



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA.**

**“LA ÉTICA EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA SEAFMAN C.A”**

**AUTORA: SORNOZA JONIAUX BRIANNA PAULETTE**

**TUTORA: ING. CANO LARA EVELYN DIANN PDh.**

**Facultad de Ciencias Administrativas  
Carrera de Administración de Empresas**

Manta – Manabí – Ecuador

2022(1)

## **CERTIFICADO DEL TUTOR.**

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativa de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido y revisado el Proyecto de investigación, bajo la autoría de la estudiante Sornoza Joniaux Brianna Paulette, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2022-2023(1), cumpliendo el total de 400 horas, bajo la opción de titulación de Proyecto de Investigación, cuyo tema del proyecto es **“LA ÈTICA EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA SEAFMAN C.A”**

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 1 de Agosto de 2022.

Lo certifico,



ING. Evelyn Cano Lara. PhD

**Docente Tutor(a)**

**Área: Administración de Empresas.**

### Document Information

---

|                   |  |
|-------------------|--|
| Analyzed document | SORNOZA JONIAUX BRIANNA PAULETTE.docx (D142616814) |
| Submitted         | 8/3/2022 2:05:00 AM                                |
| Submitted by      | Cano Lara Evelyn Dyann                             |
| Submitter email   | evelyn.cano@uleam.edu.ec                           |
| Similarity        | 2%   |
| Analysis address  | evelyn.cano.uleam@analysis.arkund.com              |

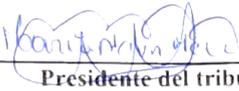
### Sources included in the report

---

|           |   |   |          |
|-----------|---|---|----------|
| <b>SA</b> | <b>Tesis Final (2)..docx</b><br>Document Tesis Final (2)..docx (D114436537)   |    | <b>2</b> |
| <b>SA</b> | <b>Final Taller de Tesis 2_Renzon y Juan .docx</b><br>Document Final Taller de Tesis 2_Renzon y Juan .docx (D120482125)   |    | <b>1</b> |
| <b>SA</b> | <b>T3 - PROYECTO DE TESIS 2 -Depaz Ganoza Carlos Enrique-Rojas Benavides Silvia Deifilia.docx</b><br>Document T3 - PROYECTO DE TESIS 2 -Depaz Ganoza Carlos Enrique-Rojas Benavides Silvia Deifilia.docx (D117601556) |  | <b>1</b> |
| <b>SA</b> | <b>Iparraguirre_TF.doc</b><br>Document Iparraguirre_TF.doc (D120131123)   |  | <b>3</b> |
| <b>SA</b> | <b>examen final_ Alvarez Horna Zenia Sugel.docx</b><br>Document examen final_ Alvarez Horna Zenia Sugel.docx (D141655640)   |  | <b>1</b> |

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

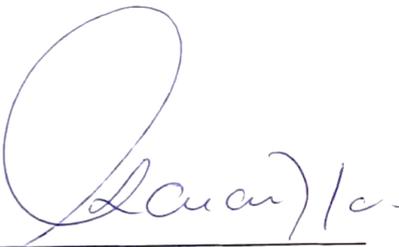
Los miembros tribunal de grado dan la aprobación al trabajo de titulación sobre el tema “La ética empresarial y su influencia en la responsabilidad social en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A”. Elaborado por la egresada Brianna Paulette Sornoza Joniaux, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Elo Alfaro de Manabí, Carrera Administración de Empresas.



---

Presidente del tribunal

Ing. María Jessenia Alcívar Mero



---

Miembro del tribunal

Ing. Cesar Raúl Alarcón Chávez



---

Miembro del tribunal

Eco. Oscar Xavier Calderón Zamora

## **DEDICATORIA**

A Dios por permitir culminar esta etapa tan importante que me ha enseñado tantas cosas bonitas, a mi familia que ha estado en toda esta trayectoria, a mis compañeros que se fueron convirtiendo en familia, a mi novio que ha estado conmigo siempre apoyándome que siga adelante, gracias a todos ellos que con su amor y apoyo pude cumplir una meta tan importante en mi vida.

## **AGREDECIMIENTO**

Durante toda esta etapa como persona y formándome como profesional tengo a muchas personas que agradecer. A mi mama por su apoyo y sacrificio a mis amigos, a mi novio y a todos los docentes que me inculcaron los conocimientos suficientes para obtener este título. A mi tutora PhD Evelyn Cano Lara que con sus consejos y sabiduría pude culminar con mi proyecto.

## INDICE

|   |           |
|---|-----------|
| RESUMEN .....   | 11        |
| <b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>                               | <b>13</b> |
| 1.1 Antecedentes de la investigación .....                | 14        |
| <b>1.2 DISEÑO TEÓRICO.....</b>                            | <b>19</b> |
| 1.2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....                      | 19        |
| 1.2.1.1 PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....                       | 19        |
| 1.2.2 OBJETO Y CAMPO DE ACCION .....                      | 19        |
| 1.2.4. OBJETIVO ESPECIFICO.....                           | 19        |
| 1.2.5 HIPÓTESIS.....                                      | 19        |
| 1.2.5.1 HIPÓTESIS ESPECIFICAS .....                       | 20        |
| 1.2.5.2 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES.....                  | 20        |
| LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....                | 20        |
| LA ÉTICA EMPRESARIAL .....                                | 21        |
| 1.2.5.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....         | 22        |
| <b>1.3 DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>                       | <b>23</b> |
| 1.3.1 ALCANCE.....  | 23        |
| 1.3.2 ENFOQUE.....  | 23        |
| 1.3.3 DISEÑO .....  | 23        |
| • NO EXPERIMENTAL:.....                                   | 23        |
| 1.3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....                            | 24        |
| 1.3.3 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN Y RECOLECCIÓN DE DATOS..... | 24        |
| <b>2. MARCO TEÓRICO .....</b>                             | <b>24</b> |
| <b>2.1 BASES TEÓRICAS.....</b>                            | <b>24</b> |
| 2.1.1 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL.....          | 24        |
| ÁMBITOS DE LA RSE.....                                    | 25        |
| 2.1.2 LA ETICA EMPRESARIAL .....                          | 27        |
| <b>3. DIAGNOSTICO .....</b>                               | <b>29</b> |
| 3.1 Análisis descriptivo de resultados .....              | 29        |
| 3.2 FIABILIDAD .....                                      | 30        |
| <b>ANÁLISIS DE LAS DIMENSIONES .....</b>                  | <b>30</b> |
| <b>Dimensión comunidad .....</b>                          | <b>31</b> |
| .....   | 32        |
| <b>Dimensión medio ambiente .....</b>                     | <b>32</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| .....  | 33        |
| <b>VARIABLE ÉTICA EMPRESARIAL.....</b>                               | <b>33</b> |
| <b>Dimensión persona como valor .....</b>                            | <b>33</b> |
| <b>Dimensión principios de ética .....</b>                           | <b>34</b> |
| <b>Dimensión retribución equitativa .....</b>                        | <b>35</b> |
| .....  | 36        |
| <b>3.3COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....</b>                             | <b>36</b> |
| <b>3.3.1 Hipótesis General .....</b>                                 | <b>36</b> |
| <b>3.3.3 Hipótesis específica 2 .....</b>                            | <b>38</b> |
| <b>3.3.4 Hipótesis específica 3 .....</b>                            | <b>39</b> |
| <b>4.PROUESTA .....</b>  | <b>40</b> |
| <b>4.1 Introducción .....</b>  | <b>40</b> |
| <b>4.2 Objetivos.....</b>  | <b>40</b> |
| <b>4.2.1 Objetivo general.....</b>                                   | <b>40</b> |
| <b>4.2.2 Objetivos específicos .....</b>                             | <b>40</b> |
| <b>4.3 <i>El plan de mejora se detalla a continuación:</i> .....</b> | <b>41</b> |
| <b>5. CONCLUSIÓN .....</b>   | <b>45</b> |
| <b>6. RECOMENDACIONES.....</b>                                       | <b>46</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>  | <b>47</b> |

## INDICE DE TABLA

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Operacionalizacion de las variables.....          | 22 |
| Tabla 2 Fundamentos de la RSE.....                        | 26 |
| Tabla 3 Fundamentos de la Ética Empresarial.....          | 28 |
| Tabla 4 Estadística de Fiabilidad .....                   | 30 |
| Tabla 5 Variable Responsabilidad Social Empresarial ..... | 30 |
| Tabla 6 Variable la comunidad .....                       | 31 |
| Tabla 7 Variable RSE medio ambiente.....                  | 32 |
| Tabla 8 Variable ética empresarial .....                  | 33 |
| Tabla 9 Principios de Ética .....                         | 34 |
| Tabla 10 Variable retribución equitativa .....            | 35 |
| Tabla 11 Comprobación de hipótesis.....                   | 37 |
| Tabla 12 Hipótesis específica 1 .....                     | 37 |
| Tabla 13 Hipótesis específica 2 .....                     | 38 |
| Tabla 14 Hipótesis específica 3 .....                     | 39 |
| Tabla 15 Propuesta Plan de Mejoramiento .....             | 43 |

## INDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 Dimensión la empresa .....             | 31 |
| Figura 2 Dimensión la comunidad.....            | 32 |
| Figura3 Dimensión medio ambiente.....           | 33 |
| Figura 4 Dimensión ética empresarial .....      | 34 |
| Figura 5 Dimensión principios eticos .....      | 35 |
| Figura 6 Dimensión retribución equitativa ..... | 36 |

## **RESUMEN**

El presente trabajo desarrolla el tema la ética empresarial y su influencia en la responsabilidad social en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, por lo tanto, es necesario implementar indicadores que nos permita dar a conocer este nuevo informe sobre la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial. El campo de investigación se centró en la ética empresarial y responsabilidad social empresarial y el objeto se centra en el personal administrativo. La presente investigación se va desarrollando de la siguiente manera: antecedentes, diseño teórico y el diseño metodológico. En el marco teórico, se aplica todos sobre la responsabilidad social empresarial y la ética empresarial; así como lineamientos que sustentan las hipótesis en la metodología se muestra un enfoque investigativo cuantitativo con un alcance correlacional y un diseño no experimental-transversal. En el análisis e interpretación de los resultados se va a interpretar cada pregunta desarrollada al personal administrativo. Se establece la propuesta que consiste en un plan de mejoramiento de ética empresarial y responsabilidad social empresarial para la empresa Seafman S.A.

**Palabras clave:** responsabilidad social, ética empresarial.

## **ABSTRACT**

The present work develops the subject of business ethics and its influence on social responsibility in the administrative personnel of the company Seafman C.A., therefore, it is necessary to implement indicators that allow us to make known this new report on business ethics and corporate social responsibility. The field of research focused on business ethics and corporate social responsibility and the object is centered on the administrative staff. The present research is developed as follows: background, theoretical design and methodological design. In the theoretical framework, all about corporate social responsibility and business ethics are applied; as well as guidelines that support the hypotheses in the methodology a quantitative research approach with a correlational scope and a non-experimental-transversal design is shown. In the analysis and interpretation of the results, each question developed to the administrative personnel will be interpreted. The proposal consisting of a business ethics and corporate social responsibility improvement plan for the company Seafman S.A. is established.

**Keywords:** social responsibility, business ethics.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La responsabilidad social empresarial va entrando al mundo de las empresas con el fin de tener una mayor influencia con el mercado, sus clientes, dando así una confiabilidad a las organizaciones, y a su vez brindan un beneficio hacia la comunidad. Gracias a la Responsabilidad Social las empresas se han comprometido a mejorar el desempeño laboral, financiero, social.

La ética empresarial va de la mano ya que nos orienta a una conducta de manera reflexiva y positiva y toma las mejores decisiones justas para el empleado y el empleador, así mismo, busca el reconocimiento de reputación elevado así la imagen de la organización.

Por lo expuesto anteriormente se presenta el tema “LA ÈTICA EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA SEAFMAN C.A” el mismo que nos ayuda a conocer los beneficiados directo que son la organización, trabajadores y la comunidad y nos ayuda a conocer las condiciones favorables a lo económico y social de la empresa.

## **1.1 Antecedentes de la investigación**

Rangel & Bravo (2021), en su artículo titulado “Responsabilidad Social Empresarial y su Impacto en la Calidad de Vida Laboral”. Cuyo objetivo es que las empresas realicen sus actividades con fines sustentables, por lo que sus expectativas y demandas obligan a integrarla a la estrategia empresarial. Por lo que el presente trabajo de investigación, pretende analizar los indicadores en responsabilidad social que impactan en la calidad de vida laboral, mediante la aplicación un instrumento de 66 preguntas a 186 colaboradores de una cooperativa del sector transporte, para identificar que estrategias de responsabilidad social tienen mayor influencia o impacto en la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa tomada como muestra. Logrando de esta manera concluir en la comprobación de la hipótesis la cual menciona que, al implementar las acciones de responsabilidad social empresarial de mayor impacto en los miembros de una empresa, permite mejorar la calidad de vida laboral y la identidad de estos con la empresa de manera exitosa.

Acuña & Trace (2019), en su artículo titulado “Responsabilidad social y ética empresarial en Sudamericana Vigilancia y Servicios Especializados S.A.C., San Juan de Lurigancho 2019” cuyo objetivo de la tesis ha sido determinar la relación entre responsabilidad social y la ética empresarial en Sudamericana Vigilancia y Servicios Especializados S.A.C, San Juan de Lurigancho 2019, En cuanto al desarrollo metodológico, ha sido de tipo aplicada, nivel Descriptivo Correlacional, diseño no experimental y método Hipotético- Deductivo. El estudio realizado es de 150 trabajadores entre ellos el personal operativo, supervisor, Finanzas, Recursos Humanos y logística con la muestra de 108; la cual se empleará la técnica probabilística, aleatorio simple y la técnica e instrumento utilizado es la encuesta y el cuestionario de 20 preguntas según la escala de Likert, de acuerdo a los resultados y análisis descriptivo e inferencial respectivo, se concluye que la responsabilidad social tiene relación con la ética empresarial.

Pertuz (2018), en su artículo titulado “Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial” cuyo objetivo estuvo dirigido a analizar el liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. La metodología utilizada fue el método documental exploratorio, lo que facilitó la revisión de varias fuentes que sustentaron la variable liderazgo transformacional, conjuntamente, con el aspecto ético y la responsabilidad social empresarial que actualmente tiene gran relevancia para las organizaciones actuales. La técnica utilizada fue la observación por lo cual hizo más fácil el acceso a los documentos revisados. Como conclusión cabe destacar que la ética empresarial se ejecuta en el medio de las buenas prácticas y esta debe extenderse a todas las áreas. En este orden, la misma es como una virtud que se vale por sí misma y además es rentable, genera confianza, prestigio, es factor de innovación, entre otros, dentro de la compañía.

Cavero Gallegos (2018), en su artículo titulado “Influencia de responsabilidad social empresarial y la gestión administrativa en la empresa de seguros Mapfre S.A., Miraflores, 2018”. Tuvo como objetivo general determinar cómo influye la Responsabilidad social empresarial en la gestión administrativa de la empresa de seguros MAPFRE S.A., Miraflores, 2018. La investigación fue de método hipotético deductivo, tipo aplicada a nivel explicativa-causal, trabajando con la muestra de 63 colaboradores del área de operaciones de la empresa MAPFRE la cual se estableció como muestra censal. La técnica utilizada fue la encuesta tipo Likert conformado por 20 preguntas divididas en las variables. Para el procesamiento de los datos se utilizó Spss versión 23 determinado el margen de la confiabilidad mediante el uso del Alfa de Cronbach y viendo la medición la influencia de las variables mediante Tau b de Kendall. Después de realizar el estudio se concluye, que la responsabilidad social empresarial influye en la gestión administrativa, y es positiva moderada por lo que, se acepta la hipótesis alterna.

Cujilema & Barahona (2019), en su artículo titulado “La imagen corporativa en las pymes y su relación con la responsabilidad social empresarial” cuyo objetivo principal de esta investigación es analizar la trascendencia de la responsabilidad social empresarial en la imagen corporativa de las Pymes ubicadas en la provincia de Tungurahua, la modalidad metodológica utilizada fue cualitativa (entrevistas) y cuantitativa (encuestas y observación directa). La presente investigación ha logrado aplicar un análisis de Responsabilidad Social Empresarial en un sector y durante un tiempo determinado, el mismo que dará resultados positivos o favorables, afecta a la imagen corporativa hacia sus stakeholders. Concluyendo así que las empresas que fabrican carrocerías no poseen grupos de interés formados por el personal para la adecuada planificación de actividades de responsabilidad social en el inicio del ciclo contable, la empresa actúa en acciones de responsabilidad social; pero las actividades sociales se enmarcan tan solo en dos aspectos que son el medio ambiente y la comunidad.

Mamani Macedo (2018), en su artículo “titulado Influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Socabaya, Arequipa 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación de ambas variables. El estudio es de tipo explicativa porque el propósito es detallar los actos de responsabilidad social que tiene la Municipalidad de Socabaya con su personal administrativo y la relación que tiene este con la satisfacción laboral, para ello se realizó en una muestra de 60 colaboradores, el instrumento utilizado fue la encuesta de 12 preguntas y la Escala de Satisfacción laboral. Los resultados mostraron la existencia de una relación significativa entre responsabilidad social y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Socabaya.

Sánchez Hernández (2017), en su artículo titulado “La influencia de la responsabilidad social empresarial en los resultados económicos de las micro, pequeñas y medianas

empresas” cuyo objetivo principal de esta Tesis Doctoral, ha sido la elaboración de modelos, que posibiliten el estudio de la influencia de la relación “RSE-RE” en las MIPYMES, y la utilidad de los resultados obtenidos de una manera empírica, para los foros académicos y empresariales. Las consideraciones teóricas utilizadas para esta investigación, han sido las indicadas por Preston, donde se establecen todas las posibles relaciones “RSE-RE”, considerando la secuencia causal y el signo de la relación. Concluimos que las contribuciones aportadas, al mundo académico, se han producido por favorecer la investigación de la relación “RSE-RE” como disciplina en administración de empresas, aportando un modelo teórico para su estudio, además de evidenciar los efectos positivos de la indicada relación. Al mundo empresarial, demostrar que la “RSE” no es aplicable solo a grandes empresas, evidenciando la conveniencia de su incorporación a la estrategia empresarial, dado el aporte de valor que genera.

Barroso Tenoira (2017), en su artículo titulado “Responsabilidad social Empresarial: ¿Estrategia para mejorar el desempeño laboral y aumentar utilidades, o deber ético de las empresas?” cuyo objetivo es verificar si las acciones de responsabilidad social empresarial (RSE) son estrategias para mejorar el desempeño laboral y aumentar las utilidades, o si constituyen un deber ético en las empresas. Como método se recurrió a la revisión documental de trabajos de diversos autores, los cuales incluyen conceptos de RSE y experiencias en empresas. Los resultados avalan que un comportamiento socialmente responsable se asocia a mayor motivación y mejor clima laboral, los trabajadores se sienten satisfechos con lo que hacen y se vuelven más conscientes de las necesidades del entorno, así como de la importancia de que la empresa contribuya a causas sociales. Las conclusiones indican que ser socialmente responsable fomenta un mejor desempeño laboral, aunque no garantiza el incremento de utilidades, Sin embargo, no serlo es una vía inminente para salir

del mercado. La RSE es un deber ético de las empresas, por lo que no debe haber otra forma de actuar que no sea de manera socialmente responsable si se desea el desarrollo sostenible.

Rodríguez Minor (2016), en su artículo titulado “Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial” cuyo objetivo principal es argumentar las razones que hacen pertinente el ejercicio consecuente de la responsabilidad social y la ética profesional por parte de los líderes de las empresas y los gobiernos. Esto desde una perspectiva crítica que somete al análisis las concepciones normalmente aceptadas. La metodología es de tipo documental con un enfoque cualitativo, ya que se basa en la recopilación de datos que sustentan su argumento en la validez y confiabilidad de las fuentes bibliográficas utilizadas como informantes clave. La perspectiva crítica de la presente investigación conduce a comprender los límites de la Responsabilidad Social, la Ética Profesional y el rol del administrador.

Begoña & Martínez (2015), en su artículo titulado “Ética como fundamento de la Responsabilidad Social Empresarial” cuyo objetivo principal de este estudio se centra en analizar la relación existente entre la Ética, en toda su extensión formas, procedimientos y modos de actuar de la organización ante los distintos públicos o sociedad en general y la Responsabilidad Social. Ambas deben ser inseparables en la construcción del eje transversal, que recorre la estrategia organizacional. En este estudio se ha aplicado una metodología mixta: conceptual/teórica y análisis de contenido. Se desarrolla una metodología conceptual, puesto que se ha revisado en profundidad bibliografía, artículos científicos, estudios, datos sobre el concepto de RSC y los valores éticos. Como conclusión tenemos que las empresas han adaptado esta concepción con el objetivo de seguir lucrándose con sus actividades empresariales, pero poseyendo un argumento perfecto para venderse ante una sociedad cada vez mejor educada en temas sociales y medioambientales: ser socialmente responsable o, lo que es lo mismo, buena con el entorno más próximo que le rodea y en el que crece.

## **1.2 DISEÑO TEÓRICO**

### **1.2.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿La ética empresarial influye en la responsabilidad social empresarial de la empresa Seafman C.A?

#### **1.2.1.1 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cómo influye la ética empresarial en el personal administrativo de la empresa Seafman CA, Manta-2022?
- ¿Cómo influye la responsabilidad social empresarial en el personal administrativo de la empresa Seafman CA, Manta-2022?

#### **1.2.2 OBJETO Y CAMPO DE ACCION**

- El objeto de la presente investigación es el personal administrativo de la empresa.
- El campo de investigación es sobre la ética empresarial y la responsabilidad social.

#### **1.2.3OBJETIVO GENERAL**

- Determinar la influencia de la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial en el personal administrativo de la empresa Seafman CA, Manta, 2022

#### **1.2.4. OBJETIVO ESPECIFICO**

- Determinar la relación que tiene la empresa entre la ética empresarial en el personal administrativo en la empresa Seafman C.A, Manta, 2022
- Demostrar cómo influye la responsabilidad social en el personal administrativo en la empresa Seafman C.A., Manta, 2022
- Definir la importancia del medio ambiente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2022

#### **1.2.5 HIPÓTESIS**

Hi: La ética empresarial influye en la responsabilidad social empresarial en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020

Ho: La ética empresarial no influye en la responsabilidad social empresarial en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020

### **1.2.5.1 HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

#### **Hipótesis específica 1**

Hi: La empresa influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020

Ho: La empresa no influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020

#### **Hipótesis específica 2**

Hi: La comunidad influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020

Ho: La comunidad no influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020

#### **Hipótesis específica 3**

Hi: El medio ambiente influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020

Ho: El medio ambiente no influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020

### **1.2.5.2 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES**

#### **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

Podemos definirla como el compromiso y las obligaciones que asumen los miembros de una comunidad entre ellos y, también, ante el resto de la comunidad como conjunto,

lógicamente, al trasladarlo al terreno empresarial, el significado es el mismo, simplemente que esta carga o compromiso es desempeñado, de manera voluntaria, por organizaciones corporativas.

De alguna manera, esto hace que las compañías vayan un paso más allá y no solo beneficien a su entorno a través de la generación puestos de empleo y la ampliación la oferta de productos y servicios. Al tomar en cuenta la responsabilidad social empresarial, las organizaciones impactan de manera directa e inmediata la vida de los ciudadanos y las comunidades a través de programas que impulsan el desarrollo económico, la educación y muchas otras causas sociales. (Content, 2019)

Además, la RSE también es una filosofía que se incorpora a la visión de negocios, basándola en el respeto, los valores éticos, el cuidado del medio ambiente y la sustentabilidad en general.

## **LA ÉTICA EMPRESARIAL**

Ética en términos generales al decir de la Real Academia de la Lengua Española es: "Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida. Ética profesional, cívica y deportiva. Parte de la filosofía que trata del bien y del fundamento de sus valores". (RAE, 2017)

La ética empresarial, entendida ésta como reflexión ético-crítica de la actividad empresarial y cuya tarea principal es “dar razón de los presupuestos morales que conforman y sustentan la legitimidad de la empresa, su razón de ser ante la sociedad, su pretensión de validez o justicia”, comenzó a forjarse durante la década de los setenta del siglo XX y se consolidó definitivamente a mediados de los ochenta. (Calvo, 2014)

Tabla 1 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

### 1.2.5.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| VARIABLE                              | DIMENSIONES               | INDICADORES (PREGUNTAS)  |
|---------------------------------------|---------------------------|--|
| RESPONSABILIDAD SOCIAL<br>EMPRESARIAL | X1. La empresa            | ¿La empresa protege la salud, estabilidad y circunstancia de trabajo de sus colaboradores.?  |
|                                       | X2. La comunidad          | ¿La empresa Seafman crea oportunidades y estimula trabajo voluntario entre sus trabajadores en los proyectos sociales. ?                         |
|                                       | X3. Medio Ambiente        | ¿La empresa Seafman utiliza criterios ambientales en el diseño del desarrollo del servicio; con la finalidad de minimizar el impacto ambiental.? |
| Y LA ETICA<br>EMPRESARIAL             | Y1 La persona como valor  | ¿Se siente comprometido con la misión y visión en la empresa Seafman?  |
|                                       | Y2 Principios éticos      | ¿Seafman promueve el bienestar físico y emocional de sus trabajadores.?  |
|                                       | Y3 Retribución equitativa | ¿Seafman da lo que les corresponde justamente a sus trabajadores.  |

Fuentes: Cavero (2018), Cayllahua (2019)

## 1.3 DISEÑO METODOLÓGICO

Se encarga de definir la organización de los procesos a desarrollarse en una investigación, para llevarla a cabo satisfactoriamente, definiendo qué tipo de pruebas realizar y de qué manera se tomarán y examinarán los datos. (Cajal, 2020)

### 1.3.1 ALCANCE

- **CORRELACIONAL:** Dado que es un tipo de análisis que tiene el objetivo de describir y determinar la conexión que exista entre dos o más pensamientos, clases o variantes.

### 1.3.2 ENFOQUE

- **CUANTITATIVO:** Es la acumulación de información y el estudio de documentos para responder las interrogantes de la averiguación y evidenciar suposiciones constituidas anticipadamente y se encarga de la numeración, estadísticas y el conteo para instaurar patrones de la conducta de una población. (Hernandez, 2016)

### 1.3.3 DISEÑO

- **NO EXPERIMENTAL:** Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables, se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Ya sea en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. (Dzul, 2010)
- **TRANVERSAL:** Es un tipo de investigación observacional que analiza y estudia datos de variables recogidas en un lapso de tiempo sobre una muestra de población o conjunto ya predefinido. (Ayala, 2020)

### **1.3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA**

La población se encuentra conformada por miembros que integran el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, que en su totalidad son 53 colaboradores, la muestra es intencional y se logró recoger información de 43 empleados según su disponibilidad.

### **1.3.3 INSTRUMENTO DE MEDICIÓN Y RECOLECCIÓN DE DATOS**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, basado en la investigación Cayllahua (2019)

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 BASES TEÓRICAS**

#### **2.1.1 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

La responsabilidad social se comenzó a desarrollar hace 40 años, según Chomoli y Majluf (2007) en medio de las turbulencias políticas sociales y económicas de los años 60 y 70, se generó una conciencia cada vez más clara en los círculos económicos y 19 empresariales del rol social que cumplían las empresas.

Responsabilidad social, según Cortés y Flores (2017) indica que es una obligación por los participantes de la sociedad, sea individual o grupal; contribuyendo 8 internamente o externamente originando un impacto al medio ambiente, empresa y a la sociedad.

Así mismo Cajiga (2017) quien determina que la responsabilidad social es que tiene la empresa de manera responsable y coherente de ejecutar completamente con los objetivos de la corporación, por ende, en lo internamente como el externamente incluyendo las perspectivas generales como (económicas, sociales y ambientales), en la cual es parte fundamental para el compromiso y el cumplimiento de las leyes y la calidad de producción para sus clientes, incorporando el medio ambiente de los habitantes.

Así surgió la idea de ser socialmente responsable, pero sin tener mucha claridad sobre qué significaba aquello y como llevarlo a cabo en la práctica. A partir de los años 80, la Responsabilidad Social ya no es un discurso filosófico, como explica Olaya y Rojas (2012), se lleva a cabo una conformación de un contexto socialmente responsable y a la dirección estratégica por medio de la teoría de los stakeholders o grupos de interés que rodean y se adentran en la organización.

## ÁMBITOS DE LA RSE

- **Contribuir a la calidad de vida dentro de la empresa:** Más allá del pago y prestaciones justas, las empresas deben procurar el desarrollo de los trabajadores y mejorar su calidad de vida (Barroso, 2007) de manera que con la remuneración percibida las personas fomenten el desarrollo de su comunidad. También es necesario mejorar el clima organizacional y la calidad de vida laboral (CVL) a través de capacitación, adecuada supervisión, comunicación eficaz y trato digno a las personas. Es importante fomentar la autoestima del trabajador, enseñarle finanzas personales y fomentar el trabajo en equipo, prevención de adicciones y seguridad en el trabajo, lo cual tiene un impacto positivo en las empresas.
- **Vincularse con la comunidad a partir de la misión del negocio, pero también de los bienes y servicios producidos:** Las empresas deben realizar acciones que propicien el desarrollo de la comunidad en que operan. Y aquí es importante no confundir RSE con filantropía, ya que ésta se basa en dádivas (Medina, 2006), por lo que es un compromiso voluntario, pero no necesariamente activo.
- **Cuidado y preservación del medio ambiente.:** Se pretende, más allá de reciclar materiales o de sembrar árboles, de crear conciencia en los trabajadores acerca del cuidado ambiental mediante la organización de actividades que sean educativas y que al mismo tiempo promuevan la integración familiar, tales como como labores de reforestación. Con esto se trata de que cada trabajador sea un promotor del cuidado ambiental en su lugar de residencia.

Igualmente se espera que las empresas demanden a sus proveedores, trabajadores, autoridades y el Gobierno, que participen en el cuidado del entorno. También es posible recurrir a la ayuda de organizaciones especializadas en cuidado ambiental. (Medina, 2006)

Tabla 2 Fundamentos de la RSE

| <i>Autor (es)</i>   | <i>Variables x RSE</i>  |
|---|---|
| <i>Ana moreno, Luis Uriarte,<br/>Gabriela Topa (2010)</i> | Comunidad<br>Económico<br>Empresa   |
| <i>Cayllahua Acuña Trace Ibetty<br/>(2019)</i>            | Empresa<br>Comunidad<br>Medio ambiente  |
| <i>Fredy German Capcha Rojas<br/>(2019)</i>               | Económico<br>Social<br>Ambiental  |
| <i>Claudia Mariel Zapiola<br/>(2011)</i>                  | Ética, valores y principios<br>Derechos humanos, trabajo y<br>empleo<br>Impacto sobre el medio ambiente |

**Fuentes: Elaboración propia**

### **Análisis crítico**

Moreno, Uriarte & Topa (2010), estableció tres dimensiones con el objetivo de tener un impacto positivo dentro de las empresas y el resto de sectores públicos y así tener el conocimiento del deber de ayudar a la cultura de la RSE. Y así mismo Cayllahua (2019) también propone las mismas dimensiones con la única diferencia que él se va a ir por el lado ambiental.

Capcha Rojas (2019), menciona que las tres dimensiones permiten ayudar a la empresa tanto internamente como externamente y no solo ven el beneficio económico sino también el social y ambiental.

Por otro lado Zapiola (2011), nos habla de tres dimensiones como es la Ética, valores y principios de los negocios ya que nos va a ayudar con el comportamiento ético y así la empresa reflejara el compromiso que tiene con los grupos interesados; Derechos humanos, trabajo y empleo esta dimensión es una de las más desarrolladas dentro de la responsabilidad social; Impacto sobre el medio ambiente esta dimensión nos ayudara a que las organizaciones reconozcan el impacto que inciden en los problemas ambientales y sociales del entorno.

### **2.1.2 LA ETICA EMPRESARIAL**

Para el filósofo Horacio Martínez Herrera “la ética es un saber normativo que orienta las acciones de los seres humanos, y la ética empresarial es la aplicación de los valores humanos y los principios éticos al ámbito específico de la empresa”. Además, afirma que las teorías éticas pretenden dar razón de la moralidad, es decir, del hecho que los seres humanos se rijan por códigos morales (Martinez, 2011).

La ética en los negocios implica que la decisión individual se encuentra influenciada también por las circunstancias sociales, una persona honesta puede bajo ciertas situaciones actuar en forma deshonesto, y por el contrario, quien normalmente muestra un bajo nivel ético en sus decisiones, bajo las circunstancias apropiadas puede actuar en forma honesta. (Marcos Valdez, 2017)

La ética empresarial ayuda a que se tomen las mejores decisiones, más que las personas sean éticas, que estén en capacidad de decidir correctamente en caso de conflicto. No se trata de crear un código de prohibiciones, lo que se conoce como ética negativa, sino que sea más propositiva, es decir, que ayude a tomar decisiones correctas. (Hamburger, 2008)

Ética empresarial, Cayllahua (2019), expone que es un conglomerado de estatutos que se rigen y se tiene que cumplir reflejados en la cultura de la corporación par a la naturaleza moral de los valores que se rigen en el mundo, sus dimensiones son:

- **La persona como valor:** Como realmente se siente la persona, el individuo puede ser empático, inteligente, con buenas habilidades, respeta sus principios y estatutos en cierta organización. (Cayllahua Acuña, 2019)
- **Principios éticos:** Son los estatutos o normas que los trabajadores deben atacar de acuerdo a raciocinio espiritual, sin embargo, para evaluar usamos indicadores: discriminación y igualdad de oportunidades (Cayllahua Acuña, 2019)
- **Retribución equitativa:** S el derecho de todos los trabajadores que su pago de remuneración honesto que no incumplan ninguna ley, sin embargo, para evaluar usamos indicadores: equidad retributiva, retribución responsable y transparencia retributiva. (Cayllahua Acuña, 2019)

Tabla 3 Fundamentos de la Ética Empresarial

| <i>AUTOR (es)</i>                          | <i>Variable x Ética empresarial</i>   |
|--|---|
| <i>Cayllahua Acuña Trace Ibetty (2019)</i> | Veracidad y transparencia<br>Principios éticos<br>La retribución equitativa |
| <i>Fredy German Capcha Rojas (2019)</i>    | Principios<br>Toma de decisiones éticas<br>Motivación para el trabajo       |
| <i>Mario Aguilò Roses (2015)</i>           | Principios éticos<br>Mejora continua<br>Transparencia                       |

|   |                     |
|---|---------------------|
| <i>Andrés Grisanti Belandria (2018)</i> | Valores éticos      |
|   | Motivación al logro |
|   | Competencia         |

**Fuentes: Elaboración propia**

### **Análisis crítico**

Cayllahua Acuña (2019), nos menciona tres dimensiones que rigen el cumplimiento de los valores en el mundo y dentro de la empresa afecta tanto internamente ya que la ética debe actuar justamente ya sea en oportunidades e intereses personales y externamente tiene que ver con la calidad de sus productos, con sus proveedores. Así mismo Aguiló Roses (2015) relaciona las dimensiones con el autor anterior ya que ambos se enfrascan en la mejorar el comportamiento ético en la organización.

Fredy German Capcha Rojas (2019), nos menciona 3 dimensiones que ayudan a conservar la ética y garantizarla y así ayuda a tener una buena reputación y confianza en las organizaciones.

Y por último el autor Grisanti (2018), nos habla de tres dimensiones que nos ayudará a resolver los problemas ya sea del comportamiento humano o del énfasis moral del interior de la empresa y así nos da una ventaja para ser mejor como empleado y como empleador.

## **3.DIAGNOSTICO**

### **3.1Análisis descriptivo de resultados**

El análisis de los resultados se dan gracias a las 43 encuestas realizadas a los Colaboradores del área del personal administrativo de la empresa SEAFMAN S.A, 2022

### 3.2 FIABILIDAD

Baena (2017) señala que la confiabilidad de un cuestionario se contempla en el resultado de las variables si son confiables en la investigación de acuerdo a la encuesta que se ha realizado a sus participantes.

Se elaboró 6 preguntas a 43 trabajadores de la empresa Seafman C.A

#### *Resultado de Fiabilidad*

*Tabla 4 Estadística de Fiabilidad*

| Estadísticos de fiabilidad |                |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach           | N de elementos |
| ,897                       | 6              |

*Fuente: Elaboración propia a través del SPSS*

#### **Interpretación:**

Como se muestra en la tabla se utilizó el instrumento de fiabilidad Alfa de Cronbach es 0,087, lo que nos quiere decir que tiene una alta escala de la tabla de fiabilidad, lo cual es válida para nuestra investigación.

### ANALISIS DE LAS DIMENSIONES

#### VARIABLE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

#### **Dimensión la empresa**

*Tabla 5 Variable Responsabilidad Social Empresarial*

| X1_LA_EMPRESA         |            |            |                   |                      |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos DE ACUERDO    | 18         | 41,9       | 41,9              | 41,9                 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | 25         | 58,1       | 58,1              | 100,0                |
| Total                 | 43         | 100,0      | 100,0             |                      |

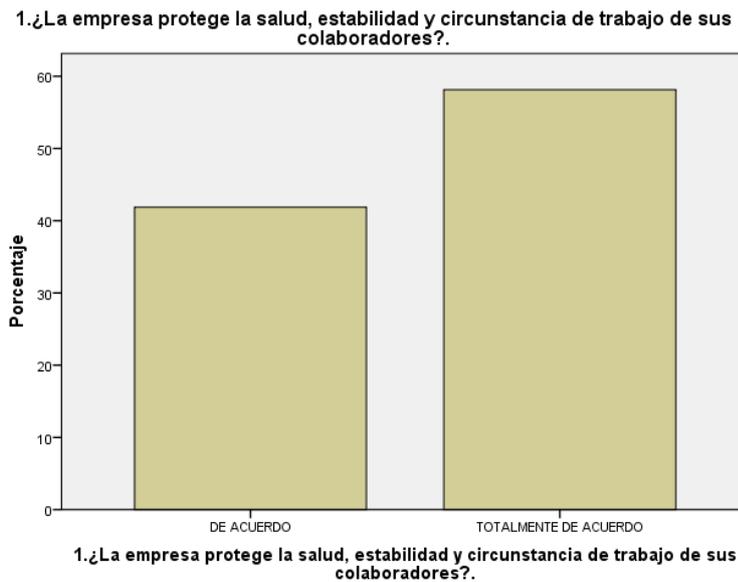


Figura 1 Dimensión La empresa

**INTERPRETACION:** De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación SPSS podemos ver en la gráfica 1, la responsabilidad social en el contexto de estudio de la empresa Seafman S.A, el 58,1% de los encuestados consideran que están totalmente de acuerdo y el 41,9% están de acuerdo, los colaboradores consideran que la empresa si protege la salud, estabilidad y circunstancia de los trabajadores.

### Dimensión comunidad

Tabla 6 Variable la comunidad

| X2_LA_COMUNIDAD       |            |            |                   |                      |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válidos DE ACUERDO    | 20         | 46,5       | 46,5              | 46,5                 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | 23         | 53,5       | 53,5              | 100,0                |
| Total                 | 43         | 100,0      | 100,0             |                      |

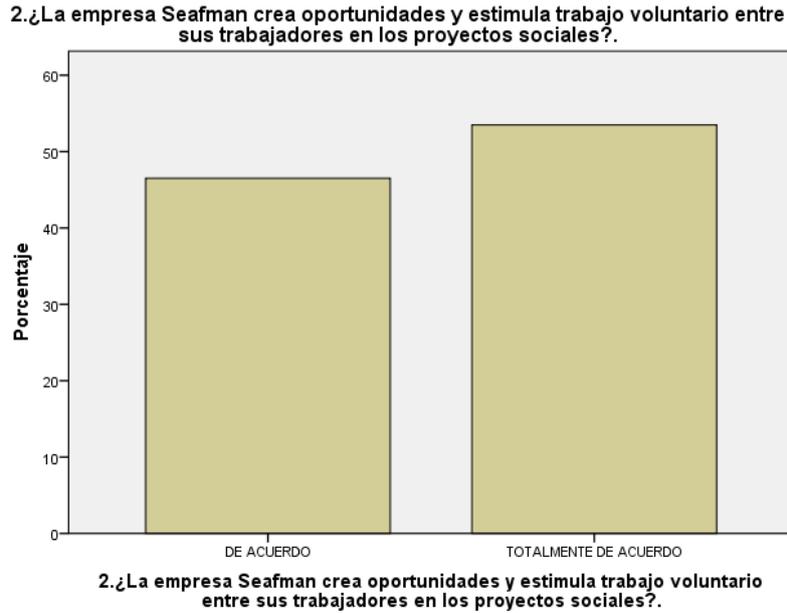


Figura 2 Dimensión la comunidad

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación SPSS podemos ver en la gráfica 2, la responsabilidad social en el contexto de estudio de la empresa Seafman S.A, el 53,5% de los encuestados consideran que están totalmente de acuerdo y el 46,5% están de acuerdo, los colaboradores consideran que la empresa si crea oportunidad y estimula a sus trabajadores en proyectos sociales

### Dimensión medio ambiente

Tabla 7 Variable RSE medio ambiente

| X3_MEDIO_AMBIENTE             |            |            |                   |                      |
|-------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| DE ACUERDO                    | 17         | 39,5       | 39,5              | 39,5                 |
| Válidos TOTALMENTE DE ACUERDO | 26         | 60,5       | 60,5              | 100,0                |
| Total                         | 43         | 100,0      | 100,0             |                      |

**3.¿La empresa Seafman utiliza criterios ambientales en el diseño del desarrollo del servicio; con la finalidad de minimizar el impacto ambiental?.**

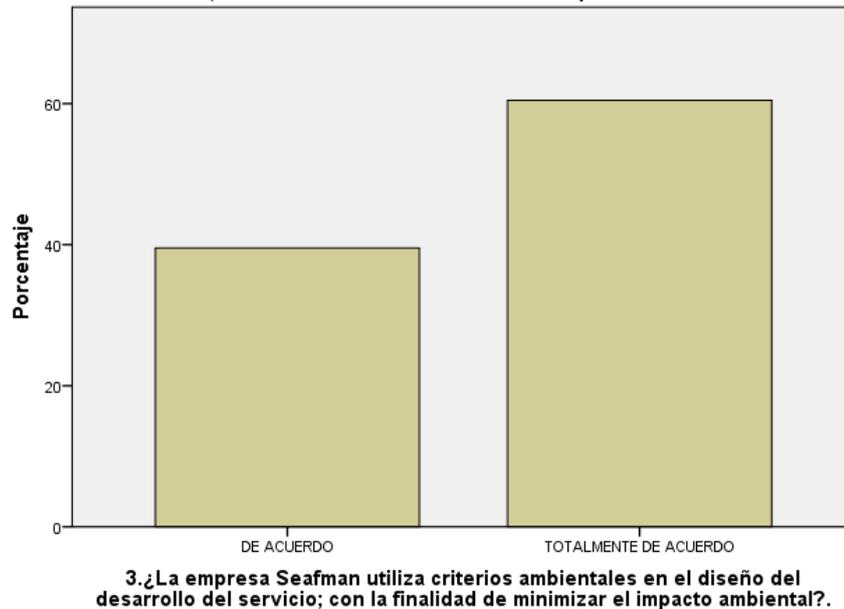


Figura 3 Dimensión medio ambiente

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación SPSS podemos ver en la gráfica 2, la responsabilidad social en el contexto de estudio de la empresa Seafman S.A, el 60,5% de los encuestados consideran que están totalmente de acuerdo y el 39,5% están de acuerdo, los colaboradores consideran que la empresa si utiliza criterios ambientales hacia sus trabajadores y así poder minimizar el impacto ambiental.

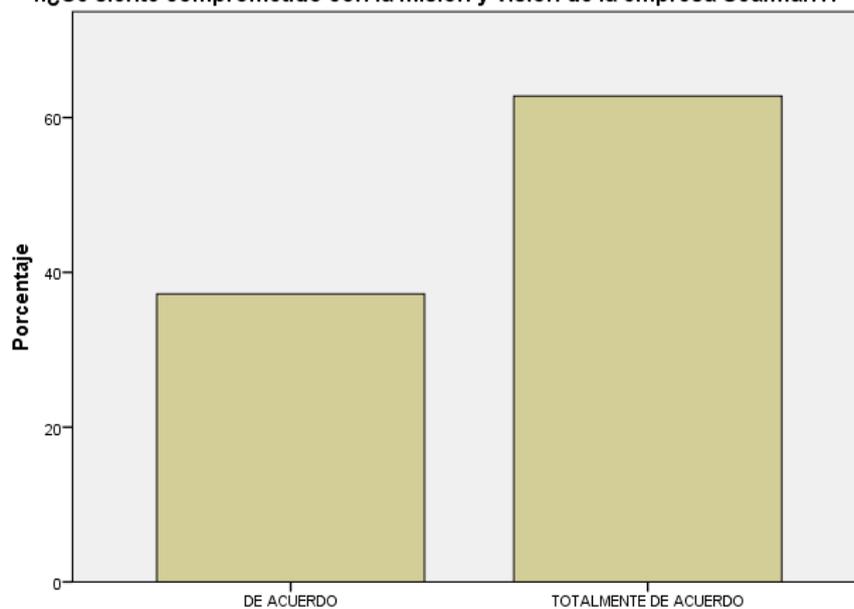
**VARIABLE ÉTICA EMPRESARIAL**

**Dimensión persona como valor**

Tabla 8 Variable ética empresarial

| Y1_LA_PERSONA_COMO_VALOR      |            |            |                   |                      |
|-------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| DE ACUERDO                    | 16         | 37,2       | 37,2              | 37,2                 |
| Válidos TOTALMENTE DE ACUERDO | 27         | 62,8       | 62,8              | 100,0                |
| Total                         | 43         | 100,0      | 100,0             |                      |

4. ¿Se siente comprometido con la misión y visión de la empresa Seafman?.



4. ¿Se siente comprometido con la misión y visión de la empresa Seafman?.

Figura 4 Dimensión La Persona Como Valor

**INTERPRETACION:** De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación SPSS podemos ver en la gráfica 2, ética empresarial en el contexto de estudio de la empresa Seafman S.A, el 62,8% de los encuestados consideran que están totalmente de acuerdo y el 37,2% están de acuerdo, los colaboradores consideran que si están comprometidos con la misión y visión de la empresa.

### Dimensión principios de ética

Tabla 9 Principios de Ética

Y2\_PRINCIPIOS\_ÉTICOS

|                               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| DE ACUERDO                    | 19         | 44,2       | 44,2              | 44,2                 |
| Válidos TOTALMENTE DE ACUERDO | 24         | 55,8       | 55,8              | 100,0                |
| Total                         | 43         | 100,0      | 100,0             |                      |

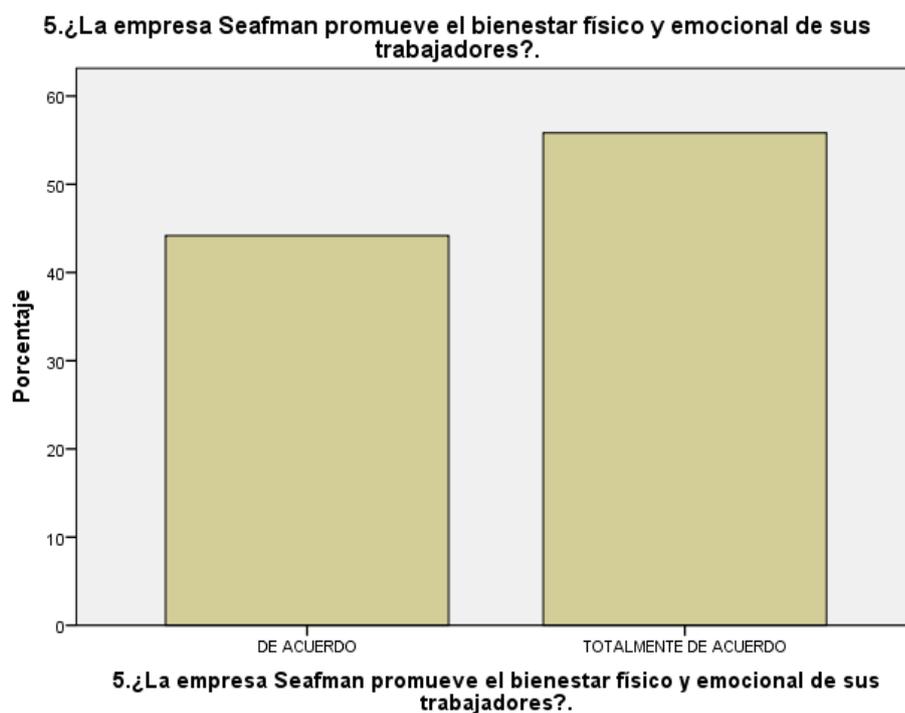


Figura 5 Principios de Ética

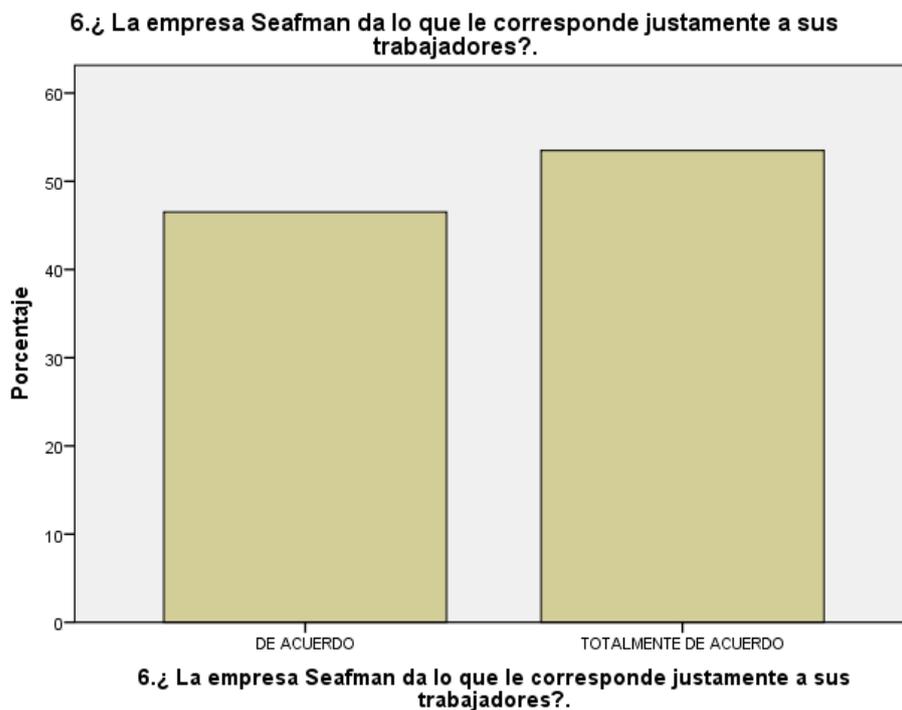
**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación SPSS podemos ver en la gráfica 2, ética empresarial en el contexto de estudio de la empresa Seafman S.A, el 55,8% de los encuestados consideran que están totalmente de acuerdo y el 44,2% están de acuerdo, los colaboradores consideran que la empresa si promueve el bienestar físico y emocional de sus trabajadores.

### Dimensión retribución equitativa

Tabla 10 Variable retribución equitativa

**Y3\_RETRIBUCIÓN EQUITATIVA**

|                               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| DE ACUERDO                    | 20         | 46,5       | 46,5              | 46,5                 |
| Válidos TOTALMENTE DE ACUERDO | 23         | 53,5       | 53,5              | 100,0                |
| Total                         | 43         | 100,0      | 100,0             |                      |



*Figura 6 Dimensión Retribución equitativa*

**INTERPRETACIÓN:** De acuerdo con los resultados obtenidos de la aplicación SPSS podemos ver en la gráfica 2, la ética empresarial en el contexto de estudio de la empresa Seafman S.A, el 53,5% de los encuestados consideran que están totalmente de acuerdo y el 46,5% están de acuerdo, los colaboradores consideran que la empresa si les corresponden justamente.

### **3.3COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

#### **3.3.1 Hipótesis General**

- Hi: La ética empresarial influye en la responsabilidad social empresarial en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020
- Ho: La ética empresarial no influye en la responsabilidad social empresarial en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020

**Comprobación:**

Tabla 11 Comprobación de hipótesis

| Correlaciones  |                         |  |                         |
|--|-------------------------|--|-------------------------|
|  |                         | X_responsabilidad<br>_social_empresari<br>al | Y_etica_empr<br>esarial |
| X_responsabilidad_social_empresarial                           | Correlación de Spearman | 1  | ,953**                  |
|  | Sig. (bilateral)        |  | ,000                    |
|  | N                       | 43   | 43                      |
| Y_etica_empresarial  | Correlación de Spearman | ,953**                                       | 1                       |
|  | Sig. (bilateral)        | ,000   |                         |
|  | N                       | 43   | 43                      |
| **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). |                         |  |                         |

La tabla muestra un nivel de correlación positiva alta (0,953), el análisis de la significación 0,000 es menor a 0,05, e incluso menor a 0,01 lo que demuestra que la correlación que se ha establecido es cierta. Se rechaza la hipótesis nula.

### 3.3.2 Hipótesis específica 1

Tabla 12 Hipótesis específica 1

| Correlaciones  |                         |                                       |                          |
|--|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
|  |                         | Responsabilidad social<br>empresarial | La persona como<br>valor |
| Responsabilidad social<br>empresarial                          | Correlación de Spearman | 1                                     | ,720**                   |
|  | Sig. (bilateral)        |                                       | ,000                     |
|  | N                       | 43                                    | 43                       |
| La persona como valor  | Correlación de Spearman | ,720**                                | 1                        |
|  | Sig. (bilateral)        | ,000                                  |                          |
|  | N                       | 43                                    | 43                       |
| **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). |                         |                                       |                          |

Hi: La responsabilidad social empresarial se relaciona con la persona como valor en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A.

Ho: La responsabilidad social empresarial no se relaciona con la persona como valor en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A

### Decisión estadística:

En la tabla 12, se presentó una correlación de 0,720 para las dos variables teniendo una población de 43 trabajadores encuestados; comprobando así que existe una correlación positiva, se halló una significancia bilateral de 0,000, siendo este mínimo de 0,05. Por lo tanto se niega la hipótesis nula.

### 3.3.3 Hipótesis específica 2

Tabla 13 Hipótesis específica 2

| Correlaciones   |                                       |                            |                                       |                     |
|-----------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|---------------------|
|                 |                                       |                            | X2_Responsabilidad_social_empresarial | Y_Principios_éticos |
| Rho de Spearman | X2_Responsabilidad_social_empresarial | Coeficiente de correlación | 1                                     | ,697**              |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)           | .                                     | ,000                |
|                 |                                       | N                          | 43                                    | 43                  |
|                 | Y_Principios_éticos                   | Coeficiente de correlación | ,697**                                | 1                   |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)           | ,000                                  | .                   |
|                 |                                       | N                          | 43                                    | 43                  |

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

Hi: La responsabilidad social empresarial se relaciona con los principios éticos en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A.

Ho: La responsabilidad social empresarial no se relaciona con los principios éticos en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A

### Decisión estadística:

En la tabla 13, se presentó una correlación de 0,697 para las dos variables teniendo una población de 43 trabajadores encuestados; comprobando así que existe una correlación positiva, se halló una significancia bilateral de 0,000, siendo este mínimo de 0,05. Por lo tanto se niega la hipótesis nula.

### 3.3.4 Hipótesis específica 3

Tabla 14 Hipótesis específica 3

| Correlaciones   |                                       |                                       |        |                          |
|-----------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------|--------------------------|
|                 |                                       | X2_Responsabilidad_social_empresarial |        | Y_Retribucion_equitativa |
| Rho de Spearman | X2_Responsabilidad_social_empresarial | Coefficiente de correlación           | 1      | ,686**                   |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)                      | .      | ,000                     |
|                 |                                       | N                                     | 43     | 43                       |
|                 | Y_Retribucion_equitativa              | Coefficiente de correlación           | ,686** | 1                        |
|                 |                                       | Sig. (bilateral)                      | ,000   | .                        |
|                 |                                       | N                                     | 43     | 43                       |

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

Hi: La responsabilidad social empresarial se relaciona con la retribución equitativa en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A.

Ho: La responsabilidad social empresarial no se relaciona con la retribución equitativa en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A.

### Decisión estadística:

En la tabla 11, se presentó una correlación de 0,686 para las dos variables teniendo una población de 43 trabajadores encuestados; comprobando así que existe una correlación positiva, se halló una significancia bilateral de 0,000, siendo este mínimo de 0,05. Por lo tanto se niega la hipótesis nula.

## 4.PROPUESTA

### **Presentación de la propuesta de un plan de mejoramiento de ética empresarial y responsabilidad social empresarial para la empresa Seafman S.A**

#### **4.1 Introducción**

El plan de mejoramiento dará una mejor posición en el mercado ya que se enfoca en el aspecto social y ambiental de la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial; satisfaciendo así a sus trabajadores a la comunidad y el medio ambiente.

#### **4.2 Objetivos**

##### **4.2.1 Objetivo general**

Implementar un plan de mejora para la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial en el que se distinga el compromiso de la empresa Seafman S.A con sus trabajadores, comunidad y medio ambiente.

##### **4.2.2 Objetivos específicos**

- ✓ **OE1:** Incrementar el conocimiento de la ética empresarial y la RSE, difundiendo buenas prácticas donde los empleados se involucren en actividades de la empresa y la comunidad.
- ✓ **OE2:** Difundir la socialización del código ético y desarrollar campañas de comunicación de la empresa para generar más confianza en la sociedad.
- ✓ **OE3:** Concientizar sobre cuidado del medio ambiente a través de la creación e implementación de programas de reciclaje y campañas de comunicación para el para capacitar a los empleados.
- ✓ **OE4:** Promover un buen clima laboral que genere relaciones comprometida con los empleados de la empresa; a través de programas motivacionales o de integración, y a través de la creación de canales de comunicación que les permita expresar sus necesidades y capturar la atención de las mismas.

### ***4.3 El plan de mejora se detalla a continuación:***

#### **4.3.1 Dimensión Comunidad**

#### **4.3.2 Incrementar el conocimiento de la ética empresarial y la RSE, difundiendo buenas prácticas donde los empleados se involucren en actividades de la empresa y la comunidad.**

En su dimensión comunidad, implica los servicios útiles y rentables para la comunidad, así mismo, la empresa debe participar activamente en la definición e implantación de los planes económicos de su ciudad.

#### **¿Cómo podemos implementarlo?**

Planes de capacitación en línea, enfocados a los empleados de la empresa, para empoderarlos en los temas relacionados a la ética empresarial y RSE.

#### **4.3.3 Dimensión Empresa**

#### **4.3.4 Difundir la socialización del código ético y desarrollar campañas de comunicación de la empresa para generar más confianza en la sociedad.**

La dimensión empresa permite que los empleados sepan temas que le interesen o afecten directamente su trabajo o entorno laboral; Por ejemplo, la importancia de su trabajo en la organización y otros. La información clara y accesible crea seguridad y confianza en las personas y sus clientes y permite un entorno de trabajo mejorado que conduce al crecimiento.

#### **¿Cómo podemos mejorarlo?**

Diseñar campañas de comunicación para difundir las políticas y mecanismos desarrollados por el Comité de RSE sobre actuación ética.

#### **4.3.5 Dimensión Medio Ambiente**

#### **4.3.6 Concientizar sobre cuidado del medio ambiente a través de la creación e implementación de programas de reciclaje y campañas de comunicación para el para capacitar a los empleados.**

La dimensión de medio ambiente conduce a la implementación de acciones específicas para contribuir a la conservación y mejora el patrimonio del medio ambiente como un beneficio de humanidad presente y futura.

#### **¿Cómo podemos implementarlo?**

Implementar campañas de sensibilización ambiental, para comunicar y empoderar a los empleados para que tengan una nueva actitud de vida que se preocupen de proteger el medio ambiente.

#### **4.3.7 Dimensión Principios Éticos**

#### **4.3.8 Promover un buen clima laboral que genere relaciones comprometida con los empleados de la empresa; a través de programas motivacionales o de integración, y a través de la creación de canales de comunicación que les permita expresar sus necesidades y capturar la atención de las mismas.**

La dimensión principios éticos resalta la importancia de contar con un personal en constante actualización y capacitación, para contar con adecuados sistemas de relación acordes con el sistema general de calidad, capaces de generar una comunicación interna transparente y ética.

#### **¿Como podemos mejorarlo?**

Establecer mecanismos para evaluar y garantizar el respeto de los derechos humanos dentro de la empresa proporcionar medios para informar y manejar denuncias sobre dichas vulnerabilidades.

## Tabla de indicadores Plan de Mejoramiento

Tabla 15 Propuesta Plan de Mejoramiento

| <b>Objetivo General: Implementar un plan de mejora para la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial en el que se distinga el compromiso de la empresa Seafman S.A con sus trabajadores, comunidad y medio ambiente.</b> |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <b>Objetivos</b>   | <b>Indicadores</b>   | <b>Método</b>   | <b>Acción</b>   |
| <b>OE1:</b> Incrementar el conocimiento sobre ética empresarial y la RSE del personal administrativo.  | Porcentaje de empleados que conocen la ética empresarial y la RSE. | Aplicar encuestas para medir el conocimiento del personal administrativo.   | Diseñar e implementar planes de capacitación en línea, enfocados a los empleados de la empresa, para empoderarlos en los temas relacionados a la ética empresarial y RSE. |
| <b>OE2:</b> Difundir la socialización del código ético empresarial de la empresa.  | Porcentaje de empleados que son sancionados por motivo de ética.   | Clasificación de las sanciones impuestas a los empleados de la empresa, para identificar aquellas que se derivan de temas de ética empresarial. | Diseñar campañas de comunicación para difundir las políticas y mecanismos desarrollados por el Comité de RSE sobre actuación ética.                                       |
| <b>OE3:</b> Concientizar sobre el cuidado del medio ambiente.  | Porcentajes de agua, luz y papeles reducidos al mes.               | Revisión mensual de planillas y los suministros requeridos de diferentes bodegas.   | Implementar campañas de sensibilización ambiental, para comunicar y empoderar a los empleados para que tengan una nueva actitud de vida que                               |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
|   |  |   | se preocupen de proteger el medio ambiente.  |
| <b>OE4:</b> Promover un buen clima laboral que genere una relación real y comprometida con los empleados de la empresa. | Porcentaje de empleados que perciben tener trato y retribuciones adecuadas por parte de la alta gerencia | Aplicar encuestas para medir las percepciones de los empleados sobre la comunicación y el interés de la alta gerencia en sus necesidades. | Establecer mecanismos para evaluar y garantizar el respeto de los derechos humanos dentro de la empresa proporcionar medios para informar y manejar denuncias sobre dichas vulnerabilidades. |

**Resultados:**

Los objetivos planteados de la empresa tienen resultados positivos de los cuales se describen los siguientes:

- ✓ Integración de la mejora de los procesos internos y externos de la empresa a nivel social, económico y ambiental relacionándolos directamente con los trabajadores de la empresa.
- ✓ Aporta conocimientos que potencian la ventaja competitiva de la empresa en términos de mejora de imagen, calidad y la atracción de talento humano.
- ✓ La empresa tiene un buen desarrollo económico de la empresa, una mejora de la productividad que genera beneficios suficientes mediante la motivación de los empleados, un mejor clima laboral y una formación profesional.

- ✓ Demuestran que tienen un buen conocimiento sobre la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial, actuando de manera que ayudan al medio ambiente y a la sociedad.

## 5. CONCLUSIÓN

Primero: Podemos concluir que, si existen influencias entre las variables responsabilidad social empresarial y ética empresarial de la empresa Seafman C.A., Manta, 2022. Donde la estimación del nivel de significancia 0.00 es menor a 0.05 así que se rechaza la hipótesis nula, cumpliendo así el objetivo general de nuestra investigación.

Segundo: Podemos concluir que si influye la relación que tiene la empresa entre la ética empresarial en el personal administrativo en la empresa Seafman C.A, Manta, 2022. Donde la estimación del nivel de significancia 0.00 es menor a 0.05 así que se rechaza la hipótesis nula, cumpliendo así el objetivo específico 1 de nuestra investigación.

Tercero: Podemos concluir que, si influye la responsabilidad social en el personal administrativo en la empresa Seafman C.A., Manta, 2022. Donde la estimación del nivel de significancia 0.00 es menor a 0.05 así que se rechaza la hipótesis nula, cumpliendo así el objetivo específico 2 de nuestra investigación.

Cuarto: Podemos concluir que, si influye la importancia del medio ambiente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2022. Donde la estimación del nivel de significancia 0.00 es menor a 0.05 así que se rechaza la hipótesis nula, cumpliendo así el objetivo específico 3 de nuestra investigación.

## **6. RECOMENDACIONES**

Primero: Se recomienda más programas para mejorar la percepción de la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial en el personal administrativo.

Segundo: Se aconseja dar más capacitaciones donde se refuercen los valores éticos de la empresa para así llevar a cabo un mejor aprendizaje donde la base sea la comunicación para que así sirva de ayuda tanto a los trabajadores como para la empresa.

Tercero: Se recomienda aumentar el compromiso de la empresa con los trabajadores teniendo en cuenta la familia de los trabajadores, porque la satisfacción de los empleados mejora el nivel lealtad, felicidad y sentido de pertenencia.

Cuarto: Se recomienda seguir una organización determinada y plantear políticas que ayuden a fomentar actividades de responsabilidad social empresarial y ética empresarial.

## Bibliografía

- Aguilar, M. d. (15 de 12 de 2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Obtenido de Saber Metodología : <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Ana Moreno, y. L. (30 de 03 de 2010). *La responsabilidad social empresarial*. Obtenido de La responsabilidad social empresarial.
- Angeles Rangel, M. T. (05 de 01 de 2021). *Responsabilidad Social Empresarial y su Impacto en la Calidad de Vida*. Obtenido de Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún: <https://doi.org/10.29057/escs.v8i15.6567>
- Ayala, M. (2 de 11 de 2020). *Diseño transversal: características, ventaja, tipos, ejemplos*. Obtenido de lifeder: Lifeder. <https://www.lifeder.com/disenio-transversal/>
- baptista, H. y. (2016). *Metodología de la Investigación*.
- Barroso. (2007). *La responsabilidad social empresarial*. . Obtenido de Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán. Contaduría y Administración, .
- Begoña Gómez Nieto, R. M. (15 de 08 de 2015). *Ética como fundamento de la Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de Ética como fundamento de la Responsabilidad Social Empresarial.: <https://doi.org/10.22395/angr.v14n28a2>
- Belandria, A. G. (10 de 2018). *EXAMEN CRÍTICO RESPECTO A LOS NEGOCIOS Y LA ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES*. Obtenido de UNIVERSIDAD DE CARABOB: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/7581/agrisanti.pdf?sequence=1>
- Cajal, A. (23 de 08 de 2020). *Diseño metodológico: estructura, cómo hacerlo, ejemplo*. Obtenido de LIFEDER: <https://www.lifeder.com/disenio-metodologico-investigacion/>.
- Calderón, J. F. (2017). *El Concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de Cemefi: [https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto\\_esr.pdf](https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf)
- Calvo, P. (05 de 11 de 2014). *Ética empresarial, responsabilidad social y bienes comunicativos*. Obtenido de Bussiness ethics, social responsibility and Communication Goods: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-664920140002000082014](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-664920140002000082014)
- Capcha, F. (2019). *La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Pasco*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION: [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2175/1/T026\\_40653836\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2175/1/T026_40653836_T.pdf)
- cavero gallegos, e. k. (09 de 07 de 2018). *“Influencia de responsabilidad social empresarial y la gestión administrativa en la*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19421>
- Cayllahua Acuña, T. L. (30 de 09 de 2019). *Responsabilidad social y ética empresarial en Sudamericana Vigilancia*. Obtenido de Ethics in Higher Education: <http://hdl.handle.net/20.500.12424/3975666>
- Chomali, F. y. (2007). *Ética y responsabilidad social en la empresa*. Obtenido de Ética y responsabilidad social en la empresa.
- Content, R. R. (23 de 07 de 2019). *¿Qué es la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)?* Obtenido de Rock Content: <https://rockcontent.com/es/blog/responsabilidad-social-empresarial/>

- Dzul, M. (2010). *APLICACION BASICA DE LOS METODOS CIENTIFICOS* . Obtenido de UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.
- E, C. J. (2017). *responsabilidad social*. Obtenido de Centro de investigación.
- Garcia, D. (2017). *Ética empresarial del diálogo a la confianza*. Obtenido de Ética empresarial del diálogo a la confianza.
- Hamburger, A. (2008). *Ética de la Empresa el Desafío de la Nueva Cultura Empresarial*. Obtenido de Universidad Militar nueva granada :  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17170/EstebanCort%E9sJoaqu%EDnEduardo2017.pdf?sequence=1>
- Hernandez, R. (2016). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* . Obtenido de METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION : [https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis\\_sampieri\\_unidad\\_1-1.pdf](https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf)
- Mamani Macedo, L. E. (2018). *Influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Socabaya, Arequipa 2018*. Obtenido de e Repositorio:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9457>
- Marcos Valdez, y. . (2017). *Actitud y compromiso: claves para Ética y Responsabilidad social empresarial*. Obtenido de Gestion Joven:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17170/EstebanCort%E9sJoaqu%EDnEduardo2017.pdf?sequence=1>
- Maribel Cujilema, M. B. (28 de 06 de 2019). *LA IMAGEN CORPORATIVA EN LAS PYMES Y SU RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL*. Obtenido de Revista Observatorio de la Economía : :  
<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/06/pymes-responsabilidad-social.html>
- Martinez, H. (2011). *Responsabilidad social y etica empresarial* . Obtenido de Responsabilidad social y etica empresarial .
- Medina, L. (2006). *La responsabilidad social de la empresa* . Obtenido de Memorias del X Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. (ACACIA).
- Minor, R. R. (05 de 11 de 2016). *Responsabilidad social y ética profesional en la gestion de la administracion*. Obtenido de Responsabilidad social y ética profesional en la gestion de la administracion: :  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n42/2145-941X-pege-42-00006.pdf>
- Olaya, J. y. (27 de 08 de 2012). ). *Responsabilidad Social Empresarial*:. Obtenido de Su origen,.
- Pertuz, F. (24 de 04 de 2018). *Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la*. Obtenido de Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, :  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/993/99356889009/99356889009.pdf>
- RAE. (1 de 10 de 2017). *Real Academia de la Lengua Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=H3y8ljj|H3>
- Ramos, C. (22 de 08 de 2018). *LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN*. Obtenido de Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Roses, M. A. (2015). *LOS CÓDIGOS ÉTICOS COMO INSTRUMENTO DE POTENCIACION DE LA ETICA EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de UNED: [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Maguilo/AGUILO\\_ROSES\\_Mario\\_Tesis.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencEcoEmp-Maguilo/AGUILO_ROSES_Mario_Tesis.pdf)

- Sánchez- Infante Hernández, J. P. (01 de 2017). *La influencia de la responsabilidad social empresarial en los resultados economicos de las micro, pequeñas y medianas empresas* . Obtenido de Universidad de castilla la mancha:  
<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/15295/TESIS%20S%c3%a1nchez%20Infante%20Hern%c3%a1ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tenorio, F. B. (05 de 01 de 2017). *Responsabilidad Social Empresarial: ¿Estrategia Para Mejorar El Desempeño Laboral Y Aumentar Utilidades, O Deber Ético De Las Empresas?* Obtenido de Universidad Anáhuac: <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/997/1153>
- Zapiola, C. M. (07 de 2011). *etica en lo negocios y responsabilidad social empresarial* . Obtenido de Universidad Catolica Argentina:  
[https://ri.itba.edu.ar/bitstream/handle/123456789/462/501014\\_Zapiola\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ri.itba.edu.ar/bitstream/handle/123456789/462/501014_Zapiola_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| <i>VARIABLE</i>                         | <i>DIMENSIONES</i> | <i>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</i>   | <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>  | <i>HIPÓTESIS</i>  |
|---|--------------------|--|---|---|
| X La responsabilidad social empresarial | X1. La empresa     | X1: ¿Cuál es la influencia de la empresa en la ética empresarial en el personal administrativo en la empresa Seafman C.A., Manta, 2022?      | X1-Y: Determinar la relación significativa que tiene la empresa entre la ética empresarial en el personal administrativo en la empresa Seafman C.A, Manta, 2020 | Hi: La empresa influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2022<br>Ho: La empresa no influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2022               |
|   | X2. La comunidad   | X2: ¿Cuál es la influencia de la comunidad en la ética empresarial en el personal administrativo en la empresa Seafman C.A., Manta, 2022?    | X2-Y: Establecer la influencia de la ética empresarial en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020                                     | Hi: La comunidad influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2022<br>Ho: La comunidad no influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2022           |
|   | X3. Medio Ambiente | X3: ¿Cuál es la influencia del medio ambiente en la ética empresarial en el personal administrativo en la empresa Seafman C.A., Manta, 2022? | X3-Y: Definir la importancia del medio ambiente del personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2020  | Hi: El medio ambiente influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2022<br>Ho: El medio ambiente no influye significativamente en el personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2022 |

## ANEXO B: FORMULARIO

# LA ÉTICA EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA SEAFMAN C.A

UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO " DE MANABÍ, FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CARRERA: ADMINISTRACION DE EMPRESA.

El objetivo de esta encuesta de carácter académico es, Determinar la influencia de la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial del personal administrativo de la empresa Seafman C.A, Manta, 2022.

1.¿La empresa protege la salud, estabilidad y circunstancia de trabajo de sus colaboradores?.

\*

- Totalmente de acuerdo
- Dn Desacuerdo
- De acuerdo

⋮

2.¿La empresa Seafman crea oportunidades y estimula trabajo voluntario entre sus trabajadores en los proyectos sociales?.

\*

- Totalmente de acuerdo
- En Desacuerdo
- De Acuerdo

3.¿La empresa Seafman utiliza criterios ambientales en el diseño del desarrollo del servicio; con la finalidad de minimizar el impacto ambiental?.

\*

- Totalmente de acuerdo
- En Desacuerdo
- De acuerdo

4.¿Se siente comprometido con la misión y visión de la empresa Seafman?. \*

- Totalmente de acuerdo
  - En desacuerdo
  - De acuerdo
- 

5.¿La empresa Seafman promueve el bienestar físico y emocional de sus trabajadores?. \*

- Totalmente de acuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo

6.¿ La empresa Seafman da lo que le corresponde justamente a sus trabajadores?.

- Totalmente de acuerdo
- En desacuerdo
- De acuerdo