

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas



**Programa de Ética Empresarial para diagnosticar la práctica de valores a
colaboradores y empresarios del Naranjo, Libertad, Peten**
(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Santos Ernesto Alballero Ventura

El Naranjo, octubre 2019

**Programa de Ética Empresarial para diagnosticar la práctica de valores a
colaboradores y empresarios del Naranjo, Libertad, Petén.**
(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Santos Ernesto Alballero Ventura

Licda. Telma Judith López Peláez (**Asesora**)

Lic. Roberto Antonio Cano López (**Revisor**)

El Naranjo, octubre 2019

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Lic. Baldomero Fidel Ramírez Zabala

Coordinador Regional, Petén.

Guatemala, 13 de marzo de 2019

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo científico titulado **“Programa de Ética Empresarial para diagnosticar la práctica de valores a colaboradores y empresarios del Naranjo, Libertad, Petén”** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autor del contenido de este Artículo científico y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Santos Ernesto Alballero Ventura

Licenciatura en Administración de Empresas

Carné No.: 201404353

REF.: C.C.E.E.L. ADMON.PD -.004-2019
SEDE EL NARANJO, LA LIBERTAD, PETÉN

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 23 DE SEPTIEMBRE DEL 2019
ORDEN DE IMPRESIÓN

Tutor: Licenciada Thelma Judith López Peláez
Revisor: Licenciado Roberto Cano
Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Artículo científico titulado: "Programa de Ética Empresarial para diagnosticar la práctica de valores a colaboradores y empresarios del Naranjo, La Libertad, Petén"

Presentado por: Santos Ernesto Alballero Ventura

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciado

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz
Decano
Facultad de Ciencias Económicas



Santa Elena, Flores, Petén, 28 de febrero del 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores:

En relación al Artículo científico titulado: **"Programa de Ética Empresarial para diagnosticar la práctica de valores a colaboradores y empresarios, del Naranjo, Libertad, Petén"** realizado por Santos Ernesto Alballero Ventura, carné 201404353, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo a lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme por cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.



Lidia Telma Judith López Peláez
Colegiada Activo 20445

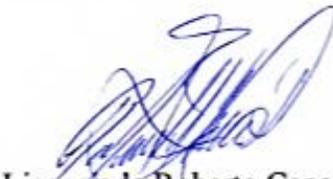
Guatemala, 19 de abril 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores:

En relación al Artículo científico titulado: **“Programa de Ética Empresarial para diagnosticar la práctica de valores a colaboradores y empresarios del Naranjo, Libertad, Petén”**, realizado por Santos Ernesto Alballero Ventura, carné 201404353, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.
Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,



Licenciado Roberto Cano
Colegiado Activo 28318

Dedicatoria

A Dios Por ser mi Dios Supremo y concederme la vida, la salud, la esperanza y la fortaleza para superar todos los obstáculos que se me han presentado durante el proceso de mi carrera profesional, y sabiduría para poder lograr otra meta más en mi vida.

A mis padres Por ser un pilar fundamental mis primeros maestros en mi vida, que han sido y serán las bases por el cual hoy me sostengo, por enseñarme e inculcarme principios y valores los cuales me han hecho crecer intelectual y profesionalmente y encontrarle sentido a la vida, por apoyarme y guiarme en momentos que podría desviarme del camino correcto, por plasmar en mi mente que para ser una persona de bien, preparada y exitosa debo sacrificarme por mí y por los demás y si caigo saber levantarme ya que toda persona exitosa no es aquella que nunca cae si no aquella que cae las veces que sea pero sabe y ha aprendido como levantarse.

A mis hermanos y hermanas Personas con quienes crecí y me han dado mucho cariño y aprecio, con quienes he trabajado, preocupado por momentos difíciles, e interesado por el bienestar de nuestra familia, de esa manera también hemos compartido en mayoría de veces los mismos puntos de vista como también las mismas visiones de superación, he contado hasta en la actualidad con ese afecto y apoyo incondicional.

A mis centros educativos Por albergarme durante el tiempo que yo lo necesite para ir cumpliendo con el proceso de preparación académica.

A mis maestros Por compartir conmigo ese cariño esas enseñanzas esos consejos que durante el tiempo de desarrollo como persona fui viviendo reconociendo y valorando lo importante que es adquirir conocimiento científico por medio de la docencia. Por esa paciencia y dedicación incondicional de impartir sus conocimientos.

A mis compañeros. Por formar parte de mi preparación académica por compartir conmigo ese compañerismo, ese apoyo incondicional que en algún momento necesite de ellos Dios los bendiga a cada uno donde quiera que estén.

A mi esposa Por ser una persona que ha formado parte de mi vida, la madre de mis hijos, quien me ha dado el amor verdadero de pareja siendo una persona especial que ha sabido resistir juntamente los obstáculos que se nos han presentado en mi preparación del nivel superior y sobre todo ha estado de acuerdo a mis decisiones con el fin de lograr tanto mi superación profesional como también superación económica y superación familiar.

A mis hijas Por ser el fruto de nuestro amor la gran razón de mí existir personas que son parte fundamental en mi vida, por quienes me sacrifico y me sacrificare incansablemente para que ellas tengan una vida cómoda y digna y sobre todo luchar por ser una persona modelo y ejemplar para ellas.

A mi comunidad Quien me vio crecer de forma física, de forma intelectual y profesional, por lo cual cuenta con muchas personas que me han ayudado de cualquier manera desde palabras de ánimo hasta con recurso económico considerándolas hoy en día protagonistas también de mis grandes logros.

A mi patria Guatemala Quien me vio nacer y crecer quien recogerá mis frutos profesionales, durante Dios mi Padre Celestial me permita la vida y la salud.

Contenido

Abstract	I
Introducción	II
1. Metodología	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	1
1.3 Objetivos de investigación	1
1.3.1 Objetivo general	1
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Definición del tipo de investigación	2
1.4.1 Investigación descriptiva	2
1.5 Sujeto de investigación	3
1.6 Alcance de la investigación	3
1.6.1 Temporal	3
1.6.2 Geográfico	3
1.7 Definición de la muestra	3
1.7.1 Empleo de muestra finita o infinita	3
1.8 Definición de los instrumentos de investigación	4
1.9 Recolección de datos	5
1.10 Procesamiento y análisis de datos	5
2. Resultados	6
2.1 Presentación de resultados	6
3. Discusión y conclusiones	17
3.1 Extrapolación	17
3.2 Hallazgos y análisis general	20
3.3 Conclusiones	21
Referencias	22
Libros	22
Fuentes electrónicas	22
Anexos	23

Índice de gráficas

Gráfica No. 1 Prohibiciones y sanciones por el consumo de sustancias que atentan contra la moral	6
Gráfica No. 2 El respeto del patrón hacia sus colaboradores	7
Gráfica No. 3 La comunicación del patrón hacia sus colaboradores	7
Gráfica No. 4 La comprensión del patrono hacia sus colaboradores en casos de enfermedades	8
Gráfica No. 5 En caso de dificultades en las tareas del colaborador, el patrono brinda la asesoría respectiva	8
Gráfica No. 6 El patrono reconoce y motiva de diversas formas a sus colaboradores cuando éstos alcanzan o sobrepasan la meta fijada	9
Gráfica No. 7 El record conductual de los patronos en sus empresas y hechos fraudulentos	10
Gráfica No. 8 Discriminación o acoso de los patronos hacia sus trabajadores	10
Gráfica No. 9 La preferencia de género de los patronos hacia los colaboradores de la organización	11
Gráfica No. 10 EL salario devengado es justo en comparación a la labor realizada	12
Gráfica No. 11 El precio de los bienes y servicios de la empresa son justos	12
Gráfica No. 12 La finalidad de la publicidad en la empresa	13
Gráfica No. 13 El patrono celebra contrataciones de acuerdo a la capacidad demostrada, por su aspecto físico o por compadrazgos con los candidatos	14
Gráfica No. 14 El patrono provee un salario diferente a las mujeres en comparación con el salario de los hombres dentro de la empresa	15
Gráfica No. 15 El patrono cumple con los estatus de la legislación laboral del país con sus colaboradores	16

Abstract

Se analizó la problemática generada a los colaboradores de las empresas del Naranjo, La Libertad, Petén, cuando los empresarios de varias organizaciones con fines de lucro tanto macro o micro empresas no valoran el conocimiento que posee el recurso humano; esto como consecuencia de la falta de Ética Empresarial. El objetivo de esta investigación fue determinar la práctica de valores a colaboradores y empresarios, con la intención de proponer un Programa de Ética Empresarial. Se desarrolló a finales del 2018 y a principios del año 2019.

Las respuestas recibidas muestran que los colaboradores de los diferentes niveles en las distintas empresas del Naranjo se sienten cómodos en su labor, por la razón que los empleadores valorizan el esfuerzo realizado por los mismos. En conclusión, los empleadores manifestaron que sería muy apropiado implementar el programa de ética empresarial en su empresa ya que carecen de esta herramienta por escrito.

Introducción

La presente investigación está enfocada al tema de un Programa de Ética Empresarial para diagnosticar la práctica de valores a Colaboradores y empresarios del Naranjo, La Libertad, Petén, que puede definirse como un conjunto de principios y valores que se deben practicar dentro de una organización o empresa con el fin de lograr el bienestar del personal que labora dentro de las mismas.

La falta de Ética Empresarial tanto en las macros como en las microempresas a nivel nacional, regional y local, han venido afectar directamente la integridad de muchas personas que necesitan de un empleo para poder satisfacer las necesidades familiares, siendo estas manipuladas, explotadas laboralmente por la simple razón que no tienen otra opción.

La investigación de esta problemática social se realizó por el interés de diagnosticar la práctica de valores en las empresas del Naranjo, La Libertad, Petén, es así como se encuentra la necesidad de proponer un Programa de Ética Empresarial para evitar que sigan violentando los derechos de los que indispensablemente necesitan un empleo.

La metodología que se empleó en esta investigación consistió en encuestar algunos colaboradores y empleadores de cada una de las empresas locales. Durante la investigación se contó con la participación voluntaria de cada uno de los encuestados para la adquisición de la información deseada y concreta.

Esta está estructurada de la siguiente manera: En el capítulo 1 se realiza el planteamiento del problema y todos sus elementos que lo conforman para llevar a cabo la investigación que se requiere realizar. En el capítulo 2 se encuentran los resultados obtenidos de la investigación representada en forma gráfica de una manera detallada. Por último, en el capítulo 3 se realiza el análisis, discusión de resultados y las conclusiones.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del Problema

Según experiencias vividas, la mayoría de colaboradores que laboran en las diferentes empresas con fines lucrativos, manifiestan que es demasiada la presión que hay de parte de los mandos superiores hacia los mismos, esto por la razón que hay metas que alcanzar de forma indispensable, siendo estas demasiadas exageradas, buscando siempre el desarrollo inmediato de las empresas, descuidando a veces el bienestar del recurso humano aspectos como por ejemplo: si el colaborador está en buenas condiciones de salud, si el salario que devenga es justo, si se merece algún tipo de motivación por lograr con éxito las metas trazadas por la empresa.

Considerándose que el desarrollo de toda empresa se logra a través del esfuerzo y sacrificio de los colaboradores factor que de parte de las empresas no es reconocido por el simple hecho que no se maneja una ética empresarial en las mismas.

Por tal razón se decidió realizar un estudio a colaboradores y empresarios del Naranjo, La Libertad, Peten, para diagnosticar la práctica de valores en cada una de las empresas con el fin de darle solución, implementando un programa de ética empresarial, logrando con esto el bienestar y la eficiencia no solo para la empresa sino también para los y las que laboran en la empresa.

1.2 Pregunta de investigación

Debido a lo anteriormente expuesto se desprenden la siguiente pregunta:

¿Existen problemas en los trabajadores de empresas del Naranjo, La Libertad, Petén, debido a la falta de un Programa de Ética Empresarial?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar qué problemas causa en los colaboradores de empresas del Naranjo, La Libertad, Petén, la ausencia de un Programa de Ética Empresarial.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar los valores que practican los empresarios con sus colaboradores dentro de las empresas del Naranjo Libertad, Peten
- Analizar los posibles problemas de salud, psicológicos, sociales y explotación laboral de los trabajadores de empresas del Naranjo, La Libertad, Petén
- Identificar la valoración de parte de los empresarios hacia sus colaboradores por medio del reconocimiento por el sacrificio que hacen para lograr los objetivos de las empresas del Naranjo, La Libertad, Petén
- Proponer la Implementación de un Programa de Ética Empresarial que puede mejorar la eficiencia de los colaboradores en las empresas del Naranjo, La Libertad, Petén. Con el fin de beneficiar ambas partes

1.4 Definición del tipo de investigación

- Se empleó la investigación de campo ya que se utilizó encuestas para analizar La Práctica de Ética Empresarial en las empresas del Naranjo, La Libertad, Petén con el fin de proponer un programa de ética empresarial
- Es exploratoria porque se enfocó en el conocimiento que se tiene del tema, y se busca la solución del problema que causa el no contar con un Programa de Ética Empresarial
- Documental ya que se utilizaron documentos electrónicos, y por medio de la lectura crítica se logró la información

1.4.1 Investigación descriptiva

Se realizó una investigación de tipo descriptiva pues pretende responder a la pregunta de investigación, tomando en cuenta el tema de la práctica de un programa de ética empresarial de

colaboradores y empresarios de empresas del Naranjo, La Libertad, Petén, pretendiendo conocer la situación actual de la comodidad y la buena comunicación de colaboradores y empresarios dentro de las mismas logrando por medio de ello los objetivos trazados de forma exitosa.

1.5 Sujeto de investigación

Los sujetos tomados en cuenta fueron:

- Empleados de empresas del Naranjo, Libertad, Petén, para poder diagnosticar la práctica de ética empresarial y los problemas que derivan de la falta de un programa de ética
- Empleadores de empresas del Naranjo Libertad, Petén, para identificar el buen trato hacia sus colaboradores

1.6 Alcance de la investigación

1.6.1 Temporal

La presente investigación se realizará en un lapso de 29 semanas comprendidas del 25 de agosto al 9 de marzo de 2019.

1.6.2 Geográfico

Con esta investigación, se pretende contribuir con un programa de Ética Empresarial en las empresas ubicadas en El Naranjo, La Libertad, Petén.

1.7 Definición de la muestra

1.7.1 Empleo de muestra finita o infinita

La muestra tomada en cuenta para el presente trabajo es finita porque su población es de 15 empleadores o empresas y 120 colaboradores, la cantidad de elementos es fácil de contabilizar e identificar. El tipo de muestreo que se utilizó fue el aleatorio simple, ya que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado para la muestra.

El tipo de muestre se seleccionó partiendo de los criterios siguientes: la muestra es adecuada y representativa. Entre sus características se determinan como aleatoria, homogénea y suficiente.

El cálculo del tamaño de la muestra utilizada para la recolección de datos a través de los instrumentos de investigación, debido a que la población es menor de 30,000 personas se estableció a través de la fórmula:

Empleados:

$$N = \frac{N}{(d^2)+1}$$

$$N (d^2)+1$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra ?

$$d^2 = \text{Margen de error } 5\% \quad (0.05)$$

$$N = \text{Población} \quad 15$$

l = Varianza

$$n = \frac{15}{15(0.05 \times 0.05)+1}$$

$$15(0.05 \times 0.05)+1$$

$$n = \frac{15}{15(0.0025)+1}$$

$$15(0.0025)+1$$

$$n = 15 \times 0.0025 = 0.25 + 1 = 1.0375$$

$$n = \frac{15}{1.0375} = 14. \text{ Equilibrio}$$

$$1.0375$$

n = Tamaño de la muestra = 14. Equilibrio.

Según el tamaño de la muestra se deben encuestar 14 elementos.

1.8 Definición de los instrumentos de investigación

Para la recolección de datos se utilizó una encuesta mediante la aplicación de un cuestionario para ejecutar la presente investigación, como también la técnica de la observación en la cual se plasmaron las actitudes identificadas de parte de los empleados debido a la práctica de la ética empresarial que manejan en cada una de las empresas.

1.9 Recolección de datos

Se realizará la recolección de datos en las diversas empresas ubicadas en el área del Naranjo, La Libertad, Petén, aplicando a cada sujeto un cuestionario donde se le interrogará la forma en que es valorado éticamente por el empresario seleccionado de manera aleatoria simple, el instrumento estructurado para el presente estudio.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

El proceso de desarrollo de esta investigación de estudio comprendió:

- Formulación del problema
- La planeación y diseño de la investigación
- Trabajo de gabinete, revisión de literatura tanto como primaria como secundaria
- La selección de información que se requiere recabar de empleados y empleadores de empresas del Naranjo, La Libertad, Petén
- Elaboración de prueba piloto
- Recolección de información
- Después de obtener los datos para la presente investigación se procedió a la codificación de los mismos para su manipulación, tabulación y análisis, por medio de Excel y procedimientos estadísticos

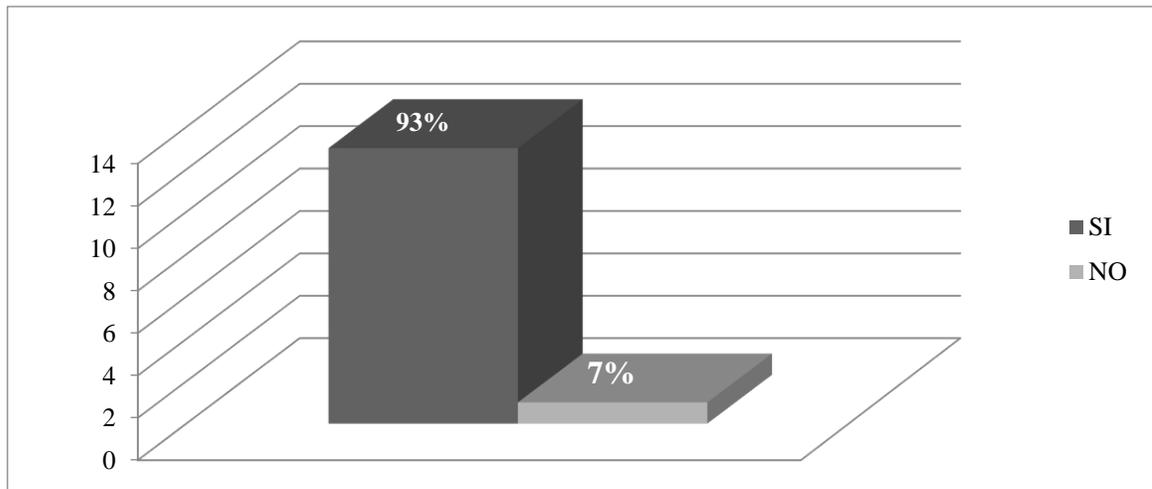
Se evalúa la ejecución de la presente investigación en forma sistemática y continúa antes, durante y después, con el fin de verificar los objetivos propuestos y si las actividades se están desarrollando dentro los límites propuestos en el cronograma de actividades.

Capítulo 2

Resultados

2.1 Presentación de resultados

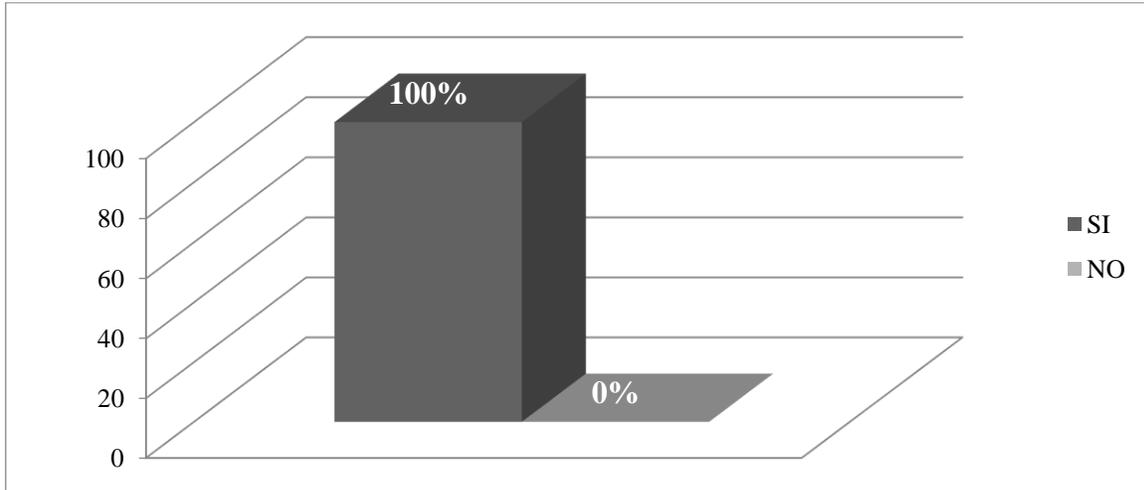
Gráfica No. 1 Prohibiciones y sanciones por el consumo de sustancias que atentan contra la moral



Fuente: elaboración propia.

Basado en la interrogante número 1, en la gráfica No.1 el 93% de la población encuestada respondió que sí existe un reglamento que norma y sanciona cualquier acción de alcoholismo, drogadicción o cualquier otra acción que atente con la integridad de la empresa y sus colaboradores, mientras que un 7% respondió que carecen de un documento de esta calidad.

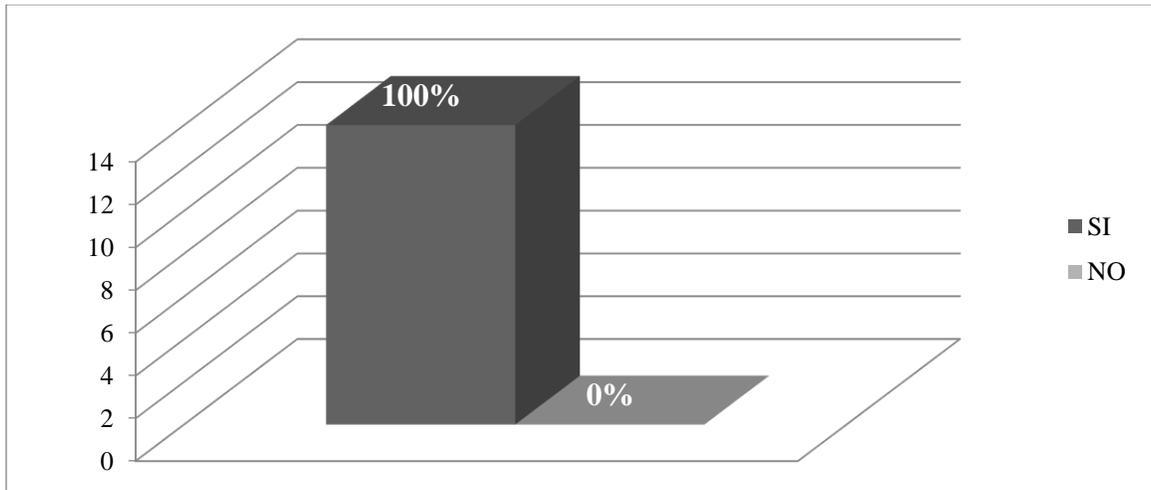
Gráfica No. 2 El respeto del patrón hacia sus colaboradores



Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No.2 se puede observar que el 100% de la población encuestada respondió que efectivamente existe el respeto y las relaciones adecuadas entre el patrono y los colaboradores.

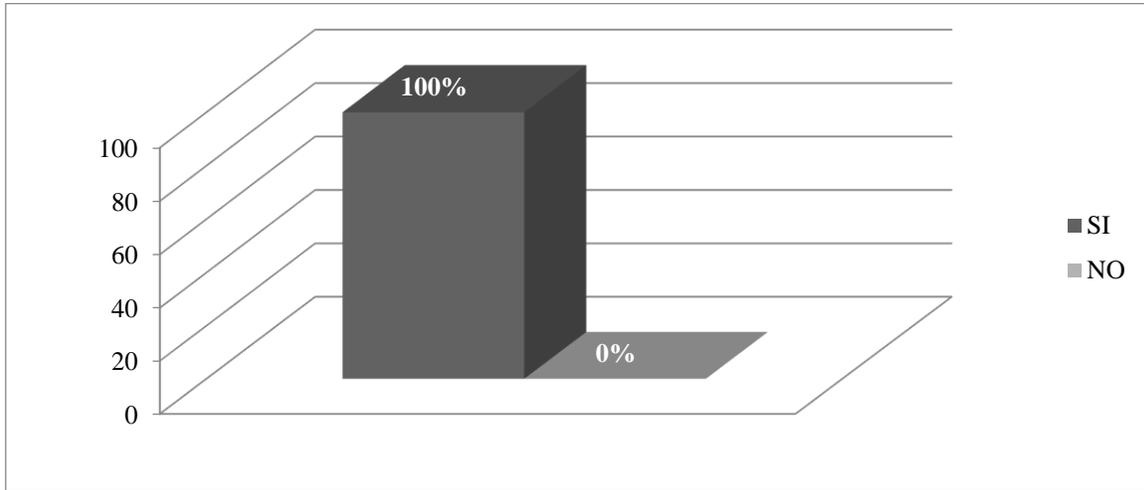
Gráfica No. 3 La comunicación del patrón hacia sus colaboradores



Fuente: elaboración propia.

Como se indica en la gráfica No.3 el 100% de la población encuestada respondió que la comunicación entre el patrono y sus colaboradores es eficiente.

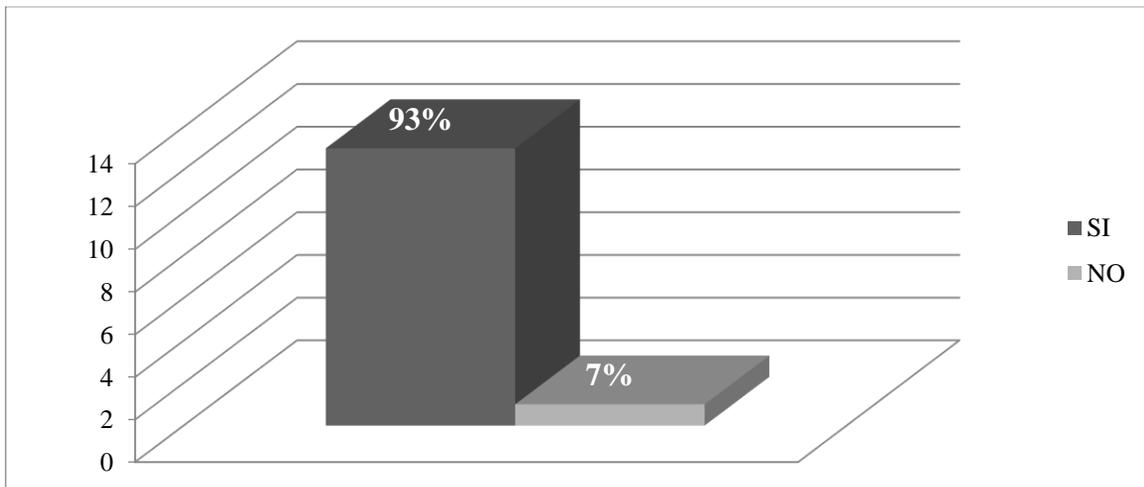
Gráfica No. 4 La comprensión del patrono hacia sus colaboradores en casos de enfermedades



Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No.4 el 100% de la población encuestada respondió que cuando familiares de los colaboradores tienen inconvenientes de salud existen las consideraciones respectivas por parte del patrono.

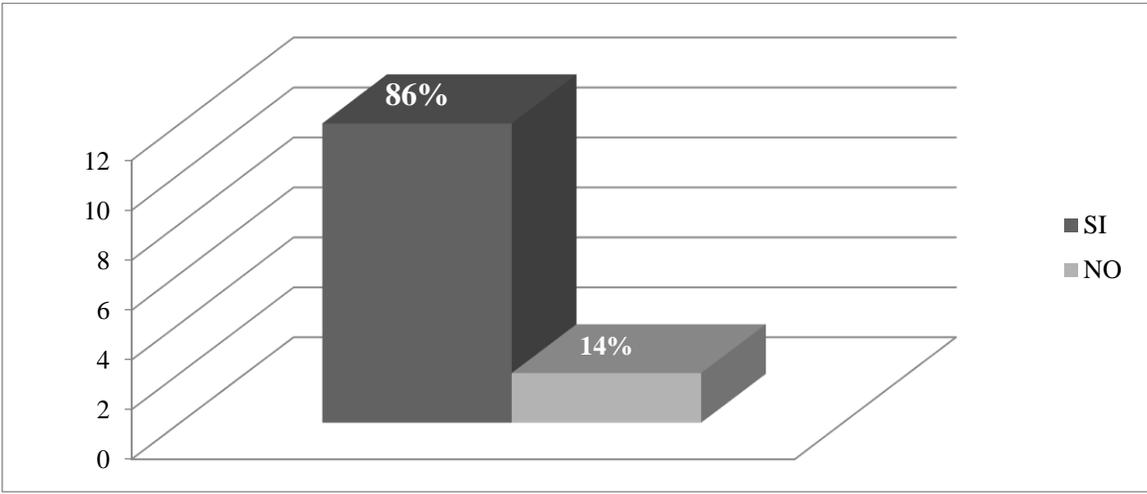
Gráfica No. 5 En caso de dificultades en las tareas del colaborador, el patrono brinda la asesoría respectiva



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la gráfica No.5 el 93% de los encuestados manifestó que cuando tiene dificultades en el desempeño de sus obligaciones recibe asesoría por parte del patrono, mientras que el 7% manifestó no tener el acompañamiento respectivo en estos casos.

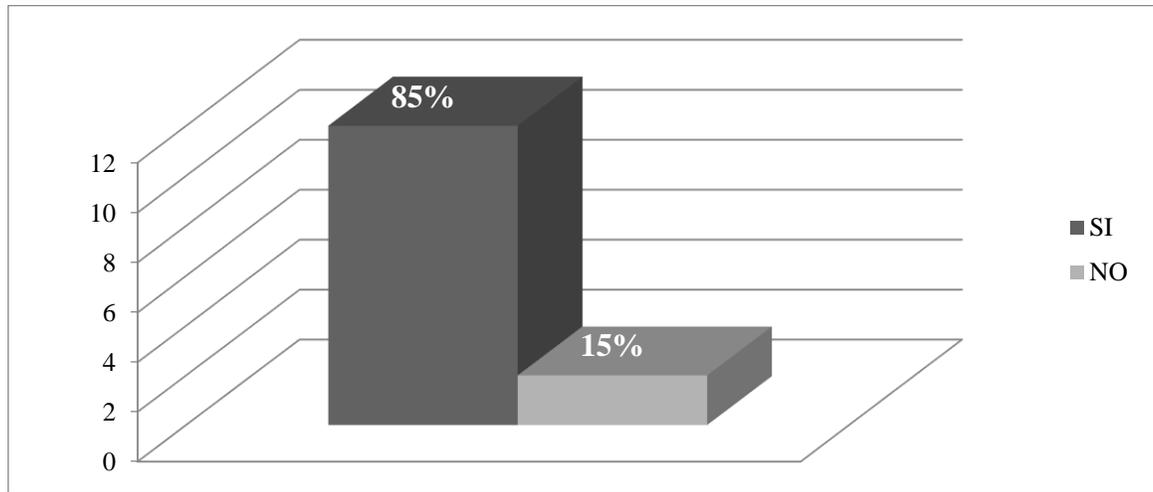
Gráfica No. 6 El patrono reconoce y motiva de diversas formas a sus colaboradores cuando éstos alcanzan o sobrepasan la meta fijada



Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la gráfica No.6 el 86% de los encuestados manifiesta que cuando los resultados son positivos hay reconocimiento y motivación por parte del patrono, mientras que el 14% de los encuestados reconoce que no existe ninguna motivación por parte del patrono cuando se alcanzan los resultados planificados.

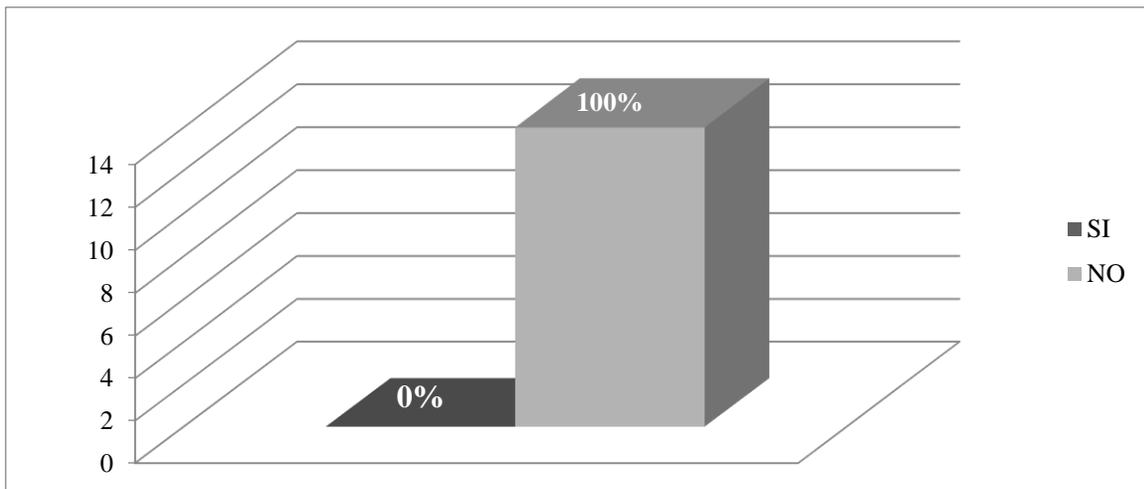
Gráfica No. 7 El record conductual de los patronos en sus empresas y hechos fraudulentos



Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No.7 se puede observar que el 85% de la población encuestada contestó que los empresarios o encargados de la empresa mantienen una conducta intachable y alejada del fraude, mientras que el 15% de la cantidad encuestada manifestó que sus jefes están involucrados en hechos fraudulentos.

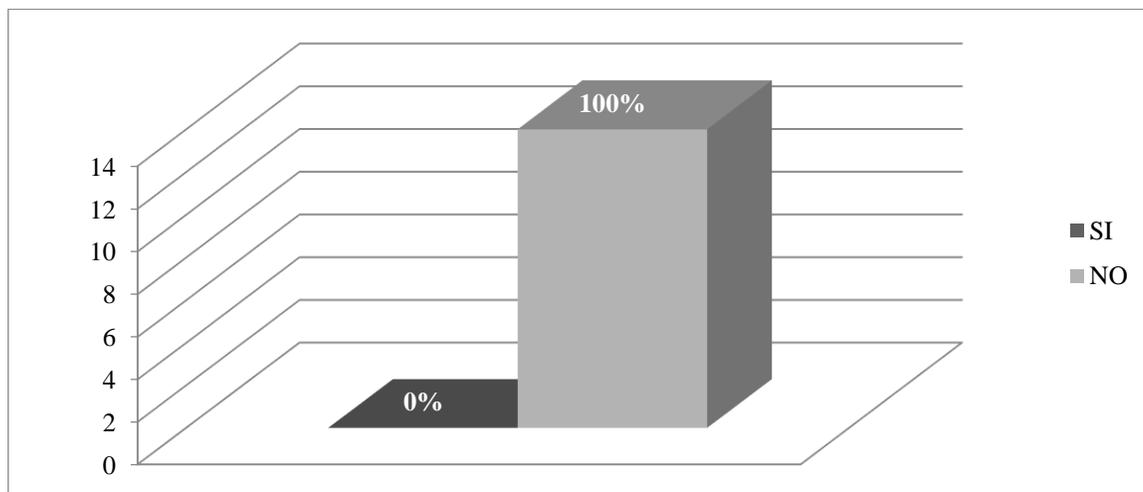
Gráfica No. 8 Discriminación o acoso de los patronos hacia sus trabajadores



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la gráfica No.8 el 100% de la población que pertenece a los colaboradores, manifestó que no ha sufrido discriminación alguna o acoso dentro de las relaciones laborales en la empresa, por parte del ejecutivo o encargado de dicha organización.

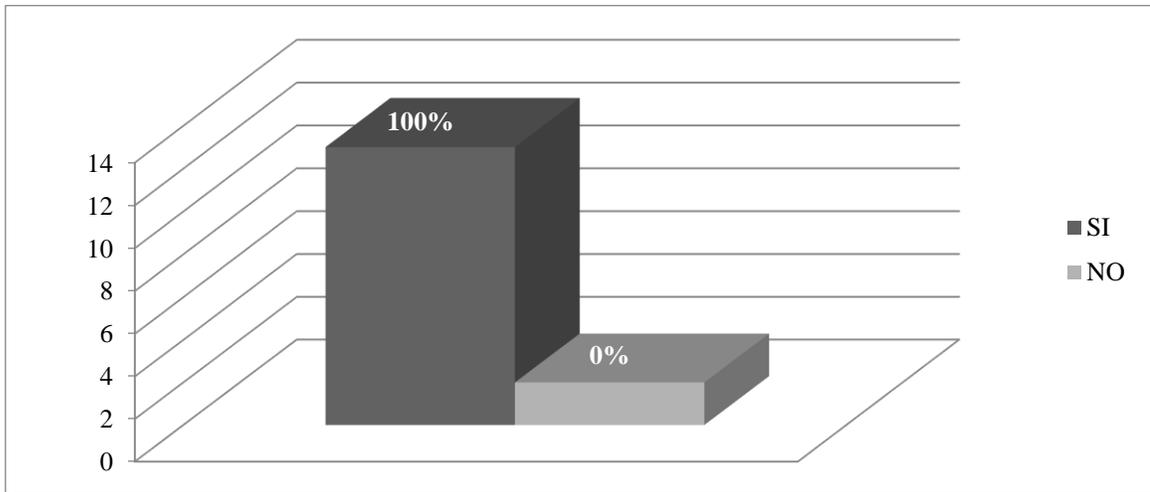
Gráfica No. 9 La preferencia de género de los patronos hacia los colaboradores de la organización



Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la gráfica No.9 del 100% de los encuestados, todos manifestaron que dentro de la organización no existe preferencia alguna en cuanto a género y al trato de parte del patrono con los colaboradores de la organización.

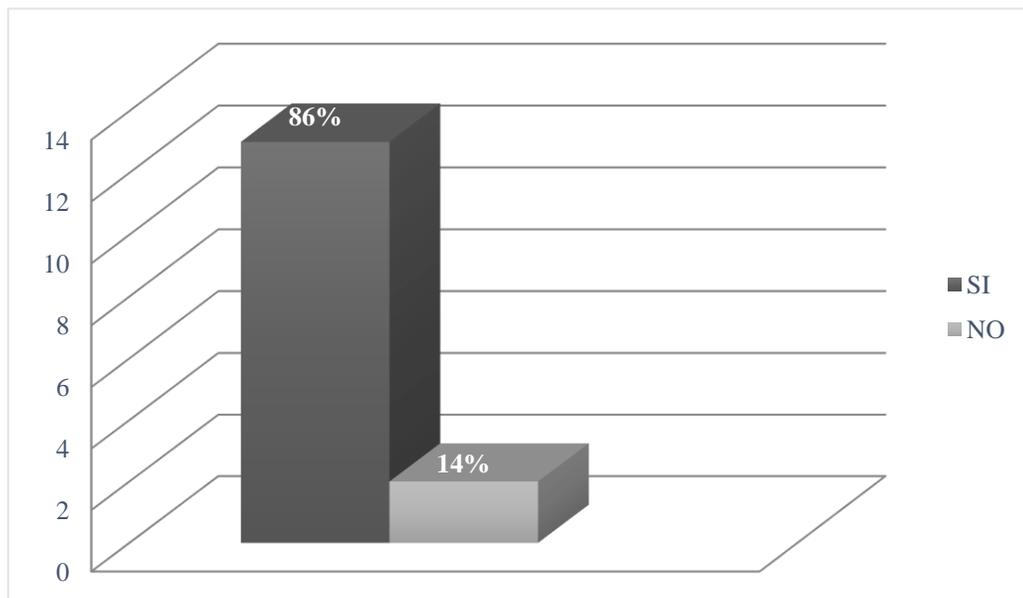
Gráfica No. 10 EL salario devengado es justo en comparación a la labor realizada



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la interrogante de la gráfica No.10 el 100% de la población considera que el salario que devenga es lo justo de acuerdo a la labor que realiza dentro de la organización.

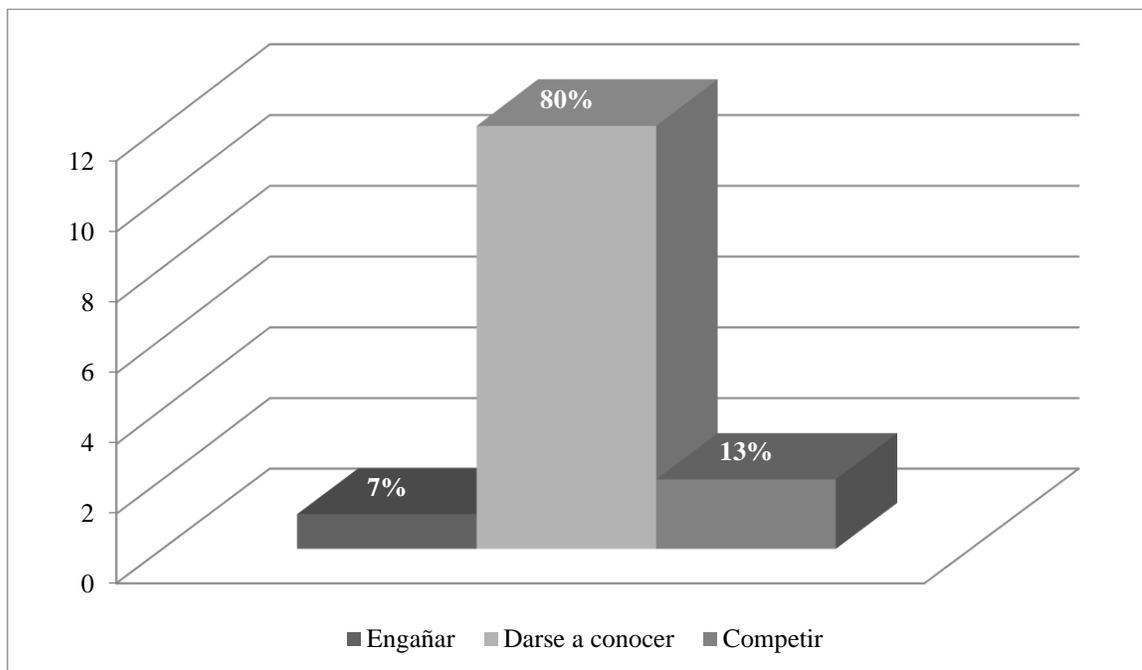
Gráfica No. 11 El precio de los bienes y servicios de la empresa son justos



Fuente: elaboración propia.

Como se observa en la gráfica No.11 el 86% de la población encuestada manifestó que los precios de los bienes y servicios que ofrecen son justos en comparación al precio de compra que hace la empresa, mientras que un 14% dijo que en la organización en la que se desempeñan los precios son injustos.

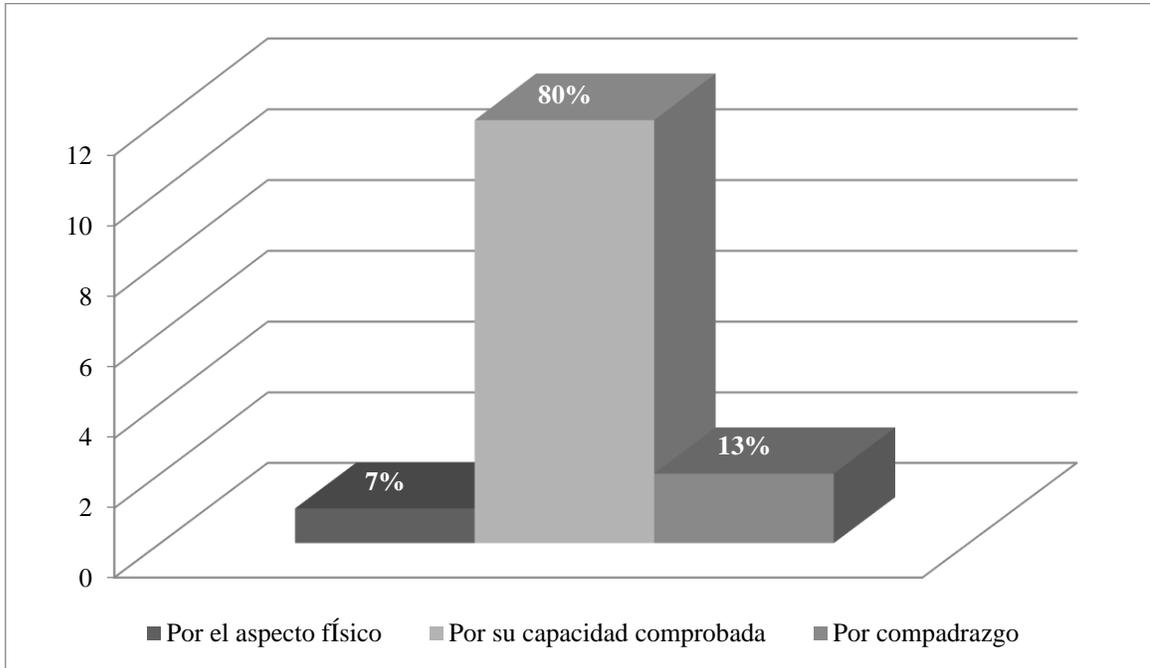
Gráfica No. 12 La finalidad de la publicidad en la empresa



Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No.12 se puede observar que un 80% de los encuestados contestó que la intención principal de su publicidad en la empresa es darse a conocer ante los clientes, el 13% manifestó que la intención es competir con otras empresas, mientras que un 7% confesó que con su publicidad pretenden engañar a las personas para que éstas los visiten.

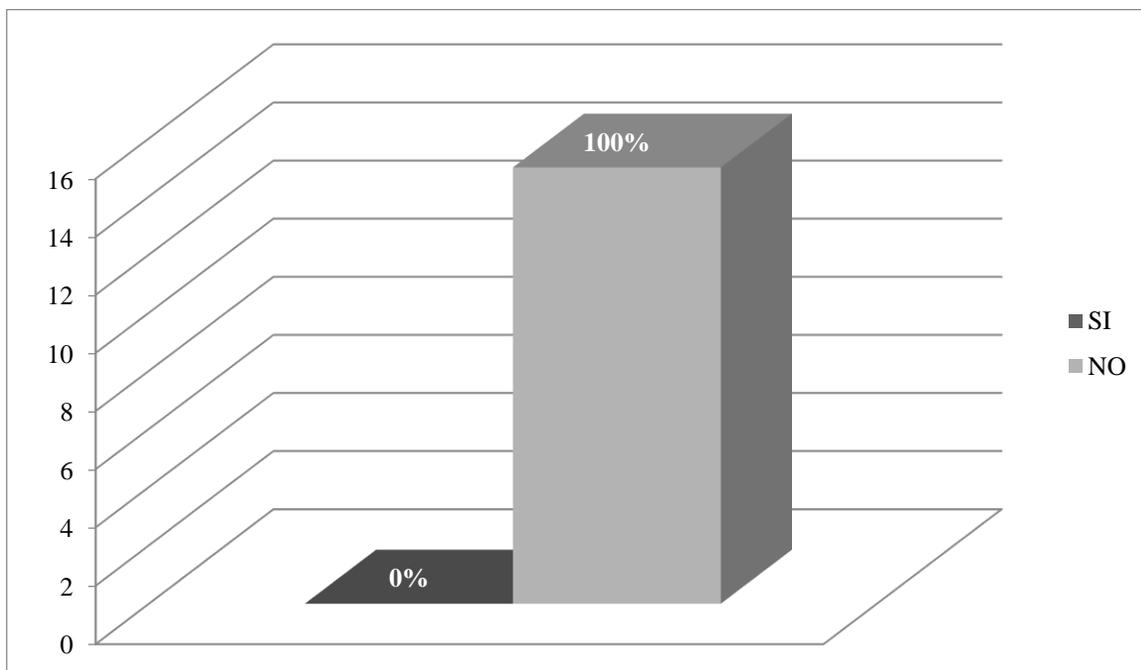
Gráfica No. 13 El patrono celebra contrataciones de acuerdo a la capacidad demostrada, por su aspecto físico o por compadrazgos con los candidatos



Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la gráfica No.13 Del 100% de la población encuestada el 80% manifestó que el patrono de la empresa contrata su personal basado en la capacidad comprobada por parte de los candidatos, el 13% contestó que en la empresa las contrataciones se hacían basado al aspecto físico del candidato, mientras que un 7% respondió que las contrataciones se llevan a cabo por compadrazgos por parte del patrono.

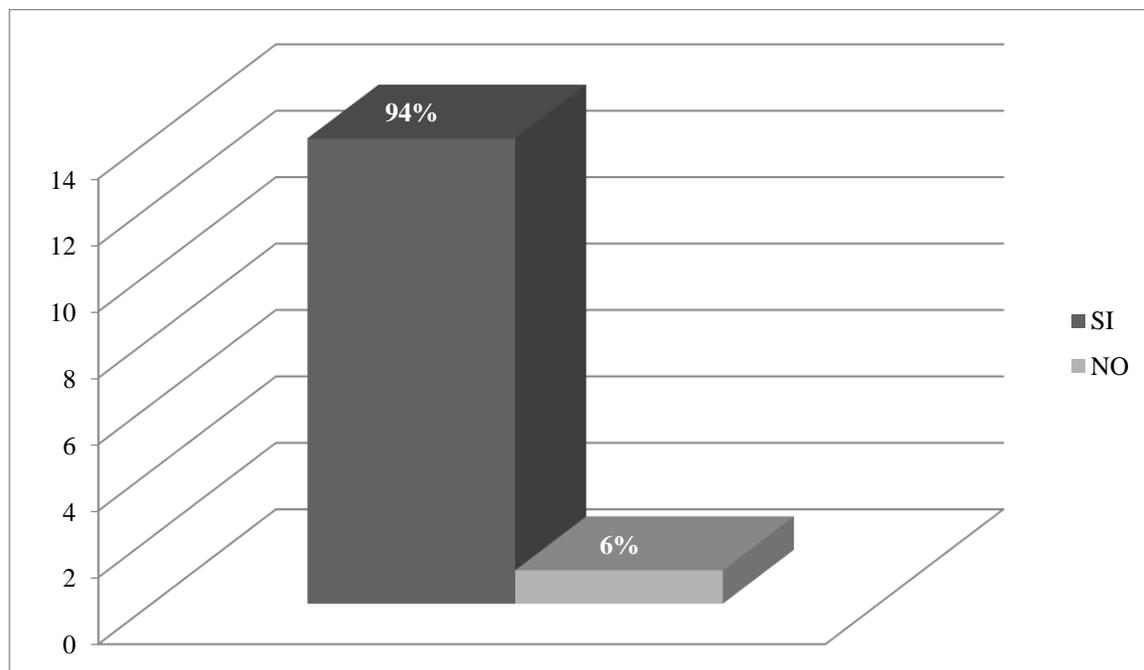
Gráfica No. 14 El patrono provee un salario diferente a las mujeres en comparación con el salario de los hombres dentro de la empresa



Fuente: elaboración propia.

En la interrogante de la gráfica No. 14 sobre el salario de los trabajadores, el 100% de la población encuestada manifestó que los colaboradores por ser mujeres no tienen un salario diferente al de los hombres, pues lo que devengan es de acuerdo a la función que desempeñan.

Gráfica No. 15 El patrono cumple con los estatus de la legislación laboral del país con sus colaboradores



Fuente: elaboración propia.

En la gráfica No.15 el 94% de los encuestados sostiene que su relación laboral está sustentada bajo la legislación competente, mientras que un 6% consideran que no se cumple los mandatos de la legislación laboral en su relación de trabajo.

Capítulo 3

Discusión y conclusiones

3.1 Extrapolación

La Revista Industria y Negocios (2016). Publicó:

Novella, fue un visionario. Antes del auge de la RSE, su compañía ya contribuía al desarrollo del país a través de atención médica y educación para los colaboradores y sus familias, salarios y beneficios por encima de la media del mercado, liderazgo en seguridad ocupacional, protección ambiental y un profundo sentido de ética. Esa es la herencia de quienes pertenecen a esta organización. (p. 1)

Según La Revista Industria y Negocios (2016), es importante reconocer el esfuerzo como también la labor de los colaboradores y su familia en cuanto a ser justo con el salario de los mismos y atenciones médicas y educación, de igual manera según estudio que se realizó en las empresas del Naranjo, La Libertad, Peten, de acuerdo a las gráficas No.4 y No.10 se da a conocer que los empleados se sienten apoyados de parte del patrono en cuanto a salud, como también consideran justo el salario que devengan.

Molina, J, (2016) Expresa:

La ética frecuentemente juega un papel importante en las decisiones, aunque esto sólo lo opina el 46%. Para un 35% la ética juega un papel importante sólo algunas veces y para un 16%, pocas veces. (p.5)

De acuerdo con Molina, (2016), la ética es indispensable en una empresa para la toma de decisiones; según investigación que se realizó en las empresas del Naranjo, el 90% de los colaboradores expresan su satisfacción de la ética que se maneja dentro de las mismas.

Mckenzie (2015). Escribe:

Analiza la ética desde las actuaciones de la empresa se ocupa de los procedimientos y normas para integrar la ética en la gestión diaria, transparencia, calidad, misión, visión, códigos de valores o de conducta, etc. (p. 4).

De acuerdo con Mckenzie (2015), sobre su aporte en cuanto cómo analiza la ética dentro de las empresas y la importancia que se le debe dar, según estudio realizado se puede mostrar según grafica No. 2. Que si manejan la ética en las empresas del Naranjo.

Camacho (2013). Afirma:

Muchos ponen en duda que la ética esté presente en la actividad empresarial. Pese a la existencia de cursos de ética en escuelas de negocios y facultades de ciencias de la administración, pese a la aparición de cada vez más revistas especializadas, asociaciones y congresos dedicados a temas de ética empresarial, persiste la sospecha de que la ética esté siendo utilizada para operaciones de lavado de imagen. (p. 26)

Camacho (2013), manifiesta que en la actividad empresarial hay duda que se practique la ética de forma licita, según investigación realizada los empresarios del Naranjo, si laboran honestamente y practican la ética de forma licita.

Campomanes & Díaz, (2013). Definen:

La necesidad de la ética empresarial. La crisis no desaparecerá mientras no se recupere la ética, mientras no se adopten comportamientos éticos. El crecimiento económico es necesario, pero lo realmente importante es el crecimiento moral. La honradez la generosidad, el interés por el bien común, la coherencia entre lo que se dice, se piensa y lo que se hace, esos son los valores, que de verdad nos sacarán de la crisis.

Para Campomanes & Díaz, (2013), hay diversas formas de definir la ética en las organizaciones reconociendo que es la práctica de valores, el entendimiento y la voluntad libre que debe tener el ser humano para laborar cómodamente coincidiendo este punto de vista con los resultados de la investigación realizada manifestando los colaboradores que siempre laboran de forma voluntaria, armónica y en la búsqueda del bien común.

Solarte. R (2010). Define:

La palabra corrupción se deriva en el verbo griego “fzeiro”, corromper, del cual también se deriva el adjetivo “afzartos”, incorruptible... La tradición latina está en la base de las tradiciones legales de occidente, de manera que promueve la solución al problema de la corrupción a través de leyes y formas generales que se imponen a las personas desde la voluntad del legislador. (p. 9)

De acuerdo con Solarte (2010), es importante impulsar la prevención de la corrupción en las empresas para contrarrestarla y fortalecer la transparencia. Según el estudio que se realizó en el Naranjo, Libertad, Peten, los empresarios actúan y toman decisiones dentro de las empresas de forma transparente de acuerdo a lo que rigen los estatutos de la legislación laboral y sus reglamentos internos. Véase en la gráfica No. 13.

Soto (2007). Afirma:

Ética es una parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre. Moral es la ciencia que trata del bien en general y de las acciones humanas en orden a su bondad o malicia.

Soto (2007) Define la ética como parte filosófica de la moral del hombre que es importante manejarla en la empresa que facilitara también para las buenas tomas de decisiones, en la investigación realizada se puede visualizar por medio de las gráficas las reacciones de los colaboradores en cuanto a la satisfacción y comodidad de los mismos dentro de las empresas.

Guillen, M. (2006) Explica:

La ética en las organizaciones, como se ha dicho ya, constituye una «ética aplicada» al ámbito organizativo, y hace referencia a la calidad humana, a la excelencia, de las personas y de sus acciones, en el marco de su trabajo en las organizaciones. (p. 11)

De acuerdo a lo que explica Guillen, (2006), tiene concordancia con los resultados obtenidos en la investigación realizada en las empresas del Naranjo, La Libertad, Petén reflejada en la gráfica No.11 en la que se especifica que el 86 % de las empresas los bienes y servicios que ofrecen tienen un precio justo, que demuestra excelencia en el personal de la organización, así como también su calidad humana en el desempeño de sus funciones.

3.2 Hallazgos y análisis general

La mayoría de empleados de las empresas ubicadas en El Naranjo, La Libertad, Petén son caballeros ya que la mayoría de empresas que fueron encuestadas se dedican a venta de productos domésticos por lo que se necesita levantar mercadería pesada.

La mayoría de empresarios manifestaron que en su empresa aplican los valores morales con el fin de no afectar la integridad de cada colaborador y de esa manera esperar con éxito el logro de los objetivos generales de la empresa por parte de los mismos. Gran mayoría de los colaboradores expresaron, que se sienten cómodos en la empresa donde se encuentran laborando, ya que tiene el apoyo de sus superiores a la hora de cualquier emergencia o necesidad, como también el sueldo que devengan lo consideran justo.

Los empleadores consideran que es necesario implementar un programa de Ética Empresarial un poco más formal para aumentar la eficiencia constante dentro de la empresa, ya que a pesar de que en las empresas se ha tomado muy en cuenta el recurso humano y se le considera como la clave para la superación empresarial, falta que reconocerle mucho a este factor, para lograr la entrega total y la lealtad de parte de los mismos hacia su empresa donde laboran, y de esa manera lograr los resultados esperados de parte de las empresas.

3.3 Conclusiones

1. La evidencia demuestra que en las empresas del Naranjo La Libertad Petén practican buenos valores con el objetivo de mantener una buena armonía en las empresas, como por ejemplo; le dan vida al valor Respeto tanto de patrono hacia sus colaboradores como también entre colaboradores, otro valor muy importante que practican es la comprensión, todos los seres humano se sienten cómodos cuando en la organización o empresas donde laboran, reconocen esto y hasta el trabajo resulta más efectivo en el grupo de trabajo.
2. Los colaboradores de las empresas del Naranjo, La Libertad, Petén, no sufren ningún maltrato que atente con su salud psicológica y social; expresan no experimentar ninguna acción de explotación laboral, al contrario, se relacionan en un ambiente agradable de trabajo en el que pueden libremente desempeñar sus funciones cuya relación laboral permite la motivación constante en pro del desarrollo empresarial.
3. El reconocimiento de los buenos resultados por parte del patrono hacia los trabajadores en una empresa es fundamental para estimular el entusiasmo laboral. En el estudio efectuado en El Naranjo, La Libertad, Petén, se reflejan resultados que aseguran que existe reconocimiento a los trabajadores de las empresas, en diversas maneras, que van desde unas palabras de ánimo hasta los ascensos en sus puestos.
4. Contrastando los resultados de la investigación y la conceptualización; la ética empresarial se enfoca en garantizar los principios y valores en la cultura de la empresa, así mismo en la relación patrono-trabajador. Después de los resultados obtenidos en la investigación de campo se determina que es necesario por parte de los empleadores, un programa de ética profesional cuya finalidad sea la comodidad de los trabajadores en la empresa y así mismo la aceptación de sus obligaciones.

Referencias

Libros

1. Campomanes, E. & Díaz, L. (2013). *Ética Empresarial. Ideas, Reflexiones y Casos*. Madrid. Editorial Universitaria Ramon Areces.
2. Camacho, I. (2013). *Ética y Responsabilidad Empresarial*. Madrid. Editorial. D. Brouwer.
3. Guillen, M. (2006). *Ética en las Organizaciones. Construyendo Confianza*. Madrid. Editorial PEARSON EDUCACIÓN, S. A.
4. Mckenzie. E. (2015). *Ética Empresarial. Guía Ética y Responsabilidad Social*. Universidad Autónoma del Estado de México.
5. Soto, E. & Cárdenas, J. (2007). *Ética en Las Organizaciones. La Ética y Las decisiones en los negocios*. México. Editorial Ricardo del Bosque.
6. Solarte. M. R. (2010). *Moral y Ética de lo Público. El fenómeno de la Corrupción en perspectiva ética*. Bogotá. Pontificia Universidad Javeriana.

Fuentes electrónicas

7. *Ética Empresarial*. Revista Industria y Negocios. Guatemala (2016). Recuperado de <https://revistaindustria.com/2016/07/jul-2016-etica-empresarial/>.
8. Molina, J. (2016). *Ética en las empresas guatemaltecas*. Recuperado de <https://www.prensalibre.com/economía/etica-en-la-empresas/>.

Anexos

Anexo 1

UNIVERSIDAD PANAMERICANA SEDE EL NARANJO.

16 de febrero del año 2019.

Encuesta Para Investigar La Ética Profesional De Parte De Los Empresarios Con Sus Colaboradores En El Naranjo, Libertad, Peten.

Toda persona que pueda colaborar con responder esta encuesta, solo deberá subrayar cualquier opción de las dos que le aparece en la parte de abajo de cada interrogante. Según sea la situación de la empresa debajo de la interrogante.

1. Existen en la empresa normas expresivas en cuanto la prohibición y sanciones sobre consumos de drogas o alcohol, hechos de violencia u otros actos que atentan contra la moral personal.

SI NO

2. En la empresa existe respeto de parte del patrón hacia sus colaboradores.

SI NO

3. Existe buena comunicación entre patrón y sus colaboradores.

SI NO

4. En caso de enfermedades de familiares de los colaboradores hay comprensión y apoyo de parte del empresario o encargado de la empresa.

SÍ NO

5. Cuando el colaborador tiene dificultad para hacer efectivo el trabajo cuenta con adiestramiento y asesoramiento de parte del patrón.

SI NO

6. Cuando los colaboradores de la empresa llegan o sobrepasan la meta deseada o planificada hay reconocimiento o alguna clase de motivación de parte del ejecutivo.

SI NO.

7. Los empresarios o los encargados de la empresa tienen una conducta intachable y no han estado involucrados en hechos fraudulentos, debidamente comprobados.

SI NO.

8. Existen discriminación o acoso en la empresa de parte del ejecutivo o encargado de la empresa hacia sus colaboradores.

SI NO.

9. Existe preferencia de género en la forma de trato entre los colaboradores de parte de los encargados o dueños de la empresa.

SI NO

10. Considera que es justo el sueldo que gana al mes, para el tipo de trabajo que realiza.

SI NO

11. ¿Considera que el precio de los bienes o servicios que ofrece la empresa tienen un precio justo para su clientela?

SI NO

12. ¿Cuál es el objetivo de la empresa cuando hace publicidad por diversos medios de comunicación?

DARSE A CONOCER

COMPETIR

ENGAÑAR

13. Para celebrar contrataciones ¿cuál es lo más importante para el patrono al momento de tomar una decisión y cubrir un puesto de trabajo?

EL ASPECTO FÍSICO CAPACIDAD COMPROBADA COMPADRAZGOS

14. ¿En la organización en la que se desempeña, las mujeres suelen tener siempre un salario diferente al de los hombres?

SI NO

15. ¿Cumple el patrono con todos los estatutos de la legislación laboral ante todos sus colaboradores?

SI NO