarlo y en base a eso ejercerlo, no todo lo que adquirimos por naturaleza lo ejercemos en el campo mismo, ya de alguno o cierta forma existen dudas, desconfianza, o por el hecho de querer averiguar qué es lo que puede suceder si lo hago, asimismo se puede mencionar que la moral abarca el bien en general y todas las acciones humanas en el orden del bien y mal, por otro lado la ética es en forma general de la moral, lo cual posee concertar con la moral y las obligaciones que ejerce el ser humano, en términos más comunes la ética arriba más lo teórico mientras la moral arriba más lo práctico (Hottois, 2017, p.35-36). Cabe resaltar que la ética no es igual que los sentimientos, ya que estos proporcionan información importante para las decisiones éticas, en donde las personas que presentan hábitos muy extensos que los hacen decaídos en sus estados de ánimo cuando hicieron algo mal, como también por el contrario existen personas que se sienten satisfechos cuando realizan algo mal, asimismo tampoco es religión, en donde puede haber personas que son muy religiosas que abogan por crecientes estándares éticos pero el cual no dan solución a los diferentes tipos de problemas que existe en nuestra sociedad, hay que recabar que tampoco es ley, porque un sistema legal puede integrar varias normas éticas, pero estos pueden desviarse de lo ético, hay que tener en cuenta que la ley puede ser éticamente corrupta, ya que esta creada para fines intereses políticos, y que de alguna u otra manera lo pueden sacar vuelta a la ley, de igual manera la ética no es seguir normas culturalmente, ya que algunas culturas pueden ser éticas mientras otras se corrompen con el tiempo, y por lo que la ética no es ciencia, ya que las ciencias sociales como las naturales proporcionan datos en donde ayudan a tomar una decisión correcta, ya que pueden dar explicaciones a todos los humanos y que esto es a través de una comprobación científica y como también tecnológica (Cárdenas, 2015, p. 26).

Es por eso que la ética empresarial es aquella área en donde engloba diferentes responsabilidades a la empresa, tanto en sus aplicaciones a las relaciones internas y como también a las relaciones externas, ya que exige actuar que existe una igualdad en las oportunidades que brinda la empresa y como también dejar de ser generador de problemas basados en interés personales y dejar de lado los conflictos de intereses (Cortina 2014, p.234).

Asimismo, estos son compuestos por tres campos, tanto individuales, sistémicos y corporativos, hay que tener en cuenta que al fusionar estos campos darían un clima laboral en la empresa, luego no queda de lado a los comportamientos que cada persona genera cuando está en ambiente grupal, en donde cada vez conlleva a que sean parte de un buen sistema de cultura organizacional y esto genere resultados óptimos, dando lugar así a que la empresa tenga una imagen corporativa relevante y esto sea contribuido con la sociedad y el medio ambiente (Yate & Giraldo, 2012, p.28).

Por otro lado tenemos a la gestión por procesos en donde son las diversas actividades que realiza la empresa de cualquier rubro, estos ya sean desde la planificación hasta la atención de los reclamos que hace el cliente o el personal, ante esto las empresas tienen que saber identificar qué tipo de procesos van a resolver o solucionar y seguidamente gestionarlo de manera eficaz, ya que son numerosos procesos que se presentan tanto interno como externo (Balder, 2013, p.6). La gestión por procesos o también llamada (Process approach) se originó en el año 1990 como una estrategia administrativa para mejorar los resultados de las gestiones empresariales. (Fernández, 1996, p. 26).

Hay que tener siempre presente que la gestión por procesos están relacionados a los procesos primarios, de gestión y de soporte que se da en los factores internos como externos, ya que cada proceso genera una capacidad para resolver inmediatamente, por ejemplo en el caso de los clientes, al ver que el cliente tiene una solución la empresa tiene una mejora continua, una buena flexibilidad estructural, menor demanda de problemas engorrosos y una buena satisfacción empresarial y reputación en su marca e identidad (James y Riley, 2014, p.45).

La gestión por procesos implica la forma de operar en las empresas que requieren resolver un conflicto o generar un avance en el mundo empresarial, en el cual se

asignan recursos humanos, tanto físicos, tecnológicos, financieros, legales, entre otros, en donde la correcta utilización de estos recursos generan un orden establecido y secuencial dando avances y como también soluciones al respecto, los cuales estarían marcados estos bienes, productos o servicios que brinda la empresa con su entorno social (Moreno, 2015, p.1).

Es por ello que las organizaciones tienen el potencial cambio de transformar su gestión empresarial en una rentabilidad mayor, ya que operan en entornos que van aceleradamente y estos deben enfrentarse para cambios que generan de forma gradual, todo esto sin que afecte la calidad de sus productos que brinda y como también de sus servicios (Llanes, 2014, p.3).

En relación con la primera dimensión tenemos a la responsabilidad social empresarial en donde es aquella actitud que tiene la empresa frente al entorno social, lo cual requiere diversas capacidades para gestionar compromisos y a la vez rendirlas cuentas a si misma, esta responsabilidad no solo requiere tenerlo sino también se requiere gestionarla de manera eficaz, tanto hacia los trabajadores como a los clientes, asimismo es una obligación de la empresa que se desplaza como obligaciones hacia los estamentos y estos conllevados en un compromiso y grupos que forman la coalición empresarial y en relación con sus entornos (Constancia, 2012, p.8)

Del mismo modo esta responsabilidad social llamada también corporativa, es importante que tengan cada una de las empresas a nivel nacional y como también internacional en el campo empresarial, ya que esto previene los riesgos sociales que se pueden impartir en demandas, pérdida de imagen, excesiva regulación y en lo cual mucho exceso puede llevar a la desaparición, quiebre o inestabilidad en el mercado (Antelo & Robaina, 2015, p. 34).

En toda organización presenta una plana de trabajadores que trabajan en diferente áreas por lo que se le asigna una rol diferente y una función distinta, es así que dentro de estos están las situaciones laborales, en donde son factores que establecen la conducta del trabajador con la empresa, en donde estos deben alcanzar un objetivo para con la empresa y estos a la vez tienen una retribución por sus labores brindadas (Castillo, 2018, p. 5)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación responde al tipo de estudio básica en donde presenta un diseño no experimental, correlacional - causal, cabe resaltar que la investigación básica también tiene otras denominaciones como fundamental, exacta o pura, en donde se dedica al objeto de estudio sin considerar una aplicación inmediata, pero en lo cual se tiene en cuenta que a partir de sus resultados y descubrimientos, tienen la potestad de brotar originales productos y adelantos científicos académicos. (Hernández, 2007, p. 203).

El presente estudio es un diseño no experimental en donde no hay la existencia de manipulación de las variables, lo cual no se pueden alterar intencionadamente, lo que busca es observar fenómenos tal y como se dan en el contexto natural, para después analizarlos, es decir que en una investigación no experimental resultan más difícil separar los efectos de las variables que se intervinieron, sin embargo estos pueden descartarse por inferencia y análisis estadísticos (Hernández-Sampiere et al, 2017, p. 184).

El diseño que se empleó en esta investigación es de corte transversal, también denominado corte transeccional, en donde se tomó una población de 400 trabajadores de la empresa Dupree S.A y una muestra de 69 personas lo cual son objeto de estudio, este tipo de recolección de datos se hizo en una fecha determinada y momento dado y a la vez es descriptivo - correlacional; debido que busco identificar las variables ética empresarial y gestión de procesos.

El presente estudio responde al diseño transeccional correlacional - causal, en donde se describen las peculiaridades entre los conceptos, teorías, variables, categorías, empleados en un solo momento, ya sean en vocablos correlacionales o en función de la relación causa-efecto (Hernández, Mendoza, 2018, p.179)

Para contrastar la hipótesis planteada el diseño empleado es:



Dónde:

X₁: La ética empresarial

Y₁: Gestión por procesos

La presente investigación abarca el método deductivo, siendo un procedimiento racional en donde abarca de conocimientos generales a casos particulares, a partir de un enlace de juicios, donde nos permite la elaboración y contrastación de las hipótesis, leyes, teorías, explicación de hechos, entre otros. Ante lo mencionado este tipo de método posee la característica de que las conclusiones deducidas sean verdaderas. (Hernández-Sampiere et al, 2017, p. 194).

Se elaboró con un enfoque cuantitativo, en donde abarca la recolección y el análisis de datos para responder a las preguntas de la investigación, y esta recolección de datos se usa para probar la hipótesis con base en la medición numérica, asimismo para contrastar con los análisis estadísticos, para luego establecer las relaciones entre las variables, teniendo como finalidad arribar las proposiciones precisas y complementando con las recomendaciones. (Hernández, Mendoza, 2017, p.79)

3.2. Variable y operacionalización

Definición conceptual, según Hernández et al. (2010) señalaron que una variable son todas que se pueden fluctuar y en donde la variación son susceptibles de medirse y observarse, siendos reyectados tanto en la investigación cuantitativa y cualitativa (p. 105).

En el presente trabajo de investigación se estudia dos variables:

- Variable 1: La ética empresarial
- Variable 2: Gestión por procesos

De la primera variable: La ética empresarial, según Cortina (2014) es aquella área en donde engloba diferentes responsabilidades a la empresa, tanto en su aplicaciones a las relaciones internas y como también a las relaciones externas, ya que exige actuar que existe una igualdad en las oportunidades que brinda la empresa y como también dejar de ser generador de problemas basados en interés personales y dejar de lado los conflictos de intereses (p.234).

De la segunda variable: La gestión por procesos, según Balder (2013) en donde son las diversas actividades que realiza la empresa de cualquier rubro, estos ya sean desde la planificación hasta la atención de los reclamos que hace el cliente o el personal, ante esto las empresas tienen que saber identificar qué tipo de

procesos va a resolver o solucionar y seguidamente gestionarlo de manera eficaz, ya que son números procesos que se presentan tanto interno como externo (p.6) Definición operacional, según Hernández et al. (2014) manifiesta que la operacionalización es el desglosamiento o apartamiento de las variables en sub síntesis que son llamados los indicadores que pueden ser cuantificables y verificables en ítems (p.211).

De la primera variable. La ética empresarial se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas utilizando la escala de likert con un ligado de ítems; mostrados en juicio de valor y estos a la vez presentados en sus tres dimensiones: responsabilidad social empresarial, condiciones laborales, impacto ambiental empresarial.

En la segunda variable su operacionalización se utilizo como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas utilizando la escala de likert con un ligado de ítems; mostrados en juicio de valor y estos a la vez presentados en sus dos dimensiones: clima organizacional e innovación tecnológica.

3.3. Población, (criterios de selección), muestra y muestreo

Población

Se define a la población como el conjunto de todos los elementos a las cuales se refiere en la presente investigación, también se puede definir como aquel conjunto de todas las unidades que presenta el muestreo. (Bernal, 2010, p.36).

En la presente investigación la población lo cual es objeto de estudio estará conformada por todos los trabajadores de la empresa Dupree S.A. en el distrito de Santa Anita del año 2018 que sumaron 400.

Muestra

Para la muestra entendemos que es aquel grupo limitado de elementos de una determinada población, en donde se estiman todas los rasgos que presentan, aunque frecuentemente no siempre se evalúan, asimismo tienen el propósito de inferir ciertas características a toda la población. Cabe mencionar que las muestras representativas tienen un nivel de confianza y un margen de error, todos estos elementos están inmersos dentro de esto, a la vez son tomados al azar, en donde pueden ser aleatorio simple, o un estratificado aleatorio, o un sistemático, polietápico, entre otros. (Ramírez, 2010, p.55).

En la presente investigación se tomó una muestra de 69 personas lo cual son objeto de estudio, este tipo de recolección de datos se hizo en una fecha determinada y momento dado y a la vez es descriptivo - correlacional; debido que busco identificar las variables ética empresarial y gestión de procesos, en este caso se toma en cuenta el criterio del investigador con un muestreo probabilístico, porque toda muestra tiene probabilidad de poder ser encuestados e implica usar una fórmula que se aplicará por lo cual se estará considerando a 69 trabajadores de las diversas áreas (picking, almacén, facturación, canjes, calidad, servicios generales, suministros, sistemas, contabilidad, entre otros).

Muestreo

En el muestreo generalmente se presentan de dos tipos; el muestreo probabilístico y no probabilístico, tanto en los muestreos probabilísticos las unidades, los casos o elementos de una determinada población contienen al inicio la facultad de ser escogidos para configurar la muestra y estos definiéndose a través de las características de la población y como también del tamaño adecuado, por medio de una selección aleatoria de todas las unidades, mientras que en los muestreos no probabilísticos la elección de las unidades no dependen de las probabilidades, sino éstas de razones que están conectados con características y su contexto de la investigación, todo estos dependerán del planteamiento del problema de dicha investigación. (Hernández, Mendoza, 2017, p.200)

En la investigación el muestreo fue probabilístico aleatorio simple debido a que todos los trabajadores de la empresa Dupree S.A en el distrito de Santa Anita, tuvieron la oportunidad de participar sin exclusión alguna, y en el cual se aplicó el cuestionario en su total plenitud.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas e instrumentos

Son aquellos recursos que se emplean para recolectar información de una determinada población, grupo de personas o de una determinada cosa al que se quiere estudiar específicamente un tema en particular, por ende resaltan la observación, el cuestionario, las entrevistas y encuestas, etc. Estas también son considerados como recursos o procedimientos de lo que el investigador se hace valer para aproximarse a los hechos y estos acceder al conocimiento que tiene,

estos a su vez se apoyan en instrumentos para guardar información relevante que servirán como medios de prueba de lo que se investiga concernientemente al tema específico, los cuales son: diario de campo, filmadora, software, mapas, cuaderno de notas, entre otros, elementos que registran lo observado durante todo el proceso de investigación. (Peñuelas, 2008, p.10).

En esta investigación toda medición o instrumento de recolección de datos deben tener dos requisitos esenciales: primero la validez que vendría a ser (Juicio de expertos) y segundo la confiabilidad que vendría a ser (el Alfa de Cronbach). Si presentan instrumentos de mediciones son válidos en cuanto tienen un destino, se tiene en cuenta que al presentar los grados de validez estos se pueden inferirse conclusiones una vez obtenidos en los resultados, y por el otro lado está la confiabilidad que presenta un cuestionario en donde se relaciona en base a la consistencia que tienen las personas respecto a sus puntuaciones generadas y como también son examinados de diversas ocasiones en los cuestionarios. (Bernal, 2010, p.247).

La recolección de datos es elaborar un plan detallado sobre temas que requieren información, esto del procedimiento al que se requiere llevar en la investigación, en el cual nos conducen a reunir datos teniendo un específico propósito en donde determinarán: las fuentes de donde se tomaron los datos, la localización para llevar a cabo esas fuentes, los medios o los métodos por lo cual se recolectaron las informaciones y los diversos análisis, estos para ser analizados a los planteamientos de los problemas.(Hernández, 2010, p.178)

En el presente estudio se consideró la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario para el estudio de las dos variables, la misma que fue personal y anónima, a partir de la técnica de encuesta es que se elaboró el instrumento que vendría a ser el cuestionario con 15 afirmaciones en la primera variable y 13 afirmaciones en la segunda variable, cuyas alternativas fueron cinco de opciones únicas tal como se presenta a continuación en los siguientes valores de escala: siempre, casi siempre, algunas veces, pocas veces y nunca.

Validez

La validez muestra la posibilidad de que el método de una investigación sea capaz de responder a las diferentes preguntas planteadas, en donde la fiabilidad denota

la capacidad de obtener los resultados mismos de situaciones diferentes, asimismo no se señala directamente a los datos, sino a las técnicas de los instrumentos de medición, observación, es decir al grado de que las respuestas sean independientes de la investigación (Rusque, 2003, p.134)

Tabla 1

Relación de expertos que validaron el instrumento

N°	Experto	Especialidad	Valoración	Aplicable
1	Mg. Antonio Bardales Pereira	Derecho del Trabajo y Derecho corporativo	80%	Aplicable
2	Mg. Miguel Bardales Cárdenas	Administración – Finanzas – RR.HH	85%	Aplicable
3	Mg. Débora Guillen Cabrera	Gestión del Talento Humano	80%	Aplicable
4	Mg. Cesar Huamán Ramírez	Psicología organizacional	85%	Aplicable
5	Mg. María Loyoda Linda Susan	Derecho Corporativo	88%	Aplicable
Total			418	
			84%	

Confiabilidad

Es aquel instrumento que tiene relación con el grado, en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce similares resultados (Hernández, 2010, p .200). El procedimiento en esta investigación para determinar la confiabilidad de los instrumentos fue una prueba piloto con los siguientes pasos: selección de una muestra diferente, pero con características similares a la muestra de estudio (siempre se recomienda que dicha muestra sea de 10% al 15%), seguido de una aplicación y tabulación de datos de Excel y por último de la determinación de confiabilidad.

Tabla 2

Niveles de Confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,001 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

El resultado que se obtuvo fue lo siguiente:

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

Estadística de fiabilidad de ética empresarial

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	26

Fuente: SPSS versión 22

El valor obtenido es de 0,866 muestra según la tabla una fuerte confiabilidad.

Tabla 5

Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

P1	72,35	143,503	,354	,864
P2	72,35	144,661	,426	,861
P3	71,70	142,011	,510	,858
P4	72,35	152,029	,162	,867
P5	72,05	148,997	,254	,866
P6	72,05	144,471	,514	,859
P7	72,00	150,842	,208	,866
P8	72,25	145,987	,355	,863
P9	71,80	148,484	,324	,864
P10	71,90	147,253	,259	,867
P11	72,95	142,050	,629	,856
P12	72,85	149,292	,309	,864
P13	72,55	139,945	,594	,855
P14	73,05	144,892	,382	,862
P15	72,65	148,029	,312	,864
P16	72,75	147,145	,364	,863
P17	72,85	141,818	,563	,857
P18	72,80	145,011	,402	,862
P19	72,85	143,292	,470	,859
P20	72,90	145,568	,398	,862
P21	72,90	146,411	,417	,861
P22	72,90	148,200	,307	,864
P23	72,75	141,461	,678	,855
P24	73,10	142,411	,621	,856
P25	72,80	141,747	,538	,857
P26	72,80	138,379	,522	,858

Fuente: SPSS versión 22

Tabla 6

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0

Total	20	100,0
-------	----	-------

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7

Estadísticas de fiabilidad

Estadística de fiabilidad de gestión por procesos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	22

Fuente: SPSS versión 22

El valor obtenido es de 0,937 muestra según la tabla una alta confiabilidad.

Tabla 8

Estadísticas de total de elemento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	71,950000	250,682	,562	,936
P2	71,300000	257,905	,759	,933
P3	71,750000	260,303	,689	,934
P4	71,700000	257,905	,624	,934
P5	71,650000	256,029	,492	,936
P6	71,400000	253,095	,564	,935
P7	72,150000	249,187	,828	,931
P8	72,250000	233,671	,809	,931
P9	71,450000	255,418	,564	,935
P10	71,950000	262,682	,424	,937
P11	72,250000	253,145	,669	,933
P12	71,900000	257,253	,587	,935
P13	70,750000	267,355	,331	,938

P14	72,250000	234,197	,834	,930
P15	72,350000	245,713	,827	,931
P16	71,600000	260,042	,595	,935
P17	71,050000	267,208	,644	,936
P18	72,600000	241,621	,815	,931
P19	71,500000	247,211	,705	,933
P20	71,300000	259,800	,514	,936
P21	71,900000	252,832	,524	,936
P22	72,200000	261,011	,448	,937

Fuente: SPSS versión 22

3.5. Procedimiento

Dentro del procedimiento de los datos para contratación de las hipótesis tanto generales como específicos, se utilizará el software de mayor tendencia en investigaciones cuantitativos, el Statistical Package for The Social Sciences (SPSS), edición IBM SPSS 22, teniendo presente la formulación de la hipótesis nula y alterna, el alfa de Cronbach, el rango de variación, y por último la correlación lineal de Pearson.

3.6. Método de análisis de datos

Teniendo los datos recopilados estos obtenidos en el trabajo de campo, se procedió a tabular en una base de datos digitales estos con la ayuda de los instrumentos que se requirieron en su momento oportuno, lo cual se aplicó las estadísticas descriptivas, estas las medidas que son más utilizadas en la estadística para sacar el resultado, los cuales tenemos a la media, la moda y la mediana, y como también no dejan de ser de lados a las medidas de dispersión como la desviación estándar y por último tenemos a las medidas de localización como los percentiles, para el caso de respuestas politómicas, llevar los datos al software SPSS 21y determinar el Alfa de Cronbach. Asimismo se consignaron todas las tablas de frecuencias unidimensionales complementadas, estas representadas en figuras de barras simples o en tercera dimensión, conforme lo exige la norma APA y en cual se asignaron sus respectivas interpretaciones por casa figura de barra.

3.7. Aspectos éticos

Confidencialidad

Al plasmar el instrumento de cuestionario en la investigación respecto al objeto de estudio, esto se guardó reserva y total confidencialidad en la bases de datos, ya que nadie puede tener acceso a excepción del investigador, en donde sí se obtuvo los datos para estos luego sacar la estadística correspondiente, asimismo no se difundió parcial o totalmente dicha información obtenida a través del cuestionario.

Anonimato

La investigación se realizó en el trabajo de campo atendiendo a los elementos de muestra, asimismo se mantuvo la protección de la identidad de cada trabajador, se guardó en total reserva la identidad, donde cada uno de ellos fueron tratados con respeto y amabilidad, asimismo la autenticidad de las respuestas que proporcionaron es con total compromiso y sinceridad, en donde la participación fue sin presión ni miedo de represalias laborales.

Beneficencia

Una vez recopilados los datos se solicitaron la colaboración formal de la empresa Dupree S.A del distrito de Santa Anita, en donde todos los datos reunidos se respetaron tal como se obtuvieron, cabe mencionar que no fueron cortados en beneficio de interés o en beneficio de terceros. Cabe resaltar que las preguntas respondidas tienen como fin académicamente dadas, para la contribución de futuras investigaciones.

Originalidad

La presente investigación es original, lo cual se respalda con fuentes bibliográficas de autores recopilados, estos ya sean de artículos científicos, tesis, revistas, ensayos, entre otros, estos conforme a la norma APA, asimismo se acataron todas las recomendaciones del docente metodólogo asignado, así como también las observaciones y sugerencias de los miembros jurados.

IV. RESULTADOS

Para contrastar la hipótesis aplicaremos el coeficiente de correlación de Pearson; utilizaremos la siguiente escala elaborado por Guillen Oscar y Sánchez Juan:

Tabla 9

Coeficiente de correlación de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.1. Análisis de la hipótesis general

Existe relación significativa entre la ética empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.

Tabla 10

Correlación de Pearson entre ética empresarial y gestión por procesos

Correlaciones

		Ética empresarial	Gestión por procesos
Ética empresarial	Correlación de Pearson	1	,845**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Gestión por procesos	Correlación de Pearson	,845**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Pearson, en donde el valor de correlación de pearson es ($r=0.845$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa entre la ética empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, del distrito de Santa Anita - 2018

4.2. Análisis de la hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.

Tabla 11

Correlación de Pearson entre responsabilidad social corporativa y gestión por procesos

		Correlaciones	
		Responsabilidad social corporativa	Gestión por Procesos
Responsabilidad social corporativa	Correlación de Pearson	1	,877**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Gestión por procesos	Correlación de Pearson	,877**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Pearson, en donde el valor de correlación de pearson es ($r=0.877$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa entre la responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, del distrito de Santa Anita - 2018

4.3. Análisis de la hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.

Tabla 12

Correlación de Pearson entre condiciones laborales y gestión por procesos

		Correlaciones	
		Condiciones laborales	Gestión por procesos
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	69	69
Gestión por procesos	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Pearson, en donde el valor de correlación de Pearson es ($r=0.776$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa entre las condiciones laborales y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, del distrito de Santa Anita - 2018

4.4. Análisis de la hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.

Tabla 13

Correlación de Pearson entre impacto social empresarial y gestión por procesos

		Correlaciones	
		Impacto social empresarial	Gestión por procesos
Impacto social empresarial	Correlación de Pearson	1	,697**
	Sig. (bilateral)		,000

	N	69	69
Gestión por procesos	Correlación de Pearson	,697**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	69	69

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Pearson, en donde el valor de correlación de Pearson es ($r=0.697$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P= 0,000$ resulta menor al de $P= 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, del distrito de Santa Anita – 2018

V. DISCUSIÓN

Los resultados presentados en la presente investigación generan una serie de observaciones y comentarios, los cuales son tratados de acuerdo al método deductivo planteado, esto a través de un proceso de deducción de las proposiciones más elementales como las propias hipótesis planteadas, y a través de estos la comprobación de veracidad de los enunciados, en base a los instrumentos generados con relación a la ética empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, Santa Anita – 2018, con la finalidad de recolectar todos los datos requeridos que justifiquen y acreditar la investigación. La confiabilidad de la presente investigación se midió a través del Alfa de Cronbach, obteniendo para la variable independiente una significancia de 86,6 % en los 26 ítems, lo que significa una confiabilidad fuerte; y para la variable dependiente se obtuvo una fiabilidad del 93,7% en los 22 ítems, representando una confiabilidad alta lo cual corresponde a un nivel aceptable.

La presente investigación ha proporcionado obtener instrumentos válidos y veraces para medir la ética empresarial y su relación significativa con la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, Santa Anita – 2018. Esta investigación darían un hincapié de avance en temas empresariales, tanto legales y administrativos, lo cual podrán ser utilizados para futuras investigaciones.

De acuerdo a los resultados, se evidencia en la Tabla 12, según la prueba de correlación de Pearson aplicado a las variables de la investigación ética empresarial y gestión por procesos, se determinó los resultados en donde el valor del correlación de Pearson es ($r = 0,845$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P=0,000$ resulta menor al de $P=0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la ética empresarial y la gestión por procesos en los trabajadores de la empresa Dupree S.A, del distrito de Santa Anita – 2018.

Aporte que coincide en parte con los resultados de la investigación de Valladares (2017), en su investigación sobre “Ética empresarial en la toma de decisiones de las pymes exportadora de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana 2016”, donde tuvo como objetivo analizar la relación de la ética empresarial en las decisiones que ejecutan las Mypes, estos en el rubro de

productos químicos (orgánicos e inorgánicos), Lima Metropolitana – 2016. Método cuantitativo. Encuesta diseñada para tal fin, muestra 40 personas empresarias. El autor concluye que las empresas que tienen decisores tienen un buen comportamiento ético, sin embargo no todas las empresas lo tienen y más aún estas cuestiones no están materializados en papeles o documentos, estos ya sean: manuales de políticas, código de ética, reglamentos, entre otros. Además de estos criterios no hay parámetros éticos que hacen que las empresas trasciendan. Cortina (2014), precisa que la ética engloba diferentes responsabilidades, tanto en las relaciones internas como externas, asimismo en donde direccionan las conductas de todos los personales dentro de la organización y estos contrarrestando a los diferentes dilemas que se presentan.

Por otro lado según la Tabla 13 de acuerdo a la prueba de correlación de Pearson aplicada a la primera dimensión con la segunda variable de estudio: responsabilidad social corporativa y gestión por procesos, estos basándose en la primera hipótesis específica 1, que relaciona la responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos de los trabajadores, se determinó según los resultados de la prueba de Pearson, en donde el valor de correlación es ($r = 0,877$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P=0,000$ resulta menor al de $P=0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos en los trabajadores de la empresa Dupree S.A, del distrito de Santa Anita – 2018. Conclusión que tiene similitud con Constanza (2012) nos dice que la responsabilidad social empresarial es aquella actitud que tiene la empresa frente al entorno social, lo cual requiere diversas capacidades para gestionar compromisos y a la vez rendirlas cuentas a sí misma, esta responsabilidad se requiere de gestionarla de manera eficaz, tanto hacia los trabajadores como a los clientes, estos llevados al compromiso y formación de coalición empresarial. De acuerdo a los resultados guarda relación con Moreno (2015) donde sostiene que la gestión por procesos es aquella forma de operar en las diferentes empresas al resolver un conflicto, estos asignados los recursos humanos, físicos, tecnológicos, legales, financieros y estos cumpliendo con su entorno social.

A su vez en la Tabla 14, según la prueba de correlación de Pearson aplicada en la segunda dimensión y con la segunda variable: condiciones laborales y la gestión por procesos, estos basándose en la segunda hipótesis específica 2, que relaciona las condiciones laborales y la gestión por procesos de los trabajadores, se determinó según los resultados de la prueba de Pearson, en donde el valor de correlación es ($r = 0,776$) lo que indica una correlación positiva alta, además el valor de $P=0,000$ resulta menor al de $P=0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre las condiciones laborales y la gestión por procesos en los trabajadores de la empresa Dupree S.A, del distrito de Santa Anita – 2018. Aporte que coincide con Fernández (2007) en donde las condiciones laborales son las disposiciones, factores y decisiones que se presentan en las relaciones laborales al concretizarse un contrato laboral, estos constituyéndose en la prestación a cambio de una remuneración, en donde el trabajadores se ve en la obligación de cumplir un rol estos en un horario determinado y todas las exigencias que emana la ley.

Finalmente en la Tabla 15, según la prueba de correlación de Pearson aplicada en la tercera dimensión y con la segunda variable: impacto social empresarial y la gestión por procesos, estos basándose en la tercera hipótesis específica 3, que relaciona el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores, se determinó según los resultados de la prueba de Pearson, en donde el valor de correlación es ($r = 0,697$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $P=0,000$ resulta menor al de $P=0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos en los trabajadores de la empresa Dupree S.A, del distrito de Santa Anita – 2018. Factor que se relaciona con Francés (2013) en donde nos dice que: el impacto empresarial son aquellas demandas que requieren acciones que están involucradas en los diversos aspectos, tanto social, económico y medioambiental y estas en atención a las necesidades, desarrollo de capacidades y avances de la tecnología, en donde las empresas enfrentan situaciones de muchos rubros y lo cual se ven afectadas por los impactos que se presentan en el

mundo empresarial, los cuales muchas de estas compañías no tienen una correcta prevención para este tipo de realidades en el mundo empresarial.

VI. CONCLUSIONES

Después de analizar las teorías relacionadas a la investigación, los cuestionarios realizados, el contraste de las hipótesis tanto generales como específicas se concluye lo siguiente:

La ética empresarial tiene como prioridad a enfrentar y resolver los dilemas éticos empresariales, a las tomas de decisiones justas, a la resolución de conflictos derivados de la conducta humana, y a la generación de capacidad de autorregulación con énfasis moral especialmente en el interior de la empresa, estas conllevando el beneficio de actuar mejor tanto como empleador y trabajador. Con una correlación Pearson ($\rho_{xy} = 0.845$) se indica de que existe una correlación positiva alta entre la ética profesional y la gestión por procesos.

Asimismo en la investigación realizada se identificó de como la responsabilidad social corporativa impacta en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, y que en virtud de esta los empresarios han tomado a la Responsabilidad social corporativa como una política más dentro de las gestiones empresariales, para marcar una matiz sistemático tanto de las acciones, tareas y programas, estas conllevándoles a que resaltan y explotan puntos de excelencia sobre las competencias. Con una correlación de Pearson ($\rho_{xy} = 0.877$) se indica de que existe una correlación positiva alta entre la responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos.

Por otro lado se identificó de como las condiciones laborales impactan en la gestión por procesos de los trabajadores, estas cumpliendo con las ambientales, legales, de tiempo y sociales, cumpliéndose estas generarían un buen clima laboral entre todos los trabajadores, atendiendo a una flexibilidad laboral tanto interna como externa para luego tener una completa satisfacción laboral. Con una correlación de Pearson ($\rho_{xy} = 0.776$) se indica de que existe una correlación positiva alta entre las condiciones laborales y la gestión por procesos.

Por último se identificó de como el impacto social empresarial influyen en la gestión por procesos de los trabajadores, en donde todas estas personas deben de conllevar acciones tanto en lo económico, social y medioambiental enmarcados en los valores organizacionales y estos priorizar políticas con su medio ambiente, servicio a la sociedad, entre otros, para que así se sientan orgullosos e identificados

con su empresa. Con una correlación de Pearson ($\rho_{xy} = 0.697$), se indica de que existe una correlación positiva moderada entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia general de la empresa Dupree S.A acciones de mejoras propuestas en la presente investigación, con el propósito de que los objetivos planteados se cumplen eficientemente, así como el desarrollo de la tesis contribuye como una mejora a la gestión por procesos de la empresa Dupree S.A, catalogándose a un crecimiento persistente tanto en estrechas relaciones del empleador con sus trabajadores a través de la capacidad de autorregulación y raciocinio, en donde las empresa deberá construir principios básicos de la ética empresarial, asimismo un dialogo y coordinación permanente e incluyente a todos los trabajadores de las diferentes áreas para que tengan un mejor progreso y conllevan un mejor clima laboral.

Se recomienda a la empresa elaborar un manual de políticas conjuntamente con un manual de gestión por procesos tanto primarios, administrativos, legales, financieros, contables, de soporte, etc., permitiéndoles la organización y estandarización de las diferentes áreas y tareas, del mismo modo que la ética de la empresa debe ser un elemento determinante para conducir la conducta ética de los trabajadores y estos ser capacitados en materia de ética empresarial conllevando al fortalecimiento de la empresa en el mundo empresarial.

Se recomienda establecer apropiadas políticas en temas de responsabilidad social empresarial y que estos sean realizadas en base a las acciones de aprovisionamiento efectuados por todos los trabajadores encargados en las distintas áreas, asimismo construir alianzas estratégicas con las entidades privadas, ONGS, municipios distritales, cooperativas, fundaciones y entidades públicas, con la finalidad de fortalecer y promover la transformación social, estos basándose en prácticas de responsabilidad social empresarial.

Se recomienda analizar exhaustivamente un diagnostico actual de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, del distrito de Santa Anita al concretizar una relación laboral y que ante estos no se vean perjudicados sus derechos laborales, humanos, en donde la empresa al ver estos diagnósticos pueda poner énfasis y tener una correcta relación laboral, conllevándole a la empresa a realizar charlas y capacitaciones en temas de derecho laboral, empresarial,

seguridad , para una mejora de todos los trabajadores, y que estos no se sientan insatisfechos con su labor encomendada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló, S. (2012). *La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja del Ethos Corporativo*. Barcelona, España: Universidad Ramón Llull.
- Antelo, Y., y Robaina, D. (2015). *Análisis de la Responsabilidad Social Empresarial basado en un modelo de Lógica Difusa Compensatoria*. *Ingeniería Industrial*, 36(1), pp. 58-69. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362015000100007&lng=es&tlng=es
- Arévalo, J. (2015). *Ética en las decisiones de los empresarios en pymes comerciales en el año 2015*. (Tesis de postgrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. (Acceso el 18 de abril de 2019)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Editorial Pearson Prentice Hall
- Bisordi, T. (2011). *Ética y empresa*. Barcelona, España: Universidad Ramón Llull.
- Cárdenas, J. (2015). *Ética en las organizaciones*. Santa Fe, Mexico: Editorial Mc Graw Hi.
- Castillo, M. (2018). *El resurgir de la responsabilidad social de la empresa en Europa: El libro verde: Cuadernos de ciencias empresariales*. Madrid, España: Editorial Aguilar
- Cortina, A. (1994). *Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial*. Madrid, España: Editorial Trotta.
- Estela, R. (2016). *Gestión por procesos, disciplina para diseñar la estructura organizacional del Ministerio de Salud del Perú – 2014* (tesis de pregrado). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- (“Ética, excelencia y calidad total”. (Mayo-Junio, 1998). En Harvard Deusto Business Review, N°.84, p.48-53.)
- Fernández, A., & Ramírez, L., (2017). *Propuesta de un plan de mejoras, basado en gestión por procesos, para incrementar la productividad en la empresa distribuciones A&B* (Tesis de post grado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. (Acceso el 20 de Abril)

- Fontrodona, J. (2011). *Una visión panorámica de la ética empresarial*, 30(1), 15-21.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43318798001>
- Foro Económico Mundial de América Latina. (Junio, 2015). *Boletín Infobae*.
Recuperado de <https://www.infobae.com/2015/06/27/1737996-los-diez-paises-menor-etica-empresarial-nivel-global/>
- Guillen, O. y Sánchez, J. (2014). *Guía de SPSS 21 para desarrollo de trabajos de investigación*. Lima, Perú: Editorial Ando educando.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hottois, G. (2011). *Definir la bioéthique: retour aux sources*. Revista Colombiana de Bioética, p. 86.
- James F. & Riley, J. (2014). *Gestión de los procesos*. En J. M. Juran, *Manual de Calidad de Juran*. Madrid: McGraw-Hill.
- Llanes, M, & Isaac, C., & Moreno, M., & García, G. (2014). *De la gestión por procesos a la gestión integrada por procesos*. 35(3), 3-8. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3604/360433598002>
- Melé, D. (2014). *Ética, en el gobierno de la empresa: V Coloquio de ética empresarial y económica*. (3.ª ed.). Pamplona: EUNSA.
- Meza, J., & Portocarrero, W., (2014). *Diseño de un sistema de gestión por procesos para mejorar el planeamiento de contrataciones en una entidad pública* (Tesis de postgrado). Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú. (Acceso el 23 de Abril de 2019)
- Organización Internacional para la Estandarización. (15 de 11 de 2008). ISO 9001. *Sistemas de gestión de la calidad - Requisitos*. Ginebra, Suiza.
- Ramírez, A. (2010). *Metodología de la Investigación*. La Habana: Editorial pontificia universidad javeriana
- Real Academia Española. (2016). *Diccionario de la lengua española* (24.ª ed.). Consultado en <https://dle.rae.es/?id=H3y8ljj>
- Ríos, C., & Velasco, K. (2013). *Diseño de un sistema de gestión por procesos para un empresa dedicada a la comercialización de materiales y equipos del sector eléctrico de media y baja tensión y servicios de asesoría técnica ubicada en la ciudad de Guayaquil* (Tesis de postgrado). Recuperado de <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/25072/T>

[ESINA%20DE%20GRADO%20RIOS-
VELASCO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](#)

- Rodríguez, J. (2015). *Investigación y análisis de la gestión por procesos de calidad y la atención de los usuarios del área de consulta externa en el Hospital "Dr. Rafael Rodríguez Zambrano", en el año 2013* (Tesis de maestría). Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/TESIS%20GESTION%20POR%20PROCESOS.pdf>
- Rodríguez, M. (2006). *Ética gerencial. Comportamientos éticos de los gerentes que más valoran los empleados en Colombia*. Revista Universidad EAFIT, 42(143), 41-54.
- Ruiz, C., et al. (2011). *Ética empresarial y el desempeño laboral en organizaciones de Alta Tecnología (OAT)*. Revista Venezolana de Gerencia, 13 (43), 417-440.
- Sánchez, L. & Blanco, B. (2014). *La gestión por procesos. Un campo por explorar*. Revista DYO 54(1), 54-71.
- Secretaría técnica: Instituto Nacional de Calidad. (Junio, 2019). *Ministerio de la Producción*. Recuperado de <https://www.inacal.gob.pe/principal/noticia/solo-de-empresas-en-el-peru>
- Soto, E., & Cárdenas, J. (2007). *Ética en las organizaciones*. Santa Fe, México: Editorial The McGraw-Hill.
- Valladares, J. (2017). *Ética empresarial en la toma de decisiones de las mypes exportadoras de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana 2016* (Tesis de postgrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. (Acceso el 8 de abril de 2019)
- Yate, A. & Giraldo, Á. (2012). *Análisis del diseño desde la ética económica como desarrollo social y empresarial*. Economía y Desarrollo, 11(2), 121-136.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables
Operacionalización de la variable 1: La ética empresarial

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTE MS	ESCALA DE DIMENSIÓN	
Es aquella conducta que tienen las personas que se desempeñan y dirigen las compañías u organizaciones, en donde se desarrollan todos los integrantes de la empresa de acuerdo a las normas, patrones que son reconocidos y que son aceptados dentro de la organización en función con lo social, económico y ambiental (Ruiz et al.,2008, p.421)	La operacionalización se elabora a partir de las dimensiones gestionadas por cada variable, en donde los indicadores presentan ítems (26 preguntas formuladas), basados en un cuestionario elaborado por el propio investigador, estos a través de una Escala de Likert.	Responsabilidad social corporativa	Capacitaciones	1	La escala de medición en el presente estudio es de medición ordinal, donde presentan diferentes dimensiones estos relacionados a las variables y por ende basados en el instrumento (cuestionario)	
			Documentos	2		
			Normas disciplinarias	3		
			Actividades	4		
			Áreas	5		
			Crisis	6		
			Premios	7		
			Evaluaciones periódicas	8		
			Atención	9		
			Instancias	10		
		Condiciones laborales	Incentivos	11		
			Legislación laboral	12		
			Relación contractual	13		
			Sindicatos	14		
			Prácticas ilegales	15		
			Beneficios laborales	16		
			Reglamento	17		
			Charlas	18		
			Impacto social empresarial	Problemas ambientales		19
				Plan de emergencia		20
		Actividades de reducción		21		
		Programas de mejoramiento		22		
		Acciones ambientales		23		
		Preservación ambiental		24		
		Educación ambiental	Educación ambiental	25		
			Certificaciones	26		

Operacionalización de la variable 2: Gestión por procesos

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTE MS	ESCALA DE DIMENSIÓN
Es la forma de operar en las organizaciones que requieren resolver un conflicto o generar un avance en el mundo empresarial, en el cual se asignan recursos humanos, tanto físicos, tecnológicos, financieros, legales, entre otros, en donde la correcta utilización de estos recursos generan un orden establecido y secuencial dando avances y como también soluciones al respecto, los cuales estarían marcados estos bienes, productos o servicios que brinda la empresa con su entorno social (Moreno, 2015, p.1)	La operacionalización se elabora a partir de las dimensiones gestionadas por cada variable, en donde los indicadores presentan ítems (22 preguntas formuladas), basados en un cuestionario elaborado por el propio investigador, estos a través de una Escala de Likert.	Clima organizacional	Reconocimiento	1	La escala de medición en el presente estudio es de medición ordinal, donde presentan diferentes dimensiones estos relacionados a las variables y por ende basados en el instrumento (cuestionario)
			Facilidades	2	
			Condiciones físicas	3	
			Workplace	4	
			Retribuciones económicas	5	
			Departamento	6	
			Trabajo en equipo	7	
			Política	8	
			Absentismo	9	
			Coaching	10	
			Acciones	11	
			Actividades culturales	12	
			Tiempo de labor	13	
			Autonomía	14	
			Comunicación	15	
		Innovación tecnológica	Tecnologías	16	
			Charlas	17	
			Implementos de seguridad	18	
			Concursos	19	
			Áreas tecnológicas	20	
			Herramientas	21	
			Avances	22	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO LA ÉTICA EMPRESARIAL

Estimado (a) Sr. (a) (ita), soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo. Estoy realizando una investigación acerca de la ética empresarial en la gestión de procesos en los trabajadores de la empresa Dupree S.A, Santa Anita – 2018, y por ello me dirijo a usted.

Para que me brinde información, considerando que es un usuario de la misma. Agradezco su consideración con esta investigación realizada con fines académicos y cuya información será manejada de manera completamente anónima.

DATOS GENERALES: por favor marque con una X su respuesta

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: ()

Nivel de Estudios: Primaria () Secundaria () Superior ()

INSTRUCCIONES

1. Dado el enunciado del contenido de cada ítem, marque con una equis (x) la opción que más se ajusta a usted.
2. Esta selección se debe hacer por cada uno de los ítems señalados.
3. Se usará la escala de Likert con las siguientes opciones:
 - (1) Siempre o totalmente de acuerdo (Grado máximo de absoluta aceptación con respecto al enunciado del ítem)
 - (2) Casi siempre o de acuerdo (Grado inmediato inferior aceptación con respecto al enunciado del ítem)
 - (3) Algunas veces o ni en desacuerdo (Grado neutro o de indiferencia con respecto al enunciado del ítem)
 - (4) Pocas veces o en desacuerdo (Grado inmediato inferior al grado absoluto de rechazo, totalmente en desacuerdo con respecto al enunciado del ítem)
 - (5) Nunca o totalmente en desacuerdo (Grado máximo de absoluto rechazo con respecto al enunciado del ítem)

ETICA EMPRESARIAL

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	VALORES DE ESCALA				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	POCAS VECES	NUNCA
	1	2	3	4	5
1. La empresa les brinda charlas o capacitaciones sobre responsabilidad social empresarial.					
2. Los valores de la empresa están documentados, divulgados y forman parte de un código de ética, el cual es conocido por las diferentes áreas de la empresa					
3. La empresa posee normas que prohíben y establecen medidas disciplinarias contra todo tipo de discriminación.					
4. Tienen actividades sistemáticas de desarrollo y capacitaciones, procurando el perfeccionamiento continuo como trabajadores.					
5. Cuentan con un área de responsabilidad social integrado por sus representantes.					
6. Pueden las empresas salir de la crisis a través de la responsabilidad social empresarial.					

7. La empresa tiene algún premio que ha ganado en base a la responsabilidad social empresarial.					
8. Existe una evaluación periódica del posicionamiento responsable de la empresa					
9. Las empresas están prestando atención a la responsabilidad social empresarial.					
10. La empresa cuenta con instancias o consejos en materia de ética.					
CONDICIONES LABORALES	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	POCAS VECES	NUNCA
	1	2	3	4	5
11. Cuentan con programas de incentivos que premian el desempeño laboral como trabajadores.					
12. La empresa posee normas transparentes que contemplan criterios y exigencias relativos al cumplimiento de la legislación laboral, corporativa y tributaria.					
13. La empresa mantiene una relación contractual dentro de los parámetros legales de responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.					

14. La empresa permite acciones de los sindicatos internamente para una mejor gestión en la negociación de sus demandas.					
15. La empresa cuenta con medidas que permitan sancionar aquellos actos ilícitos como corrupción, soborno, fraude, doble contabilidad, en sus trabajadores.					
16. Su empresa cumple con la normativa legal en materia de sus remuneraciones, beneficios, seguro y CTS.					
17. Cuentan con un libro de reclamaciones y un reglamento que esta normativizado y documentado.					
18. Cuentan con charlas y capacitaciones en materia legal laboral.					
IMPACTO AMBIENTAL EMPRESARIAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	POCAS VECES	NUNCA
	1	2	3	4	5
19. La empresa participa en forma sistemática junto con otras empresas en las discusiones de problemas ambientales y genera soluciones al respecto.					
20. La empresa posee un plan de emergencia ambiental que relaciona					

<p>todos sus procesos, productos, servicios, que involucran situaciones de riesgo, en donde entrena a sus trabajadores periódicamente para enfrentar estas situaciones.</p>					
<p>21. La empresa realiza actividades de reducción y reutilización respecto a los residuos y desechos sólidos.</p>					
<p>22. La empresa desarrolla programas de mejoramiento de gestión ambiental, actuando de manera preventiva.</p>					
<p>23. La empresa desarrolla acciones ambientales con sus trabajadores en beneficio con el medio ambiente.</p>					
<p>24. La empresa contribuye con la preservación de la biodiversidad a través de proyectos, programas, charlas, conferencias relacionadas a la conservación de áreas protegidas y protección de animales en extinción.</p>					
<p>25. La empresa desarrolla actividades de educación ambiental enfocados a los trabajadores y su comunidad.</p>					

26. Conoce si la empresa posee certificaciones internacionales como ISO14001, ISO 140001, ISO 17025.					
--	--	--	--	--	--



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN POR PROCESOS

Estimado (a) Sr. (a) (ita), soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo. Estoy realizando una investigación acerca de la ética empresarial en la gestión de procesos en los trabajadores de la empresa Dupree S.A, Santa Anita – 2018, y por ello me dirijo a usted.

Para que me brinde información, considerando que es un usuario de la misma. Agradezco su consideración con esta investigación realizada con fines académicos y cuya información será manejada de manera completamente anónima.

DATOS GENERALES: por favor marque con una X su respuesta

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: ()

Nivel de Estudios: Primaria () Secundaria () Superior ()

INSTRUCCIONES

1. Dado el enunciado del contenido de cada ítem, marque con una equis (x) la opción que más se ajusta a usted.
2. Esta selección se debe hacer por cada uno de los ítems señalados.
3. Se usará la escala de Likert con las siguientes opciones:
 - (1) Siempre o totalmente de acuerdo (Grado máximo de absoluta aceptación con respecto al enunciado del ítem)
 - (2) Casi siempre o de acuerdo (Grado inmediato inferior aceptación con respecto al enunciado del ítem)
 - (3) Algunas veces o ni en desacuerdo (Grado neutro o de indiferencia con respecto al enunciado del ítem)
 - (4) Pocas veces o en desacuerdo (Grado inmediato inferior al grado absoluto de rechazo, totalmente en desacuerdo con respecto al enunciado del ítem)
 - (5) Nunca o totalmente en desacuerdo (Grado máximo de absoluto rechazo con respecto al enunciado del ítem)

GESTIÓN POR PROCESOS

CLIMA ORGANIZACIONAL	VALORES DE ESCALA				
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	POCAS VECES	NUNCA
	1	2	3	4	5
1. Tienen reconocimientos por sus logros.					
2. La empresa les brinda facilidades, flexibilidad laboral y equilibrio en su vida personal y laboral.					
3. Se sienten cómodos con las condiciones físicas en sus puestos de trabajo (temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)					
4. Tienen un workplace (espacio de trabajo) donde gestionan sus actividades.					
5. Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas.					
6. Está de acuerdo en cómo está gestionado el departamento en el que trabaja respecto a las metas que este tiene encomendadas.					
7. En tu área se fomenta el desarrollo de trabajo en equipo.					
8. En la elaboración de los objetivos de la empresa, participan los trabajadores.					

9. Existe absentismo laboral en tu empresa.					
10. Tienen capacitaciones de coaching o motivación personal.					
11. La empresa cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar su trabajo.					
12. Participan en actividades culturales y recreacionales que la organización realiza.					
13. Sus jefes reconocen y valoran su tiempo de trabajo realizado.					
14. Su jefe(a) les da autonomía para tomar decisiones necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades.					
15. Existe buena comunicación dentro de tu grupo de trabajo.					
INNOVACIÓN TECNOLOGICA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	POCAS VECES	NUNCA
	1	2	3	4	5
16. Cuentan con tecnologías de última generación en su organización.					
17. La empresa les brinda charlas de tendencia tecnológica para estimular su creatividad como trabajador(a).					
18. La empresa cuenta con implementos de					

seguridad en avance con la tecnología.					
19. La empresa realiza concursos internamente respecto a innovación tecnológica, digital, creación de aparatos tecnológicos a través de investigaciones de proyectos científicos.					
20. Cuentan con un área dedicado al avance tecnológico internamente en la empresa.					
21. Cuentan con herramientas tecnológicas dentro de la organización.					
22. Su empresa está avanzando conjuntamente con la tecnología.					

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																	
TÍTULO: "LA ETICA EMPRESARIAL EN LA GESTIÓN POR PROCESOS DE LOS TRBAJADORES DE LA EMPRESA DUPREE S.A, SANTA ANITA – 2018"																	
AUTOR: CAMARENA VELASQUEZ, JERSON																	
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES														
Problema general. ¿Cuál es la relación de la ética empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. en el distrito de Santa Anita 2018?	Objetivo General. Establecer la relación que existe de la ética empresarial y la gestión por procesos en los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.	Hipótesis general. Existe relación significativa entre la ética empresarial y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.	Variable X: ética empresarial			Niveles o rangos											
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de valoración										
Problemas específicos: Problemas específico 1 ¿Cuál es la responsabilidad social corporativa en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. en el distrito de Santa Anita 2018?.	Objetivos Específicos. Objetivo Específico 1 Identificar la relación que existe entre la responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.	Hipótesis específicos. Hipótesis específico1 Existe relación significativa entre la responsabilidad social corporativa y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.	Responsabilidad social corporativa	Capacitaciones	1	1. Siempre (S) 2. Casi siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 4. Pocas veces (PV) 5. Nunca (N)	Inadecuado Adecuado Muy adecuado										
				Documentos	2												
				Normas	3												
				Actividades	4												
				Áreas	5												
				Crisis	6												
				Premios	7												
				Evaluaciones	8												
				Atención	9												
				Instancias	10												
Problema específico 2 ¿Cuáles son las condiciones laborales en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. en el distrito de Santa Anita 2018?.	Objetivo Específico 2 Identificar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.	Hipótesis específico2 Existe relación significativa entre las condiciones laborales y la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.	Condiciones laborales	Incentivos	11												
				Legislación laboral	12												
				Relación contractual	13												
				Sindicatos	14												
				Prácticas ilegales	15												
				Beneficios laborales	16												
				Reglamento	17												
				Charlas	18												
Problema específico 3 ¿Cuál es el impacto social empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree	Objetivo Específico 3 Identificar la relación que existe entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los	Hipótesis específicos3 Existe relación significativa entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los	Impacto social empresarial	Problemas ambientales	19												
				Plan de emergencia	20												
				Actividades de reducción de sólidos	21												
				Programas de mejoramiento	22												
				Acciones ambientales	23												
				Preservación	24												
Problemas específico 3 ¿Cuál es el impacto social empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree	Objetivo Específico 3 Identificar la relación que existe entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los	Hipótesis específicos3 Existe relación significativa entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los	Clima organizacional	Educación ambiental	25												
				Certificaciones	26												
				Variable Y: Gestión por procesos				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos					
				Problemas específico 3 ¿Cuál es el impacto social empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree	Objetivo Específico 3 Identificar la relación que existe entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los								Hipótesis específicos3 Existe relación significativa entre el impacto social empresarial y la gestión por procesos de los	Reconocimientos	1	1. Siempre (S) 2. Casi siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 4. Pocas veces	Inadecuado Adecuado Muy adecuado
														Facilidades	2		
														Condiciones físicas	3		
Workplace	4																
Retribución económica	5																
Departamento	6																

S.A. en el distrito de Santa Anita 2018?	trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.	trabajadores de la empresa Dupree S.A. del distrito de Santa Anita 2018.		Trabajo en equipo	7	(PV) 5.Nunca (N)		
				Objetivos	8			
				Absentismo	9			
				Coaching	10			
				Acciones	11			
				Actividades culturales	12			
				Tiempo de labor	13			
				Autonomía	14			
				Comunicación	15			
				Impacto social empresarial	Tecnologías			16
					Charlas			17
					Implementos de seguridad			18
					Concursos			19
					Áreas tecnológicas			20
Herramientas	21							
Avances	22							
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR					
<p>TIPO: Por la finalidad que se persigue la investigación es básica.</p> <p>DISEÑO: El diseño que se seguirá dada la naturaleza de las variables responde a un diseño no experimental, descriptivo correlacional causal.</p> <p>MÉTODO: El método que se utilizará es el hipotético deductivo, debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.</p>	<p>POBLACIÓN: La población conformada por 400 trabajadores de la empresa Dupree S.A.</p> <p>MUESTRA: Estuvo conformado por 69 trabajadores.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Probabilística Aleatorio Simple.</p>	<p>Variable X: Ética empresarial</p> <p>Técnica: La encuesta Recolección de datos.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia.</p> <p>Variable Y: Gestión de procesos</p> <p>Técnica: La encuesta Recolección de datos.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia</p>	<p>DESCRIPTIVA: Análisis Descriptiva correlacional -Presentación tabular y gráfica. -Distribución de resumen.</p> <p>INFERENCIAL: Contrastación de Hipótesis -Para la contrastación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Rho Sperman.</p>					

Anexo 4: Validación de expertos
Experto 1. Mgtr. Antonio Bardales Pereira



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mgtr. Antonio Bardales Pereira

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El título del proyecto de investigación es: "La ética empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, Santa Anita – 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral y derecho empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándolo mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Lima 04 de Octubre de 2019.

JERSON CAMARENA VELASQUEZ
DNI: 75177310



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. Bardales Pereira, Antonio
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente TP - UCV
 I.3. Especialidad del experto: Derecho del Trabajo y Derecho Procesal - San Martín
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Encuestario
 I.5. Autor del instrumento: Comercena Velosquez, person

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 40 %	Regular 41 - 60%	Bueno 61 - 75%	Muy bueno 76 - 90%	Excelente 91-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables.				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				/	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

San Juan de Lurigancho, 04 de Octubre del 2019

Firma del experto informante

DNI: 40621215

Teléfono: 945 090941

Experto 2. Mgtr. Miguel Bardales Cárdenas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Miguel Bardales Cárdenas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El título del proyecto de investigación es: "La ética empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, Santa Anita – 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral y derecho empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándolo mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Lima 13 de Setiembre de 2019.

JERSON CAMARENA VELASQUEZ
DNI: 75177310



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARRALES GARDENAS, MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE TC - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION - FINANZAS - RRHH
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: CAMPORANA VELASQUEZ, JERSON

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 40 %	Regular 41 - 60%	Bueno 61 - 75%	Muy bueno 76 - 90%	Excelente 91-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables.				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				✓	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85%

San Juan de Lurigancho, 13 de setiembre del 2019

Firma del experto informante

DNI: 08437636

Teléfono: 976266065

Experto 3. Mgtr. Debora Guillen Cabrera



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mgtr. Debora Guillen Cabrera

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El título del proyecto de investigación es: "La ética empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, Santa Anita – 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral y derecho empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándolo mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Lima 17 de Setiembre de 2019.

JERSON CAMARENA VELASQUEZ
DNI: 75177310



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. Guillen Cabrera Debora.
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UCV.
- I.3. Especialidad del experto: Gestión del Talento Humano.
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
- I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 40 %	Regular 41 - 60%	Bueno 61 - 75%	Muy bueno 76 - 90%	Excelente 91-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				/	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				/	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				/	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables.				/	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				/	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				/	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				/	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				/	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.				/	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				/	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

80%

San Juan de Lurigancho, 17 de 09 del 2019

Firma del experto informante

DNI: 46417339

Teléfono: _____

Experto 4. Mgtr. Cesar Huamán Ramírez



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Mgtr. Cesar Huamán Ramírez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El título del proyecto de investigación es: "La ética empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, Santa Anita – 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral y derecho empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándolo mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Lima 16 de Setiembre de 2019.

JERSON CAMARENA VELASQUEZ
DNI: 75177310



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. CESAR RAMIREZ ESPINOZA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UCV
 I.3. Especialidad del experto: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: CUESTIONARIO
 I.5. Autor del instrumento: CAHARENA VELASQUEZ, JERSON

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 40 %	Regular 41 - 60%	Bueno 61 - 75%	Muy bueno 76 - 90%	Excelente 91-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					✓
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					✓
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.					✓
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables.					✓
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					✓
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					✓
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.					✓
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					✓
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					✓
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					✓

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93%

San Juan de Lurigancho, 14 de NOVIEMBRE del 2019

Firma del experto informante

DNI: 42672902

Teléfono: 961219818

Experto 5. Mgtr. Maria Loyola Linda Susan



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. María Loyola Linda Susan

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2019, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Abogado.

El título del proyecto de investigación es: "La ética empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree S.A, Santa Anita – 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de derecho laboral y derecho empresarial y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento.

Expresándolo mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Lima 20 de Setiembre de 2019.

JERSON CAMARENA VELASQUEZ
DNI: 75177310



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./ Mg. Flavio Lopez Jimeno Sosa.
 I.2. Cargo e Institución donde labora: UCV.
 I.3. Especialidad del experto: Coprativo.
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 40 %	Regular 41 - 60%	Bueno 61 - 75%	Muy bueno 76 - 90%	Excelente 91-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				90%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.			75%		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				90%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de las variables.				90%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				90%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				85%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación.				90%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				90%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento.					92%
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir				90%	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

88%

San Juan de Lurigancho, 20 de 08 del 2019


Firma del experto informante

DNI: 44323529

Teléfono: _____

Anexo 5: Fórmula para determinar la muestra

En el presente estudio se calculó de la siguiente manera:

N = Población

n = Muestra

$$n = \frac{z^2(p)(q)N}{\varepsilon^2(N-1) + z^2(p)(q)}$$

Verificando que:

Z: Esta asociado al valor que demuestra el nivel de confianza, ubicado dentro de una tabla estándar, donde el rango de variación esta entre ($90\% \leq \text{confianza} \leq 99\%$) para que exista una probabilidad del 90%, la tabla en donde muestra el valor estándar de $z=1.64$

p: Representa para el estudio de un valor ($p = 0.5$)

q: Representa para el estudio de un valor ($q = 0.5$)

ε : Representa el máximo error permisible que abarca en todo trabajo de investigación; en donde el rango varía en base al margen de error ($1\% \leq \leq 10\%$). En el presente trabajo considera un error de 5% ($\varepsilon = 0.09$)

n: Es el tamaño ideal de la muestra.

$$n = \frac{1.64^2 (0.5) (0.5) 400}{0.09^2 (400-1) + 1.64^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{2.6896 (0.25) 400}{0.0081 (399) + 0.6724}$$

$$n = \frac{0.6724 (400)}{3.2319 + 0.6724}$$

$$n = \frac{268.96}{3.9043}$$

$$n = 68.888149$$

Muestra = 69

Muestra = 69 que es el tamaño ideal para aplicar los cuestionarios.

Unidad de Análisis: La muestra es de 69 trabajadores de la empresa Dupree S.A del distrito de Santa Anita – Año 2018, quienes conformaron la unidad de análisis.



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAMARENA VELASQUEZ JERSON JHOEL estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La ética empresarial en la gestión por procesos de los trabajadores de la empresa Dupree, Santa Anita - 2018", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CAMARENA VELASQUEZ JERSON JHOEL DNI: 75177310 ORCID 0000-0003-3563-0873	Firmado digitalmente por: JCAMARENAV el 06-10- 2021 18:07:21

Código documento Trilce: INV - 0375896