

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA



**LA ÉTICA Y LA GESTIÓN DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE
RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR DEL PODER
JUDICIAL DEL PERÚ**

Tesis

Para optar el grado académico de

MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS,

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

Presentado por:

EDITH DARIA PEREZ TORRES

Tingo María – Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE POSGRADO FCEA
DIRECCIÓN



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

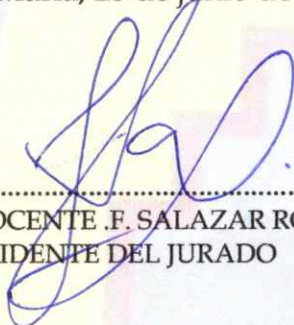
Nro. 018-2023-UPG-FCEA-UNAS

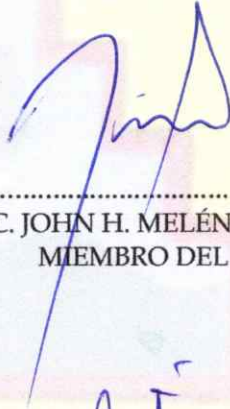
En la ciudad universitaria, siendo las **06:34 PM**, del miércoles 28 de junio de 2023, reunidos virtualmente vía Microsoft Teams, se instaló el jurado calificador designado mediante Resolución N° 137/2020-D-FCEA, a fin de proceder a la sustentación del informe de tesis titulada: **LA ÉTICA Y LA GESTIÓN DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL DEL PERÚ**, aprobado mediante Resolución N° 147/2021-D-FCEA, a cargo de la candidata, al grado de maestro en Ciencias Económicas, mención Gestión Pública, **EDITH DARIA PEREZ TORRES**.

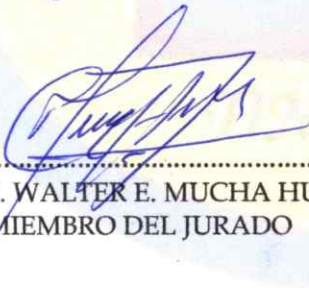
Mediante Resolución N° 215-2021-D_FCEA, se designa al Mag. Carlos Alberto Silva Ríos como asesor de la Tesis, en reemplazo del Mag. William J. Moreno Zavala.

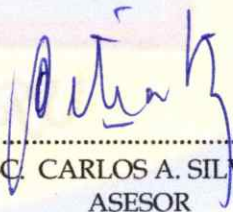
Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el jurado calificador procedió a emitir su fallo declarando **APROBADO** con el calificativo de **BUENO**. Siendo las **08:30 PM** el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

Tingo María, 28 de junio de 2023.


.....
DR. INOCENTE F. SALAZAR ROJAS
PRESIDENTE DEL JURADO


.....
M.SC. JOHN H. MELÉNDEZ ORDÓÑEZ
MIEMBRO DEL JURADO


.....
M.SC. WALTER E. MUCHA HUAMÁN
MIEMBRO DEL JURADO


.....
M.SC. CARLOS A. SILVA RÍOS
ASESOR





“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 261 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

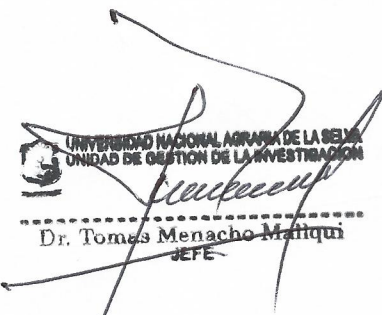
Maestría en Gestión Pública

Tipo de documento:

Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
-------	-------------------------------------	------------------------------------	--------------------------

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
LA ÉTICA Y LA GESTIÓN DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y BIENESTAR DEL PODER JUDICIAL DEL PERÚ	EDITH DARIA PEREZ TORRES	16 % Dieciséis

Tingo María, 23 de agosto de 2024


UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
Dr. Tomas Menacho Mantiqui
JEFE

C.C. Archivo



**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
OFICINA DE INVESTIGACIÓN**

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

**REGISTRO DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL
GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO, INVESTIGACIÓN
DOCENTE Y TESISISTA**

I. Datos Generales de Posgrado

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Escuela de posgrado	: EPG-UNAS.
Posgrado	: Maestría en Ciencias Económicas
Mención	: Gestión Pública
Título de tesis	: La ética y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú
Autor	: Edith Daria Perez Torres.
Asesor de tesis	: Ms.c. Carlos Alberto Silva Ríos.
Programa de investigación	: La ética y gestión.
Línea(s) de investigación	: Recursos humanos.
Lugar de ejecución	: Provincia de Lima, departamento de Lima
Duración	: Inicio : Agosto 2021 Término : Octubre 2022
Financiamiento	: FEDU : S/0.00 Propio : S/5,950.00 Otros : S/.0.00

Tingo María, Perú, noviembre 2023.

Edith Daria Pérez Torres

Tesista

Ms.c. Carlos Alberto Silva Ríos

Asesor

DEDICATORIA

A mis mentores de la vida: a Gildo Pérez, mi padre, que está en los cielos y me bendice diariamente con su sabiduría; a Leopoldo Canevaro, mi segundo padre, por el acompañamiento hacia el camino de la perseverancia y esfuerzo.

A mis hijos: Rosmery, Antony y Mauro, por su valentía a los cambios; a mi nieta Marina, quien me enseña la verdadera emoción de la alegría y la felicidad; a Yirka, mi hermana por la muestra de solidaridad espiritual en todos los momentos de mi vida. A todos, gracias con mucho amor.

A la Institución del Poder Judicial, a la que considero mi casa, que me brinda experiencias de la vida, al permitir servir ante la ciudadanía, gracias.

AGRADECIMIENTOS

Al profesor, Mag. Carlos Silva Ríos, asesor de la presente tesis, quien me brindó conocimiento y guía. Al Dr. Luis Moreno, quien me guio en mi proyecto de tesis, a ambos por su gran apoyo. De esta manera contribuyendo al servicio del desarrollo en la gestión pública de la administración de los recursos humanos y particularmente, en el Poder Judicial del Perú.

A mis maestros, de la maestría de la promoción 2017, de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quienes ampliaron mis perspectivas en la maestría de gestión pública, en especial o específicamente orientado al potencial humano a fin de servir con humildad y valores éticos, en bien a nuestro país.

A mi madre Asunción por sus enseñanzas del esfuerzo a las cosas.

A mis compañeros hermanos espirituales de la promoción 2017, quienes a la fecha se mantiene comunicación a través del WhatsApp del grupo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN	4
1.2.1. Metodológica	4
1.2.2. Teórica	4
1.2.3. Práctica	4
1.3. OBJETIVOS.....	4
1.3.1. General.....	4
1.3.2. Específicos	4
1.4. HIPÓTESIS	5
1.4.1. Hipótesis general.....	5
1.4.2. Hipótesis específicas.....	5
II METODOLOGÍA.....	6
2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	6
2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	6
2.3. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	6
2.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	6
2.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	7
2.6. POBLACIÓN	7
2.7. MUESTRA	8
2.8. INSTRUMENTOS, TÉCNICAS Y GUÍA DE ANÁLISIS DE DATOS.....	9
2.8.1. Instrumentos.....	9
2.8.2. Técnicas de análisis de datos.....	9
2.8.3. Guía de análisis documental - normativo.....	9
2.9. PROCEDIMIENTOS DE LOS DATOS.....	9
2.10. ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	10
2.10.1. Fiabilidad de instrumento	10
2.10.2. Validez del instrumento.....	10
2.11. MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	11
III REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	12
3.1. ANTECEDENTES	12
3.1.1. Antecedentes internacionales.....	12
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	14

3.2. BASE TEÓRICA.....	16
3.2.1. La ética (variable asociada)	17
3.2.2. La gestión del personal (variable de supervisión)	28
3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	46
IV RESULTADOS.....	50
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	50
4.1.1. Variable ética-dimensión ciudadana	50
4.1.2. Variable ética-dimensión personal.....	52
4.1.3. Variable ética-dimensión profesional	54
4.1.4. Variable ética-dimensión organizacional.....	56
4.1.5. Variable gestión de personal-dimensión endógenas	59
4.1.6. Variable gestión de personal-dimensión exógena	64
4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS	68
4.2.1. Prueba de hipótesis.....	68
V DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
5.1. RELACIÓN ENTRE VARIABLES	73
5.2. CONCORDANCIA CON OTROS RESULTADOS.....	74
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 <i>Población: personal de la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú</i>	8
Tabla 2 <i>Análisis Alfa de Cronbach</i>	10
Tabla 3 <i>Validez de instrumento de juicio de expertos</i>	10
Tabla 4 <i>Variables, definición, dimensión e indicador</i>	11
Tabla 5 <i>Niveles y etapas de teoría del desarrollo moral (Lawrence Kohlberg)</i>	22
Tabla 6 <i>Niveles del enfoque sistemático en la administración de RR.HH.</i>	30
Tabla 7 <i>Supuestos de las teorías X e Y de McGregor</i>	32
Tabla 8 <i>Teoría “X” y la teoría “Y”. El hombre ante el trabajo</i>	34
Tabla 9 <i>La gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial otora derechos económicos</i>	50
Tabla 10 <i>La gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial le permite participar en capacitaciones</i>	51
Tabla 11 <i>La gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial le brinda protección y/o ayuda social</i>	51
Tabla 12 <i>La gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial le toma en cuenta la cosmovisión de los trabajadores</i>	52
Tabla 13 <i>La creencia religiosa es un mecanismo de control ante la toma de decisiones de las funciones</i>	53
Tabla 14 <i>Involucramiento con los objetivos y orgullos de pertenecer a la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial</i>	53
Tabla 15 <i>Su militancia a un partido político se refleja en sus funciones en la gestión de la GRHB del PJ</i>	54
Tabla 16 <i>Se toma en cuenta la deontología profesional del empleado en la gestión de la GRHB del PJ</i>	55
Tabla 17 <i>La excelencia profesional de los empleados de la GRHB del PJ para futuros cargos</i>	55
Tabla 18 <i>La proyección a la comunidad del empleado se relaciona con la gestión de la GRHB del PJ</i>	56
Tabla 19 <i>El desempeño laboral del servidor se relaciona con las políticas de gestión de la GRHB del PJ</i>	57

Tabla 20 <i>En su centro laboral se aplica un clima organizacional por parte de la GRHB del PJ</i>	57
Tabla 21 <i>La cultura organizacional debe modificarse y dar un desarrollo continuo a la visión, misión y valores GRHB del PJ</i>	58
Tabla 22 <i>El empleado debe mantener siempre una actitud de ética frente a la gestión de la GRHB del PJ</i>	59
Tabla 23 <i>Las capacidades del trabajador deben tener una relación con la ética de la GRHB del PJ</i>	59
Tabla 24 <i>Los conocimientos del servidor tienen relación con su ética en la GRHB del PJ</i>	60
Tabla 25 <i>La motivación del trabajador depende del incentivo que brinda la GRHB del PJ</i>	60
Tabla 26 <i>La obediencia del servidor ante la gestión de la GRHB se relaciona con la ética</i>	61
Tabla 27 <i>La moral del empleado se relaciona con la ética en la GRHB del PJ</i>	62
Tabla 28 <i>Respecto del género de cada empleado en la GRHB del PJ</i>	62
Tabla 29 <i>Aplica el principio de productividad en las labores diarias del servidor</i>	63
Tabla 30 <i>Se debe normar los plazos de las labores de los servidores para mejorar la burocracia y mejorar la atención</i>	63
Tabla 31 <i>La infraestructura y/o ambiente físico y elementos mobiliarios son tomados en cuenta en la gestión ética de los altos funcionarios</i>	64
Tabla 32 <i>La perspectiva de desarrollo profesional es asumida en las labores a través de capacitaciones que brinda la GRHB</i>	65
Tabla 33 <i>El reconocimiento del empleado es tomado en cuenta para los ascensos de cargo en la GRHB del PJ</i>	65
Tabla 34 <i>El código de ética del servidor es asumido por cada trabajador cuando ingresa a laborar a la GRH del PJ</i>	66
Tabla 35 <i>El libro de observaciones es expuesto de manera asequible y visible en la atención a la ciudadanía beneficia a la eficiencia del trabajo GRHB del PJ</i>	67
Tabla 36 <i>El reglamento interno de trabajo es asumido por el trabajador y por el empleador en la GRHB del PJ</i>	67
Tabla 37 <i>Correlación entre la variable ética y gestión de personal</i>	68
Tabla 38 <i>Correlación entre la dimensión ciudadana y la gestión de personal</i> .	69

Tabla 39 <i>Correlación entre la dimensión personal y la gestión de personal</i>	70
Tabla 40 <i>Correlación entre la dimensión profesional y la gestión de personal</i>	71
Tabla 41 <i>Correlación entre la dimensión organizacional y la gestión de personal</i>	72

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1 <i>Representación del diseño de investigación</i>	7
Figura 2 <i>Etapas del desarrollo moral: ética laboral (Lawrence Kohlberg)</i>	23
Figura 3 <i>Definición de las dimensiones de la variable asociada: ética</i>	28
Figura 4 <i>Definición de las dimensiones de la variable de supervisión: Gestión del personal</i>	46

RESUMEN

Esta investigación tiene el objetivo determinar en qué forma la ética se relaciona con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos del Poder Judicial del Perú. Para ello se utilizó el método hipotético-deductivo y de tipo de básica, de nivel relacional y con un diseño no experimental, transversal. Tuvo como población a todo el personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, correspondientes a los regímenes laborales 276, 728 y 1057, siendo la muestra de 85 colaboradores elegidos a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia aplicando una encuesta sobre la ética y la gestión de personal con 28 ítems con la escala de Likert, en tanto las variables de investigación fueron: La ética: con sus respectivas dimensiones: Ciudadanía, personal, profesional y organizacional (variable asociada) y la gestión del personal (variable de supervisión), con dimensiones endógeno y exógeno. El resultado evidencia la presencia de una relación significativa y directa entre la ética y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y bienestar del Poder Judicial del Perú, porque se ha demostrado a través del estadístico de Rho de Spearman un coeficiente $r=0,647$, siendo esta una relación fuerte. Los resultados indican que se acepta la hipótesis general planteada en la investigación, representando que a una mejor ética existe una mejor gestión del personal.

Palabras clave: Ética, gestión de personal, organizacional, endógeno, exógeno.

ABSTRACT

This research aims to determine how ethics is related to the management of personnel of the Human Resources Management of the Judicial Branch of Peru. For this purpose, the hypothetical-deductive and basic type method was used, at a relational level and with a non-experimental, transversal design. Its population was all the personnel of the Human Resources and Welfare Management of the Judicial Branch of Peru, corresponding to labor regimes 276, 728 and 1057, with the sample being 85 employees chosen through non-probabilistic sampling for convenience applying a survey on ethics and personnel management with 28 items with the Likert scale, while the research variables were: Ethics: with its respective dimensions: Citizenship, personal, professional and organizational (associated variable) and personnel management (supervision variable), with endogenous and exogenous dimensions. The result shows the presence of a significant and direct relationship between ethics and personnel management of the Human Resources Management and well-being of the Judicial Branch of Peru, because a coefficient $r=0.647$ has been demonstrated through Spearman's Rho statistic, this being a strong relationship. The results indicate that the general hypothesis raised in the research is accepted, representing that with better ethics there is better personnel management.

Keywords: Ethics, personnel management, organizational, endogenous, exogenous.

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas décadas en el mundo, la ética se ha vuelto uno de los principios más necesarios en el comportamiento del ser humano; y donde la gestión de recursos humanos se ha convertido en potencial necesario en entidades, públicas o privadas, nacional e internacional, garantizando el verdadero actuar para lo que fueron creadas, donde el bien y el mal, el comportamiento personal y las obligaciones morales que involucran las relaciones humanas (Pérez, 2015, p. 93).

En ese sentido, los aspectos éticos se relacionan con las consideraciones culturales, ideológicas, idiosincrasia, psicológicas, etc. de los trabajadores que constituyen los sujetos y objetivos fundamentales en gestión de personas, o de capital humano, de recursos humanos, del talento humano, gestión humana, etc. Además de los fundamentos de la gestión de recursos humanos, las investigaciones hasta el momento han demostrado que las personas no son sólo sujetos u objetos que aumentan la productividad de una empresa, sino que son un elemento fundamental de una empresa que ayuda al crecimiento y/o desarrollo a nivel personal y a nivel profesional, a través de aspectos internos y externos, esto se reflejará en otros aspectos de tu vida.

En esos contextos, el campo de los recursos humanos (RR.HH.) es uno de los que más cambia porque muchos cambian de nombre. En muchas organizaciones, el nombre gestión de recursos humanos se sustituye por gestión de recursos humanos. (Chiavenato, 2018).

Organizacional, la relación de las personas en un equipo del área humana de las organizaciones sin fin de lucro sino un fin que se busca, se convierte en aliados lo de arriba y abajo que debe contar con una ponderación en competencias de los conocimientos, sino también en sí mismo la ética, la moral, los valores, el cual abarcaría al fortalecimiento al crecimiento, desarrollo, cultura

y sostenibilidad en las organizaciones. De esta manera no solo se contaría el conocimiento y aptitudes en su formación, sino que se indagaría elementos con principios éticos y morales que den aportación esencial a la propia identidad del ser humano, lo que debe impartir dentro de las organizaciones. Además, esto ha evolucionado con diversos enfoques, modelos, tendencias, teorías, etcétera; con una visión multidisciplinaria e interdisciplinaria formulada por los diferentes expertos de diversos países dándole una acepción epistemológica a la administración de recursos humanos.

De acuerdo con Chiavenato (2017, p. 77), la ética relacionada a la gestión de personal es una disciplina de la ética empresarial, donde se deben solucionar controversias y dilemas de connotación ética que incluyen cómo se diseñará e implementará la política de recursos humanos, cómo se realizarán las negociaciones colectivas, el rol de una determinada entidad en el manejo de personas.

En América Latina, la ética de la gestión humana existe en algunas organizaciones, pero también se observa muchas vulneraciones de los derechos humanos, donde laboran en condiciones infrahumanas (falta de estructura del centro laboral, falta de capacitaciones que motive y direccionen hacia el trabajador) generándose dificultades complejas para una buena gestión en recursos humanos.

En cuanto a nivel nacional, la ética de la gestión de personal es muy semejante a otros países subdesarrollados añadiéndole dificultades de otro lastre más la corrupción, burocracia, autoritarismo, favoritismo, la incapacidad. Además, se podría hablar de una ética de la gestión del recurso humano de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar que tiene como premisa “el actuar o el obrar bien” con lo que garantiza la libertad de determinación de su propia conducta, de acuerdo a los principios establecidos en el código de ética del servidor público, reglamento interno del trabajador y de la constitución política que rigen la función judicial, como principios éticos en general y particularmente, a los principios que norma para convivir con la sociedad.

Este contexto cultural, así como otros contextos culturales que existen en el Perú, como la corrupción, el autoritarismo, las malas prácticas y la falta de relaciones entre subsistemas y contextos organizacionales, hacen que los empleados asociados a las áreas de trabajo de la organización nacional no

consideren la realidad. Los valores, ética, deberes y responsabilidades se reservan para seguir los procedimientos establecidos.

La gestión de personal y beneficios involucra los siguientes procesos: selección, contratación, inducción, evaluación, beneficios, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, etc. Aunque está compuesta por cinco divisiones operativas, la gestión y la estrategia de los componentes se vuelven rutinarias. Llevar a cabo actividades operativas y convertirse en un ciclo diario de resolución de problemas.

La verdadera correlación de la ética plantea la cuestión de si está significativamente relacionada con la gestión de recursos humanos y el bienestar en el poder judicial y reitera que este estudio no pretende proporcionar pistas o detalles sobre el comportamiento de los funcionarios y empleados del sector judicial, no podrá cuestionar la privacidad, ni podrá juzgar el comportamiento de funcionarios y empleados. Se intenta comprender las prioridades éticas en el contexto de las organizaciones de servicios públicos para identificar mejoras a realizar en beneficio de ambas partes, la imagen de los funcionarios en la sociedad y los ciudadanos.

Por tal motivo, se planteó como interrogante general: ¿Cuál es la relación que existe entre la ética y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder del Judicial del Perú?; y al mismo tiempo se plantearon las siguientes interrogantes específicas: ¿De qué manera se relaciona la dimensión ciudadana y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial?; ¿Cómo se relaciona la dimensión personal y la gestión del Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial?; ¿Cómo se relaciona la dimensión profesional y la Gestión del Personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial? y ¿Cómo se relaciona la dimensión organizacional y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial?

1.2. JUSTIFICACIÓN

1.2.1. Metodológica

Este estudio permitió aplicar los principales métodos tales como: el científico, deductivo, descriptivo, etc. (Méndez, 2015).

1.2.2. Teórica

La investigación ha permitido evidenciar una serie de aspectos teóricos relacionadas a las variables de investigación: la ética y gestión del personal. (Hernández y Mendoza, 2018).

1.2.3. Práctica

Es un estudio con preeminencia social, porque los efectos van a incidir en los administrados que asisten a todos los locales del Poder Judicial del Perú, en todo el territorio nacional, para administrarles justicia. Asimismo, se beneficiarán todo el personal que labora en todas unidades orgánicas de este poder del Estado y usuarios externos (ciudadanía) en general; y particularmente, los colaboradores de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. General

Determinar la relación existente entre la ética y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

1.3.2. Específicos

Determinar el grado de relación que existe entre la dimensión ciudadana y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial.

Establecer la relación que existe entre la dimensión personal y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial.

Determinar el grado de relación que existe entre la dimensión profesional y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial.

Establecer la relación que existe entre la dimensión organizacional y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos del Poder Judicial.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general

La ética se relaciona significativamente con la gestión del personal de la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú.

1.4.2. Hipótesis específicas

La dimensión ciudadana se corresponde, significativamente con la gestión del personal de Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial.

La dimensión personal se relaciona, significativamente con la gestión de personal de la Gerencia del Recursos Humanos y Bienestar del Poder.

La dimensión profesional se relaciona, significativamente con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial.

La dimensión organizacional se relaciona, significativamente, con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial.

II

METODOLOGÍA

2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio corresponde a una investigación básica o pura que produce conocimiento para generar más conocimiento, porque el investigador está centrado en un problema específico completamente definido desde el punto de vista teórico. Su objetivo no es aplicar estos conocimientos a la solución de problemas humanos, cosa que hace la investigación aplicada, sino establecer la veracidad de esos resultados. Asimismo, se le denomina: clásica, fundamental, teórica. (Méndez, 2015, p. 125).

2.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación de nivel relacional, porque de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018, p.13), el objetivo fue medir el grado de correlación que existe entre las variables éticas y las variables de gestión de recursos humanos, cuando se correlacionan se determina su grado de correlación.

2.3. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

La investigación se centra en el nivel cuantitativo, ya que se ocupa de fenómenos mensurables y utiliza métodos estadísticos para analizar los datos y la información recopilados utilizando valores numéricos. Las conclusiones se basan en el uso riguroso de la cuantificación, utilizando un enfoque hipotético-deductivo en la recogida y procesamiento, análisis e interpretación de los resultados. (Kerlinger, 2014).

2.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

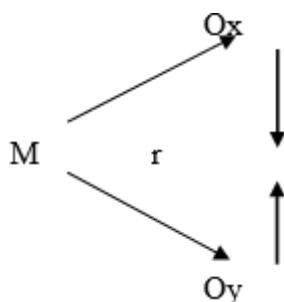
El método de investigación es el Hipotético-deductivo, y desde la perspectiva de los métodos de investigación según a Del Cid; Méndez y Sandoval (2017, p.19), es la herramienta para realizar la recolección de datos, elaborar y dar respuestas a las preguntas de investigación con el objetivo de formular las respectivas conclusiones y recomendaciones.

2.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es no experimental o *ex post facto* y transversal. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018, p. 121), es no experimental, porque el investigador no manipula, se da los hechos y no influye en las variables de la investigación y se requiere trabajar con dos tipos de variables:

Figura 1

Representación del diseño de investigación



Nota: Elaboración propia

Donde:

M = Muestra

Ox = Variable ética

Oy = Variable gestión de personal

r = Relación entre las variables

Además, este estudio fue transversal porque la relación entre dos o más variables se determina a lo largo de un período de tiempo. Puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores. (Ñaupas, et al. p. 333, 2018).

2.6. POBLACIÓN

La población alcanza a todos los segmentos de cualquier clase bien determinada de personas, eventos u objetos (Ary, Cheser y Razavieh, 2016, p. 54). En el estudio la población está compuesta por los empleados profesionales y no profesionales que labora de las oficinas de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, siendo parte del edificio administrativo (3º piso) de la Gerencia General del Poder Judicial del Perú en la Av. Nicolás de Piérola N°745, Lima.

Tabla 1

Población: personal de la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú

Nº	Cargo del personal	Unidades orgánicas					Sub-total
		GRH B	SE	SPTP	SRB	SC	
1	Gerente	1	-	-	-	-	1
2	Subgerentes	1	1	1	1	1	4
3	Coordinador	1	2	4	2	2	11
4	Analista	1	3	9	9	5	27
5	Secretaria	1	3	5	2	1	12
6	Asistente administrativo		3	13	3	-	19
7	Técnico administrativo	1	5	4	-	1	11
Subtotal		5	17	36	17	10	85

Nota: Poder Judicial del Perú (2020). Cuadro de asignación de personal. Aprobado por Resolución Administrativa N° 047-2020-P-PJ (Publicada el 03 de febrero del 2020).

Leyenda:

GRHB = Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar

SE = Subgerencia de Escalafón y Registro

SPTP = Subgerencia de Procesos Técnicos de Personal

SRB = Subgerencia de Remuneraciones y Beneficios

SC = Subgerencia de Capacitación

Por lo tanto, la unidad de análisis estuvo comprendida por el personal que labora en la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial del Perú, de los regímenes laborales D.L. N° 728, D.L. N° 1057 y terceros.

2.7. MUESTRA

Para Ñaupas, et al (2018, p. 333), la muestra es una parte de la población seleccionada mediante diferentes métodos, pero asumiendo la representatividad del universo. Para el presente caso, la muestra se conformó por el total de los colaboradores (85 trabajadores) que laboran en la Gerencia de Recursos

Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, siendo no probabilística por conveniencia.

2.8. INSTRUMENTOS, TÉCNICAS Y GUÍA DE ANÁLISIS DE DATOS

2.8.1. Instrumentos

Para la recolección de datos, se hizo uso de la encuesta personalizada. El cuestionario de preguntas con opciones de respuesta tipo likert de cinco alternativas, la primera constituida de 15 preguntas correspondiente a la ética, y la segunda de 13 relacionadas a la gestión del personal.

2.8.2. Técnicas de análisis de datos

La técnica de análisis estadístico se realizó a través del Rho Spearman para determinar la correlación entre variables siendo esta un estadístico de la estadística no paramétrica.

2.8.3. Guía de análisis documental - normativo

Tal como aduce de Ñaupas et. al. (2018, p. 233) es una herramienta para la evaluación estándar del contenido de temas de investigación, siendo para el estudio las siguientes: Ley Código de la Ética de la función Pública (N° 27815) y Ley del Reglamento Interno del trabajo del Poder Judicial (N° 30057) actualizada de fecha 31 de marzo de 2022.

2.9. PROCEDIMIENTOS DE LOS DATOS

El proceso de la información se ejecutó con el soporte de la colaboración de todos los empleados del personal que laboran en las oficinas de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, ubicado en el tercer piso del edificio de la Gerencia del Poder Judicial ubicado en la Av. Nicolás Piérola N° 745, Cercado, Lima – Perú, donde previamente se solicitó su autorización respectivamente a cada uno de los trabajadores; en caso de los encuestas y siendo una entidad muy reservada y alto grado de confidencia los cuestionarios fueron aplicados anónimamente.

Asimismo, se coordinó para desarrollar el correspondiente cronograma de recopilación de datos por medio del llenado de los cuestionarios que tardan entre 10 y 15 minutos, aproximadamente, por persona siendo conveniente establecer protocolos por seguridad de fechas y horarios.

2.10. ANÁLISIS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

2.10.1. Fiabilidad de instrumento

La confiabilidad interna del instrumento se evaluó con el estadístico de Alfa de Cronbach, aplicándose el instrumento a una muestra piloto de 20 trabajadores de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, tal como se visualiza en la siguiente tabla.

Tabla 2

Análisis Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	28

Nota: Encuesta piloto, 2022

Se puede observar de acuerdo con el estadístico que el instrumento es altamente confiable por alcanzar un valor de ,876.

2.10.2. Validez del instrumento

En la validación del instrumento se manejó el método de juicio de tres expertos, y el resultado de la validación promedio que se obtuvo fue de 96.5 puntos, estando en una valoración muy aceptable para su aplicación.

Tabla 3

Validez de instrumento de juicio de expertos

Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3
1	95	98	95
2	100	95	95
3	95	95	95
4	100	100	95
Promedio	97.5	97	95
Total		96.5	

Se observa que la validez del instrumento es muy confiable por alcanzar un promedio de 96.5

2.11. MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 4

Variables, definición, dimensión e indicador

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Ítem
Ética (Variable asociada)	Estudio de la conducta humana, de la declaración moral, de la función o rol de una persona: Ciudadanía, Personal, Profesional y Organizacional	Ciudadana	Ciudadanía civil	1
			Ciudadanía política	2
			Ciudadanía social	3
		Personal	Cosmovisión	4
			Creencia religiosa	5
			Identidad individual	6
			Militancia en partido político	7
		Profesional	Deontología profesional	8
			Excelencia profesional	9
			Proyección a comunidad	10
		Organiza- cional	Desempeño laboral	11
			Clima organizacional	12
			Cultura organizacional	13
Gestión de personal (Variable relacionada)	Sistema para desarrollar las potencialidades de los colaboradores para obtener la mayor satisfacción y felicidad laboral, estar motivados, producir más.	Endógeno	Actitud	14
			Capacidad	15
			Conocimiento	16
			Motivación	17
			Obediencia	18
			Moral	19
			Género	20
		Exógena	Productividad	21
			Burocracia	22
			Infraestructura y/o ambiente físico	23
			Perspectiva de desarrollo Profesional.	24
			Reconocimiento	25
			Código de ética del servidor público	26
			Libro de Reclamaciones físico y/o virtual	27
			Reglamento Interno de Trabajador del Poder Judicial	28

III

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1. ANTECEDENTES

3.1.1. Antecedentes internacionales

Zeeb (2021), presenta la investigación “La ética, valores y trabajo social, una aproximación ontológica a los fundamentos valorativos del Trabajo Social argentino”, realizado en la Universidad Nacional de la Plata, donde aplicó una investigación perspectiva ontológica, donde ofrece propuestas reflexivas encaminadas a construir una ética profesional basada en la emancipación humana, utilizando métodos consistentes con los supuestos marxistas sobre la realidad aproximada, la naturaleza externa del objeto, la totalidad, la contradicción y la naturaleza histórica. Como criterios metodológicos se tuvieron en cuenta los trabajos de autores argentinos, incluidos trabajadores sociales, así como aportes filosóficos provenientes de búsquedas bibliográficas en la World Wide Web. Realizan entrevistas telefónicas o análisis de documentos vía correo electrónico utilizando el software Atlas como herramienta para cruzar información en función de variables. En conclusión, muestra que en el análisis de la ética profesional emergen tres tendencias básicas del reformismo institucional, una de las cuales critica la subjetividad y la abstracción históricas.

Agulló (2019), en su investigación “La Coherencia Ética en la Gestión de los Recursos Humanos: Un factor clave para la forja del Ethos corporativo” Universidad Ramón Llul de España. La investigación fue cuantitativa, diseño exploratorio. La metodología usada fue cualitativa debido al objeto exploratorio, para el cuestionario elaboró una entrevista semiestructurada en un patrón donde predomina las preguntas abiertas. En las conclusiones tiene como objetivo fomentar sus ethon corporativos 1. Continua mejora de demanda de ética 2. Nuevas estructuras de responsabilidad. 3. Fomentar y liderar desde el departamento. 4. Para lograr un objetivo tiene que realizar una gestión diaria. 5. Fomentar ethos

corporativos a largo plazo. 6. Diagnostico sirve de partida para la planificación. 7. Las implementaciones de acciones requiere de planificación y medición. 8. Nuevo juicio de empresa y éxito corporativo, en conclusión; muestran instrumentos actuales de la ética empresarial con limitaciones en su ejecución.

Espeleta, et al. (2017), en su investigación titulada “Ética profesional en gerentes de gestión humana y docentes UPC [Trabajo de especialización en gestión humana de las organizaciones, Universidad Piloto de Colombia]”. El estudio utilizó un enfoque cualitativo guiado por Hernández Sampieri (2010) utilizando una lógica inductiva de lo general a lo específico. muestra (perfiles y/o características similares) utilizando métodos de formato de entrevista semiestructurada. Los resultados se obtuvieron en tres dimensiones conceptuales: formación en ética y usabilidad. Afirmó en la discusión y la conclusión que en realidad no existe un concepto claro para la definición de moralidad y que puede confundirse fácilmente con reglas o moralidad. Los docentes, por su parte, hacen referencia a los valores inculcados en el seno de la familia y la educación en los primeros años de vida.

Fernández (2014), en su investigación titulada “La ética en la administración pública: Los códigos de conducta. El caso español”. Universidad de Cádiz. El método de este trabajo se basó en una revisión de la literatura sobre el tema objetivo de la investigación, una búsqueda sistemática de artículos relacionados con este tema en las siguientes bases de datos: ABI, Science Direct, Scopus y Google Scholar, así como en periódicos oficiales estatales. y una búsqueda de sitios web de empresas para diversas instituciones estatales. Concluye que la ética en la administración pública es la base para una firme determinación por parte de la administración y los funcionarios públicos, una mayor atención a la ética pública y su regulación, el desarrollo de estrategias para lograr una administración pública más ética en la que los ciudadanos puedan confiar, los planes de sistemas de evaluación y control son eficaces, pero el sistema de sanciones está descentralizado. Es necesario regular los valores morales y los principios de conducta.

Florencia (2013), su investigación “La ética de la investigación social en debate hacia un abordaje particularizado de los problemas éticos de las investigaciones sociales” en la Facultad Latinoamericana Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina. El método utilizado corresponde a la pretensión marxista de proximidad a la realidad, se sustenta en los supuestos de objetividad, totalidad, contradicción e historia, y tiene legitimidad propia. Se supone que el criterio de verdad corresponde a la realidad objeto de estudio, y quienes participan respondiendo encuestas, entrevistas, contando sus historias y experiencias, forman parte de grupos focales, son investigadores o simplemente observadores, son quienes brindan la información primaria. Este tipo de investigación etnográfica consta de marcos teóricos, conceptos, principios y cuestiones éticas para realizar el trabajo etnográfico en las comunidades aborígenes. Hay diferentes desafíos. En algunos países, es importante desarrollar códigos de ética y directrices para la disciplina social. e incorporar estos temas en cursos y seminarios de pregrado y posgrado, así como en manuales, que puedan combinarse con reflexiones de investigación tempranas y cuidadosas. Otra proposición muy importante está relacionada con la promoción de la investigación en los comités de ética.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Ríos (2021), en su investigación titulado “Gestión de la ética y desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero” realizado en la Universidad Cesar Vallejo - San Martín 2021-Tarapoto. Utiliza un enfoque cuantitativo de diseño transversal no experimental de investigación básica a nivel relacional. Se consideró como muestra un total de 26 funcionarios públicos y se utilizó como instrumento el cuestionario para dos variables y procesado en análisis descriptivo e inferencial. Los principales resultados muestran que el liderazgo ético promedio es de 77% y el desempeño muestra un nivel promedio de 85%. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo ético se relaciona significativamente con el desempeño de los funcionarios públicos en el distrito de Zapatero, ya que el valor p es igual a 0,00 y el coeficiente de correlación de Pearson es bastante grande - 0,843. Además, el coeficiente de determinación muestra que el efecto del

liderazgo ético sobre el desempeño es 71%. Por lo tanto, es muy importante fortalecer las actividades de gestión ética para mejorar el desempeño de los servidores públicos.

Estrada (2020), en su investigación “Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin”, Universidad Cesar Vallejo lugar distrito Magdalena de Mar 2020- Lima. Utiliza un diseño no experimental para determinar la correspondencia entre las variables independientes de gestión antisoborno y comportamiento ético y la variable dependiente de función pública, que es un estudio de tipo correlacional causal aplicada. Cuenta con 120 empleados de Osinergmin de los departamentos de gestión administrativa y financiera de CAP y CAS. La muestra final fue una muestra probabilística de 92 contribuyentes. Se utilizaron encuestas y cuestionarios como técnicas y herramientas de recopilación de datos para determinar la validez, el juicio de expertos y la confiabilidad. Se utilizó el método de cálculo del alfa de Cronbach. Los datos fueron analizados mediante estadística descriptiva y su presentación en tablas de frecuencia, y los resultados permitieron obtener una significación estadística de 0,000 con base en una pseudo suma de cuadrados de Nagelkerke del 74%. Asimismo, la gestión antisoborno y el comportamiento ético son factores que influyen en las funciones públicas de los empleados de Osinergmin con cierta libertad con estadísticas de significancia de 0.000.

Flores y Quispe (2020), en la investigación de Tesis “La ética profesional en la gestión del talento humano en la Dirección General de Administración – DIGA” realizado en la Universidad Nacional de san Agustín -- Arequipa. Dicha investigación con enfoque cuantitativa, de diseño no experimental, transeccional y de descriptivo. En cuanto a su estructura se encuentra dividida en cinco capítulos los mismos que aportan 1. Descripción y estructura del organismo 2. referido al marco teórico, 3. Información de nuestro del centro de investigación, 4. referido a la metodología describe el proceso realizado, 5. Trata del análisis. Finalmente se hace referencia a las conclusiones, donde el 40% de los empleados observa que la ética profesional es mala, ello se debe mejorar,

los valores son bajos y se requiere mejorar, el desarrollo de la deontología el 40% de formación cada uno 56.2 % en deberes profesionales y por último 44.8% secreto profesional. De las dimensiones de la moral tenemos en sus indicadores de la conciencia obtiene 41% por debajo e indicador conducta 50.5% y norma 67.6%.

Vega (2019), en su investigación de su tesis doctoral “Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017”, realizado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco-Escuela Posgrado. El método de investigación para responder al nivel de explicación se adoptó mediante un diseño causal, no experimental. La unidad de análisis fueron los operadores jurídicos del Ministerio del Interior y Justicia con un número de 816 personas y una muestra probabilística de 136 empleados o asociados. Para la recogida de datos se analizó previamente la fiabilidad del cuestionario, mientras que durante el proceso estadístico se realizaron análisis bivariados y multivariados. Los resultados obtenidos indican una reducción de las actividades corruptas, lo que confirman los resultados, lo que conduce a una reducción de las actividades corruptas. Los resultados obtenidos al comparar las estadísticas chi-cuadrado de Pearson y la regresión logística ordinaria muestran que la inclusión de estos factores ayudará a reducir la percepción de corrupción entre los funcionarios judiciales hasta en un 50%.

Bravo (2018), en su investigación “Ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín – 2017” Huancayo-Junín realizado en la Universidad Peruana Los Andes – Escuela Profesional de Administración y Sistema. Su estudio derivará inicialmente en vulneraciones de los derechos y responsabilidades sociales de los trabajadores, para lo cual utilizó métodos cuantitativos, niveles descriptivos y planes correctivos, como técnicas instrumentales utilizó el Cuestionario de Trabajadores de Empleo del Distrito de Junín para promover, anotar sus actitudes cuando se trata de ética profesional y cómo se relaciona con el desarrollo profesional. En resumen, los empleados de esta agencia no trabajan éticamente porque muchas veces desconocen los procedimientos para desempeñar sus

funciones y los empleados no tienen la ética profesional para asumir tareas o puestos generales porque no están capacitados para ello. El empleado se siente frustrado porque no se considera que su título o conocimientos le conduzcan a un mejor trabajo, que no recibe la capacitación adecuada al iniciar las tareas asignadas y no recibe supervisión o capacitación continua durante el trabajo.

3.2. BASE TEÓRICA

3.2.1. La ética (variable asociada)

La ética, está enraizada a los valores humanos. Se originó en la Antigua Grecia como una forma organizada de pensamiento concebida por escritores como Sócrates, Platón y Aristóteles, pero existen diferencias significativas entre ellos. En la Edad Media, la moral desvergonzada estuvo especialmente marcada por la Iglesia católica, pero hoy en día por el capitalismo.

3.2.1.1 Ética en el centro laboral: mirada a la actualidad

Desde la perspectiva de Menéndez (2020, p.22).

La ética es una disciplina que debe ser apreciada en la vida diaria de cada persona, en sus actos, actividades, conductas, decisiones, etc.; en el centro laboral, en la manera como interactuamos o relacionamos con nuestros compañeros de trabajo; y es así como cumpliendo y respetando estas normas éticas podemos convivir en paz dentro de la sociedad.

En la actualidad la ética es un componente de una responsabilidad social, ciudad o comunidad donde vivimos y trabajamos, debemos ser buenos ciudadanos. En la vida cotidiana, en las relaciones sociales y personales, en la vida política, en las relaciones comerciales y en casi todos los aspectos de la actividad humana, a menudo encontramos hechos o preguntas clasificados como buenos, correctos, malos o incorrectos.

Se considera que una persona es un buen habitante cuando trabaja para sintetizar los objetivos del grupo orientado a la paz y concordia social, es decir el bien común. Sobre todo, cumple sus obligaciones, asume responsabilidad y respeta los derechos ajenos. Principio de convivencia pacífica.

El verdadero bien, la felicidad, de todo ciudadano será alcanzar mediante la práctica de la virtud. Pero ¿Qué es virtud? Para ello recordemos al filósofo Platón quien acepta la caracterización socrática entre virtud y conocimiento, para un bien en común en la ciudadanía.

Solo la virtud puede aportar una felicidad imperecedera e indestructible porque la virtud siempre tiene la medida justa, nada le "falta". La falta virtud es equivalente, pues a la ignorancia. Además; y ante los enfoques de la Teoría de Utilitarismo de John Stuart Mill basado en Jeremy Bentham y la Teoría del Desarrollo de la Moral de Lawrence Kohlberg basado en Jean Piaget; se ha pasado ciclos y hemos pasado décadas el cual es un fin al que deseáramos llegar. Asimismo, ante el contexto que vivimos actualmente: la globalización, guerra, crisis financiera/económica y cambios evolutivos de los factores internos y externos permite ver ahora que, frente a ello, se hacen visibles y muy notorios otros factores aleatorios que afecta quien o no a mantener la Ética y la Moral en nuestros tiempos. En nuestro Estado en nuestro territorio más aún como servidor o empleados públicos, donde debe imponerse la ética por qué se basa para la gestión y administraciones y por ante el bienestar social para nuestra ciudadanía, es decir beneficio y bienestar en ambas partes.

Los ciudadanos no creen en el Estado ni en las instituciones, y eso lleva a tratar de solucionar los problemas de nuestra ética. Sin embargo, no todo es negativo, existen servidores públicos honestos e instituciones que van por el bien. Ante el reclamo de voces de la ciudadanía vencieron el miedo e hicieron sentir su indignación, ética frente a la situación.

Asimismo, en el ámbito de trabajo, la ética profesional es una disciplina muy transcendental, que establece los códigos deontológicos que norman la actividad profesional de cada carrera; lo que vendría ser el conjunto de principios que deben cumplir toda profesión en forma obligatoria.

La ética cívica, política o social debe regir el comportamiento de los ciudadanos en la esfera pública, es decir, en el ámbito cívico o político, espacios en los que todos participan. Entendiendo como la ética pública; pero no debe contraponerse a una ética que sería privada al extremo de

no tener nada que ver con la esfera pública. Por ello es necesario hablar de ética cívica o ciudadana, siendo fundamental una ética de justicia justa. Donde La ética cívica debe considerar estos aspectos planteados de principios fundamentales: el deber social, la solidaridad, responsabilidad y la corresponsabilidad.

Todos tienen una responsabilidad ante las comunidades en las que vive y se trabaja y ante la comunidad global. Deben ser buenos ciudadanos, apoyar buenas obras y organizaciones benéficas y pagar todos los impuestos. Hay que promover el progreso cívico y mayores oportunidades de salud y educación. se debe mantener la propiedad a la que tenemos derecho, preservar el medio ambiente y los recursos naturales. (Schermerhorn, 2003, p.17).

3.2.1.2 Conocimientos del proceso

En general, los términos "moralidad" y "ética" suelen usarse indistintamente, pero existe una diferencia entre ellos. Sawat, en su libro La ética de Amador, simplemente da un concepto que utiliza estos dos términos: "Moralidad" es un conjunto de conductas y normas que generalmente se consideran válidas, mientras que "Ética" es una reflexión sobre por qué debemos considerarlas como válidas.

Ética proviene del griego ethos, sinónimo de costumbre y la moral viene del latín moralis, una vez ya establecida los significados de ética y moral, comentemos lo dicho y acertero por el filósofo y ensayista Marina (2010), menciona lo siguiente:

“Las escuelas no deberían enseñar moralidad, sino ética.” Esto puede considerarse una generalización de la enseñanza de estos dos conceptos: por un lado, describe la moralidad como un sistema normativo de la sociedad. También señala el hecho de que hay tantas culturas como morales. La ética en sí significa moralidad transcultural, un conjunto universal de normas que trascienden la especificidad cultural”.

Contribuyendo, al anterior párrafo en el ámbito laboral actualmente las instituciones públicas en pleno siglo XXI, el grado de aceptabilidad hoy en día es muy bajo, todo ello enmarcado por la falta de ética en los principios del bien en común, señalemos esa ética se destroza en una forma individual.

Entonces la pregunta es: ¿Cree usted que una persona que se gradúa de licenciatura y llega a una empresa a desempeñar sus funciones profesionales de repente compromete la ética que siguió, los valores que le fueron inculcados en casa, desde la universidad hasta la empresa? , la respuesta es: puede ser, se puede influenciar, sí, porque podemos decir que en la mayoría de los sistemas sociales, cuando los individuos luchan contra el sistema, el sistema gana, sí, y el sistema te dice que o estás dentro o no lo eres, entonces, por ejemplo, en este contexto, las cosas en las que tienen mucha influencia es que las personas pueden no participar, su ética de trabajo puede no verse afectada, pero en última instancia son cómplices en el silencio, en no hablar y a no reportar.

La ética es muy importante dentro de una organización pública y/o privada. Las Instituciones y Empresas se supone que cuentan con un código de ética que por un código de gobierno deben tener. Sin embargo, un código moral fuerte, que en otros contextos es menos estricto, no depende del buen gobierno ni de la voluntad política. El problema de un código de ética no es sólo ponerlo por escrito, sino también ponerlo en práctica. Esto permite derivar la importancia de la ética en los recursos humanos porque se maneja mucha información confidencial de los servidores o empleados, por lo que se trata de respetar y no menospreciar a los demás por lo que tienen o no tienen siendo más responsables de crear bienestar y crear un ambiente de trabajo, entonces este tipo de gestión no puede funcionar sin un proceso ético claro e inequívoco.

3.2.1.3 Teoría del desarrollo moral (Lawrence Kohlberg)

La teoría cognitiva-evolutiva que plantea la moralidad como un proceso exógeno donde las personas expresan sus actitudes. En ese sentido, para comprender el desarrollo moral de los individuos, se requiere de analizar e investigar su discurso, sino que se necesitaba determinar su estructura cognitiva, su lógica, sus modelos de pensamiento, etcétera; que regulan la comprensión moral de las personas. Kohlberg analizó cómo las personas forman hábitos de pensamiento desde la infancia a través de la experiencia y procesos de socialización para comprender conceptos morales como justicia, derechos, deberes, igualdad, amistad, equidad y bienestar humano. Por

tanto, según Kohlberg (1992), la consecución de la madurez moral es un proceso a largo plazo que se produce de forma gradual, por etapas.

El conspicuo psicólogo estadounidense Lawrence Kohlberg, fundamentó su “Desarrollo Moral” en la teoría de Jean Piaget con la finalidad de explicar y reflexionar sobre el desarrollo moral infantil planteando tres niveles o estadios y seis etapas, progresivas de desarrollo psicológico de los niños.

3.2.1.4 Niveles y etapas de desarrollo moral

Los niveles son los siguientes:

1º Nivel: preconvencional (egocentrismo), compuesto por la 1ª etapa: Castigo y obediencia (Heteromía) y 2ª etapa: Propósito e intercambio (Individualismo); El niño responde a normas culturales y/o sociales y las interpreta en función de sus propias acciones o reacciones. Este nivel se alcanza entre los 5 y los 8 años.

2º Nivel: convencional (deseo de aceptación, incluso de familia), Dividido en Etapa Tres: Expectativas, Relaciones e Integración Interpersonal (Reciprocidad) y Etapa Cuatro: Instituciones Sociales y Conciencia (Ley y Orden y Finalidad). Este nivel es importante para actuar de acuerdo con las expectativas del grupo en el que se integra, con un equilibrio de razonamiento lógico que se logra entre los 8-14 años antes de la pubertad.

3º Nivel: posconvencional, subdividido en 5ª etapa: contrato social (utilidad), y 6ª etapa: Moral y principios universales (autonomía). (Berlín, 2017). Esta etapa se trata de definir principios y valores morales que sean superiores al grupo y/o autoridad, incluso si ellos mismos los mantienen y sustentan. Se puede alcanzar entre los 16 y 18 años, aunque otros continúan desarrollándolo hasta los 25 años, mientras que otros nunca llegan a la etapa 6.

Tabla 5*Niveles y etapas de teoría del desarrollo moral (Lawrence Kohlberg)*

1er Nivel: preconvencional	2do Nivel: convencional	3er Nivel: posconvencional			
Se da entre los 4 y 11 años, adolescentes y adultos, que actúan bajo controles externos, obedecen las reglas para evitar los castigos y obtener recompensas o por egoísmo.	Se da en la adolescencia (juicio moral de las personas), como un enfoque de uno mismo, miembro de una sociedad (lo socialmente esperado).	Es un enfoque de una perspectiva superior a la sociedad, la persona ve más allá de las normas de su propia comunidad, posee principios de una sociedad buena, y muy pocos logran alcanzar este nivel.			
1º Etapa	2º Etapa	3º Etapa	4º Etapa	5º Etapa	6º Etapa

Nota: Kohlberg, L. (1992). Psicología del desarrollo moral. Desclée De Brouwer.

3.2.1.5 Estructura de la teoría de desarrollo moral

Desde la perspectiva de Lawrence (1992), estableció tres niveles, cada uno con dos etapas; dividiéndose toda la base teórica en tres niveles y seis etapas, las que fueron formuladas por investigaciones que complementan las teorías Jean Piaget. Estos estudios fueron sobre desviación de normas, escala de nivel de razonamiento moral, experimentos en niños y adolescentes, juicios de aceptación, razonamientos morales, solución de paradigmas, uso de paradigmas morales, etcétera. Asimismo, sostuvo que existe una relación directa entre el desarrollo moral y el desarrollo psicológico y edad del niño; sin embargo, planteó que las personas solo progresan hasta la 4ª y 5ª etapa; y 6ª como son universales e irreductibles, se cumplen en cualquier cultura y época, progresivamente, en el desarrollo psicosocial de cada persona; y cada ser humano es un todo indivisible.

Figura 2

Etapas del desarrollo moral: ética laboral (Lawrence Kohlberg)



Nota: Kohlberg, L. (1992).

3.2.1.6 Características de la teoría de desarrollo moral

Bailin (2017), manifestó que la Teoría de Lawrence Kohlberg posee las siguientes características:

1. Formuló su Teoría de Desarrollo Moral dividiéndola en tres niveles y seis etapas del ciclo de vida.
2. Diferenció los términos: ética, como la reflexión filosófica sobre el comportamiento de una persona; mientras que la moral, es la conducta "bien o mal" de esa persona en la vida diaria.
3. Conceptualizó a la moral como las costumbres, creencias, idiosincrasia, normas, etc. que sirven para catalogar o juzgar la conducta de esos individuos en la comunidad.
4. Presentó paradigmas morales a los participantes de su investigación para evaluar el grado de razonamiento moral.
5. Estos dilemas o paradigmas eran breves historias o narraciones, donde el personaje tiene que elegir entre dos alternativas u opciones (conflicto cognitivo), para definir su posición.
6. La evolución moral, no se da, necesariamente, si el individuo no experimenta el conflicto cognitivo o tiene que elegir una alternativa que sea contraria a su razonamiento. De acuerdo, a estos conflictos, la

persona desarrollar y progresar su propia moral durante tres niveles y seis estadios o etapas.

3.2.1.7 Críticas de la teoría de desarrollo moral.

Las opiniones de algunos autores, que cuestionan la Teoría de Desarrollo Moral de Kohlberg son los siguientes:

1. La feminista, filósofa y psicóloga estadounidense, Carol Gilligan, discrepa de Lawrence Kohlberg sobre el desarrollo moral que es diferente en las niñas y en los niños; ya que ella, formuló la "ética del cuidado", donde planteó que la teoría aludida no representaba el razonamiento moral femenino, cabalmente, existen diferencias de género donde las niñas y los niños asumen procesos morales diferentes; en embargo, esta corriente crítica no ha tendido la acogida y ni respaldo de la comunidad científica mundial, en cambio el punto de vista de Kohlberg sí.

2. El filósofo, politólogo y psicólogo inglés Richard Stanley Peters, discrepa de la Teoría de Desarrollo Moral de Kohlberg, porque no ha considerado los afectos o sentimientos en su doctrina; en cambio, el mencionado autor, incluye el "apasionamiento" y la relevancia de los afectos para construir su desarrollo moral de cualquier persona.

3. El catedrático James Rest, del Departamento de Psicopedagogía de la Universidad de Minnesota (Enfoque de Minnesota sobre moralidad), es una corriente integrativa del desarrollo moral, donde el investigador dentro de sus hallazgos observó que el comportamiento moral puede ser interpretado a través de 4 componentes: 1º Interpretación de la situación (sensibilidad moral); en segundo lugar, imaginemos cómo se define la acción moral. 3. Cómo el sujeto elegido elige y evalúa lo que quiere emprender, cuarto, el desempeño recomendado del individuo (carácter moral).

3.2.1.8 Conclusiones de la teoría de desarrollo moral.

Cuenta con:

1. Todas las teorías sobre desarrollo moral han sido influenciadas por la educación moral; lo que significa una coincidencia de lo afectivo y cognitivo desde la acepción de competencia moral, sin embargo, la teoría de Kohlberg (1969), se concentran en aspectos afectivos, dejando de lado lo cognitivo que también es muy importante.

2. Esta Teoría ha ejercido, ejerce y ejercerá una gran influencia en el mundo académico en general, y particularmente, en el pensamiento de otros científicos sociales que investigan el desarrollo moral.

3. Esta teoría es una contribución teórica conceptual que servirá como referencia para diseñar e implementar otras investigaciones futuras sobre el tema tratado; que a su vez es una Teoría que está evolucionando para contribuir a largo plazo con nuevos conocimientos, doctrinas, enfoques, paradigmas, principios, etcétera.

3.2.1.9 Teoría Marshalliana de la ciudadanía (Tomas Humphrey Marshall)

Thomas Humphrey Marshall, fue un sociólogo nacido en Londres, ilustre por sus ensayos referido a la concepción de la ciudadanía, nació en el Reino Unido el 19 de diciembre 1893, falleciendo el 29 de noviembre de 1981.

Evolución de la ciudadanía

Aunque el concepto de ciudadanía se asocia a menudo con los imperios modernos, los orígenes de la ciudadanía, o nacimiento, se remontan al siglo V a.c. Específicamente, en la época de la antigua Grecia, hace 2.500 años, los "ciudadanos" eran aquellos que tenían derecho a participar en los asuntos gubernamentales. Sin embargo, no todos eran ciudadanos: esclavos, campesinos, mujeres o extranjeros eran simplemente súbditos. Un resultado característico de la guerra fue un modelo democrático de gobierno que ha sobrevivido hasta nuestros días.

La ciudadanía es un vínculo jurídico que surge entre un individuo y una sociedad organizada (dos entidades). La ciudadanía reconoce el conjunto de derechos políticos y sociales de una persona para intervenir en la política nacional. La oportunidad de participar activamente en la adopción de decisiones políticas nacionales.

3.2.1.10 Definición de la teoría Marshalliana de la ciudadanía

Las explicaciones sociológicas más influyentes del desarrollo se relacionan con la ciudadanía moderna basada en derechos, el desarrollo de las relaciones capitalistas y la división del trabajo en el contexto del Estado-nación moderno. La creación de la infraestructura económica y la consiguiente necesidad de una fuerza laboral móvil llevaron a una

transformación de la relación entre los individuos, la sociedad y el Estado, que luego gradualmente se convirtieron en esferas independientes.

La función del Estado es transformar el control social directo en una regulación libre de las relaciones sociales igual a los derechos individuales. El nacionalismo juega un papel importante en las estructuras económicas y administrativas: garantizar una identidad cultural común, que es necesaria para una determinada forma de ciudadanía, un conjunto de normas e instituciones legales, socioeconómicas y políticas. En estas estructuras, la ley ayuda a estabilizar y transformar el orden industrial capitalista. Los derechos sociales fueron el primer ejemplo de este potencial reformista, que veía a la "clase trabajadora" como el principal instrumento que podía lograr una participación plena en el Estado moderno basado en la igualdad de ciudadanía.

Desde Marshall (1950), la ciudadanía se ha convertido en una categoría básica de conceptos democráticos que se ajusta a los principios de la tradición democrática liberal, no sólo en la forma. Y la participación política premoderna era de naturaleza elitista y excluyente. Marshall cree que la ciudadanía moderna es un estatus que confiere derechos y obligaciones a nuevos grupos sociales que han surgido a medida que se desarrollaron nuevas sociedades industriales desde mediados del siglo XVII. La ciudadanía seguirá desarrollándose gradualmente a medida que se vayan adquiriendo derechos con el tiempo.

3.2.1.11 Estructura de la teoría de ciudadanía

El ensayo comunitario de Marshall proporciona una excelente síntesis del desarrollo histórico de los derechos civiles y políticos en Gran Bretaña, distinguiendo entre derechos civiles, políticos y sociales. Así, el punto de partida de los derechos civiles es que brindan libertad de expresión sin temor a persecución, y un nivel suficiente de educación y prosperidad para tomar decisiones informadas y autónomas, las tres etapas del desarrollo de los derechos se convierten en privilegios. Marshall creía que el individuo no sólo era portador de derechos, sino que también tenía obligaciones sociales de apoyar a la comunidad que hacía posible el ejercicio de sus derechos.

Según Marshall, la ciudadanía se desarrollaría en tres fases: civil, política y social. Derechos civiles adquiridos en el siglo XVIII: derecho a la libertad corporal, derecho a la libertad de expresión, derecho a la libertad de pensamiento, derecho a la libertad de religión, derecho a la propiedad, derecho a la igualdad ante la ley, por ejemplo, los derechos al juicio natural y a los procedimientos formales, de asociación y de opinión, celebran el contrato de libre residencia. En el siglo XIX se adquirieron los derechos políticos: Derecho del ciudadano a participar en el ejercicio del poder político como miembro de órganos dotados de autoridad o como elector de tales organismos. Uniformidad de la representación – relación entre electores y elegidos en los distintos colegios, comités laboral extensión del sufragio, voto secreto, Siendo el sufragio el elemento central que refleja las reivindicaciones políticas de las clases subalternas.

En el siglo XX, con la expansión de la prosperidad, los ciudadanos adquirieron reservas materiales comunes y protección contra eventos negativos: por ejemplo, enfermedades, lesiones en el trabajo, asistencia en la vejez, bienestar social, seguridad social relacionada con los estándares predominantes de la sociedad política. Así, las instituciones estatales se ocupan de la comprensión sobre: escuela, salud, familia, pensiones, seguros.

El concepto de bienestar se traduce como bienestar productivo, bienestar ocupacional, bienestar social (1988) y bienestar social positivo (2005). Contribuye a la reducción de los riesgos sociales mediante la educación y formación de los ciudadanos.

3.2.1.12 Componente de la ciudadanía

La ciudadanía la ejercen individuos, grupos e instituciones mediante el ejercicio de la autoridad para realizar tareas. Según los artículos 95, 98 y 99 de la Constitución, la ciudadanía otorga el derecho a participar en la vida pública y política y crea requisitos previos para ejercer el derecho a votar, ser elegido y ocupar cargos públicos.

Tipos de ciudadano

1. Esfera pública.
2. Ciudadanos comunes y corrientes o ciudadano de a pie.
3. Ciudadanía activa.

4. Formación ciudadana en la escuela.

Cómo ejercer los derechos de ciudadanía

Respetar la ideología y la cultura de todos los ciudadanos.

Crear conciencia sobre el respeto a las personas mayores y a las nuevas generaciones de niños.

Crear conciencia sobre el cuidado del medio ambiente. Todo ciudadano debe conocer y ejercer sus derechos y obligaciones y cumplir con sus deberes públicos.

3.2.1.13 Dimensiones de la Ética

Las dimensiones se muestran en la tabla siguiente:

Figura 3

Definición de las dimensiones de la variable asociada: ética

1ª Dimensión: ciudadanía
Forma como el ciudadano decide para una cultura de paz y justicia.
2ª Dimensión: personal
Toma decisiones el individuo de acuerdo con su cosmovisión, creencias personales, identidad personal para alcanzar la felicidad en la vida familiar, las relaciones personales y sociales.
3ª Dimensión: profesional
El individuo se desempeña como profesional, que ostenta una carrera, tomando decisiones según su visión sobre la excelencia profesional, de la deontología profesional (regida por asociaciones o colegios profesionales); actuando más en el ámbito público siendo miembro de un gremio profesional.
4ª Dimensión: organizacional
El individuo como directivo o trabajador es miembro de una entidad (empresa, institución, organización, etc.); de una ética de acuerdo con el modelo empresarial, una cultura organizacional, un ethos corporativo, etc.

3.2.2. La gestión del personal (variable de supervisión)

Los inicios de los recursos humanos se remontan a mediados del siglo XIX, principalmente durante la revolución industrial en Estados Unidos y Europa. La mecanización y la producción en cadena crearon descontento entre los trabajadores de empresas y fábricas. Ante ello el campo era conocido como “administración de personas” 1920. Dando paso posteriormente a los años 1997 talento humano por Mckinsey &

company, luego de realizar varios estudios en recursos humanos en respuesta a las necesidades sociales, económicas, culturales de las sociedades.

3.2.2.1 Teoría sistemática de la administración

El abogado, filósofo y psicopedagogo brasileño Idalberto Chiavenato, es el fundador de la teoría sistémica de la administración de RR. HH., donde se conceptualizándose el término: “sistema”, como un conjunto de elementos, partes u órganos que interactúan e interrelacionan las actividades relacionadas a los RR. HH. con un enfoque multidisciplinario.

Chiavenato (2015) explica que el campo de los recursos humanos (RR.HH.) es una de las áreas que ha experimentado más cambios. Ha habido tantos cambios, tanto que incluso el nombre de la zona ha cambiado. En muchas organizaciones, la llamada gestión de recursos humanos (HRM) está siendo reemplazada por la gestión del talento. Chiavenato propuso cuatro tipos de cambios:

- Cambio de la estructura organizacional

- Cambios en la tecnología

- Cambios en los productos y servicios

- Cambios en la cultura organizacional

3.2.2.2 Definición de teoría sistemática en la administración

Chiavenato (2008), conceptualiza un sistema como un conjunto de elementos interrelacionados, para desarrollar una actividad a fin de alcanzar metas y objetivos establecidos. Asimismo, dando cuenta a la definición de Chiavenato todo sistema está conformado por elementos, tales como: documentos técnicos, normativos, recursos, tecnología y otros. Que son proveídos por el medio ambiente; y que algunos autores le denominan insumos o entradas, que luego de ser procesadas o transformadas se convierten en resultado o salidas en la organización.

3.2.2.3 Niveles de enfoque sistemático de la administración de RR.HH.

El estudio del enfoque sistémico en la Administración de los recursos humanos de Idalberto Chiavenato puede dividirse en tres niveles:

Tabla 6

Niveles del enfoque sistemático en la administración de RR.HH.

1º Comportamiento social o Macrosistema	2º Comportamiento organizacional	3º Comportamiento individual o microsistema
Se visualiza la interacción entre el ambiente y la sociedad)	Se visualiza la organización como una totalidad	Se conoce al individuo: aprendizaje, intereses, motivación, etc.

Nota: Elaboración propia

3.2.2.4 Características del sistema

Se clasifica en:

1. Objetivo: poseen uno o más objetivos para alcanzar lo que quiere una organización
2. Totalidad: cambios de una unidad del sistema, produce una relación causa/efecto que produciría la entropía y la homeostasis.
3. Entropía tendencia a descastarse y desintegrárselo que incrementa los estándares, sin embargo, si se incrementa la informaron, reduce la entropía.
- 4). Homeostasis equilibrio dinámico entre las partes de un sistema; donde logran su equilibrio interno contra los cambios externos.

3.2.2.5 Clasificación de los sistemas.

Está compuesto por:

1. Sistemas abiertos

Aquellos que intercambian energía y materia con el ambiente por medio de entradas y salidas; se adaptan para sobrevivir, poseen una estructura óptima cuando los elementos del sistema se organizan; practicando la adaptabilidad como proceso continuo de aprendizaje y autoorganización.

2. Sistemas cerrados

Aquellos que no intercambian con el medio ambiente siendo herméticos a cualquier factor ambiental, sin recibir ningún recurso exógeno. Siendo estrictos, no existen sistemas cerrados, pero se le asigna esta denominación a los que tienen una conducta programada y

tienen pequeña reciprocidad de energía y materia con el ambiente. Este tipo de sistemas, son muy estructurados, sus elementos y relaciones se mezclan de una forma muy inusual que genera una salida invariable (Máquinas).

3.2.2.6 Teoría en la dimensión humanista

McGregor (1966), conceptualiza su teoría como una corriente humanista porque prioriza las necesidades del trabajador considerándolo como un ser humano con afectos, emociones, sentimientos, etc. El psicólogo industrial, sostiene que muy importante formular planes y/o programas de motivación, lo que servirá para que los trabajadores identifiquen, reconozcan y desarrollen sus potencialidades.

Además, las empresas u organizaciones requieren formular los principales documentos técnicos normativos, tales como: Cuadro de asignación de personal - CAP, Manual de organización y funciones - MOF, Manual de procedimientos - MAPRO, Presupuesto Institucional, Reglamentos de organización y funciones – ROF, etc.; para que los trabajadores tengan un desempeño laboral óptimo de acuerdo con su estructura orgánica y sus respectivas normas que la regulen según las metas y objetivos establecidos.

El autor McGregor (1960), hizo importantes aportes sobre la gestión de los recursos humanos, al plantear su mundialmente conocida Teoría X y Teoría Y, donde discrimina o incluye a las personas considerando sus actitudes y conductas frente al trabajo.

3.2.2.7 Teoría X e Y de recursos humanos.

Es una Teoría sobre la administración o gestión de personal que sostenía lo siguiente: “Todas las actividades humanas que se llevan a cabo producen un nivel de desgaste dependiendo del esfuerzo realizado, y en ese sentido, es muy lógico y normal que se experimente un cansancio por los trabajos hechos y no como algunos piensan que el trabajador realiza sus labores molesto.

Asimismo, las personas no harán mayor esfuerzo por hacer la actividad, así estén amenazados de despido; más podrían hacerlo si estuvieran motivados”. (McGregor, 1966). Al porque de la administración empresarial con McGregor tiene un enfoque más humanista, porque el

trabajador es considerado un ser humano con sentimientos que requiere ser incentivado y motivado para que alcance sus metas y objetivos, se respetan sus ideas, se les da responsabilidades, que pueda participar en la toma de decisiones, entre otras actividades y/o tareas en la empresa.

Tabla 7

Supuestos de las teorías X e Y de McGregor

Supuestos de la Teoría "X"	Supuestos de la Teoría "Y"
1. Trabajan lo menos posible.	1. Naturalmente ven el trabajo como entretenimiento.
2. Les falta ambición.	2. Están comprometidos con las metas que se les asignan.
3. Evitan la responsabilidad.	3. En algunos casos buscan responsabilidad.
4. Prefieren la instrucción.	4. Son imaginativos y creativos.
5. Se resisten al cambio.	5. Se sienten motivados y quieren superarse.
6. Son crédulos y engañados	6. Si se les paga para lograr los objetivos de la empresa, son dueños de los objetivos de la empresa.
7. No haría nada por la empresa si no fuera por la dirección.	7. Si son recompensados por el logro de objetivos, especialmente mediante el reconocimiento de méritos, asumirán la responsabilidad de los objetivos de la empresa.

Nota: Elaboración propia

3.2.2.8 Teoría X

El especialista investigador McGregor (1966), analizó los estudios de Abraham Maslow para fundamentar su obra, abordando la dimensión humana en la actividad empresarial. La Teoría X, surgió de las perspectivas de otros tratadistas que investigaron el trabajo en la fábrica y talleres; que plantearon: "la mayoría de los obreros no les gusta el trabajo, lo evitan; por lo tanto, se debería implantar medidas castigadoras, coercitivas, obligatorias, etc. para que cumplan con sus tareas.

Asimismo, de acuerdo con esta teoría, la gran mayoría de personas prefieren ser dirigidas, porque no les gusta asumir la responsabilidad por una tarea ni mucho menos, tomar decisiones; y más aún estos individuos carecen de ambiciones, por lo que tienen baja autoestima y requieren de

bastante seguridad tanto física como emocional; por lo que las empresas o entidades deben diseñar e implementar y capacitar a los supervisores para que realicen sus tareas con efectividad.

Además, los investigadores de esta Teoría tenían la impresión de que los trabajadores debían ser adiestrados en tareas operativas, mecánicas, rutinarias, etc. para que respondan, automáticamente, ante un problema, sean eficaces y eficientes en sus desempeños laborales; a lo que los expertos le llamaban “Parámetros de la Certidumbre”, que era prever un problema con un determinado adiestramiento óptimo.

3.2.2.9 Teoría Y

Esta Teoría Y, sostiene todo lo contrario de la anterior y constituye una visión opuesta del trabajador, aduciendo que a las personas les gusta ser responsables, tomar decisiones, trabajar; etc. sin embargo, no todos piensan igual, encontramos que todos los trabajadores se encuentran en un en un estado de incertidumbre.

Asimismo, manifiesta que la actividad física e intelectual en el trabajo es natural y/o normal, siendo semejante a la actividad realizada a la de un descanso o de un juego; por lo que el agotamiento, el cansancio, el desgaste; no son castigos so propios de la misma vida; por lo tanto, si el trabajar me van a pagar, entonces lo hago gustoso.

Además, los colaboradores deciden por propia voluntad, entonces no se les debe castigar para que trabajen, si no que cada individuo direccionará su actividad profesional y podrá controlarla según sus metas; de acuerdo a esto, la empresa le propone al colaborador un plan de incentivos, premios, promociones, recompensas, etc. para que trabaje y así lo hará; porque se encuentra, muy motivado, lo que producirá en él, que asuma responsabilidades, trace nuevas metas y objetivos, eleve su grado de aprendizaje, contribuirá a la empresa con nuevas e innovadoras soluciones a la empresa.

3.2.2.10 Teoría X vs. teoría Y

El aporte de McGregor es que las empresas que apliquen los criterios de la Teoría X, solamente, aprovecharán lo mínimo de la capacidad humana, porque solo usarán el principio de autoridad, y no el de motivación para compatibilizar y conciliar los intereses del empleado y

de la empresa. Asimismo, el principio de integración genera autocontrol, el trabajador que tiene responsabilidad, también, hará un esfuerzo por alcanzar sus metas y objetivos. Así también, la Teoría Y sostiene que existe una unidad de mando para que el subalterno reciba órdenes solamente de un jefe, que el colaborador se plantee nuevos retos, lo que beneficiará a ambos individual e institucionalmente con la satisfacción de las necesidades de ambos elementos.

Tabla 8

Teoría "X" y la teoría "Y". El hombre ante el trabajo

Evade el trabajo	El compromiso puede ser de satisfacción	El hombre en el trabajo
Debe estar dirigido e inducido por otros	Tiene capacidad de autodirección	
No toma responsabilidades	Admite y toma responsabilidades	
No posee ambición	La necesidad de autoestima (buen trato, empatía) puede dirigirle hacia objetivos organizacionales	
Soslaya los cambios	Tiene creatividad e imaginación	
Su motivación principal económica	Su inteligencia está subutilizada.	

3.2.2.11 Crítica a la teoría de McGregor

La Teoría de McGregor es muy útil e importante para el funcionamiento, eficaz y eficiente, de las empresas; sin embargo, surgen dificultades y trabas para una transformación acorde a la globalización; donde los cambios (entre comillas) se producen abruptamente sin avisar y por lo tanto, tenemos que estar preparados para adaptarnos a los mismos si queremos sobrevivir en el mercado.

Asimismo, es muy complejo que los trabajadores estén de acuerdo con los cambios, porque muchos de ellos se han acostumbrado a recibir órdenes y ser controlados, estrictamente, en el trabajo; limitándolos en su asertividad, eclecticidad, iniciativa, potencialidad, toma de decisiones, etc.

y todo esto debido por la excesiva presión que realiza la dirección o gerencia o jefatura, obligándolos a laborar sin motivación ni proactividad, para el trabajo.

Además, la psicología organizacional actual plantea que los paradigmas laborales han cambiado y se debe visualizar al trabajador como instrumento activo, adiestrado, cualificado, preparado, etc. con la finalidad de que los colaboradores se adapten al nuevo contexto nacional e internacional para fomentar la autonomía, competitividad, innovación, entre otros aspectos que le van a dar un valor agregado a la empresa.

En síntesis, se puede afirmar que no existe un modelo perfecto que calce con todo tipo de empresas, si no dependerá de varios factores claves que componen la empresa o unidad productiva.

3.2.2.12 Teoría general de sistema (Ludwig Von Bertalanffy)

Economista austríaco-alemán, biólogo judío, filósofo y escritor liberal que tuvo una gran influencia en la economía austriaca y el movimiento liberal moderno. Fundador de la Teoría donde Sustentó por primera vez su doctrina, principios y aplicaciones (1950). Claro está su desarrollo empezó en la década de 1940, basándose de la investigación de Charles Darwin creador de evolucionismo y fundador de la cibernética, constituyeron el fundamento teórico conceptual de la teoría de sistema aplicado en las ciencias sociales. La Teoría de sistemas o teoría general de sistemas TGS es un estudio interdisciplinario de sistemas generales. El objetivo es explorar los principios que se aplican a cualquier sistema jerárquico en cualquier campo de estudio.

Bertalanffy (1976), define al sistema es un conjunto de unidades interrelacionadas para alcanzar metas y objetivo común, autónomo, complejo y organizado para una interacción e interdependencia que tiene fronteras o límites entre su ambiente y el sistema.

3.2.2.13 Definición de teoría general de sistema

La teoría general de sistemas puede definirse como un enfoque ordenado y científico del mundo real y al mismo tiempo como una dirección práctica estimulante en forma de trabajo interdisciplinario. Basado en el estudio de las leyes y el orden del universo, ampliar su

alcance de estudio y convertirlo en el estudio de las leyes del orden y el orden. Por eso se le llama teoría general de sistemas.

Ludwing von Bertalanffy, (1952) cita del libro *Problems of life* menciona que, en la ciencia moderna, la interacción dinámica es un problema fundamental en todos los campos, cuyos principios generales deben desarrollarse en la teoría general de sistemas. Asimismo, en 1976 definió el sistema como un conjunto de unidades interrelacionadas para alcanzar metas y objetivo común, autónomo, complejo y organizado para una interacción e interdependencia que tiene fronteras o límites entre su ambiente y el sistema.

3.2.2.14 Principios de la teoría general de sistemas

Según esta teoría, todo sistema consta de:

Entra o entra. Qué procesos integran información, energía o materia del exterior al sistema. salida, producto o resultado. Para implementar un sistema hay que identificar componentes interrelacionados, y si se cambia uno, también modificará a los otros elementos que lo integran.

Asimismo, todo sistema se relaciona con su medio ambiente o entorno, no totalmente, pero si en alguno nivel, como se puede apreciar en la administración, anatomía, biología, medicina, psicología y muchas otras disciplinas del conocimiento humano. Además, la Teoría General de Sistemas según estos autores es una metateoría que tiene una visión general, global, panorámica, etc. de los sistemas.

3.2.2.15 Características de la teoría general de sistema

Tiene las características siguientes:

1. Interrelación e independencia de objetos, propiedades, acontecimientos y otros aspectos similares.
2. El holismo no es un método de análisis en el que todo se divide en partes y se estudia cada elemento por separado.
3. Encontrar metas es un elemento interactivo y la internalización le permite alcanzar sus metas.
4. Materias primas y productos. Todos los sistemas dependen del aporte de alguien para crear acciones que creen metas.

5. Transformación, la conversión de un sistema completo de entrada a salida.

6. La entropía está relacionada con la tendencia natural de los objetos a desordenarse, y todos los seres no vivos tienden a desordenarse, por lo que pierden tiempo en todos los movimientos y se convierten en materia inerte.

7. Los componentes de monitoreo deben ser administrados y monitoreados para, en última instancia, lograr las metas, las metas del sistema.

8. Jerarquía Generalmente, todos los sistemas son sistemas complejos compuestos de subsistemas, lo que significa que los sistemas se implementan dentro de otros sistemas.

9. Diferenciar la funcionalidad de los componentes permite que el sistema focal se adapte a su entorno.

Dadas estas características, es posible imaginar la organización en la estructura estatal como un sistema y aplicar los principios anteriores a esta estructura.

3.2.2.16 Modelo basado en la teoría general de sistema

1.- Todo sistema tiene un principio organizativo que cumple tres funciones: selección, relación y control. Un sistema es un conjunto de elementos: por ejemplo, una mesa, primero se elige la tapa, luego las patas, luego se colocan los elementos entre sí, y finalmente esta relación entre los elementos se puede considerar como control operativo o funcionalidad. En el caso de una mesa, su finalidad es crear un espacio de trabajo.

2.- Cada sistema se basa en las diferencias entre él mismo y el entorno. Cuando el código adquiere cierta funcionalidad, muchos elementos se eliminan del "resto del mundo" del sistema. La elección está incluida y excluida: todos los elementos excluidos se denominan contexto "ambiental" o del sistema.

3.- Cada sistema construye sus propios elementos. Un sistema es más que una simple colección de objetos en un entorno. Ejemplo: antes de convertirse en una tabla, no tiene objetos ni código.

4. Cada sistema construirá sus propios elementos. Un sistema es más que una simple colección de objetos en un entorno. Estos elementos no son físicos, pero sus funciones y características están construidas por el código del sistema, no por el entorno. 5. Todo sistema es de alguna manera autorreferencial (se refiere a su propia actividad). Si un sistema "construye" sus elementos, también se puede decir que el sistema tiene tendencia a mantenerse, es decir, tendencia a resistirse al cambio y al cambio. Esta retroalimentación nos permitirá evolucionar y mantener el equilibrio.

3.2.2.17 Gestión del personal en el centro laboral

La Gestión Pública desde este enfoque es un proceso dinámico integral, sistemático y sobre todo participativo. La gestión de personal, también conocida como gestión de personal, es un método de gestión que se encarga de la relación entre los empleados y la empresa.

Una mirada a la actualidad

Desde nuestros enfoques de investigación vistos a los ilustres Idalberto Chiavenato (Sistemática de la administración), Mc-Gregor (Sistema y Humanista) y Ludwig von Bertalanffy (Teoría General de Sistema), muestra la interacción que hemos vivido y seguimos viviendo la relación de unos a otros (a lo expresado sistema, subsistema y elementos), y la reacción de unos a otros (teoría X y Y), afectan al sistema de la organización. Y allí donde el lado Humanista el lado humano es lo central y debe darse prioridad a todo lo que se rodea y que se ve reflejada con una mirada dentro y fuera (estudios, investigaciones constantes).

Desde el punto de nuestra investigación la gestión del personal es el órgano encargado de planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar, controlar, supervisar y el bienestar del sistema del personal administrativo. Que, además tratándose de una dimensión humana dentro de una organización, es importante y necesario que los que lideran Gerente y/o funcionarios comprendan y conozcan la diferencia entre políticas y actividades, a fin de generar una cultura institucional u organizacional óptima.

Por tanto, tiene una importancia necesaria y fundamental en las relaciones humanas. Las relaciones interpersonales se entienden como: "comportamientos y actitudes que ocurren en las interacciones entre individuos y grupos" (Chiavenato, 2000, p. 128). En las organizaciones, existe una interacción social continua entre los individuos que les permite perseguir sus intereses.

Comprender las relaciones ayuda a crear un entorno de trabajo adecuado donde las personas puedan expresarse.

El clima laboral está relacionado con la percepción que los empleados tienen de la empresa para la que trabajan. Además, este ambiente laboral puede cambiar repentinamente bajo la influencia de diversos factores: por ejemplo, un grupo de trabajadores está estresado porque tienen que terminar y presentar un proyecto complejo en poco tiempo, en este caso el ambiente puede ser tenso. Pero cuando los funcionarios felicitan a los empleados por un trabajo bien hecho y reconocen su conducta de elogio, la atmósfera mejora casi de inmediato.

Por otro lado, la cultura organizacional refleja la verdadera imagen de la empresa y hace referencia a los valores y reglas de la organización. Generalmente es bastante estático, lo que significa que no cambia de un día para otro. Se basa en la personalidad de la organización. Fue construido a lo largo de los años. Además, la cultura es la forma en que una organización responde a los desafíos actuales, innova y se comunica con todos.

Por esta razón, las decisiones de la alta dirección son las que tienen mayor impacto en la mejora de la cultura organizacional. En este punto, entenderemos uno de los análisis de la contribución de Douglas Rice, creando X e Y en la teoría de Douglas Rice de que el factor de productividad no es un problema de ingeniería, sino un problema de relaciones grupales. Se deben mantener buenas relaciones interpersonales e intergrupales para garantizar una mayor productividad.

Otro enfoque que utilizamos en nuestra investigación es la burocracia: "El término también se utiliza para referirse a la adherencia de los funcionarios a las reglas y el orden, lo que resulta en ineficiencia organizacional". (Chiavenato, citado en Machuca, 2009, p. 30). La imagen

relacional de la organización pública es la burocracia, que muchas veces aparece como una empresa u organización donde el papeleo prolifera y crece, negando soluciones rápidas o eficientes...

Por lo que vemos reiterar la diferencias entre políticas y actividades para un logro de bienestar social o un logro de un bien en común. Para ello acompañado y necesario de un liderazgo y de manera comprender cuál es el inconveniente de fondo para proceder de forma óptima.

La fisiología moderna reconoce las diferencias entre los sexos (el conjunto de pensamientos, comportamientos y características que la sociedad considera apropiados para cada sexo), pero no otorga a ningún lado de superioridad en su capacidad para contribuir. Este rol de género crea una jerarquía que justifica la discriminación y exagera la desigualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo e incluso coloca a las mujeres en desventaja en el lugar de trabajo. Crear espacio para la micromasculinidad que se produce cuando los hombres se sienten amenazados por las mujeres debiendo ser observada como una forma cuidadosa de representar el machismo.

El arte machista de adquirir habilidades, estrategias que de manera insidiosa y repetida limitan y violan el poder personal sin ser perceptibles también ataca la democratización de las relaciones. Respaldada por la violencia, la supremacía masculina en las estructuras de poder se ha vuelto evidente. Sin embargo, esto aún no se ha traducido en estándares justos para el trabajo diario. Ser consciente de las diferencias de género no significa legitimar el sometimiento de las mujeres. Una de las principales causas de la subordinación de las mujeres es la ignorancia perdurada durante siglos, que las privó de la oportunidad de obtener educación e información.

Es más, se podría pensar que este orden social sólo perjudica a las mujeres, pero resulta que los hombres también sufren la imposición de un patrón de conducta simple y rígido. Además, muchas personas también creen que defender los derechos de las mujeres es malo para los hombres, pero no saben que provocará discordia en las relaciones interpersonales y afectará la vida y los sentimientos de todos.

Por lo que necesario enfrentar este reto, limpiar el atolladero que enfrente nuestra sociedad del estado. Otro factor que nos permite analizar, la Obediencia a autoridades, acto de impulsar, conducir dirigir a que, algunas citas nos dan reflexión a la palabra obediencia dentro el ámbito laboral, político y social. Si el gobernante es injusto, aunque ordene con justicia, no será obedecido. Confucio.

La gente es un grupo de locos, a veces estúpidos y pacientes, a veces violentos y rebeldes. Les dicen que se diviertan. Él es muy feliz. Alguien le dijo: Mira un partido con tu vecino. Él va a pelear. Le dijeron: Vota por el emperador. y votó por el emperador. Entonces vota por la república. GUY DE MAUPASSANT.

Podemos usar un ejemplo para aclarar el mensaje. Creo que muchos trabajos o situaciones profesionales implican seguir órdenes de un superior, como un gerente o dueño de un negocio, donde se toman en cuenta tus estándares o valores personales, pero aun así tienes que obedecer la orden, porque si no lo haces, no quieres entrar en conflicto con estas personas, ni con tu trabajo, carrera, puesto, etc. Por ejemplo, en materia de reclutamiento, el gerente o dueño de la empresa pide contratar a alguien para un determinado puesto, debes seguir el proceso y no entrar en una disputa que pueda afectar tu trabajo.,

A todo lo manifestado, abrimos un detonante de la teoría del desarrollo de la moral específicamente llegar a la 6° etapa del ser humano parte introducida o investigada de la variable de la ética, donde nos preguntamos la ética se relaciona muy significativamente de la gestión del personal.

En este sentido, las organizaciones deberían analizar periódicamente el estado de estas fuerzas para evaluar cuándo introducir cambios, anticipar sus necesidades y antes de que tengan un impacto negativo en el desempeño de la organización. (Bennis,citado por Aguirre, Castillo y Tou, 2003, p.325).De esta manera encontrándose satisfacción personal en el trabajo, comprendidas en sus necesidades y metas de la organización.

3.2.2.18 Dimensiones en lo interno y externo de la gestión del personal

La gestión de personal igualmente conocida como administración de personal, encargada de la relación de empleados y la empresa, donde debe brindar apoyo continuo y orientación a los trabajadores en una empresa. También es el conjunto de actividades y tareas relacionadas al personal que trabaja en una empresa, entidad, institución, organización, etc. incluyendo el aspecto administrativo, económico, financiero, jurídico, etc. de la situación del trabajador dentro de la estructura organizacional; sin embargo, también se debe considerar las de los colaboradores, como familiares, formativas, logísticas, motivacionales, personales, entre otras.

Asimismo, los supervisores son responsables de evaluar el desempeño laboral de cada persona en su desempeño laboral siempre y cuando se les de todos elementos necesarios para trabajar desde un papel hasta su computadora.

Endógeno

Lo que se produce en el cuerpo. En diversas disciplinas, el término "endógeno" o "endógena" se utiliza para referirse a algo que se origina a partir de un objeto, en lugar de ser exógeno. Se refiere al proceso de crecimiento y acumulación de capital con una cultura y un sistema propios, y en base a ello se toman decisiones de inversión.

Actitudes

Según Chiavenato (2015:224-225), la actitud es un estado mental ansioso organizado por la experiencia que tiene un efecto particular en la respuesta de una persona ante objetos, situaciones y otras personas. Por lo tanto, la actitud es importante en las organizaciones porque está relacionada con el comportamiento laboral.

Burocracia

Los orígenes de la burocracia se basan en un sistema organizativo en el que los superiores dirigen a los funcionarios subordinados. Este principio se encuentra en todas las organizaciones burocráticas, ya sean públicas o privadas.

Capacidades

Se refiere a la capacidad de hacer algo que se puede atribuir a una persona, entidad o institución, o incluso de realizar una tarea específica.

Conocimientos.

Gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información, este recurso se convierte en un enorme potencial para cambiar el mundo. Por tanto, según Galicia (2010), es un elemento fundamental de la economía de la información y significa que se deben utilizar herramientas para crearla.

Según Quintana (2006), el conocimiento es un conjunto de experiencias, conocimientos, valores, información, percepciones e ideas que crean determinadas estructuras psicológicas en el sujeto para evaluar e integrar nuevas ideas, conocimientos y experiencias.

Género

Es un conjunto de ideas, comportamientos y características que una determinada sociedad considera apropiadas para cada género.

Moral

Proviene del latín *moralis*, que hace referencia a costumbres. Es un conjunto de valores y normas que determinan el comportamiento humano respecto del bien y del mal.

Motivación

Es un inconveniente para el cual las organizaciones indagan una solución.

Según Galicia (2010: 31), el concepto de motivación personal se refiere a "el impulso que inicia, dirige y mantiene los cursos de acción, el comportamiento de los empleados relacionados con las metas y objetivos de la empresa". En este sentido, las personas son sensibles a estímulos que son esenciales para el adecuado desempeño de las funciones laborales. Robbins y Coulter (2004: 155) definen la motivación como "el proceso que explica la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de un individuo para alcanzar metas". Por tanto, la motivación forma parte de uno de los principales indicadores de la dimensión interna de la gestión de RRHH, ya que se centran en satisfacer las necesidades de las personas para que puedan alcanzar sus objetivos, mantener el

comportamiento esperado en el puesto de trabajo y, lo más importante, desempeñarse bien en las tareas que desempeñan.

Productividad

Es un motor de innovación que influye en la creación de productos, servicios y procesos que no sólo crean cambios internos, sino que también mejoran la calidad, la eficiencia y la adaptabilidad al cambio. Para lograr la productividad es necesario integrar varios elementos como el mercado, la calidad, los factores humanos, las tareas y los métodos del sistema, que son los elementos básicos para lograr una mayor productividad.

Obediencia a la autoridad

Algunas frases que hacen reflexión al valor de la obediencia

Confucio dijo: "Si el gobernante es injusto, incluso si ordena con justicia, el pueblo no le obedecerá".

"Muchos locos, a veces estúpidos y pacientes, a veces violentos y rebeldes. Les decían que se divirtieran. Él es muy feliz. Alguien le dijo: Mira un partido con tu vecino. Él va a pelear. Le dijeron: Vota por el emperador. y votó por el emperador. Así que vota por la República, vota por la República" Guy de Maupassant. La obediencia a la autoridad es la tendencia de las personas a complacer a quienes tienen autoridad.

Exógeno

El término "exógeno" o "exógeno" se utiliza en la disciplina para referirse a algo que se origina desde fuera de la cosa, a diferencia de "endógeno", es decir, una entidad que tiene un origen externo. En economía, las variables exógenas son variables que no están incluidas, es decir, variables externas como los factores ambientales.

Código de ética servidor público

Ley aplicada en el ámbito de los principios, de los deberes y actos prohibidos en función pública del Estado.

Infraestructura

La palabra infraestructura se forma a partir del prefijo latino infra (inferior) y la palabra estructura (esqueleto o parte que sostiene un edificio) y es la base social o base para sostener a las organizaciones,

mejorando los factores de higiene. Conjunto de medios técnicos, servicios y equipos necesarios para realizar una actividad o utilizar un lugar.

Libro de reclamaciones

Es un mecanismo de participación ciudadana a través del cual los usuarios de los servicios prestados por diversas instituciones públicas pueden expresar su descontento con los servicios prestados, similar al libro de quejas de las instituciones. Debe existir un libro de reclamaciones, ya sea físico (un libro con formularios) o virtual (mediante una computadora).

Perspectiva de desarrollo profesional

Chiavenato (2004:556) la define como formación encaminada a ampliar, desarrollar y perfeccionar a la persona para que pueda desarrollarse profesionalmente en una determinada carrera en la empresa o hacerla más eficiente y productiva en su puesto.

Por lo tanto, las personas necesitan sentir que dentro de la organización existen condiciones para progresar, que las oportunidades están a su alcance y sólo requieren trabajo duro y dedicación. En resumen, hablar de desarrollo profesional significa hablar de oportunidades de crecimiento, es decir, educación y carreras que proporcionen requisitos previos para el desarrollo profesional.

Reglamento interno del trabajador

Determina las condiciones que deben cumplir los empleados para poder prestar sus servicios. Responsabilidad Social Corporativa Involucra ir más allá de requerimiento para proteger el medio ambiente y beneficiar a la sociedad.

Reconocimiento

Según Chiavenato (2009:30), la gente quiere ser reconocida y recompensada por sus logros, pagar beneficios e incentivos que reflejan el reconocimiento al buen trabajo. Según Robbins y Countr (2004: 85), desde una perspectiva motivacional, las personas prefieren tareas que les permitan utilizar sus habilidades y capacidades y les den variedad de tareas, libertad y les proporcionen retroalimentación sobre su desempeño”; porque estas cualidades hacen que el trabajo sea intelectualmente estimulante.

Figura 4

Definición de las dimensiones de la variable de supervisión: Gestión del personal

1ª Dimensión: Endógena

Lo que se produce en el cuerpo. En diversas disciplinas, el término "endógeno" o "endógeno" se utiliza para referirse a algo que surge de algo.

2ª Dimensión: Exógena

Diferentes disciplinas utilizan el término "exógeno" o "exógeno" para referirse a algo que surge fuera de una cosa, a diferencia de "endógeno", que es una entidad que tiene un origen externo.

Nota: Elaboración propia

3.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Ética

Definición de la Real Academia de España: Moral, su cuarta acepción es un conjunto de normas morales que regulan el comportamiento de un individuo en cualquier ámbito de la vida. Por tanto, podemos distinguir la ética profesional, que es un conjunto de comportamientos y valores éticos cultivados y desarrollados por los profesionales. Ética pública, la conducta de los funcionarios públicos basada en el respeto a sus valores, principios y responsabilidades para asegurar el desempeño eficaz de sus funciones. (Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, 2017).

Ciudadanía

Se refiere al conjunto de derechos y responsabilidades que los ciudadanos o individuos asumen en relación con la sociedad en la que viven. La palabra "ciudadano" deriva del latín "civitas" que significa "ciudad". Real Academia, 2020. Para Marshall, se desarrollaría en tres fases: civil, política y social.

Ciudadanía civil

Se remonta a los inicios de la modernidad y se ocupa del derecho económico, que se aplica a diversos aspectos de la vida privada. Algunos ejemplos específicos de situaciones de derecho civil incluyen: Cohabitación y acuerdos matrimoniales, incluidos los acuerdos prenupciales. Reglas para el divorcio y división de bienes matrimoniales.

Ciudadanía política

La ciudadanía política era característica de la sociedad burguesa del siglo XIX y estaba asociada con el sufragio y la organización política.

Ciudadanía social

En el concepto de ciudadanía social de Marshall, además de los derechos, también se tiene en cuenta la dimensión de los deberes: los ciudadanos deben trabajar, pagar impuestos, enviar a sus hijos a la escuela, realizar el servicio militar y realizar otros deberes.

Comportamiento

Según Freud, la base del comportamiento humano se encuentra en varios instintos inconscientes (también llamados impulsos), de los cuales distinguió dos, los instintos inconscientes y los instintos conscientes, también llamados instintos de vida y muerte. Un estudio del comportamiento humano muestra que el 90% de las personas se pueden dividir en cuatro tipos básicos de personalidad: optimismo, pesimismo, confianza y celos.

Cosmovisión

Una cosmovisión es una imagen o cuadro general del ser, la realidad o el mundo que una persona, sociedad o cultura desarrolla en un momento determinado. Suele consistir en determinadas percepciones, conceptualizaciones y valoraciones de dicho entorno.

Cultura organizacional

Entendemos la cultura organizacional como las normas y valores que rigen una empresa. Algunos principios relacionados con la estructura corporativa.

Clima organizacional o clima laboral

Se define como el ambiente interno que existe entre los miembros de una organización. De esta manera, el clima laboral refleja la influencia del entorno en la motivación de los miembros y por tanto se describe como la calidad del clima organizacional tal como lo perciben o experimentan los miembros de la empresa. Chiavenato (2015:120)

Creencia religiosa

Estas son las ideas que los seguidores de la religión creen que son ciertas. La religiosidad es un estado mental que se refiere a la creencia en cosas sobrenaturales, sagradas y divinas.

Deontología

Es la ciencia que subyace a las obligaciones de investigación (es decir, la ética). Es una disciplina habitualmente aplicada a las actividades económicas. Luego, la deontología establece estándares de conducta y, a menudo, se utiliza para establecer estándares de conducta en campos profesionales.

Desempeño laboral

Estas son acciones observables dirigidas a objetivos que un individuo expresa la voluntad y la capacidad de realizar siempre que el entorno sea adecuado para lograr esos objetivos.

Excelencia profesional

Quienes destacan en el trabajo son aquellos que realizan sus tareas diarias con determinación y utilizan toda su creatividad, recursos e inteligencia para alcanzar sus objetivos a tiempo.

Identidad individual

El sentido de identidad y separación de una persona o grupo de los demás.

Militancia partido político

Condición de colaborador, asociado o activista de un partido político en virtud del artículo 4, párrafo 1. Inciso (a) es el estatus otorgado a los ciudadanos que ejercen plenamente su sufragio político, el sufragio político.

Organizacional

El individuo como directivo o trabajador es miembro de una identidad (empresa, institución, organización, etc.) de una ética de acuerdo con el modelo empresarial es decir de una cultura organizacional, un ethos corporativo, etc. (Mazabel, 2016, p.52).

Personal

Toma decisiones el individuo de acuerdo con su cosmovisión, creencias personales, identidad personal para lograr la prosperidad en su existencia familiar y en sus relaciones personales y sociales.

Profesional

El individuo se desempeña como profesional que ostenta una carrera, tomando decisiones según su visión sobre la excelencia profesional, de la deontología profesional (regida por asociaciones o colegios profesionales), actuando más en el ámbito público siendo miembro de un gremio profesional.

Proyección social

Es una de las funciones materiales de la institución, que tiene como objetivo promover la creación de un proceso permanente de interacción e integración con actores y sectores sociales e institucionales con el fin de expresar su presencia en la vida social y cultural del país, promover su desarrollo. los ciudadanos.

IV RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1. Variable ética-dimensión ciudadana

En esta primera dimensión de la variable ética, se hicieron tres interrogantes, referido al otorgamiento de derechos, participación en la política de capacitación del personal y oportunidad de protección y/o ayuda social por parte de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar,

Tabla 9

La gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial otora derechos económicos

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	30	35,3	35,3
	Casi nunca	14	16,5	51,8
	Ocasionalmente	25	29,4	81,2
	Casi siempre	10	11,8	92,9
	Siempre	6	7,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	

De las consecuencias de la tabulación de los datos, en la tabla 9 frente a la pregunta que si las Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial otorga derechos económicos, como préstamos u otorga calidad de vida en sus administrados, el 35.3% mencionaron que nunca recibieron esos derechos, constituyéndose en el porcentaje más alto de negación; asimismo el 29.4% declararon que reciben derechos económicos pero de forma ocasional; y el 16.5% respondieron que casi nunca recibieron esos derechos. Por otro lado, el 11.8% y 7.1% revelaron que si reciben casi siempre y de forma ocasional respectivamente.

Tabla 10

La gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial le permite participar en capacitaciones

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	6	7,1	7,1	7,1
Casi nunca	7	8,2	8,2	15,3
Ocasionalmente	29	34,1	34,1	49,4
Válido Casi siempre	28	32,9	32,9	82,4
Siempre	15	17,6	17,6	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Se aprecia en la tabla 10, que ante la interrogante que, si participan en la política de capacitación del personal, indican que el 34.10% se realiza ocasionalmente y el 32.9% casi siempre y solamente el 17.6% permanentemente tienen la oportunidad de participar en cursos de capacitación. Sin embargo, el 8.2% y 7.1% indicaron que nunca y casi nunca respectivamente participaron en la política de capacitación al personal.

Tabla 11

La gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial le brinda protección y/o ayuda social

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	11	12,9	12,9	12,9
Casi nunca	12	14,1	14,1	27,1
Ocasionalmente	30	35,3	35,3	62,4
Válido Casi siempre	19	22,4	22,4	84,7
Siempre	13	15,3	15,3	100,0
Total	85	100,0	100,0	

En la Tabla 11 se aprecia que el 35.3% de forma ocasional reciben alguna protección y/o ayuda social por parte de la GRHB del PJ, asimismo el 22.4% y 15.3% lo reciben casi siempre y siempre respectivamente,

siendo finalmente estos porcentajes importantes. Pero, hay que destacar que el 12.9% y 14.1% todavía no han recibido alguna protección porque indicaron que nunca y casi nunca respectivamente sienten este beneficio.

4.1.2. Variable ética-dimensión personal

En esta dimensión se plantearon cuatro interrogantes referidas a la cosmovisión de los empleados, a las creencias religiosas, su involucramiento a los objetivos de la organización y a su militancia política relacionada con las funciones que desarrolla en la GRHB del PJ.

Tabla 12

La gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial le toma en cuenta la cosmovisión de los trabajadores

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	9	10,6	10,6	10,6
Casi nunca	20	23,5	23,5	34,1
Ocasionalmente	44	51,8	51,8	85,9
Casi siempre	10	11,8	11,8	97,6
Siempre	2	2,4	2,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

La tabla 12 muestra que el mas de la mitad, exactamente el 51.8% de los encuestados indicaron que de forma ocasional es tomado en cuenta la cosmovisión que poseen los trabajadores, el 11.8% siempre es tomado en cuenta y solamente el 2.4% mencionaron que siempre es tomado en cuenta. En el resultado contrario, el 23.5% y el 10.6% respondieron que nunca y casi nunca respectivamente es tomado en cuenta la cosmovisión de los empleados en la gestión de la GRHB del PJ.

Tabla 13

La creencia religiosa es un mecanismo de control ante la toma de decisiones de las funciones

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	36	42,4	42,4
	Casi nunca	21	24,7	67,1
	Ocasionalmente	19	22,4	89,4
	Casi siempre	8	9,4	98,8
	Siempre	1	1,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Los datos de la tabla 13, muestra que el 42.4% de los trabajadores encuestados manifiestan que nunca la creencia religiosa influye en las emociones, Asimismo el 24.7% manifestaron que casi nunca existe esa influencia, solamente el 22.4% indicaron que esta es ocasionalmente. EL 9.4% y 1.2% indicaron que casi siempre y siempre la creencia religiosa es un mecanismo de control ante la toma de decisiones de las funciones.

Tabla 14

Involucramiento con los objetivos y orgullos de pertenecer a la gerencia de recursos humanos y bienestar del poder judicial

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1
	Casi nunca	2	2,4	9,4
	Ocasionalmente	17	20,0	29,4
	Casi siempre	27	31,8	61,2
	Siempre	33	38,8	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Ante la pregunta de si se siente involucrados con los objetivos, así mismo si se sienten orgullosos de pertenecer a la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial, los encuestados según la Tabla 14 en el orden del 38.8% si cuenta con esa actitud, de igual manera el 31.8% indicaron que casi siempre y el 20% ocasionalmente están involucrados con los objetivos y orgullosos de la laborar en la gerencia.

Sin embargo, se aprecia que el 7.1% y 2.4% nunca y casi nunca respectivamente tienen esa actitud de involucramiento con los objetivos de la gerencia y, es más, no se sienten orgullosos de pertenecer al área.

Tabla 15

Su militancia a un partido político se refleja en sus funciones en la gestión de la GRHB del PJ

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	45	52,9	52,9	52,9
Casi nunca	11	12,9	12,9	65,9
Ocasionalmente	23	27,1	27,1	92,9
Válido Casi siempre	3	3,5	3,5	96,5
Siempre	3	3,5	3,5	100,0
Total	85	100,0	100,0	

La tabla 15 resume que el 52.9% nunca se ha visto favorecido por alguna militancia política, asimismo el 12.9% indicaron que casi nunca se vieron favorecidos y el 27.1% manifestaron que ocasionalmente se ven favorecidos. En el otro sentido de las respuestas, el 3.5% respondieron que casi siempre y en el mismo porcentaje, siempre les ha servido contar con una militancia política en la gestión del área.

4.1.3. Variable ética-dimensión profesional

Cuando un profesional se desempeña en su ámbito laboral, no solo debe de contar con las competencias necesarias basadas en los conocimientos, sino también con valores éticos y morales que garanticen una sociedad mucha más justa donde prevalezca el bien común, que se encauzará en la facilidad del trabajo en interrelación con los demás individuos y con los grupos establecidos en la sociedad.

Para conocer el comportamiento de los datos en la dimensión profesional se plantearon tres ítems, siendo la primera, la consideración de la deontología en la gestión del área, las consideraciones de la excelencia profesional y la proyección a la comunidad por parte de los empleados de GRHB del PJ.

Tabla 16

Se toma en cuenta la deontología profesional del empleado en la gestión de la GRHB del PJ.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	10	11,8	11,8	11,8
	Casi nunca	11	12,9	12,9	24,7
	Ocasionalmente	42	49,4	49,4	74,1
	Casi siempre	11	12,9	12,9	87,1
	Siempre	11	12,9	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Se aprecia la tabla 16 donde el 49.4% de los encuestados manifestaron que ocasionalmente se toma en cuenta la deontología profesional del empleado en la gestión de la GRHB del PJ, el 12.9% mencionaron que casi siempre y el mismo porcentaje revelaron que siempre se toma en consideración la deontología. En otro sentido, el 12.9% declararon que casi nunca y el 11.8% mostraron que nunca se aplica la deontología en la gestión del área.

Tabla 17

La excelencia profesional de los empleados de la GRHB del PJ para futuros cargos

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	14	16,5	16,5	16,5
	Casi nunca	19	22,4	22,4	38,8
	Ocasionalmente	34	40,0	40,0	78,8
	Casi siempre	15	17,6	17,6	96,5
	Siempre	3	3,5	3,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Se muestra la tabla 17 se visualiza que, frente a la consulta a los empleados del área, que, si se toma en cuenta la excelencia profesional para desempeñarse en futuros cargos, el 40% revelaron que se da ocasionalmente, y el 22.4% indicaron que casi nunca se observa esa cualidad, y el 16.5% respondieron que nunca se da ese hecho.

Contrariamente, el 17.6% si mostraron que casi siempre se toma en cuenta la excelencia profesional y solamente un 3.5% siente que para ocupar cargos futuros es necesario contar con una excelencia profesional.

Tabla 18

La proyección a la comunidad del empleado se relaciona con la gestión de la GRHB del PJ

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	10	11,8	11,8	11,8
Casi nunca	18	21,2	21,2	32,9
Ocasionalmente	34	40,0	40,0	72,9
Válido Casi siempre	16	18,8	18,8	91,8
Siempre	7	8,2	8,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	

De acuerdo con la consolidación de los datos, en la Tabla 18 se aprecia que frente a la consulta de si se realiza proyección a la comunidad los empleados como una forma de relacionarse, se aprecia que el 40% manifestaron que esto se da de forma ocasional. Asimismo, el 21.2% manifestaron que esto no se da nunca, pero el 18.8% de los encuestados indicaron que casi siempre si se da esa proyección. Es importante la información que, el 11.8% indicaron que nunca la proyección a la comunidad tiene relación con la gestión del área.

4.1.4. Variable ética-dimensión organizacional

La persona como funcionario o empleado forma parte de organización, también de una ética de acuerdo con el modelo empresarial, una cultura organizacional, un ethos corporativo, etc. Para comprender el comportamiento de los datos en la dimensión organizacional se trazaron tres ítems, siendo la primera el desempeño laboral, también si existe un buen clima laboral en el área y también sobre la cultura organizacional en la GRHB del PJ.

Tabla 19

El desempeño laboral del servidor se relaciona con las políticas de gestión de la GRHB del PJ

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	5,9	5,9	5,9
Casi nunca	11	12,9	12,9	18,8
Ocasionalmente	23	27,1	27,1	45,9
Válido Casi siempre	26	30,6	30,6	76,5
Siempre	20	23,5	23,5	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Se logra apreciar en la tabla 19 que, frente a la consulta sobre el desempeño laboral de los servidores de la GRHB del PJ se relaciona con las políticas de gestión, el 30.6% manifestaron que casi siempre existe esa relación, asimismo el 27.1% respondieron que esta relación es ocasional, pero el 23.5% revelaron que si coexiste una relación entre el desempeño y la gestión de los recursos humanos. Sin embargo, el 12.9% y 5.9% indicaron que casi nunca y nunca respectivamente existe esa relación.

Tabla 20

En su centro laboral se aplica un clima organizacional por parte de la GRHB del PJ

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	7	8,2	8,2	8,2
Casi nunca	9	10,6	10,6	18,8
Ocasionalmente	39	45,9	45,9	64,7
Válido Casi siempre	21	24,7	24,7	89,4
Siempre	9	10,6	10,6	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Al analizar la tabla 20 se aprecia que el 45.9%, es decir cerca de la mitad de los trabajadores encuestados manifiestan que en la GRHB del

PJ ocasionalmente se puede percibir un buen clima laboral, sin embargo, el 24.37% y 10.6% mencionaron que casi siempre y siempre respectivamente se propicia un buen clima laboral por parte de la gerencia. En opiniones contrarias indican que el 10.6% y 8.2% revelaron que casi nunca y nunca respectivamente se propicia ese clima laboral que es vital para cualquier tipo de organización.

Tabla 21

La cultura organizacional debe modificarse y dar un desarrollo continuo a la visión, misión y valores GRHB del PJ

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	2	2,4	2,4	2,4
Casi nunca	7	8,2	8,2	10,6
Ocasionalmente	24	28,2	28,2	38,8
Válido Casi siempre	22	25,9	25,9	64,7
Siempre	30	35,3	35,3	100,0
Total	85	100,0	100,0	

En la Tabla 21 se muestra que, el 35.3% de los trabajadores revelaron que se debe modificar siempre la cultura organizacional con la finalidad de dar un desarrollo a la visión, a la misión y a los valores que se practican en la GRHB del PJ. El 28.2% opinan que la cultura organizacional debe de modificarse de forma ocasional, y en ese mismo sentido, el 25.39% revelaron que casi siempre debe modificarse la cultura organizacional. Por otra parte, el 8.2% y 2.4% de los encuestados manifiestan que casi nunca y nunca respectivamente debe de cambiarse la cultura organizacional.

4.1.5. Variable gestión de personal-dimensión endógenas

Tabla 22

El empleado debe mantener siempre una actitud de ética frente a la gestión de la GRHB del PJ

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	1	1,2	1,2	1,2
Ocasionalmente	10	11,8	11,8	12,9
Válido Casi siempre	21	24,7	24,7	37,6
Siempre	53	62,4	62,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Analizando la tabla 22, se aprecia el mayor porcentaje de opiniones radica en el 62.4% de los encuestados, quienes mencionan que siempre deben de tener una actitud de ética en la gestión de la gerencia, y el 24.7% también manifestaron que casi siempre debe de mantenerse esa presencia. Muy por el contrario, el 11.8% y 1.2% han indicado que ocasionalmente y nunca respectivamente, debe un empleado contar con actitudes de ética en la GRHB.

Tabla 23

Las capacidades del trabajador deben tener una relación con la ética de la GRHB del PJ

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	1	1,2	1,2	1,2
Ocasionalmente	11	12,9	12,9	14,1
Válido Casi siempre	13	15,3	15,3	29,4
Siempre	60	70,6	70,6	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Se muestra en la tabla 23 se aprecia que, el 70.6% muestra su acuerdo en, que las capacidades de los trabajadores guardan una relación con la ética en la GRHB del PJ, el 15.3% exteriorizaron que casi siempre y el 12.9% mencionaron que ocasionalmente hay una relación

entre las capacidades y la ética. Muy por el contrario, el 1.2% indicaron que esa relación nunca se da en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial.

Tabla 24

Los conocimientos del servidor tienen relación con su ética en la GRHB del PJ

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	3	3,5	3,5	5,9
	Ocasionalmente	14	16,5	16,5	22,4
	Casi siempre	17	20,0	20,0	42,4
	Siempre	49	57,6	57,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

De análisis de la tabla 24, se desprende que el 57.6% indica estar de acuerdo siempre los conocimientos de los empleados tienen una relación con la ética en la GRHB del PJ, el 20% indicaron que casi siempre y el 16.5% señalaron que ocasionalmente existe una relación entre los conocimientos y la ética. Caso opuesto, es lo indicado por el 3.5% y 2.4% quienes arguyen que casi nunca y nunca respectivamente existe esa relación entre capacidades y ética.

Tabla 25

La motivación del trabajador depende del incentivo que brinda la GRHB del PJ

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	9	10,6	10,6	10,6
	Casi nunca	7	8,2	8,2	18,8
	Ocasionalmente	18	21,2	21,2	40,0
	Casi siempre	31	36,5	36,5	76,5
	Siempre	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Frente a la consulta que les hicieron a los empleados de la GRHB del PJ, se aprecia en la Tabla 25, que el 36.5% están de acuerdo que casi siempre la motivación depende de los incentivos que otorga la GRHB, asimismo el 23.5% manifestaron que siempre existe tal dependencia y el 21.2% indicaron que ocasionalmente la motivación está en función de los incentivos que les puedan otorgar. En cambio, el 8.2% y 10.6% manifestaron que casi nunca y nunca respectivamente esa dependencia no existe en la gerencia. Por ende, la mayoría de los encuestados están de acuerdo que a mayores programas de incentivos va a existir una siempre una mayor motivación.

Tabla 26

La obediencia del servidor ante la gestión de la GRHB se relaciona con la ética

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	5,9	5,9	5,9
Casi nunca	4	4,7	4,7	10,6
Ocasionalmente	17	20,0	20,0	30,6
Casi siempre	24	28,2	28,2	58,8
Siempre	35	41,2	41,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Se muestra en la tabla 26 que el 41.2% han reconocido que la obediencia de los empleados si se relaciona con la ética, asimismo el 28.2% exteriorizaron que casi siempre existe esa relación en la GRHB del PJ. En otro dato, se logra visualizar que el 20% de los empleados han manifestado que en ocasiones acontece que la obediencia está relacionada con la ética. En el otro sentido de las respuestas, el 4.7% y el 5.9% han manifestado que casi nunca o nunca respectivamente logra existir una relación entre la ética y la obediencia de los servidores de la gerencia.

Tabla 27*La moral del empleado se relaciona con la ética en la GRHB del PJ*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	8	9,4	9,4	9,4
	Casi nunca	4	4,7	4,7	14,1
	Ocasionalmente	11	12,9	12,9	27,1
	Casi siempre	30	35,3	35,3	62,4
	Siempre	32	37,6	37,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Se analiza en la tabla anterior que el 37.6% han indicado que la moral de los empleados se relaciona con la ética, además el 35.3% expusieron que casi siempre existe esa relación en la GRHB del PJ. Por otra parte, el 12.9%% de los trabajadores han declarado que ocasionalmente sucede que la moral está relacionada con la ética. En sentido contrario de las respuestas, el 4.7% y el 9.4% han declarado que casi nunca o nunca respectivamente, existe una relación entre la ética y la moral de los servidores de la gerencia.

Tabla 28*Respecto del género de cada empleado en la GRHB del PJ*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	1	1,2	1,2	3,5
	Ocasionalmente	11	12,9	12,9	16,5
	Casi siempre	29	34,1	34,1	50,6
	Siempre	42	49,4	49,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

En el análisis de los datos de la tabla 28, se aprecia que el 49.4% mencionaron que existe el respeto al género de cada trabajador, el 34.1% indicaron que siempre se da un respeto hacia el género de los empleados, también el 12.9% mencionaron que este respeto es de forma ocasional. Sin embargo, el 3.5% y 2.4% revelaron que casi siempre y nunca

respectivamente existe un respeto hacia el género de los empleados que laboran en el GRHB del PJ.

Tabla 29

Aplica el principio de productividad en las labores diarias del servidor

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	1	1,2	1,2	3,5
	Ocasionalmente	24	28,2	28,2	31,8
	Casi siempre	27	31,8	31,8	63,5
	Siempre	31	36,5	36,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

La tabla 29 muestra datos, donde el 36.5% mencionan que siempre se han establecido metas de productividad en el área, asimismo el 31.8% indicaron que casi siempre se utiliza la productividad en la gerencia, y el 28.2% de los trabajadores han indicado que ocasionalmente se ha instaurado los resultados de productividad en las labores diarias que se realiza; sin embargo el 1.2% y 2.4% indicaron que casi nunca y nunca respectivamente se utilizan factores de productividad en las labores del día a día.

Tabla 30

Se debe normar los plazos de las labores de los servidores para mejorar la burocracia y mejorar la atención

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Ocasionalmente	15	17,6	17,6	24,7
	Casi siempre	24	28,2	28,2	52,9
	Siempre	40	47,1	47,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Frente a la pregunta de si se debe normar plazos en los procesos técnicos del área (Tabla 30), el 47.1% están de acuerdo que siempre deben de mejorarse plazos a través de procesos de mejora, y el 28.2%

opina que casi siempre es necesario realizar innovaciones con la finalidad de mejorar la burocracia y así de esa manera optimizar la atención en los administrados. Sin embargo, el 17.6% aprecian que ocasionalmente se deben de mejorar y solamente el 7.1% indican que nunca deben mejorarse esos plazos.

4.1.6. Variable gestión de personal-dimensión exógena

Esta variable, desagregado en su dimensión exógena, se plantearon factores tendiente a conocer el comportamiento de las variables, enfocadas en aspectos como la infraestructura y/o ambiente físico, las capacitaciones como perspectivas de desarrollo del personal, el reconocimiento al personal como elemento para ascender en cargos, si cada trabajador al ingresar a laborar en el área se basa en el reconocimiento profesional, asimismo, si el libro de reclamaciones es visible para los administrados sin restricción alguna y, finalmente si el reglamento interno de trabajo es considerado por el empleador y por los trabajadores.

Tabla 31

La infraestructura y/o ambiente físico y elementos mobiliarios son tomados en cuenta en la gestión ética de los altos funcionarios

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Nunca	15	17,6	17,6	17,6
Casi nunca	12	14,1	14,1	31,8
Ocasionalmente	38	44,7	44,7	76,5
Casi siempre	15	17,6	17,6	94,1
Siempre	5	5,9	5,9	100,0
Total	85	100,0	100,0	

De acuerdo a los datos compilados en la Tabla 31, se visualiza que el 44.7% menciona con respecto a si la infraestructura y ambiente físico o el mobiliario, ocasionalmente se toma en cuenta en la gestión de ética de los altos funcionarios, además el 17.6% mostraron que casi siempre se toma en cuenta lo indicado, aunándose en la misma línea el 5.9% que según opinión siempre se cumple; pero el 14.1% y el 17.6% opinan que

casi nunca y nunca respectivamente en la gestión ética de los altos funcionarios se toman en cuenta la infraestructura y/o ambiente físico y los elementos mobiliarios.

Tabla 32

La perspectiva de desarrollo profesional es asumida en las labores a través de capacitaciones que brinda la GRHB

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	3,5	3,5
	Casi nunca	10	11,8	15,3
	Ocasionalmente	33	38,8	54,1
	Casi siempre	21	24,7	78,8
	Siempre	18	21,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Muestra la tabla 32, que el 38.8% de los encuestados mencionaron que ocasionalmente el desarrollo profesional se plasma en capacitaciones, y el 24.7% opina que esto se da casi siempre, y en el mismo sentido opina el 21.2% que siempre se cumple con lo mencionado; pero el 11.8% y 3.5% indican que casi nunca y nunca respectivamente sienten que el desarrollo profesional se basa en las capacitaciones a fin de mejorar las capacidades del personal.

Tabla 33

El reconocimiento del empleado es tomado en cuenta para los asensos de cargo en la GRHB del PJ

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	21	24,7	24,7
	Casi nunca	7	8,2	32,9
	Ocasionalmente	34	40,0	72,9
	Casi siempre	15	17,6	90,6
	Siempre	8	9,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

De acuerdo con el análisis de la Tabla 33, se colige que el 40% de los trabajadores señalaron que ocasionalmente en los ascensos de los cargos de la GRHB del PJ se toma en cuenta el reconocimiento a la labor realizada, el 17.6% mencionaron que casi siempre se cumple, y el 9.4% si están de acuerdo de forma total al afirmar que siempre se cumple a tomar en cuenta el reconocimiento en los ascensos. Sin embargo, el 8.2% y el 24.7% revelaron que casi nunca y nunca respectivamente se cumple que, en los ascensos si se considera el reconocimiento que obtuvieron los empleados del área.

Tabla 34

El código de ética del servidor es asumido por cada trabajador cuando ingresa a laborar a la GRH del PJ

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	8	9,4	9,4
	Casi nunca	3	3,5	12,9
	Ocasionalmente	29	34,1	47,1
	Casi siempre	25	29,4	76,5
	Siempre	20	23,5	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Se muestra en la tabla 34, que 34.1% de los trabajadores indicaron que ocasionalmente este código es asumido por el trabajador cuando ingresa a laborar en el área. Pero el 34.1% que ocasionalmente según su percepción se asume el código de ética. Un dato para resaltar es el expresado que siempre se asumen ese código por el 23.5% de los trabajadores. En posición contraria se encuentra que el 3.5% y 9.4% de los encuestados llegaron a manifestar que casi nunca y nunca respectivamente los trabajadores cuando sumen sus funciones asumen el código de ética del servidor público.

Tabla 35

El libro de observaciones es expuesto de manera asequible y visible en la atención a la ciudadanía beneficia a la eficiencia del trabajo GRHB del PJ

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	6	7,1	7,1	14,1
	Ocasionalmente	30	35,3	35,3	49,4
	Casi siempre	19	22,4	22,4	71,8
	Siempre	24	28,2	28,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Se visualiza en la tabla 35 que el 35.3% de los trabajadores manifestaron que ocasionalmente el libro de observaciones o reclamaciones es asequible y visible cuando de la atención a la ciudadanía se refiere, pero el 22.4% manifestaron que siempre es asequible y está al alcance de quien lo requiera. Asimismo, el 28.2% de los trabajadores indicaron que este libro siempre es visible. En contraste, el 7.1% y en el mismo porcentaje manifestaron que este libro casi nunca y nunca respectivamente se encuentra asequible para los administrados.

Tabla 36

El reglamento interno de trabajo es asumido por el trabajador y por el empleador en la GRHB del PJ

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	7	8,2	8,2	8,2
	Casi nunca	3	3,5	3,5	11,8
	Ocasionalmente	23	27,1	27,1	38,8
	Casi siempre	32	37,6	37,6	76,5
	Siempre	20	23,5	23,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Se muestra en la tabla anterior que el 37.6% manifiesta que casi siempre se asumen el Reglamento interno de trabajo por el empleador y

los trabajadores y el 27.1% ocasionalmente aplicar el reglamento. Mientras que el 23.5% reconocen que siempre se asume dicho instrumento. Sin embargo, el 3.5% y 8.2% indican que casi nunca y nunca respectivamente se toma en cuenta el reglamento.

4.2. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha: La ética se relaciona significativamente con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Ho: La ética no se relaciona significativamente con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Tabla 37

Correlación entre la variable ética y gestión de personal

		Ética	Gestión de personal
Rho de Spearman	Ética	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	85
	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	,647**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

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

Siendo la significancia (Bilateral) ,000 menor ($\alpha < 0.05$) se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y por ende a aceptar la hipótesis alternante. Asimismo, se demuestra la existencia de una relación positiva entre la variable de Ética y la Gestión de Personal, porque estadísticamente se demuestra la existencia de una relación, precisando que es fuerte (0,647). De esta manera se acepta la hipótesis general planteada en la investigación, significando que a una mejor ética existe

una mejor gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Hipótesis específica 1

Ha: La dimensión ciudadana se relaciona, significativamente, con la gestión del personal de Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Ho: La dimensión ciudadana no se relaciona, significativamente, con la gestión del personal de Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Tabla 38

Correlación entre la dimensión ciudadana y la gestión de personal

		Dimensión ciudadana	Gestión de personal	
Rho de Spearman	Dimensión ciudadana	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,459**	
		N	85	
	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Siendo la significancia (Bilateral) ,000 menor ($\alpha < 0.05$) se tiene que rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternante, deduciéndose la existencia de una relación positiva entre la dimensión ciudadana y la Gestión de Personal, comprobada estadísticamente la existencia de esa relación, pero precisando que ésta es moderada (0,459). Se concluye la aceptación de la hipótesis específica diseñada en la investigación, significando que una mejor dimensión ciudadana existe una mejor gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Hipótesis específica 2

Ha: La dimensión personal se relaciona, significativamente, con la Gestión de Personal de la Gerencia del Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Ho: La dimensión personal no se relaciona, significativamente, con la Gestión de Personal de la Gerencia del Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Tabla 39

Correlación entre la dimensión personal y la gestión de personal

			Dimensión personal	Gestión de personal
Rho de Spearman	Dimensión personal	Coeficiente de correlación	1,000	,350**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	85	85
	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	85	85

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

Siendo la significancia (Bilateral) ,001 menor ($\alpha < 0.05$) se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternante, y por ende mostrar la existencia de una relación positiva entre la dimensión personal y la gestión de personal, comprobada estadísticamente la existencia de esa relación, pero precisando que ésta es moderada (0,350). Se concluye que se acepta la hipótesis específica diseñada en la investigación, significando que una mejor dimensión personal existe una mejor gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Hipótesis específica 3

Ha: La dimensión profesional se relaciona, significativamente, con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Ho: La dimensión profesional no se relaciona, significativamente, con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Tabla 40

Correlación entre la dimensión profesional y la gestión de personal

			Dimensión profesional	Gestión de personal
Rho de Spearman	Dimensión profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Se aprecia que la significancia (Bilateral) es ,000 menor ($\alpha < 0.05$) por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante. Asimismo, existe una relación positiva entre la dimensión profesional y la gestión de personal, comprobada estadísticamente la existencia de esa relación, pero precisando que ésta es fuerte (0,639). Se decide aceptar la hipótesis específica planteada en la investigación, significando que una mejor dimensión profesional existe una mejor gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Hipótesis específica 4

Ha: La dimensión organizacional se relaciona significativamente, con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Ho: La dimensión organizacional no se relaciona significativamente, con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

Tabla 41*Correlación entre la dimensión organizacional y la gestión de personal*

			Dimensión organizacional	Gestión de personal
Rho de Spearman	Dimensión organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Gestión de personal	Coeficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Al ser la significancia (Bilateral) ,000 menor ($\alpha < 0.05$) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, existiendo una relación positiva entre la dimensión profesional y la gestión de personal, comprobada estadísticamente la existencia de esa relación, pero precisando que ésta es fuerte (0,557). Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica planteada en la investigación, significando que una mejor dimensión organizacional existe una mejor gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú.

V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. RELACIÓN ENTRE VARIABLES

Planteando la discusión sobre la ética esta relación con la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial de Perú muestra la existencia de una relación positiva; existencia de una relación fuerte a 0,647 significando que a una mejor ética existe una mejor gestión del personal.

De la misma manera en la dimensión de ciudadanía del trabajador y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, la relación es moderada a 0,45 planteando que a una mejor dimensión ciudadana existe mejor gestión medida.

En la dimensión personal y relación con la gestión de personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, existiendo resultado tradicional de 0,350 de relación.

Mientras tanto en lo planteado en la dimensión profesional y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, es precisar que la relación es positiva. Donde la existencia de esta relación es, va en aumento de 0,639.

Por lo tanto, en la dimensión organizacional y la gestión del personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, se acepta lo planteado en la investigación que al prosperar la dimensión organizacional existe un aumento de gestión al comprobarse una relación fuerte de 0,557.

Al fundamentarse, la hipótesis bilateral, 000 menor (<0.05) se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternante. Asimismo, demostrativo en párrafos de línea anteriores.

5.2. CONCORDANCIA CON OTROS RESULTADOS

La investigación asumió como finalidad valorar de qué manera se relaciona la ética y la gestión de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, para ello se elaboró el cuestionarios Rho Spearman bajo el estudio de las teorías planteadas, cuyo aspectos revelaron que la Ética a 0,647 se relaciona al aplicar la gestión y que no solo debe llevar con un marco de legalidad sino de responsabilidad; para ello vamos a lo planteado por Erick y Roger (2020) que la ética no depende de ética profesional es decir de normas o códigos, el campo de los recursos humanos es el primer lugar donde las personas necesitan trabajar de forma comprensiva y humana, sin embargó, se percibe que el 0,647 de los trabajadores observa que la ética es muy relevante, por lo que ello debe ser intervenir desde la máxima autoridad con un grado de responsabilidad, es más donde podría ser; con la intervención de un comité de ética, para ello orientado a mejora en el control de selección del personal.

En la dimensión de ciudadanía existe una relación baja al mostrar los indicadores civil, social y político donde se evidencia o se refuerza la participación en los derechos y deberes de cada ciudadano, tanto al punto de no ser partícipe activo por razones evidénciales que muestra nuestra sociedad ; en lo planteado por las investigaciones social de Florencia (2013) se subestimaban los problemas éticos en caso de la posición de los países como argentina, por exceso o por defecto la jerarquía de realizar una observación ética de la investigación. Con ella con lleva a la carga que actualmente, asume nuestro país vecino, argentina, aclarando que cada nación cuenta con diferentes retos en torno al tema. En Ética, Valores y trabajo social. Lo planteado por la universidad plata de argentina Zeeb (2021) considerar el aspecto internacional, donde halla forzoso por avanzar en el estudio del examen de los diversos códigos de ética y su procedimiento a partir a un estudio semejante.

A lo planteado por Flores y Roger (2020) en la administración de la DIGA de Arequipa considera que las autoridades comprendan que la ética sea vista como una reflexión para tomas de decisión, por la influencia en las acciones y decisiones del trabajador. Sin embargo, debemos rescatar la teoría de Mc Gregori tendríamos que analizar grado de entendimiento por cada individuo. Lo mismo se aprecia en lo planteado por Estrada (2020) en Osignermin, donde la gestión de antisoborno y conducta ética son elementos que influyen en la función

pública del personal, al ablandar desde la gerencia la formación del funcionario público. Al no poderse entender uno mismo, mas no podrá mejorar la atención de la ciudadanía. He ay donde debe interviene la gestión de la gerencia mirada no solo de misión sino también de visión al fomentar programa, talleres de ayuda personal y cursos de especialización a sus funciones.

En lo planteado por Rio (2021) el beneficio de comportamiento éticos en los funcionarios públicos repercutiría de representación positiva en la consecuencia de una administración más eficaz y eficiente, con lo consiguiera mejorar su imagen para los ciudadanos.

Entre las dimensiones profesional y organizacional frente a la gestión de ética en la gerencia de recursos humanos y bienestar se observa un desuso en cuanto a los reglamentos, normas, y entre otros documentos normativos establecidas por la institución no son acatadas, a la vez reflejadas en el desinterés en la solución.

La gestión de la ética busca orientar la conducta de los servidores públicos según ciertos criterios, valores o principios, con el objetivo de garantizar su buen desempeño y mejorar la calidad de vida, según lo planteado por Rio (2021) en relación con el aparato estatal.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado la presencia de una relación significativa y positiva entre la variable ética y la variable de gestión de personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, porque estadísticamente se ha demostrado a través del estadístico de Rho de Spearman un coeficiente de correlación de 0,647, y que, contrastando con el baremo respectivo, esta resulta ser una relación fuerte. Por ende, se acepta la hipótesis general diseñada en la investigación, significando que a una mejor ética existe una mejor gestión del personal.
2. Que, existe una relación positiva entre la dimensión ciudadana y la gestión de personal de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, porque se comprobó mediante la estadística inferencial que es una relación moderada, expresado con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman 0,459. Por consiguiente, se acepta la hipótesis específica diseñada en la investigación, significando que una mejor dimensión ciudadana propicia una mejor gestión del personal.
3. También, la existencia una relación positiva entre la dimensión personal y la gestión de personal en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú. Según el estadístico de Rho de Spearman, muestra un coeficiente de correlación de 0,350, que, si bien es positiva, esta resulta ser de carácter moderada. Por ende, se acepta la hipótesis específica diseñada en la investigación, significando que a una mejor dimensión personal existe una mejor gestión del personal.
4. La existencia de una relación positiva y significativa entre la dimensión profesional y la gestión de personal en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú. Esta argumentación se sustenta en el estadístico de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0.639, siendo esta relación fuerte. En consecuencia, se acepta la hipótesis específica planteada en la investigación, significando que a una mejor dimensión profesional existe una mejor gestión del personal.

5. La existencia de una relación positiva entre la dimensión profesional y la gestión de personal en la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar del Poder Judicial del Perú, comprobada estadísticamente a través de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación de 0,557 siendo esta una relación fuerte. Consecuentemente se acepta la hipótesis específica diseñada en la investigación, significando que a una mejor dimensión organizacional existe una mejor gestión del personal.
6. En la dimensión ciudadana, existe una apreciación mayoritaria que la institución no otorga derechos económicos que conlleve a la mejorar la calidad de vida, pero en contraste si perciben la existencia de programas de capacitación tendientes a mejorar sus competencias en el desarrollo de sus funciones, en ese mismo orden, el área les brinda una protección y/o ayuda social de bienestar.
7. En la dimensión personal, se aprecia que se toma en cuenta la cosmovisión de los empleados en la toma de decisiones, asimismo las creencias religiosas no tienen una incidencia en la toma de decisiones, pero que existe un orgullo de pertenecer al área y de identificación con la institución; a todo esto, hay que agregar que la apreciación es la no existencia de injerencia política por militancia a algún partido político en la toma de decisiones.
8. En la dimensión profesional, se encontró que, si existe por apreciación mayoritaria con respecto a la cosmovisión de los empleados, que es tomado en cuenta en su desempeño profesional, pero la excelencia profesional no es tomado en cuenta para asumir otros puestos de mayor jerarquía, asimismo que ocasionalmente existe una proyección hacia la comunidad por parte del área.
9. Finalmente, en la dimensión organizacional existe por apreciación de la mayoría de los empleados la existencia de una relación entre el desempeño laboral con la política de gestión del área, y que existe un clima laboral no acorde para una aceptable gestión.

RECOMENDACIONES

1. Al Gerente General del Poder Judicial, se recomienda propiciar el vínculo de jefes de autoridades y empleados a través de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, tema de mucha relevancia de hoy en día y para ello será necesaria la participación de concientización y reforzamiento a la Inducción del código de ética y reglamento interno del trabajador, así como programas de formación en ética a nivel de gerencia, para la toma de decisiones ante el servicio que brinda el Poder Judicial. Además, los funcionarios y/o autoridades deberán asumir no solo con un marco de legalidad sino un acto de responsabilidad.
2. Establecer o propiciar una discusión de todos los órganos administrativos de la gerencia general bajo la tutela del Gerente General del Poder Judicial, reforzar la formación de cada autoridad bajo su jerarquía en la ética laboral, a través de este concepto establecer la imagen que debe adoptar la administración frente a la atención o servicio y demandas que se brinda a la ciudadanía. Estableciendo un cuadro legal y conductos de comunicación que concuerde con un plan de atención y de respuestas en calidad y en tiempo.
3. La Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, fomentar el vínculo de confianza y escenario adecuado entre trabajador y autoridad de cada órgano promover un liderazgo permanente de habilidades blandas como parte de las funciones. Disponiendo de buenos canales de comunicación y sensibilización y la participación de un equipo de pertenencia. A través de talleres y cursos de crecimiento personal, capacitaciones de especialidad, como resultado a una mayor productividad laboral.
4. Estos resultados a un nivel profesional y organizacional manifiestan que el conocimiento de las normas generales revela que el código de ética y el reglamento del trabajador, deben ser conocidos por las autoridades y los servidores públicos de la gerencia general periódicamente y estableciendo objetivos anuales, indispensables para encaminar la conducta profesional del personal que brinda la cara de la imagen de la institución en nuestro caso el Poder Judicial.

5. Fomentar un comité de ética dentro de la gerencia administrativa, no descriptivos a métodos sancionadores sino a la prevención de hacer frente a la incapacidad y corrupción; lastre de todo mal de la gestión pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló, S. (2019). *La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo*. [Tesis Doctoral inédita, Universidad Ramón Llul].
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9317/Tesis_Silvia_Agullo.pdf
- Ary, D., Cheser, L. y Razavieh, A. (2016). *Introducción a la investigación educativa*. Cengage Learning.
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=4490>
- Bailin, L. (2017). *Teoría del desarrollo moral, Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Septiembre 2017. www.eumed.net/rev/cccss/13/
- Bertalanffy, L. (1976). *Teoría general de sistemas*. 10ª ed. Fondo de Cultura Económica de México. <http://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>
- Bohlander, G., Snell, S. y Morris, S. (2018). *Administración de recursos humanos*. 17ª ed. Cengage Learning.
https://issuu.com/cengagelatam/docs/bohlander_issuu_2017
- Bravo, G. (2018). *Ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017* [tesis de Administración, Universidad Peruana los Andes].
http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/474/T037_70895405_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del talento humano*. Editorial McGraw-Hill Interamericana de España. https://www.org/wp-content/archivos/2014/07/gestióndel-talento_humano-idalberto-chiavenato.jpg.webp
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. El Capital humano de las organizaciones. 10ª ed. Editorial McGraw-Hill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d968766f2cd2.pd>

- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración: Unavisión integral de la moderna administración de las organizaciones*. 10ª ed. Editorial McGraw Hill.
https://books.google.com.pe/books/about/Introducci%C3%B3n_a_la_teor%C3%ADa_general_de_la.html?id=Z1EhygEACAAJ&redir_esc=
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2017). *Investigación. Fundamentos y metodología*. Editorial Pearson Educación.
<https://josedominguezblog.files.wordpress.com/2015/06/investigacionfundamentos-y-metodologia.pdf>
- Espeleta, D., Rivero, D.y Vargas, D. (2017). *Ética profesional en gerentes de gestión humana y docentes UPC*. [Trabajo de Especialización en Gestión Humana de las Organizaciones, Universidad Piloto de Colombia].
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3099/00.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Estrada, M. (2020). *Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin*. [Trabajo Doctoral inédito, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46647>
- Fernández, V. (2014). *La Ética en la Administración Pública: Los códigos de conducta. El caso español*. [Tesis Maestría inédita, Universidad de Cádiz].
<https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/17513/TFM%20GAP%20VERONICA%20FERNANDEZ%20SOBEJANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Florencia, M. (2013). *La Ética de la investigación social en debate hacia un abordaje particularizado de los problemas éticos de las investigaciones sociales*. [Tesis Maestría inédita, Facultad Latinoamericana Ciencias Sociales]. <https://1library.co/document/6qmvvwwq-etica-investigacion-abordaje-particularizado-problemas-eticos-investigaciones-sociales.html>
- Flores, E. y Quispe, R. (2020). *La ética profesional en la gestión del talento humano en la Dirección General de Administración de la Universidad*

Nacional de San Agustín – Arequipa, 2020. [tesis Licenciatura inédita-Universidad Nacional de San Agustín].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11794?show=full>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial McGraw-Hill
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Kerlinger, F. (2014). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. 4ª ed. Editorial McGraw-Hill.
<https://padron.entretemas.com.ve/INICC20182/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>

Kohlberg, L. (1992). *Psicología del desarrollo moral*. Desclee De Brouwer.
https://www.academia.edu/34246621/PSICOLOG%C3%8DA_DEL_DESARROLLO_Y_MORAL

Marina, J. (2010). *Las culturas fracasadas*. El talento y la estupidez de las sociedades. Editorial Anagrama.

McGregor, D. (1966). *El lado humano de las organizaciones*. Ediciones McGraw-Hill Interamericana. <https://www.emprendices.co/resumen-del-libro-el-ladohumano-de-las-organizaciones-de-douglas-mcgregor/>

Méndez, C. (2015). *Metodología: guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=1742>

Menéndez, F. (2020). *La ética en las organizaciones: El Modelo Utilitarista*. Ediciones Universidad Iberoamericana.
<https://www.bbvaopenmind.com/economia/empresa/la-etica-en-las-organizaciones-lv-el-modelo-del-utilitarismo-humanista/>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª. ed.

<https://corladancash.com/wpcontent/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-ycuali-HumbertoNaupas-Paitan.pdf>

Pérez, M. (2015). *Diccionario de administración*. 4ª ed. Editorial San Marcos.

Poder Judicial del Perú. (2020). *Cuadro de Asignación de Personal - CAP 2020*. Aprobado por Resolución Administrativa N° 000047-2020-P-PJ. Publicada el 03 de febrero del 2020.

Real Academia Española (2020). *Diccionario de la lengua española* (Edición del Tricentenario). <https://dle.rae.es/modelo%20?m=form>

Ríos, M. (2021). *Gestión de la Ética y desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero*. [Tesis Doctoral inédita, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72204/R%203%20ados_RM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, W. (2019). *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017*. [Tesis Doctoral inédita, Universidad San Antonio Abad del Cuzco]. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4423>

Zeeb, B. (2021). *La Ética, Valores y Trabajo Social, una aproximación ontológica a los fundamentos valorativos del Trabajo Social argentino*. [Tesis Doctoral inédita, Universidad Nacional de la Plata]. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/121934/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Exe. Anuario de Ética y Gestión de Personal (C.R.M.C. de P.J)
 NOMBRE DEL EXPERTO : Luis E. Huamanchumo De la Cuba
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Estadístico

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																					X
2	Los ítems ayudan a describir conductas																					X
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																					X
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																					X
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																					X
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																					X
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																					X
PUNTAJE PROMEDIO																						

OPINIÓN GLOBAL:

.....

.....


 FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELÉFONO	E-MAIL
06761185	996 339 656	lhuamanchumo@pj.gob.pe

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA ANÓNIMA DE ÉTICA Y GESTIÓN A.D. RJ
 NOMBRE DEL EXPERTO : RUBEN QUISPE ICHPAS
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : MAESTRO EN DERECHO

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.	
		5	4	3	2	35	30	25	20	45	40	35	30	55	50	45	40	65	60	55	50		
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																				X		
2	Los ítems ayudan a describir conductas																						X
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																					X	
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																						X
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																						X
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																					X	
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																						X
PUNTAJE PROMEDIO																							

OPINIÓN GLOBAL:


 FIRMA DEL EXPERTO

DNI	TELÉFONO	E-MAIL
02813237	954898055	rubenquispe.sanmarcos@hotmail.com

Anexo 2. Tabulación de datos

ITEMS	ETICA																			PT
	CIUDADANIA				PERSONAL				PROFESIONAL				ORGANIZACIONAL				PT			
	P1	P2	P3	PROM	P4	P5	P6	P7	PROM	P8	P9	P10	PROM	P11	P12	P13		PROM		
1	1	2	1	1,33	3	1	3	1	2,00	3	3	2	2,67	3	4	4	3,67	3,22		
2	2	4	3	3,00	3	4	4	3	3,50	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	4,94		
3	1	4	2	2,33	3	3	4	3	3,25	4	3	4	3,67	5	4	5	4,67	4,64		
4	4	3	2	3,00	2	2	4	3	2,75	3	3	3	3,00	3	2	5	3,33	4,03		
5	2	2	3	2,33	4	4	4	2	3,50	3	2	2	2,33	4	2	3	3,00	3,72		
6	1	3	1	1,67	1	1	3	1	1,50	3	2	1	2,00	3	1	4	2,67	2,61		
7	1	4	3	2,67	3	1	4	3	2,75	3	4	4	3,67	5	4	4	4,33	4,47		
8	1	4	4	3,00	2	3	3	3	2,75	3	3	4	3,33	3	4	3	3,33	4,14		
9	1	4	3	2,67	2	3	3	3	2,75	2	2	3	2,33	2	1	4	2,33	3,36		
10	5	3	3	3,67	2	5	4	3	3,50	1	1	1	1,00	1	1	4	2,00	3,39		
11	1	4	3	2,67	2	1	5	1	2,25	1	2	2	1,67	4	5	4	4,33	3,64		
12	3	3	3	3,00	3	2	3	1	2,25	1	2	1	1,33	1	3	3	2,33	2,97		
13	3	5	5	4,33	4	2	4	5	3,75	5	3	5	4,33	5	3	5	4,33	5,58		
14	3	3	3	3,00	3	1	5	3	3,00	3	1	3	2,33	5	3	5	4,33	4,22		
15	1	4	4	3,00	2	1	1	1	1,25	2	1	1	1,33	2	3	2	2,33	2,64		
16	1	4	1	2,00	3	1	3	2	2,25	3	2	2	2,33	5	5	5	5,00	3,86		
17	1	4	1	2,00	3	1	3	3	2,50	1	1	3	1,67	3	1	4	2,67	2,94		
18	1	1	4	2,00	3	3	4	4	3,50	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3,83		
19	3	4	4	3,67	3	1	5	3	3,00	5	4	3	4,00	4	2	5	3,67	4,78		
20	3	5	5	4,33	3	4	5	2	3,50	3	4	4	3,67	4	3	5	4,00	5,17		
21	3	3	3	3,00	1	1	5	1	2,00	3	3	3	3,00	5	3	4	4,00	4,00		
22	3	3	3	3,00	3	2	5	3	3,25	3	3	3	3,00	4	3	5	4,00	4,42		
23	2	2	2	2,00	2	3	5	1	2,75	3	2	2	2,33	2	3	5	3,33	3,47		
24	4	3	3	3,33	3	3	3	1	2,50	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3,94		
25	5	5	5	5,00	1	2	5	1	2,25	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5,75		
26	3	3	3	3,00	1	1	5	1	2,00	3	3	3	3,00	5	4	3	4,00	4,00		
27	3	4	3	3,33	3	4	4	2	3,25	4	3	4	3,67	4	4	3	3,67	4,64		
28	1	5	3	3,00	3	2	4	1	2,50	4	2	3	3,00	3	3	5	3,67	4,06		
29	3	3	4	3,33	2	3	3	1	2,25	3	1	2	2,00	1	3	2	2,00	3,19		
30	2	4	2	2,67	2	1	4	1	2,00	2	1	2	1,67	4	4	2	3,33	3,22		
31	2	3	3	2,67	4	2	5	1	3,00	3	3	4	3,33	4	4	5	4,33	4,44		
32	3	3	3	3,00	4	2	4	1	2,75	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4,58		
33	1	3	3	2,33	3	4	5	3	3,75	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33	4,14		
34	1	3	2	2,00	2	3	4	1	2,50	2	2	2	2,00	2	2	5	3,00	3,17		
35	2	3	2	2,33	2	2	2	1	1,75	3	2	2	2,33	3	3	4	3,33	3,25		
36	1	3	2	2,00	1	1	1	2	1,25	3	3	4	3,33	4	3	5	4,00	3,53		
37	3	5	5	4,33	5	2	3	3	3,25	4	4	5	4,33	5	5	5	5,00	5,64		
38	2	4	4	3,33	3	2	4	1	2,50	3	4	2	3,00	3	3	4	3,33	4,06		
39	4	4	3	3,67	4	2	5	2	3,25	4	4	4	4,00	4	4	3	3,67	4,86		
40	2	2	3	2,33	3	3	4	2	3,00	2	3	2	2,33	3	2	4	3,00	3,56		
41	1	5	5	3,67	3	3	5	1	3,00	3	5	1	3,00	5	5	2	4,00	4,56		
42	1	1	1	1,00	1	1	5	1	2,00	5	3	3	3,67	3	4	3	3,33	3,33		
43	1	5	2	2,67	2	3	5	2	3,00	4	3	3	3,33	4	4	5	4,33	4,44		
44	1	4	3	2,67	3	1	5	1	2,50	3	2	3	2,67	4	3	3	3,33	3,72		
45	1	3	2	2,00	3	1	4	1	2,25	2	4	2	2,67	4	3	3	3,33	3,42		
46	3	3	3	3,00	3	1	4	1	2,25	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3,75		
47	4	4	4	4,00	3	1	4	1	2,25	3	3	2	2,67	3	3	3	3,00	3,97		
48	2	1	1	1,33	2	2	3	1	2,00	1	2	1	1,33	2	2	4	2,67	2,44		
49	3	4	5	4,00	3	1	5	1	2,50	5	1	4	3,33	4	3	2	3,00	4,28		
50	5	5	5	5,00	3	1	5	1	2,50	5	1	4	3,33	5	3	3	3,67	4,83		
51	4	5	4	4,33	4	1	4	1	2,50	5	4	4	4,33	4	4	3	3,67	4,94		
52	2	5	5	4,00	2	2	4	3	2,75	2	2	2	2,00	3	2	3	2,67	3,81		
53	2	4	3	3,00	2	1	4	2	2,25	3	3	3	3,00	4	3	4	3,67	3,97		
54	2	3	2	2,33	3	1	5	1	2,50	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	4,06		
55	2	2	2	2,00	2	2	2	1	1,75	2	2	2	2,00	2	2	2	2,00	2,58		
56	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5,33		
57	4	4	4	4,00	3	4	3	3	3,25	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	4,42		
58	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1,00	1	1	1	1,00	1,33		
59	1	1	1	1,00	3	1	5	1	2,50	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3,17		
60	5	3	4	4,00	3	3	5	1	3,00	3	3	3	3,00	3	3	5	3,67	4,56		
61	5	5	5	5,00	3	1	5	1	2,50	3	3	3	3,00	4	4	5	4,33	4,94		
62	4	3	4	3,67	3	2	5	1	2,75	3	3	4	3,33	5	5	4	4,67	4,81		
63	1	4	3	2,67	5	1	5	1	3,00	2	2	3	2,33	4	4	5	4,33	4,11		
64	3	3	4	3,33	3	3	4	3	3,25	3	4	3	3,33	4	3	3	3,33	4,42		
65	3	3	3	3,00	3	2	4	1	2,50	3	3	2	2,67	3	3	3	3,00	3,72		
66	4	4	4	4,00	4	3	5	1	3,25	4	4	5	4,33	5	5	4	4,67	5,42		
67	1	4	4	3,00	2	1	1	1	1,25	1	1	1	1,00	2	3	2	2,33	2,53		
68	3	3	3	3,00	3	1	5	3	3,00	3	1	3	2,33	5	3	5	4,33	4,22		
69	3	5	5	4,33	4	2	4	5	3,75	5	3	5	4,33	5	4	5	4,67	5,69		
70	3	3	3	3,00	3	2	3	1	2,25	1	2	1	1,33	1	3	3	2,97	2,97		
71	3	5	5	4,33	4	2	4	5	3,75	5	3	5	4,33	5	3	5	4,33	5,58		
72	3	3	3	3,00	3	1	5	3	3,00	3	1	3	2,33	5	3	5	4,33	4,22		
73	1	4	4	3,00	2	1	1	1	1,25	2	1	1	1,33	2	3	1	2,00	2,53		
74	1	4	1	2,00	3	1	3	2	2,25	3	2	2	2,33	5	5	5	5,00	3,86		
75	1	4	1	2,00	3	1	3	3	2,50	1	1	3	1,67	3	1	4	2,67	2,94		
76	1	1	4	2,00	3	3	4	4	3,50	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3,83		
77	3	4	4	3,67	3	1	5	3	3,00	5	4	3	4,00	4	2	5	3,67	4,78		
78	3	5	5	4,33	3	4	5	2	3,50	3	4	4	3,67	4	3	5	4,00	5,17		
79	1	2	1	1,33	3	1	1	3	2,00	1	3	3	2,33	2	3	4	3,00	2,89		
80	1	4	4	3,00	2	3	3	3	2,75	2	2	3	2,33	2	1	4	2,33	3,47		
81	3	3	3	3,00	1	1	5	1	2,00	3	3	3	3,00	5	.	4	4,50	4,17		
82	3	3	3	3,00	3	2	5	3	3,25	3	3	3	3,00	4	3	5	4,00	4,42		
83	2	2	2	2,00	2	3	5	1	2,75	3	2	2	2,33	2	3	5	3,33	3,47		
84	4	3	3	3,33	3	3	3	1	2,50	3	3	3	3,00	3	3	3	3,00	3,94		
85	5	5	5	5,00	1	3	5	1	2,50	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5,83		

GESTIÓN DEPERSONAL																			PT
ENDÓGENAS										EXOGENAS								PT	
P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	PROM	P23	P24	P25	P26	P27	P28	PROM	PT		
4	4	3	2	3	2	5	4	5	3,56	2	4	6	4	4	4	4,00	3,78		
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4,56	3	4	3	3	3	3	3,17	3,86		
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4,67	4	3	3	5	3	3	3,50	4,08		
5	5	5	5	3	3	5	5	5	4,56	4	3	1	2	3	2	2,50	3,53		
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4,67	3	2	2	2	2	2	2,17	3,42		
5	4	4	2	3	4	4	3	3	3,67	2	3	1	1	1	3	1,83	2,75		
5	5	5	1	4	5	5	4	3	4,11	3	4	4	5	5	5	4,33	4,22		
5	5	5	3	5	1	3	3	5	3,89	5	5	4	4	3	4	4,17	4,03		
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4,78	2	3	1	3	3	4	2,67	3,72		
5	5	5	5	4	4	5	2	5	4,44	5	5	5	5	5	5	5,00	4,72		
5	5	5	3	5	5	5	3	4	4,44	5	3	3	4	4	4	3,83	4,14		
4	5	5	5	4	5	5	5	5	4,78	3	3	3	3	3	3	3,00	3,89		
5	5	5	4	5	4	5	3	4	4,44	3	5	3	3	5	3	3,67	4,06		
5	5	5	3	5	5	4	4	5	4,56	1	3	1	5	3	3	2,67	3,61		
4	5	5	1	2	1	4	3	5	3,33	1	2	1	1	2	1	1,33	2,33		
5	5	5	5	1	2	3	5	1	3,56	1	3	1	1	3	5	2,33	2,94		
3	3	4	1	3	1	3	5	1	2,67	3	5	3	3	3	3	3,33	3,00		
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4,22	3	3	3	3	3	3	3,00	3,61		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	1	4	4	5	5	5	4,00	4,50		
5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,78	1	5	5	5	5	5	4,33	4,56		
5	5	5	4	5	5	5	5	3	4,67	3	5	3	5	5	5	4,33	4,50		
4	5	5	4	4	4	5	3	4	4,22	3	3	3	4	5	4	3,67	3,94		
5	5	4	4	5	4	5	5	3	4,44	2	2	1	4	1	1	1,83	3,14		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3,00		
4	3	5	5	5	5	5	5	5	4,67	4	5	5	5	5	5	4,83	4,75		
5	5	5	4	5	5	5	5	3	4,67	3	5	3	5	5	5	4,33	4,50		
4	4	4	3	5	4	5	4	3	4,00	3	4	3	4	5	4	3,83	3,92		
5	5	5	4	3	5	5	3	5	4,44	5	4	3	4	3	4	3,83	4,14		
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,89	2	2	1	3	3	4	2,50	3,19		
4	5	5	2	4	4	5	4	4	4,11	4	4	1	5	4	4	3,67	3,89		
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4,67	4	4	1	3	4	4	3,33	4,00		
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4,67	5	5	4	4	4	5	4,67	4,67		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	3	4	4	3,67	3,83		
5	5	2	1	1	1	1	1	5	2,44	3	3	1	3	1	1	2,00	2,22		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3,00		
5	5	3	4	5	5	4	4	5	4,44	4	4	3	5	5	5	4,33	4,39		
4	4	5	3	5	4	5	4	4	4,22	3	5	4	4	5	5	4,33	4,28		
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,78	4	4	4	4	4	5	4,17	4,47		
5	5	4	3	5	4	5	4	4	4,33	3	4	4	3	4	4	3,67	4,00		
5	5	3	4	4	4	4	3	3	3,89	4	3	3	3	4	4	3,50	3,69		
5	4	5	3	5	4	4	5	1	4,00	1	5	4	5	5	5	4,17	4,08		
3	3	3	4	3	4	2	4	3	3,22	4	2	3	4	3	3	3,17	3,19		
5	5	5	2	5	4	4	4	4	4,22	3	3	3	5	5	4	3,83	4,03		
5	5	5	2	4	5	4	4	4	4,22	2	4	2	3	1	4	2,67	3,44		
5	4	2	4	4	4	5	3	4	3,89	3	5	2	4	3	4	3,50	3,69		
5	5	5	5	3	3	5	3	4	4,22	3	5	2	4	3	4	3,50	3,86		
4	3	2	4	3	3	4	3	3	3,22	3	3	2	3	4	3	3,00	3,11		
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3,56	3	3	3	4	4	4	3,50	3,53		
4	3	3	1	3	5	5	5	5	3,78	3	4	1	4	4	4	3,33	3,56		
5	5	3	4	3	3	5	5	5	4,22	3	4	2	3	3	3	3,00	3,61		
5	5	4	4	4	3	5	5	3	4,22	3	5	3	4	4	4	3,83	4,03		
5	5	4	4	4	4	3	3	3	3,89	1	1	1	3	3	5	2,33	3,11		
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4,78	1	4	3	5	5	4	3,67	4,22		
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,89	2	4	4	4	4	4	3,67	4,28		
3	5	4	4	4	5	4	4	5	4,22	2	2	2	2	2	2	2,00	3,11		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,00	1	1	1	1	1	1	1,00	1,00		
5	5	3	4	4	4	4	4	4	4,11	2	3	3	3	4	3	3,00	3,56		
5	5	3	3	3	3	4	3	5	3,78	3	3	3	3	3	3	3,00	3,39		
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4,44	3	3	3	3	4	4	3,33	3,89		
5	5	3	2	5	5	5	3	5	4,22	3	3	3	4	4	3	3,33	3,78		
5	5	5	5	1	5	5	5	4	4,44	3	2	1	4	2	5	2,83	3,64		
3	5	4	4	4	3	4	3	4	3,78	3	3	4	4	3	4	3,50	3,64		
5	5	5	5	2	5	3	3	5	4,22	3	3	3	3	3	4	3,17	3,69		
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4,89	4	4	4	5	5	5	4,50	4,69		
4	5	5	1	2	1	4	3	5	3,33	1	2	1	1	2	1	1,33	2,33		
5	5	5	3	5	5	4	4	5	4,56	4	1	3	1	4	4	2,83	3,69		
5	5	5	5	5	4	5	3	4	4,56	3	3	5	3	3	3	3,33	3,94		
4	5	5	5	4	5	5	5	4	4,78	3	3	3	3	3	3	3,00	3,89		
5	5	5	4	5	4	5	3	4	4,44	3	5	3	3	5	3	3,67	4,06		
4	5	5	3	5	5	4	4	5	4,56	1	3	1	5	3	3	2,67	3,61		
4	5	5	1	2	1	4	3	5	3,33	1	2	1	1	2	1	1,33	2,33		
5	5	5	5	1	2	3	5	1	3,56	1	3	1	1	3	5	2,33	2,94		
3	3	4	1	3	1	3	5	1	2,67	3	3	5	3	3	3	3,33	3,00		
5	5	5	3	4	4	4	4	4	4,22	3	3	3	3	3	3	3,00	3,61		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	1	4	4	5	5	5	4,00	4,50		
5	5	5	3	5	5	5	5	5	4,78	1	5	5	5	5	5	4,33	4,56		
4	4	3	2	3	2	5	4	5	3,56	2	4	3	4	4	4	3,50	3,53		
5	5	1	4	5	5	4	5	5	4,33	2	3	1	3	3	4	2,67	3,50		
5	5	5	4	5	5	5	5	3	4,67	3	5	3	5	5	5	4,33	4,50		
4	5	5	4	4	4	5	3	4	4,22	3	3	3	4	5	4	3,67	3,94		
5	5	4	4	5	4	5	5	3	4,44	2	2	1	4	1	1	1,83	3,14		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3,00		
3	3	5	5	5	5	5	5	5	4,56	4	5	5	5	5	5	4,83	4,69		

Anexo 3. Matriz de operacionalización de variables

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de Variables		Metodología		
<p><u>Problema general</u> ¿Cómo se relaciona La Ética y la Gestión del Personal de la GRHB del PJP?</p> <p><u>Problema específicas</u> ¿Cómo se relaciona la Dimensión Ciudadana y la Gestión del Personal de la GRH del PJP?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Dimensión Personal y la Gestión del Personal de la GRH del PJP?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Dimensión Profesional y la Gestión del Personal de la GRHB del PJP?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Dimensión Organizacional y la Gestión del Personal de la GRHB del PJP?</p>	<p><u>Objetivo general</u> Determinar la relaciona entre la Ética y la Gestión del Personal de la GRHB del PJP.</p> <p><u>Objetivos específicos</u> Conocer la relaciona entre la Dimensión Ciudadana y la Gestión del Personal de la GRH del PJP.</p> <p>Conocer la relaciona entre la Dimensión Personal y la Gestión del Personal de la GRH del PJP.</p> <p>Conocer la relaciona entre la Dimensión Profesional y la Gestión del Personal de la GRHB del PJP.</p> <p>Conocer la relaciona entre la Dimensión Organizacional y la Gestión del Personal de la GRHB del PJP</p>	<p><u>Hipótesis general</u> La Ética se relaciona, significativamente, con la Gestión del Personal de la GRHB del PJP.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u> La Dimensión Ciudadana se relaciona, significativamente, con la Gestión del Personal de la GRHB del PJP.</p> <p>La Dimensión Personal se relaciona, significativamente, con la Gestión del Personal de la GRHB del PJP.</p> <p>La Dimensión Profesional se relaciona, significativamente, con la Gestión del Personal de la GRHB del PJP.</p> <p>La Dimensión Organizacional se relaciona, significativamente, con la Gestión del Personal de la GRHB del PJP.</p>	Variable Asociada: Ética		<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Hipotético Deductivo.</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental Transversal</p> <p>Población: Compuesta por 85 servidores que laboran en la GRHB del PJP</p> <p>Muestra: Aleatoria y no probabilística por conveniencia.</p> <p>Técnicas de recopilación de datos: Encuesta.</p> <p>Análisis y procesamiento de datos Usos de tablas, figuras, gráficas, etc. Aplicación software Word y Excel.</p>		
			Dimensiones			Indicadores	
			Ciudadana	Ciudadanía civil Ciudadanía política Ciudadanía social			
			Personal	Cosmovisión Creencia religiosa Identidad individual Militancia en partido política			
			Profesional	Deontología Excelencia Proyección a la comunidad			
			Organizacional	Desempeño Laboral Clima Organizacional Cultura Organizacional			
			Variable de Supervisión: Gestión de Personal				
			Dimensiones			Indicadores	
			Endógena	Aptitud Capacidades Conocimiento Motivación Obediencia Moral Genero Productividad Burocracia			
			Exógena	Infraestructura Laboral Perspectiva profesional Reconocimiento Código de Ética del Servidor Publico Reglamento Interno del Trabajador Libro de Reclamaciones			