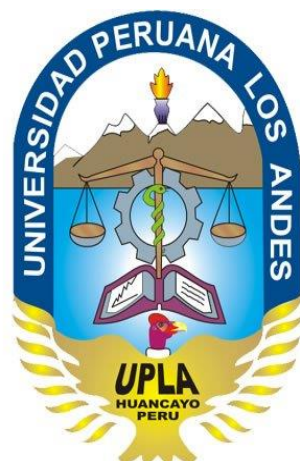


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

ÉTICA LABORAL Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN
LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO JUNÍN -2017

Para Optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor: Bach. BRAVO CRUZ, Gonzalo Javier

Asesor: DR. LÓPEZ QUILCA, Fredy Jesús

Línea de Investigación:

Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio: 25 de mayo del 2018

Fecha Culminación: 24 de mayo de 2019

HUANCAYO – PERÚ

2018

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**Ética Laboral y El Desarrollo Profesional en la Dirección
Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017**

PRESENTADO POR:

BACH. BRAVO CRUZ, Gonzalo Javier

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUENTES JURADOS:

Presidente : _____
DR. FREDI GUTIÉRREZ MARTÍNEZ

Primer Miembro : _____
MG GRACIELA SOLEDAD VERASTEGUI VELASQUES

Segundo Miembro : _____
LIC. DORIS ISABEL ALBARADO CANTURIN

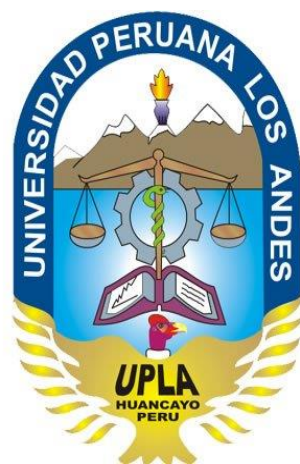
Tercer Miembro : _____
LIC. MIGUEL ANIBAL CERRON ALIAGA

Huancayo, de del 2018

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

ÉTICA LABORAL Y EL DESARROLLO PROFESIONAL EN
LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO JUNÍN -2017

Para Optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor: Bach. BRAVO CRUZ, Gonzalo Javier

Asesor: DR. LÓPEZ QUILCA, Fredy Jesús

Línea de Investigación:

Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio: 25 de mayo del 2018

Fecha Culminación: 24 de mayo de 2019

HUANCAYO – PERÚ

2018

ASESOR
DR. LÓPEZ QUILCA, Fredy Jesús

DEDICATORIA

A:

A mis padres, Miriam y Oscar, quienes con su ejemplo me mostraron que todo lo que uno desee puede lograr.

En una persona ejemplar que día a día me apoya con mucho conocimiento y consejos para progresar, gracias a Dios.

Gonzalo Javier Bravo Cruz

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes por la valiosa oportunidad de superación profesional.

A los Catedráticos que nos brindaron sus enseñanzas para así otorgar un servicio de calidad a la sociedad.

A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín por la oportunidad de realizar el estudio de investigación.

A nuestras familias por otorgarnos su ayuda incondicional y ser ejemplo para ser buenos profesionales.

El Autor

INDICE

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO	ii
FALSA PORTADA	iii
HOJA DE NOMBRE DEL ASESOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE GRAFICOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	18
1. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	
1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	21
1.2.1. Problema General	21
1.2.2. Problemas Específicos	21
1.3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.3.1. Objetivo General	22
1.3.2. Objetivos Específicos	22
1.4.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	22

1.4.1. Justificación Teórica	22
1.4.2. Justificación Práctica	23
1.4.3. Justificación Metodológica	23
1.4.4. Justificación Social	23
1.4.5. Justificación de Conveniencia	24
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	24
1.5.1. Delimitación Espacial	24
1.5.2. Delimitación Temporal	24
1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática	24
CAPÍTULO II: MARCO TÉRICO	25
2. MARCO TEORICO	
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	25
2.1.1 Antecedentes Internacionales	25
2.1.2 Antecedentes Nacionales	29
2.2. BASES TEÓRICAS	32
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	42
2.4. HIPÓTESIS	49
2.4.1. Hipótesis General	49
2.4.2. Hipótesis Específicas	49
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	49
CAPÍTULO III : METODOLOGÍA	53
3. METODOLOGÍA	
3.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	53

3.1.1. Método General	53
3.1.2. Métodos Específicos	54
3.1.3. Método Estadísticos	54
3.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	54
3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	55
3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	56
3.5.1 Población	56
3.5.2 Muestra	57
3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	58
3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos	58
3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos	58
3.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	59
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	60
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
4.1 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	60
4.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS , GRÁFICOS	60
4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	83
CONCLUSIONES	91
RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXOS	100
Anexo N° 1 Matriz de Consistencia	101

Anexo N° 2 Instrumento de Recolección	102
Anexo N° 3 Matriz de Validación de Instrumento	106
Anexo N° 4 Consideraciones éticas	110

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Población de estudio es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín

Tabla Nª 2 Nivel de Variable Ética Laboral

Tabla Nª 3 Nivel de Dimensión N°1 Ética ante la Sociedad

Tabla Nª 4 Nivel de Dimensión N°2 Ética ante la Organización

Tabla Nª 5 Nivel de Dimensión N°3 Ética Profesional

Tabla Nª 6 Nivel de Variable Desarrollo Profesional

Tabla Nª 7 Nivel de Dimensión N°1 Capacidad Laboral

Tabla Nª 8 Nivel de Dimensión N°2 Promoción Laboral

Tabla Nª 9 Nivel de Dimensión N°3 Adiestramiento Laboral

Tabla Nª 10 Correlación entre la variable ética laboral y desarrollo profesional

Tabla Nª 11 Correlación entre la variable ética laboral y capacidad profesional

Tabla Nª 12 Correlación entre la variable ética laboral y promoción laboral

Tabla Nª 13 Correlación entre la variable ética laboral y adiestramiento profesional

INDICE DE GRAFICOS

Grafico N^o 1 Niveles de Ética Laboral

Grafico N^o 2 Niveles de Ética ante la Sociedad

Grafico N^o 3 Niveles de Ética ante la Organización

Grafico N^o 4 Niveles de Ética Profesional

Grafico N^o 5 Niveles de Desarrollo Profesional

Grafico N^o 6 Niveles de Capacidad Laboral

Grafico N^o 7 Niveles de Promoción Laboral

Grafico N^o 8 Niveles de Adiestramiento Laboral

Gráfico N^o 9 Zona de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula general.

Grafico N^o 10 Decisión de la hipótesis nula general

Grafico N^o 11 Sector de rechazo y no rechazo, prima hipótesis específica.

Grafico N^o 12 Decisión de la hipótesis nula específica 1.

Grafico N^o 13 Zona de rechazo y no rechazo, segunda hipótesis específica.

Grafico N^o 14 Decisión de la hipótesis nula específica 2.

Grafico N^o 15 Espacio de rechazo y no rechazo, tercera hipótesis específica.

Grafico N^o 16 Decisión de la hipótesis nula específica 3.

RESUMEN

El desarrollo del proyecto de tesis tiene como nombre **Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín 2017**, se evidencio una parte muy controversial que sucede en todo ámbito público y privados de manera laboral y parte del desarrollo profesional, teniendo como principio básico a la ética como un estudio muy cuestionado sobre la responsabilidad laboral que se práctica en los sectores públicos y privados, que conlleva a vulnerar los derechos del trabajador y la responsabilidad social. Por esa razón, mediante un trabajo cuantitativo descriptivo correlacional, y a través de un cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, para notar cuáles son sus actitudes al mencionar sobre ética laboral y como se relaciona con el desarrollo profesional.

El contenido de la tesis cuenta con cuatro capítulos que se desarrollan de la siguiente forma: Primer Capítulo; denominado problema de investigación donde se explica la problemática de la investigación considerando el problema principal ¿Qué relación existe entre la Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017?, de la misma manera el objetivo de la investigación es de evaluar la relación que existe entre la Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017; en el Segundo Capítulo; se trata del marco teórico donde se toma en cuenta trabajos de investigación como antecedentes y respaldado por autores que ayudan en la investigación como bases teóricas, también se encontraran las hipótesis y variables de estudio y como base fundamental definiciones de concepto. El Tercer Capítulo; consta de la metodología de estudio donde se observará el tipo, nivel, diseño de investigación y sobre todo la

población y muestra que tomaremos en cuenta. El Cuarto Capítulo; trata de los resultados de la investigación en cual estará los análisis y discusiones de los resultados.

Palabras clave:

Ética laboral, desarrollo profesional.

ABSTRACT

The development of the thesis project has the name Work ethic and professional development in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Junín 2017, evidenced a very controversial part that happens in all public and private sectors in a professional manner and part of professional development , having as a basic principle ethics as a very questioned study on the labor responsibility that is practiced in the public and private sectors, which entails to violate the worker's rights and social responsibility. For that reason, through a descriptive correlational quantitative work, and through a questionnaire applied to workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Junín, to note what their attitudes are when mentioning work ethic and how it relates to the development professional.

The content of the thesis has four chapters that are developed as follows: First Chapter; called research problem where the problem of research is explained considering the main problem What is the relationship between Labor Ethics and Professional Development in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Junín -2017 ?, in the same way the objective of The research is to evaluate the relationship between Labor Ethics and Professional Development in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Junín -2017; in the Second Chapter; it is the theoretical framework where research works are taken into account as background and supported by authors who help in the research as theoretical bases, also the hypotheses and study variables and as a fundamental basis are definitions of concept. The Third Chapter; It consists of the study methodology where the type, level, research design and especially the population will be observed and shows that we will take into account. The Fourth Chapter; It deals with the results of the research in which the analysis and discussions of the results will be.

Keywords:

Work ethic, professional development.

INTRODUCCIÓN

De manera diaria se observa en el mundo muchos sucesos de corrupción. Esta es una cuestión que se presentan en las instituciones públicas, que se percibe de manera general, también se manifiesta en las organizaciones, mediante prácticas que no corresponden al actuar de un funcionario o trabajador público y ello afecta principalmente en la responsabilidad social que tiene las instituciones. Es desastroso ya que muchos de estos acontecimientos son producto de las decisiones y acciones del profesional que han sido delegados en eminentes cargos para que realicen el reclutamiento y el manejo de los recursos humana. Esto trae como consecuencia comprometer el desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales. Frente a esta cuestión cabría la pregunta sobre ¿Qué relación existe entre la Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017? que enfatice buscar una necesidad de constituir instituciones verdaderas que aporten a la cohesión social del país a partir de una cultura de ética y valores. De esta manera es necesario analizar cómo están educados en base a su cultura, en cuanto a los principales valores como: equidad, respeto, solidaridad, justicia, responsabilidad y honestidad, que tienen que tener los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín 2017 y así liderar procesos de servicio al cliente o usuario. Siendo la institución un ente decente, y en la consolidación de un sistema de las relaciones laborales; que contribuya al desarrollo socio económico, para que de esta manera se encargue de diseñar, articular y ejecutar las políticas y programas de generación de empleo digno y productivo a través de la promoción de oportunidades y capacidades para la inserción laboral y mejora de las condiciones de trabajo. Pero en uno de sus principales pilares trata de fomentar el empleo digno, afianzar la prevención y solución de conflictos. promover el respeto y

cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales, promover la inserción laboral de la población de la Región Junín, fortalecer la eficiencia administrativa del sector.

Es así que se dio la oportunidad de desarrollar la investigación de tipo básico, con un diseño descriptivo – correlacional simple y un nivel correlacional, que busca así relacionar la ética laboral y el desarrollo profesional, lo cual son actitudes que en la práctica laboral se presentan y demuestran internamente; así mismo brindado servicio al usuario, es ahí donde se demuestra el principio de la ética laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores de la institución.

En la investigación se planteó la hipótesis que relación puede tener la ética laboral y el desarrollo profesional; obteniendo el resultado con evidencia que permite asegurar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación significativa entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín lo cual lleva a la reflexión que efectivamente en el sector público hablar de ética es funesto porque los actores que ocupan cargos públicos planean la manera de evadir los reglamentos y mecanismos de control institucional por lo tanto no contribuye al desarrollo profesional donde los trabajadores puedan sentir un trato justo, conservando las relaciones interpersonales y sobre todo encontrar la satisfacción del trabajador en la institución.

CAPÍTULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años se ha evidenciado que la carrera profesional publica padecen de grandes deficiencias en el conocimiento sobre la aplicación de la ética.

Los trabajadores públicos en Latinoamérica vienen viviendo un proceso de cambio y reestructuración, puesto que se viene perdiendo la confianza y fe pública. Los principios éticos buscan promover comportamientos deseables para participar responsablemente la consolidación de valores morales, en la preparación y presentación de informes, para ello tenemos como base el código internacional de ética profesional donde se mencionan: la integridad, objetividad, competencia profesional, confidencialidad y comportamiento profesional.

En el Perú en estos últimos años hemos sido testigos de los diversos escándalos sobre corrupción de la función pública en todos los diferentes niveles de gestión,

niveles desde el más alto hasta los más bajos niveles del sector público. La carencia de valores éticos y principios morales en la administración pública han dado pie a situaciones bochornosas de corrupción, que en estos tiempos se ve difundida por la prensa hablada y escrita la cual ha tenido mucha relevancia en el desarrollo de la gestión pública puesto que se ve muy manchado o muy criticado, como consecuencias se denotan denuncias sobre abuso de poder, falta de responsabilidad social, la prevaricación, entre otros.

En la administración pública subsiste una ineficiencia y falta de compromiso que hacen o conllevan a no cumplir adecuadamente sus funciones de servidor profesional, la realidad nos indica cuán especial es el comportamiento del trabajador mediante la ética para desempeñar la función pública puesto que sin ella no se ve la verdadera función pública. Por muchos años los gobernantes no realizan una buena selección y aprovechamiento del recurso humano ya que todos los puestos de relevancia se obtienen por favores políticos o por compromisos de amistad y eso genera un cuello de botella a un largo plazo pues los profesionales especializados para el área no se encuentran desarrollando en la misma.

En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín se cuenta con recursos humanos, profesionales que demuestran sus capacidades y habilidades pero que no se encuentran en el puesto adecuado dejando de lado el desarrollo profesional que toda persona busca en beneficio propio y como aporte a la institución, esto lleva a determinar y formular el problema investigado donde se encontró muchas deficiencias.

En vista de las denuncias de maltrato y mala atención al usuario se estableció una ley para el servidor público ley que comenzó a regir desde el 28 de diciembre del año 2009 bajo Decreto Supremo N°033-2005-PCM; se aprobó el Reglamento de

la Ley 27815, cuyo ámbito de aplicación comprende a los servidores públicos, donde la ley hace referencia a los artículos 1 y 4 del Código de Ética de la función Pública. Esta ley consta de 27 artículos y 4 disposiciones complementarias y finales, para dejar sin efecto a todas aquellas normas internas que se opongan a lo dispuesto en la presente norma, para ello la presente resolución fue publicada en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y suscritas en los medios escritos de tira nacional. El fin que busca el Código de Ética, es dotar a los empleados públicos de un conjunto ordenado de reglas que orienten su comportamiento ético, para promover la conducta ejemplar que contribuyen a combatir la corrupción; estas normas basadas en el código de ética se contemplan en principios y normas que regularan el comportamiento ético del servidor público; entonces estas prescripciones y acciones de corrección servirán para sanciones legales; donde se propone mejorar al empleado público en el desempeño de las funciones asignadas, pues así se demostrara las políticas de gestión y cultura institucional. A esto se adiciona la versión del Decreto Legislativo N° 1025, de junio del 2008 donde se aprobaron las “Normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público”, lo cual indica en el: Artículo 2°.- Que la finalidad del proceso de capacitación en las entidades públicas es de lograr el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el Sector Público, haciendo que la capacitación contribuya a mejorar el trabajo de los trabajadores quienes servirán a los usuarios, estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados.

En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, está conformado por profesionales entre nombrados y contratados por los años que tienen practican y transmiten la cultura institucional a los demás, pero muchas

veces se observa que los cargos que asumen son designados por la confianza que tienen sobre él, mas sin tomar en cuenta la especialización y profesión que se tiene, por ende se observa una realidad muy marcada basada en las problemáticas que se dan, donde no se toma en cuenta el desempeño de la persona y por ende el desarrollo que todo profesional busca en su centro laboral. Demostrando con la presente investigación la relación que existe entre la ética laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores de la institución.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que se da entre la Ética laboral y la Capacidad Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017?

¿Cuál es la relación que se encuentra entre la Ética laboral y la Promoción Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017?

¿Qué relación existe entre la Ética laboral y el Adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación que existe entre la Ética laboral y la Capacidad Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

Establecer la relación que encuentra entre la Ética laboral y la Promoción Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

Demostrar la relación que existe entre la Ética laboral y el Adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación busca explicar cómo la ética laboral influirá a el desarrollo profesional ello conlleva a tomar decisiones correctas para evitar la corrupción en los niveles de la gestión pública y cómo repercutirá en el desarrollo profesional en la institución pública. Partiendo de la ética nos lleva a tener una situación clara de donde vinimos y como fuimos educados en nuestros hogares con principios y valores éticos. Situación que evidenciara un vivir sano y armonioso en la sociedad acorde a los paradigmas y principios que rigen en la justicia, generosidad, igualdad, empatía con el prójimo y libertad a fin de conceder una convivencia entre grupos sociales. Por ello la acción de un funcionario público amerita

perfeccionar la credibilidad y confianza en el administrador público que tan manipulada moralmente se encuentra en la realidad del país.

1.4.2. Justificación Práctica

La actuación en práctica y su diligencia diaria es constante ya que la ética afecta a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, en su afán establecer el cumplimiento de las metas y superar el temor que tiene la población que son de mucha importancia para la institución y para el progreso de la región. El factor de la ética en el sector público resulta de mucha importancia para el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, anhelando el desarrollo de cada uno de los sectores de la administración pública.

1.4.3. Justificación Metodológica

Para tener el objetivo de cumplir con el estudio de investigación se hará uso del método científico y procedimientos establecidos; por lo que el resultado será importante para la toma de decisiones si en algún momento considera conveniente la institución.

1.4.4. Justificación Social

Desde una manera objetiva de ver la investigación, es de aportar una búsqueda de fortalecimiento en los trabajadores de la institución. Basándose en un perfil que se debe tener en cuenta como, una base legal, costumbres, valores, hábitos entre otros como principal objetivo de ver una sociedad más satisfecha. El trabajador público debe partir desde la determinación de las cualidades que fomenten la confianza, credibilidad, efectividad en las funciones del estado.

De acuerdo con las metas trazadas se resolverán interrogantes que se encontraron al realizar la investigación como el de la ética laboral y desarrollo profesión en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín para lo cual se buscará la satisfacción de la sociedad.

1.4.5. Justificación de Conveniencia

Sin duda, es de suma importancia saber cómo se va desarrollando la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, puesto que es crucial que la investigación refleje resultados positivos a corto plazo de haber realizado la investigación.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación Espacial

La investigación se realizará en la provincia de Huancayo, específicamente en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín

1.5.2. Delimitación Temporal

La delimitación de tipo longitudinal es la que corresponde a los años 2017.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática

La investigación planteada beneficiara a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín

CAPÍTULO II:

MARCO TÉRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Ramirez J, Rivera R, Rosales S, (2009). *“Factores que inciden en la aplicación de la ética profesional de los contadores independientes, servidores públicos y empleados del sector privado de la zona Paracentral, 2009”*. Según la investigación, el objetivo del autor era que la divulgación y la aplicación de las reglas de ética para los contadores públicos no debían ser monitoreadas de manera suficiente; La búsqueda se actualiza constantemente como profesional, dando así una imagen del funcionario. ser afectado por los múltiples casos de incumplimiento de las normas y por la ética de ciertos contadores que aún participan en actos de corrupción. La configuración por parte de las organizaciones que participan todos los días en el monitoreo del desarrollo adecuado de la profesión de contador público, muchas veces las funciones no están claras En el desarrollo del trabajo, existe un gran temor a la supervisión por parte de los organismos de control. La ética profesional fundamenta o lleva al

contable a hacer lo correcto en todas las actividades que realiza, en términos de aplicación y principios fundamentales que rigen al funcionario, porque es de gran importancia para el prestigio y la confianza. Profesionales frente a una empresa, o que puedan patrocinar servicios. Por lo tanto, la ética profesional es un factor fundamental que el servidor debe aplicar en su trabajo para actuar con honor y dignidad, sin la influencia de factores políticos, económicos o culturales que afecten la práctica profesional.

Bautista, O. (2007) en su tesis trabajado con el título “La Ética en la Gestión Pública: Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos” entre el objetivo de la tesis considera que: debe tener un comportamiento adecuado en el momento de la ejecución del trabajo para el cual fue contratado en el respeto de los objetivos de la institución, tener una vocación de servicio y compromiso institucional en La función que ejerce. Las siguientes conclusiones ayudarán a esta investigación. La causa que condujo a un estudio es, finalmente, las muchas ocasiones en que un funcionario comete actos de falsificación a causa de ello, es su ignorancia. Esto es evidente porque todavía hay una falta de conocimiento sobre ética, ya que define los principios motivacionales de la corrupción en movimiento. Por lo tanto, se manifiesta solo a través de una internalización y fuerza de convicciones éticas que crean un déficit de conocimiento. La existencia de tanta desesperación se da para demostrar a la sociedad la importancia de la incapacidad de los líderes para resolver las demandas de esta sociedad que no cree en más promesas. Por lo tanto, la ética es una situación muy delicada en el momento y especialmente cuando se menciona con un desarrollo humano. En una idea política, los problemas del

gobierno siempre responden a una filosofía, aunque es cierto resolver conflictos y ofrecer resultados justos y equitativos para satisfacer la pluralidad de intereses y garantizar el respeto por el bien social. Es decir, no perder el objetivo de servir siempre a la sociedad. Las organizaciones públicas intentan comenzar en un marco de valores y principios que les permita guiar a sus miembros. Por eso necesitan profesionales con un perfil definido.

Cojulún (2011), en su tesis mencionada: “Competencias laborales como base para la selección de personal”, teniendo unas conclusiones que se evidencio en las empresas de hoy que necesitan contar con trabajadores eficientemente capaz, que tengan una preparación teóricos y prácticos, además tengan una capacidad de lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. El objetivo de este sistema es de selección de personal y así lograr la perfección el que se implementa de manera errónea sin tener un seguimiento adecuado por ello no tiene resultados reales. Concluyendo así que las organizaciones para competir exitosamente, deben ver al entrenamiento de sus colaboradores, en donde el individuo asuma una mayor responsabilidad por su propio desarrollo, convirtiéndose en actor de su proceso de aprendizaje y de la definición de sus propias necesidades en función de los requerimientos de su cargo dentro de las organizaciones.

Maldonado, P. Perucca, P. (2008) La finalidad de esta investigación consistió en estudiar “La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera”. En general se presenta como un plan de desarrollo de carrera mal elaborada, esto no permite que las organizaciones se beneficien de contar con un medio más eficiente y eficaz para delegar los cargos que se tiene en la organización, esto porque no se estaría contando con una definición del perfil

de los empleados clara y detallada que permita que aquellos más preparados ocupen los cargos, por lo tanto a nuestro parecer, no se estaría aprovechando el conocimiento y la experiencia en especial del personal académico. (...). Se determinaron todos los aspectos que existe de un conocimiento ambiguo sobre los el manejo de datos y gestión de manejo de los datos para que así puedan planificar y mejorar la gestión de recursos humanos a niveles altos, para que así se pueda actuar de forma inmediata y esto se conoce como un conocimiento táctico y no explicativo, por lo que es suficiente con saber y determinar el estado y la calidad de los recursos humanos en general y evaluar los resultados de los planes aplicados, como los programas de carrera existentes. (...). Por lo general se observa dentro de la institución una deficiencia que debe ser potenciada el área de recursos humanos, así utilizando correctamente los sistemas que así proporcionar los subsistemas asociados a los planes de desarrollo con elementos motivación, esto para saber si la retroalimentación es necesario para la éxito de la relación entre los intereses de la organización y las oportunidades que se ofrecen, destacando sobre todo el compromiso e interés que la empresa demuestre por estos temas, para así poder aportar talentos y capacidades que beneficiarán a toda la organización.

También se relacionan investigaciones que ayudan a observar que impacto tiene la ética empresarial por ende se menciona a, Torrentes Arévalo A. (2006) El valor añadido como medida de la eficacia empresarial, con el objetivo de obtener algunos sistemas que ayudaran hacer más eficientes y eficaces a los trabajadores de una organización. Entonces en ese sentido se puede mencionar a , Gimeno S. (2007) en su tesis intitulado “La coherencia ética en la gestión de los recursos

humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo”, el trabajo presentado se analizó el comparativo de ethos y lo que influirá a todos los stakeholders y cuál es su influencia en la sociedad, recogiendo referencias teóricas en justicia y desarrollo de los stakeholders, entonces la propuesta del autor es de mencionar que los cambios contemporáneos en la sociedad trajeron con mucha dificultad al momento de aplicar en toda la plenitud en relación con la ética.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Huamani, H Garcia, R (2015). en su tesis titulada “La Ética del Contador Público y su ejercicio profesional en Lima Metropolitana 2015”. En conclusión considera que: (...) Un contador, tiene que desarrollar en su ejercicio profesional sus principales funciones sin evadir la responsabilidad ni menos los valores morales que tiene cada profesional, para que así demuestren la independencia del trabajo que realice en materia profesional, teniendo formato aplicativo con propios juicios profesionales tanto a la hora de brindar información contable y a la hora de sustentar las cuentas ante la sunat y así se demostrara la libre opinión de intervenir u opinar en decisiones de terceros sobre la información básica de los estados financieros y notas a los estados financieros para determinar si reflejan fehacientemente la realidad financiera y los resultados de las operaciones de la entidad.(...). Los principales valores éticos están normados en los principales procesos del ejercicio profesional y todo su campo de acción profesional, y su aplicación en el desarrollo del planeamiento, ejecución y emisión del informe, en este proceso que desarrolla el contador en su ejercicio profesional, como lo demuestra nuestro trabajo, ya que el contador profesional al emitir sus informes de auditoría de las empresas seleccionadas, cumple los principios éticos de

integridad, objetividad, competencia profesional y confidencialidad de elaboración de los mismos trabajos que ellos realizan regido bajo el código del contador público.

Chavarry, E (2014) La finalidad de esta investigación consistió en "Propuesta de un código de ética para atenuar los riesgos de fraude dentro de la empresa Importaciones Savoy E.I. R.L. Chiclayo", entre su objetivo que tiene la tesis considera que: Si bien es cierto existe desarrollo tecnológico y globalización han dado pie a que se pierda de la identidad de los valores en la acción del profesional y su actuar en organizaciones careciendo así de ética que a lo largo se pronosticó una lamentable situación económica a raíz de el exponente principal que viene a ser la ética. Demostrado esto se viene tomando conciencia en las organizaciones y así también en las empresas conforme a los principios éticos y valores morales. Por eso la investigación realizada, trato de determinar si tiene relevancia y de conveniencia investigar los códigos de ética para atenuar los riesgos de fraude dentro de la empresa Importaciones Savoy". En su hipótesis se asume que el código de ética se podría prevenir los fraudes que se pueden suscitar en la empresa regulando el comportamiento de las personas dentro de la entidad. Se tomó en cuenta los objetivos generales al proponer un código de ética que permita atenuar los riesgos de fraude, y así como los objetivos específicos que se encontraron la hora de diagnosticar el estado de la empresa con respecto al patrimonio y lo que posee la empresa centrándonos si existía algún fraude en la empresa y si se estaba rompiendo los código de ética y sus normas establecidas es así que se aplicaron técnicas de auditoria y por ultimo analizar que políticas estén bien alineados con respecto al contenido de la finalidad de la ética.

Enríquez. L. (2014) La finalidad de esta investigación consistió de demostrar la significancia que debe tener el “Factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años” entre la conclusiones tenemos que: Quedando claro de que se tiene que tener en cuenta cuando hablamos de desarrollo profesional del licenciado en educación puesto que se considera como un significado de polisémica a este fenómeno de dimensiones muy altas, el cual nos indicara que hay de cierto en saber sobre algunas interpretaciones desde el enfoque educativo y pedagógico que se encuentren vigentes en cada país.(...). La efectividad que se busca en respecto a una espera de educativa de calidad por parte de un desarrollo profesional en la docencia reside en su principal concepto que es de un crecimiento continuo de integridad, dinamismo y hostilidad que atreves del tiempo se van acoplado para formar un sistema que acompañara a la forma coherente del mismo por ende se manifiesta en la motivación, innovación, desarrollo tecnológico entre otros. Además de una madurez personal, realizada en contextos apropiados, son la garantía para responder a esta demanda que aclama con ansias la mejora del rendimiento académico de los estudiantes. (...). En relación, esto también reclama una modificación de mirada en los programas de desarrollo profesional implementados por las políticas y reformas educativas. Así trajo consigo los conocimientos de estrategias que respondan a las características del desarrollo profesional docente tal como se concibe en la actualidad.

Garrido, P. (2010) La finalidad de esta investigación consistió de demostrar la importancia que tiene “El Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente desarrollado en La Habana (Cuba) del 27 de

agosto al 7 de septiembre de 1990”, Se toma como una verdadera ponencia puesto va de la mano con la principal norma internacional sobre el desempeño profesional del fiscal en ejercicio. (...). La consideración del interés colectivo no se puede lograr sin la capacitación de los funcionarios públicos sobre criterios sólidos de conducta ética. Por lo tanto, el comportamiento correcto de estos es un sine qua non de buen gobierno. La ética aplicada al servicio público implica el servicio a los ciudadanos, es un elemento clave para la creación y el mantenimiento de la confianza en la administración y sus instituciones al mejorar la calidad de la administración pública mediante un servicio honesto y eficiente. Objetivo e integral de los servidores públicos en la gestión de los asuntos públicos. De esta manera, se considera fundamental que cada gerente tenga un buen puntaje de conocimiento, ya que es obligatorio realizar tareas delicadas. Si esta es la forma más apropiada, mejorará las formas de contratación de profesionales que deben realizar sus tareas en la lucha contra la corrupción principal en el país.. (...) De esta manera es muy necesario que las formaciones y capacitaciones se den de manera adecuada y se direccionen a especificaciones del área donde se desarrollan los gestores públicos. En estos tiempos la ética constituye uno de los pilares básicos ya que con ello impulsa de manera profesional a un servidor público y así garantice el ejercicio de competencia y responsabilidad para el bienestar de la sociedad y la ciudadanía.

2.2. BASES TEÓRICAS

Ética Laboral

Según Vaillarini J. (2012), La ética de una profesión es el conjunto de normas, en términos de los cuales definimos como buenas o malas, una práctica y relaciones

profesionales. El bien se refiere aquí, a que la profesión constituye una comunidad dirigida al logro de una cierta finalidad " (p 47)

Martínez, (2011) “la ética es un saber normativo que orienta las acciones de los seres humanos, y la ética empresarial es la aplicación de los valores humanos y los principios éticos al ámbito específico de la empresa”. (p. 2).

Cortina (2005) Es una actividad que siempre lleva a ver de ciertas maneras la dimensión de los actos morales, partiendo de una percepción de calidad de servicio y atención al usuario, también se menciona entre otros aspectos de carácter ético a la conciencia y a la legalidad de la sociedad que constituyen en la organización. En la vivencia de la cultura publica se menciona elementos esenciales que deben tenerse en cuenta como la dignidad de la persona y sus entornos. En este sentido los valores forman parte de una formación de carácter decisivo para los trabajadores y toda la plana de trabajadores en una organización, teniendo en cuenta factores económicos y sociales que inciden en las decisiones institucionales. (pp. 17-18).

Salomon, (1995) Menciona en su obra: “la microética (ética tradicional basada en las promesas e intenciones del intercambio justo entre los individuos), la macroética (que integra cuestiones más amplias sobre la justicia, la legitimidad y la naturaleza de la sociedad y los negocios en conjunto – la filosofía social y política, desde el sentido del bien común) y la ética moral (es la misma cultura de los negocios que parte de quien los realiza en el marco de lo corporativo – directivos y empleados)” en cada uno de los contenidos es mencionado, la primera cada una se puede establecer, en la primera, “las normas que rigen para el intercambio justo entre los individuos”, puesto también se desarrolla el segundo,

“las normas institucionales o culturales del comercio para toda la sociedad comercial-empresarial”, y el tercero, “versa sobre la unidad básica del comercio actual (la corporación)”. Esto es una clasificación que muchas veces determina la problemática de la ética empresarial, así se observó los múltiples casos del comportamiento que se vienen dando en la lo éticos puesto que existe una falta de cultura por lo social y de sus implicaciones frente a los individuos que la integran. (pp. 489, 490).

Whitehill A., (1991). Define a la ética laboral como las actitudes que debemos tener al momento de desempeñarnos en un trabajo como, por ejemplo: llegar muy puntual y cumplir con lo que nos ordenen los superiores tal cual como nos lo ordenan. También es un conjunto de normas las cuales debemos respetar, (p 243).

Nieves (2013). En su obra intitulada “Desarrollo profesional y puesto de trabajo “ nos indica que el desarrollo profesional es parte fundamental de una organización, puesto que pone en práctica los pilares fundamentales para las personas, cuando todo ello se procesa sistematizadamente y se lleva a la práctica se evidencia una política mejorada con otras realidades que van permitiendo al individuo a desarrollar una línea de carrera en ascenso, dando la planificación y mejoras de oportunidad en el aspecto laboral así facilitando su satisfacción y éxito. Es muchas veces considerado una plantilla que permite a una organización a cubrir ciertas áreas libre, teniendo el propósito de permitir el beneficio de sus colaboradores y así se den de una otro modo estrategias de competitividad y empoderamiento para crear mejores colaboradores y tener talento humano más calificado y por consiguiente una mejora en el escalafón para el personal (p 113)

Lozano (2007) En su libro “Ideología Política y Realidad Económica” menciona que las formaciones profesionales existen muchos escalones elementales que se deben pasar a medida que sea considerado en una parte fundamental ya que el éxito se basa en esos procesos de industrialización, particularmente cuando ello esta insertado en una revolución tecnológica, refiriéndose a una medida mayor en lo agrícola y comercial y ello repercute directamente en el proceso. Desde este punto el orden la ideas, nos incide a participar en grandes organizaciones de diferentes sectores productivos consideradas como exitosas llevan a cabo estos procesos, sus departamentos de personal ejercen esta función porque sus planes de recursos humanos les permiten conocer las necesidades futuras de la organización, así como las oportunidades profesionales que ello significará.

Areas (2001) A través del tiempo los investigadores hablan del comportamiento del ser humano en la organización con un supuesto, interpretación de estándares de rendimiento en los colaboradores de esta manera los componentes que aparentemente son comunes en las organizaciones para mejorar elementos y normas que se incorporaran para la cultura organizacional. (p 241)

SOBRE LAS DIMENSIONES

La ética ante la sociedad

Según la revista Ética y Valores menciona que la ética y sociedad Estos son conceptos relacionados entre sí, porque la ética estudia e intenta comprender la razón de ser y hacer que la gente refleje el porqué de ciertas acciones y situaciones, que son llevadas a cabo por personas influenciadas por la compañía. quienes pertenecen Ahora, es necesario definir el concepto de sociedad, entendiéndolo

como un conjunto de individuos guiados por el mismo código, que evolucionan en un entorno y que son dirigidos de acuerdo con lo que han establecido juntos y quienes los aceptan. Por lo tanto, es esencial tener en cuenta la cultura, la educación, la economía y todos los aspectos de la formación social; En esto también corresponden las leyes y valores que hacen a la sociedad unida y ordenada. Pero en una sociedad dada, la influencia que ejerces no siempre es saludable y rentable. También puedes practicar dentro de la empresa las peores o las mejores influencias. Desafortunadamente, en la sociedad actual prevemos un deterioro social alarmante, la falta de valores y el abuso de sustancias nocivas, así como el agravamiento de problemas sociales como la pobreza, la marginación, el desempleo y una larga lista de situaciones. peligrosas. otros problemas Es por estas razones y muchas otras que la ética está involucrada en todos los aspectos de la vida en la sociedad.

La Ética ante la organización

Según Parra M. (2006) en su obra *Ética en las organizaciones Construyendo confianza*, nos indica que la ética organizacional, el objeto material es también la conducta humana, pero el objeto formal, es el estudio de esa conducta en cuanto buena o mala para el individuo, el grupo y la sociedad. Aspectos que están completamente relacionados, pero cuya racionalidad es distinta. Como ya se ha dicho, la racionalidad ética juzga acerca de lo que conviene hacer o no hacer, para la contribución al propio bien y al de la organización, en orden a la mejora de la calidad humana, del desarrollo de las potencialidades de cada uno de los miembros de la organización y de la contribución de ésta al bien común. Un tipo de racionalidad que es complementaria a la económica, pero distinta. Una

organización puede ser eficaz o eficiente, y estar contribuyendo a que sus miembros sean mejores personas o, por el contrario, puede estar deshumanizándolas si les exige que actúen mal llevándolas a la necesidad de engañar, de cometer injusticias, etc. En el mismo sentido, conviene distinguir dos campos del saber que están tremendamente ligados como son la ética y la psicología ya que ambos estudian los actos humanos, así como sus facultades, hábitos, sentimientos y tendencias. La ética y la psicología tienen el mismo objeto material, el comportamiento humano. Pero mientras que la segunda analiza las acciones bajo una racionalidad de leyes psicológicas, éstas son distintas a las éticas. Las leyes de la psicología definen, explican y predicen comportamientos sin entrar en su conveniencia ética. Ambas racionalidades no están desvinculadas. La ética presupone y necesita de los conocimientos científicos que la psicología le proporciona, pero su enfoque es distinto. Los trastornos psicológicos afectan, sin duda, a la valoración ética de las acciones humanas, del mismo modo que los dinamismos psíquicos o los estados de ánimo influyen en los comportamientos y en su valoración moral. Conviene no confundir los objetos formales de una y otra ciencia, pues se correría el riesgo de caer en un posible emotivismo ético o un psicologismo, si se redujeran los juicios éticos a puros sentimientos o reacciones psíquicas de apreciación, respuestas ante determinados estímulos, etc. (p. 8-9).

Ética Profesional

Según Rodríguez J. (2015) Define a la ética profesional como una pretensión hacia las principales actividades que se pueden realizar en un cuadro de vida profesional. Es una disciplina que incluye una manera de referenciar lo específico a la realidad. También se observa como una carrera constituida por el conjunto de

derechos y obligaciones morales, deriva en una finalidad y condición básica de una persona en armonía. (p 23).

Emmanuel D. (2010) Define a la ética profesional como lo que se adquiere un reconocimiento público; y es que la moral individual se hace trascendente en el campo de la profesión. La ética profesional surge como una disciplina que se ocupa de concretar normas en el ámbito profesional para alcanzar unos fines. El profesionalismo es el conjunto de normas éticas que siempre determinan o definen las malas y buenas acciones que puedes tener poniendo en práctica día tras día, en una comunidad para tener un objetivo y una finalidad. (p 54).

Bustamante R. (2009) Define a la ética profesional (...) tiene como objetivo clarificar las obligaciones y dilemas de una clase profesional que trabaja con la adquisición, procesamiento y difusión de la información para los individuos y la sociedad en general. Aquella que estudia la responsabilidad que contrae el profesional con su entorno natural y social. una rama de la ética cuyo propósito es establecer los deberes, obligaciones y éticas que tienen que asumir quienes ejercen una determinada profesión (p 126).

Olmeda M. (2007) Define a la ética profesional es parte de una corriente filosófica que entiende el estudio de la moral del hombre con parte del adjetivo de profesional, mediante una gramática que alude a la perfección de un profesional Para integrar el significado de la etica profesional, vamos a detenernos en un primer momento en la caracterización de profesión. El diccionario de la lengua española define profesión como empleo, facultad u oficio que una persona tiene y ejerce con derecho o retribución. Acción y efecto de profesar.

Es muy importante y necesario el desarrollo de un código de ética que se pueda cumplir para todos sin desatender sus necesidades del cliente y responsabilidades de los profesionales, por ello se establece que es una medida complementaria de todos aquellos que tienen en la sociedad. Entonces también podemos decir que, la ética profesional en su manifestación es el buen actuar cumpliendo fielmente las responsabilidades, aplicando valores éticos, normas, leyes, en el entorno laboral y profesional, que conlleva mi formación (p 143).

Capacidad Laboral

Robbins S, (2004) Pocas investigaciones reflejan la problemática del material humano puesto que se ha visto en los últimos años como el del papel organizacional no refleja ello, ha pasado muchos años y el apoyo de la ciudadanía no ha cambiado puesto se vive un conformismo llegado por los mismos, de no querer salir a delante o tener mejores beneficios laborales, por eso se asume que la responsabilidad es de uno mismo para su propio futuro. Las especialidades mismas han hecho que los movimientos sean acumulativos. Entonces trata de manejar todas las habilidades que tiene al obtener un resultado disponer de todas nuestras habilidades para obtener un resultado, para mantener una actualización constante para mejorar sus, capacidades y conocimientos y prepararse para las nuevas tareas de mañana (p 496-497).

Promoción Laboral

Revista de Educación, (1999) Lo definen como el desarrollo profesional es un proceso continuo, que debe acompañar a lo largo de su carrera y que se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales,

actitudinales y procedimentales, a partir de aprendizajes diversos. Ese proceso tiene un claro referente que es el perfil de profesional que se suscriba. El crecimiento laboral siempre está relacionados a una mejora continua donde se cumplen pasos procesos, pero a pesar de todo ello no se observan mejoras a nivel curricular. Las modificaciones que se encuentran como necesarias y deseables son acompañadas de condiciones que dan progreso a mejor siempre. Siempre se presentan repercusiones de amigos en el campo laboral puesto que todos no siempre cumplen con lo establecido. Por lo tanto, el que protagoniza las mejoras de condiciones laborales, orientándose siempre a los modelos de las organizaciones para un mejor desarrollo humano donde se imparta justicia, respeto, igualdad, libertad y felicidad profesional. Todo esto conlleva a salir a delante con pensamientos más superados y comportamientos del mismo carácter. Promoción es saber manejar la situación laboral y económica. Poniendo así en práctica el desarrollo de las capacidades y aptitudes que siempre conllevan a una mejora de desempeño. Las posibilidades de que uno debe quedarse con el encanto de uno mismo, desempeñándose en funciones que siempre motiven al trabajador en sus labores diarias y a menudo. (p. 175-187).

Adiestramiento Laboral

Según Chávez E. en su obra Adiestramiento y su importancia en las organizaciones (2002) nos explica que, el adiestramiento constituye, sin duda, un factor determinante en el mejoramiento de los niveles de productividad, lo cual implica la puesta en práctica de un conjunto de elementos que favorecen de manera contundente el desenvolvimiento laboral de los trabajadores, a través del suministro de un conjunto de herramientas que faciliten la realización de las

actividades, mediante el desarrollo intensivo y continuo de habilidades y aptitudes que favorezcan el logro de los objetivos establecidos para alcanzar la eficiencia organizacional. En la medida en que los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para llevar a un buen término el desarrollo de sus tareas, en esa medida la gerencia logrará que los niveles de productividad se incrementen, permitiéndole este conjunto de conocimientos al individuo, desenvolverse con mayor rapidez y precisión en su trabajo, minimizando así los costos ocasionados por el aumento de las horas-maquinas, horas- hombres, del desperdicio, u otras limitaciones del proceso de trabajo, que logran reducirse gracias a las habilidades y destrezas adquiridas mediante la aplicación de un programa de adiestramiento continuo y dirigido a cada miembro de la organización cuyo desempeño así lo requiera, provocando un potencial mejoramiento de la productividad, observándose entonces, la importancia que tiene el estudio de la detección de necesidades de adiestramiento para establecer los lineamientos para el diseño de programas de adiestramiento de personal.

Desarrollando deducimos y entendemos que la gran parte de la capacitación y adiestramiento del personal que labora dentro de una empresa, son factores muy importantes, ya que de ellos depende el logro de los objetivos de la organización, la empresa debe proporcionar constantemente la capacitación e implementar dinámicas para la mayor comprensión y motivación de los empleados, que se verá reflejado posteriormente en el desempeño del trabajador (p 69).

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Ética

La real academia española nos indica que el conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.

Según Rodríguez J. (2015), Define a la ética como la ciencia que hace una referencia an el estudio de la filosofía mediante la conducta del ser humano y la acción del mismo considerando en plenitud el conformismo y disconforme en la recta de la razón como una ciencia que ordena los actos libres del hombre orientados a tener un balance de última instancia que es la felicidad, (p 19).

P, Barroso. Define a la ética como una normativa y teórico-práctica que aluden a estudiar los aspectos de la personas y sociedades para libar los temores de la moralidad de la persona, bajo los aspectos de la humanidad teniendo una razón de, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto, la honestidad.

Aristóteles menciona en una primera versión que la ética es un proceso sistematizado. Por ende, los compromisos del ser humano que supera la perfección deben ser bien marcados puestos en práctica y las decisiones refieren a una simple aceptación de que otros piensan.

Ética como Ciencia

Pérez E. (2012) Como explica el autor hablar de ética es hablar de ciencia ya que posee caracteres racionales, racionales y específicas que lleva todo ser humano, es poseedor de métodos por lo que ayuda a profundizar el hecho de la moral y en el aspecto de realizar valoraciones acerca de lo malo y lo bueno esto para la ética es

muy subjetiva puesto que abarca más allá de las interpretaciones que se tienen, poseen un enfoque de la moral de la sociedad ya que su relación frente a los demás debe plantearse como normas universales aceptadas por ella según convenga a la ciencia como una normativa. (p 215).

Ética Laboral

Estos surgen de los principios éticos que establezcan en los colegios profesionales, es decir estos son los parámetros y reglas que describan el comportamiento que una persona puede tener en respecto al accionar de su carrera o circunstancias similar. No siempre es fácil tener principios que están en práctica, pero tampoco se puede omitir en perjuicio propio y en las que si intervienen o como interactúa con otras. Uno de los principales es el comportamiento que enmarcan los principios y valores señalados.

Sociedad

Según Emile Durkheim, siempre el ser humano está obligado a estar en constante obediencia ya sea por las reglas que se dan en toda sociedad, son reglamentos del interior y exterior de cada ser humano, que de una manera así controlan su acción frente a los demás, por lo tanto, la relación social del individuo, forzar a seguir normas que son impuestas desde que uno nace y no son cambiadas ya son estipuladas y se tienen que regir a ello. La sociedad no siempre es la que controla las acciones de un individuo pues depende de el mismo en aprender ciertas acciones indivídúeles, pero todo ello tiene límites impuestos por el estado en una sociedad. Fuente original: Escuelapedia.com

Para Karl Marx, una sociedad es heterogénea ya que está comprendida de muchas clases que se mantienen mediante ideologías de control, en medios escritos, es decir, en las elites. Una sociedad muy empoderada (capitalismo), es una sociedad donde no se valora a la persona sino a la acumulación de bienes materiales y el bienestar de ellos mismos. Desde hace mucho tiempo las sociedades han estado divididas en clases, los trabajadores, los suficientes, dando cabida así a la explosión de los estatus de la sociedad sin poder tener un beneficio. La mayoría de los que recibe un salario, siendo el producto de un lucro no es bien recibido, puesto que siempre son mencionados como una ideología del capitalista: la dominación y la explotación del operario/trabajador para la obtención de lucro.

Organización

En estos momentos vamos a proceder a llevar a cabo el análisis del término organización que nos ocupa, pero antes de eso es importante que conozcamos el origen etimológico del mismo para así entender mejor su significado. En este sentido, tenemos que subrayar que esta palabra procede del griego organización que puede traducirse como “herramienta o instrumento”.

Según Henri F, citado por Hall (1981) hace mención a una organización como una negociación bien dotada con lo necesario para tener buenos funcionamientos es dotado y necesario para el capital y la persona. El autor reconoce a la organización en dos partes material y humana (p 19).

De acuerdo con Leon (1985) una empresa es un sentido mas completo, puesto que esta relacionados con personas que cooperan en el desarrollo. De acuerdo con lo

dicho se puede ser informal y a la vez como se puede constituir en una sociedad basada en leyes establecidas, marcadas por unos directivos. (p 68).

Profesional

Un profesional es quien ejerce una profesión (un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados). Para convertirse en profesional, una persona debe cursar estudios (por lo general, terciarios o universitarios) y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión

Ética profesional

La palabra ética proviene del griego ethikos (“carácter”). Trata de estudios que se base en la moral y del accionar humano para observar el comportamiento del ser humano. Es decir, la ética supone de la elaboración de unos mismo y de lo que se norma o señala en los integrantes de una sociedad.

Código de ética

La ética está vinculada a la moral y establece lo que es bueno, malo, permitido o deseado respecto a una acción o una decisión. El concepto proviene del griego ethikos, que significa “carácter”. Puede definirse a la ética como la ciencia del comportamiento moral, ya que estudia y determina cómo deben actuar los integrantes de una sociedad.

Capacidad laboral

Es el conjunto de las habilidades, destrezas, aptitudes o potencialidades de orden físico, mental y social de un individuo que le permiten desempeñarse en un trabajo habitual.

“La capacidad del estadio se colmó en poco más de una hora”, “Todavía tenemos que cargar dos bolsos, pero el baúl ya no tiene más capacidad”, “Esta jarra tiene una capacidad de dos litros”, “Creo que estamos a punto de agotar la capacidad del depósito”.

Promoción Laboral

La promoción laboral es el pensamiento de superación en aptitudes profesionales que conllevan una mayor confianza entre el empleado que tiene preparación para el puesto, con una mayor responsabilidad y nuevos retos y expectativas. La posibilidad de no quedarse amarrado en un mismo lugar, desempeñándose en otras funciones suponiendo muchas mejoras para un trabajador.

Capacitación

Capacitación es una inversión que se realiza buscando un beneficio a largo plazo para las empresas, ya que requiere de mucha exigencia para poder procesar todo lo aprendido y poner en práctica ello mismo, aparte de que es un factor muy importante que motiva y retiene al empleado.

Es una manera de proporcionar o compartir conocimientos de la empresa que el colaborador desarrolle un buen desempeño de sus actividades para así otorgar las herramientas necesarias para cumplir con las labores de un empleador.

Muchos de los empresarios observan la capacitación como un gasto que no se podrá recuperar en dinero y tiempo de trabajo, aparte que para el colaborador es un plus en su vida misma ya que así obtendrá un crecimiento personal y eso ayudara a la empresa en el desarrollo de sus actividades, por ende, se sabe que un empleado capacitado es mucho más productivo que uno sin una adecuada capacitación. De esta manera los empresarios siempre tratan de resaltar la capacitación como una motivación a los mejores colaboradores para que lleguen a la plenitud de su carrera.

Chiavenato (2000) indica que “La capacitación debe tratar de experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y benéfico, así como completarlas y reforzarlas con actividades para que los individuos en todos los niveles de la empresa puedan adquirir conocimientos con mayor rapidez y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que los beneficiaran así mismos y a la empresa” (p 385).

Adiestramiento

Chiavenato I. (2002) define al adiestramiento como: “El proceso de desarrollo de cualidades en los recursos humanos para habilitarlos, con el fin de que sean más productivos y contribuyan mejor a la consecución de los objetivos organizacionales. El propósito del entrenamiento es aumentar la productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en su comportamiento (p 386).

Mientras que, Alles M. (2005) manifiesta que: “el adiestramiento es un proceso de aprendizaje en el que se adquieren habilidades y conocimientos necesarios para alcanzar objetivos definidos, siempre en relación con la visión y la misión de la

empresa, sus objetivos de negocios y los requerimientos de la posición que se desempeña o se va a desempeñar” (p 308).

Funcionarios Públicos

El artículo 7 de la Ley 476, define como funcionario público a toda persona natural que dirige la función pública por nombramiento para desarrollar carrera o por contratación temporal, que ocupan puestos de nivel de jerarquía correspondiente al Servicio Directivo. Los denominados Funcionarios Públicos Principales electos directa o indirectamente no forman parte del Servicio Civil.

Empleado Público

La Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, en su artículo 7, último párrafo, define a los Empleado Públicos como: "Todas las personas físicas que ejercen una función pública sobre la base de un contrato permanente para el desarrollo profesional o el trabajo de agencia"

Servidor Público

Un funcionario es una persona que presta un servicio de beneficio social. Esto significa que lo que hace beneficia a otras personas y no genera beneficios privados. El funcionario generalmente presta servicios al estado. Las instituciones estatales son responsables de proporcionar el servicio público a toda la comunidad. El funcionario generalmente administra los recursos que son propiedad del estado y por lo tanto son propiedad de la sociedad. La gestión de los recursos públicos otorga una responsabilidad especial al trabajo de los funcionarios públicos. Su comportamiento debe ser impecable, ya que la sociedad se basa en la honestidad, la lealtad y la transparencia.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín en el año 2017

2.4.2. Hipótesis Específicas

Si existe una relación entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín en el año 2017.

Si existe una relación entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín en el año 2017.

Si existe una la relación entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín en el año 2017.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

2.5.1. V1= ETICA LABORAL

Estos surgen de los principios éticos que establezcan en los colegios profesionales, es decir estos son los parámetros y reglas que describan el comportamiento que una persona puede tener en respecto al accionar de su carrera o circunstancias similar. No siempre es fácil tener principios que están en práctica, pero tampoco se puede omitir en perjuicio propio y en las que si intervienen o como interactúa con otras. Uno de los principales es el comportamiento que enmarcan los principios y valores señalados.

Dimensiones éticas ante la sociedad, ética ante la organización, ética profesional.

2.5.2. V2= DESARROLLO PROFESIONAL

Los profesionales buscan referirse a lograr el crecimiento y la autorrealización, a alcanzar esa meta que algún día se plantearon como futuros profesionales. Un trabajador desarrollado es aquel que logra llegar a un nivel óptimo de conocimientos necesarios para desempeñarse en el área de su interés. Este concepto incluye diferentes aspectos, como la planificación de la carrera, la elección de la vocación, y la incorporación de nuevos saberes que le resulten de utilidad para acceder a mayores oportunidades laborales que le permitan crecer en su carrera. Todos estos aspectos dependen, de alguna manera, de cualidades personales como la actitud, insistencia, la proactividad y la propia lucha por mejorar. Si bien se vincula específicamente con la carrera profesional, este es un concepto que se forma a lo largo de toda la vida pues el aprendizaje para el futuro profesional se da desde las etapas más tempranas de la infancia. Por lo tanto, podemos decir que el desarrollo profesional se vincula intrínsecamente al desarrollo personal, y que de alguna forma estos conceptos se retroalimentan.

Dimensiones capacidad laboral, promoción laboral, adiestramiento laboral.

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE ÉTICA LABORAL

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ÉTICA LABORAL					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 1: Ética Laboral. Es la ciencia filosófico-normativa y teórico-práctica que estudia los aspectos individuales y sociales de la persona a partir de la moralidad de los actos humanos, bajo el prisma de la razón humana, la honestidad teniendo siempre como fin el bien honesto, la honestidad. P. Barroso.(2013, p. 18)	Ética ante la sociedad	1.1. Reconoce si la sociedad cree en la ética de función pública	1. Al atender al cliente, proveedor y usuarios lo hace con profesionalismo	Cuestionario / Encuesta	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		2. Crees que influye mucho los valores morales en el desempeño de tu trabajo	2. Considera usted que realiza la función pública con diligencia y equidad		
		1.2. Reconoce si existe abuso de poder	3. Usted se identifica con los principios y valores de la institución		
	Ética ante la organización	1.3. Evidencia si existe un tipo de racionalidad en la institución	4. Existe ética en la institución para realizar los procedimientos del mismo		
		1.4. Reconoce si la gestión laboral con ética	5. Al brindar el servicio, el público se retira con satisfacción		
		1.5. Demuestra el compromiso que tienen en la institución para cumpliendo sus valores éticos	6. Considera que los valores éticos de la institución se adecuan a la ética personal que tiene		
	Ética profesional	1.6. Reconoce que los profesionales aplican sus principios éticos	7. Conoce usted el código de ética de la función pública		
		1.7. Reconocer que los códigos de ética se vienen dando en la vida profesional.	8. Conoce usted los principios éticos de la función pública y los cumple		
		1.8. Demuestra si existe principios éticos en la gestión pública.	9. Su desempeño profesional está basado en la práctica de valores así como en los códigos de ética profesional		
		1.9. Considera si la ética profesional se practica.	10. Su desempeño profesional es transparente en el ejercicio de su función pública		
			11. Cumple fielmente con el código de ética profesional de su escuela profesional		
			12. Respeta las opiniones y decisiones de los compañeros del trabajo		
		1.10. Respeta las opiniones de los demás trabajadores	13. Conoce usted sobre los principios y valores éticos		
			14.		

2.5.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 2: Desarrollo Profesional. considerando como mejora, crecimiento del potencial humano se debe tomar en cuenta en las organizaciones ya que gracias a ellos existe innovación, mayor producción, aprovechando sus conocimientos, habilidades, aptitudes.	Capacidad Laboral	Reconoce la capacidad laboral en sus colaboradores	1. La gerencia da oportunidades para desarrollarse profesionalmente	Cuestionario / Encuesta	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2. La institución reconoce el grado de instrucción del colaborador		
			3. La gerencia utiliza estrategias para mejorar las fortalezas y debilidades de los colaboradores		
	Promoción Laboral	Brinda programas de capacitaciones y promoción	4. Considera que la institución brindan programas continuos para promocionar a sus colaboradores		
			5. La institución tiene convenios con universidades para realizar cursos de especialización		
			6. Se evalúan las tareas y responsabilidades asignadas para ver el desempeño laboral y cumplimiento de objetivos institucionales		
			7. La institución brinda becas e incentivos para los mejores colaboradores		
	Adiestramiento o Laboral	Brinda oportunidades de desenvolvimiento laboral	8. Continuamente se evalúa las habilidades y destrezas de los miembros de la institución		
			9. En la institución entregan herramientas que faciliten la realización de las actividades y el aprovechamiento de tareas		
		La productividad de los individuos en sus cargos, influyendo en su comportamiento	10. El ambiente de trabajo es armonioso en la institución		
			11. En la institución son promovidos de forma constante		
			12. Las debilidades detectadas en las evaluaciones de desempeño son atendidas por el jefe inmediato de la Institución para pronta capacitación		
			13. Orientan a los colaboradores a demostrar sus habilidades para cumplir con el propósito institucional		
			14. En la institución valora el talento profesional que tiene usted		

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Método General

Corresponde a un enfoque cuantitativo, de una modalidad de investigación que centra sus principales aspectos a una observación y susceptibles a una cuantificación de los fenómenos, utilizando una metodología analítica y que sirve como pruebas para el análisis de todos los datos.

De este modo, Hernández F., y Baptista P, (2010), se refiere que “el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. (p 169).

3.1.2. Métodos Específicos.

Método Deductivo.

Se evidencio antecedentes que demostraron que la ética laboral no siempre es tomada en cuenta sobre todo cuando se habla del crecimiento profesional de los trabajadores, así mismo se consideró las bases teóricas como respaldo a la investigación.

Método Inductivo.

El resultado obtenido de la investigación ayudara a reflexionar en las actitudes que toman los directivos ante los trabajadores de la Dirección Regional de Promoción del Empleo, así mismo servirá para próximas investigaciones.

Método Descriptivo.

Se utilizó este método en el desarrollo de la investigación describiendo las variables para luego ser analizados, procesados y llegar a los resultados ya conocidos.

3.1.3. Método Estadísticos.

Se utilizó los softwares de prueba Rho de Spearman se calculó utilizando SPSS versión 25, Excel entre otros, que ayudo a procesar los datos de manera cualitativos a cuantitativos de la investigación.

3.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.

El tipo de investigación es básica Según Hernández y Baptista, (2010) la investigación básica, pues no depende de los descubrimientos y avances de la

investigación, sino que al hacer un buen análisis la teoría crecerá, siendo el caso de la investigación que se desarrollara, por lo tanto, es de tipo básico (p 136).

Tamayo, (1999) La investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” (p 326).

3.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Oseda D., Chenet M., Hurtado D., Chavez A., Patiño A., Oseda M, en su libro Metodología de la investigación (2015) Nos indica que tiene como finalidad establecer el grado de relaciono o asociación no causal existente entre dos o más variables. La investigación a realizar será de nivel correlacional que se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación (p 163).

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

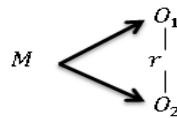
Chávez, A; Chenet, M y otros. (2015). Señala que el diseño descriptivo – correlacional simple se caracteriza porque en una misma muestra específica, se miden dos variables de estudio, luego estas se comparan estadísticamente (correlacional) mediante un coeficiente de correlación (p 103).

Kerlinger (1979) señala que la investigación no experimental es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. De hecho, no hay condiciones o

estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad (p 233).

Y de corte transversal porque se hará una sola medición de la variable en el tiempo.

El esquema es



Dónde:

M= Muestra

O_1 = Primera variable: Ética Laboral

O_2 = Segunda Variable: Desarrollo Profesional

r = Relación entre variables

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1 Población

De acuerdo con Levin (1979) “La población o universo es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, sea una ciudadanía común, la calidad de ser miembros de una asociación voluntaria o de una raza, la matrícula de uno mismo universidad, o similares. Así podríamos hablar de población como el número de miembros de una comunidad. (pag, 169).

Hernández, F, y Baptista, (2010) Indica que la población es aquel componente que tienen características en común conformando una unidad de estudio. En este caso la población está conformada por los trabajadores de la Dirección Regional de Promoción de Trabajo y Empleo Junín -2017., como se reflejará en el siguiente cuadro (p 246).

Tabla N° 1
Población de estudio es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín

LISTA POR CONDICION LABORAL	N°
	TRABAJADORES
DESIGNADO	1
NOMBRADA	10
DESTACADO	10
REEMPLAZO	3
REINCORPORADA	14
CAS	25
TERCEROS	8
TOTAL	71

Fuente: Elaboración propia

3.5.2 Muestra

Así de este modo se tomará la muestra realizando procesos de muestro probabilístico a los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín en el que se aplicará la encuesta, siendo la misma población de 71 trabajadores.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos

Sierra, (1985) Se representa a este proceso como una incógnita de manera intencional, definiendo así la sistematización de la búsqueda de datos que sean necesarios para la investigación. (p 258).

Las principales técnicas que utilizaremos en la investigación son:

- Entrevista
- Encuestas (cuestionario)
- Observación.

3.6.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Ramírez, (1999). El cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados para la recolección de datos, que consiste en preguntas respecto a una o más variables a medir, teniendo en cuenta los problemas de investigación (p 321).

Fuentes:

La fuente de información primaria son las siguientes:

- Libro de Reclamaciones
- Entrevistas con el Director Regional
- Manual de Funciones vigente

3.7 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El procedimiento de recolección de datos seguirá los siguientes pasos:

- Elaboración de encuestas en base a las variables de la hipótesis.
- Visitas de acuerdo al cronograma establecido para encuestar.
- Aplicación del cuestionario de ética laboral.
- Aplicación del cuestionario de desarrollo profesional.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

4.1 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos en la encuesta serán procesados en el software estadístico SPSS de donde se obtendrán los resultados descriptivos de cada una de las variables, así como los resultados inferenciales mediante la contratación de hipótesis con el estadístico rho de Spearman para el logro de cada uno de los objetivos y llegar a las conclusiones del estudio.

Para la técnica de los análisis de datos se tomará en cuenta mucho la parte estadística tomando las respuestas de todos los trabajadores y ello se llevaría a una hoja de Excel y posteriormente tabulación y contratación de resultados.

4.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, GRÁFICOS

4.2.1. Resultado de variables y Dimensiones.

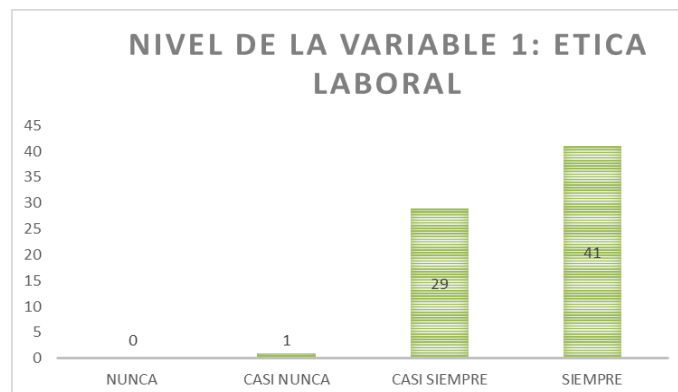
- Variable Ética Laboral

Tabla N° 2 Nivel de Variable Ética Laboral

Niveles de la Variable 1: ETICA LABORAL		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	1	1.41%
CASI SIEMPRE	29	40.85%
SIEMPRE	41	57.75%
Total	71	100%

Fuente propia

Grafico N°1 Niveles de Ética Laboral



Fuente propia

En la tabla N°2 de distribución de frecuencias y el gráfico N°1 muestra que los trabajadores encuestados en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, demuestran que 41 de ellos que a su vez representan el 57.75% siempre cumplen con la ética laboral, así mismo 29 de los trabajadores que representan el 40.85% casi siempre tienen ética laboral al cumplir sus actividades en la institución, así mismo se encontró que 1 de ellos que representan el 1.41% casi nunca cumplen con los valores éticos en la institución y ningún trabajador se encontró en el nivel nunca.

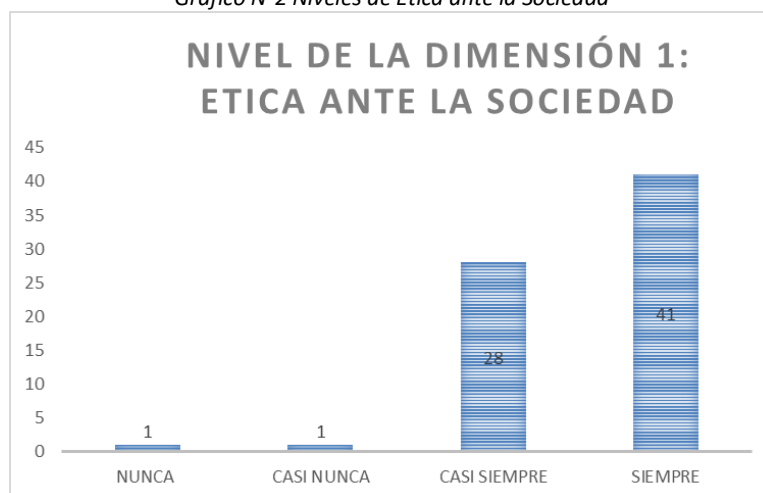
➤ Dimensión 1 Ética ante la sociedad

Tabla N° 3
Nivel de Dimensión 1 Ética ante la Sociedad

Niveles de la Dimensión 1: ETICA ANTE LA SOCIEDAD		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	1%
CASI NUNCA	1	1.41%
CASI SIEMPRE	28	39.44%
SIEMPRE	41	57.75%
Total	71	100%

Fuente propia

Grafico N°2 Niveles de Ética ante la Sociedad



Fuente propia

En la tabla N°3 de distribución de frecuencias y el grafico N°2 muestra que los trabajadores encuestados en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, demuestran que 41 de ellos que a su vez representan el 57.75% siempre cumplen con la ética ante la sociedad, así mismo 28 de los trabajadores que representan el 39.44% casi siempre tienen ética ante la sociedad al cumplir sus actividades en la institución, así mismo se encontró que 1 de ellos que representan el 1.41% casi nunca cumplen con los valores éticos ante la sociedad en la institución y para terminar 1 de los trabajadores que representa el 1% nunca cumple con la ética ante la sociedad.

➤ Dimensión 2 Ética ante la organización

Tabla N° 4
Nivel de Dimensión 2 Ética ante la Organización

Niveles de la Dimensión 2: ETICA ANTE LA ORGANIZACIÓN		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	1	1%
CASI NUNCA	4	5.63%
CASI SIEMPRE	28	39.44%
SIEMPRE	38	53.52%
Total	71	100%

Fuente propia

Grafico N°3 Niveles de Ética ante la Organización



Fuente propia

En la tabla N°4 de distribución de frecuencias y el grafico N°3 muestra que los trabajadores encuestados en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, demuestran que 38 de ellos que a su vez representan el 53.52% siempre cumplen con la ética ante la organización, así mismo 28 de los trabajadores que representan el 39.44% casi siempre tienen ética ante la organización al cumplir sus actividades en la institución, así mismo se encontró que 4 de ellos que representan el 5.63% casi nunca cumplen con los valores éticos ante la organización en la institución y para terminar 1 de los trabajadores que representa el 1% nunca cumple con la ética ante la organización.

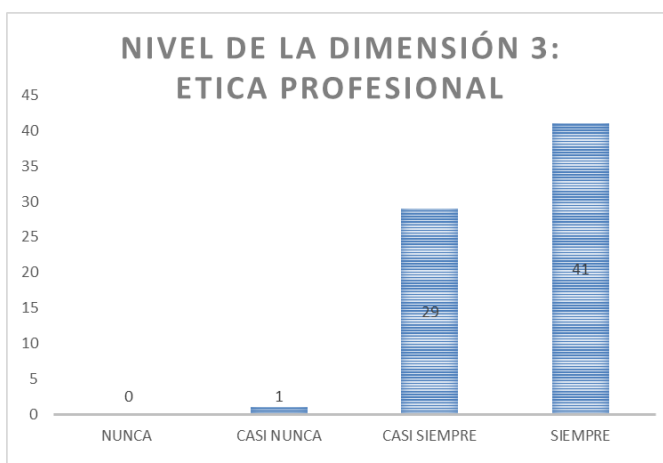
➤ Dimensión 3 Ética profesional

Tabla N° 5
Nivel de Dimensión 3 Ética Profesional

Niveles de la Dimensión 3: ETICA PROFESIONAL		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0%
CASI NUNCA	1	1.41%
CASI SIEMPRE	29	40.85%
SIEMPRE	41	57.75%
Total	71	100%

Fuente propia

Grafico N°4 Niveles de Ética Profesional



Fuente propia

En la tabla N°5 de distribución de frecuencias y el grafico N°4 muestra que los trabajadores encuestados en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, demuestran que 41 de ellos que a su vez representan el 57.75% siempre cumplen con la ética profesional, así mismo 29 de los trabajadores que representan el 40.85% casi siempre tienen ética profesional al cumplir sus actividades en la institución, así mismo se encontró que 1 de ellos que representan el 1.41% casi nunca cumplen con los valores éticos profesionales en la institución y ningún trabajador se encontró en el nivel nunca.

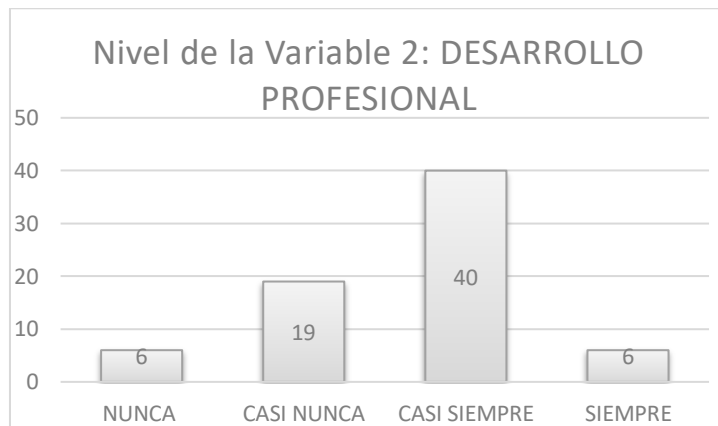
- Variable Desarrollo Profesional

Tabla N° 6
Nivel de variable Desarrollo Profesional

Niveles de la Variable 2: DESARROLLO PROFESIONAL		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	6	8%
CASI NUNCA	19	26.76%
CASI SIEMPRE	40	56.34%
SIEMPRE	6	8.45%
Total	71	100%

Fuente propia

Grafico N°5 Niveles de Desarrollo Profesional



Fuente propia

En la tabla N°6 de distribución de frecuencias y el grafico N°5 muestra que los trabajadores encuestados en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, demuestran que 40 de ellos que a su vez representan el 56.34% casi siempre cumplen con el desarrollo profesional, así mismo 19 de los trabajadores que representan el 26.76% casi nunca tienen un desarrollo profesional en la institución, así mismo se encontró que 6 de ellos que representan el 8.45% siempre tienen un desarrollo profesional en la institución y para terminar 6 de los trabajadores que representa el 8% nunca tienen un desarrollo profesional.

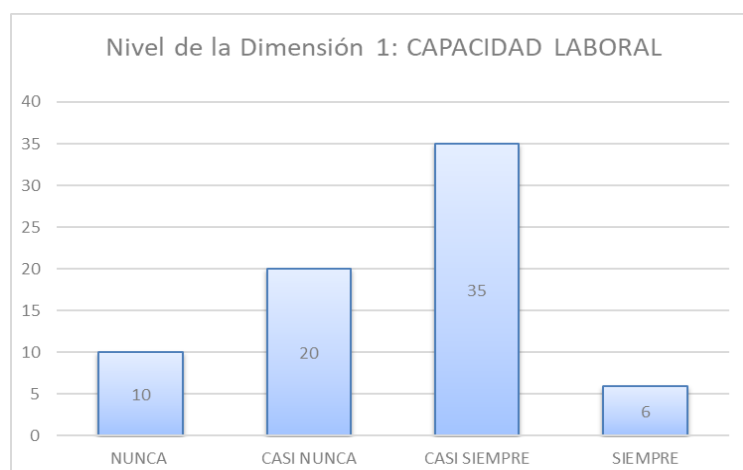
➤ Dimensión 1 Capacidad Laboral

Tabla N° 7
Nivel de Dimensión 1 Capacidad Laboral

Niveles de la Dimensión 1: CAPACIDAD LABORAL		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	10	14%
CASI NUNCA	20	28.17%
CASI SIEMPRE	35	49.30%
SIEMPRE	6	8.45%
Total	71	100%

Fuente propia

Grafico N°6 Niveles de Capacidad Laboral



Fuente propia

En la tabla N°7 de distribución de frecuencias y el grafico N°6 muestra que los trabajadores encuestados en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, demuestran que 35 de ellos que a su vez representan el 49.30% casi siempre cumplen con la capacidad laboral, así mismo 20 de los trabajadores que representan el 28.17% casi nunca tienen una capacidad laboral en la institución, así mismo se encontró que 10 de ellos que representan el 14% nunca tienen una capacidad laboral en la institución y para terminar 6 de los trabajadores que representa el 8.45% siempre tienen una capacidad laboral para asumir dichos cargos.

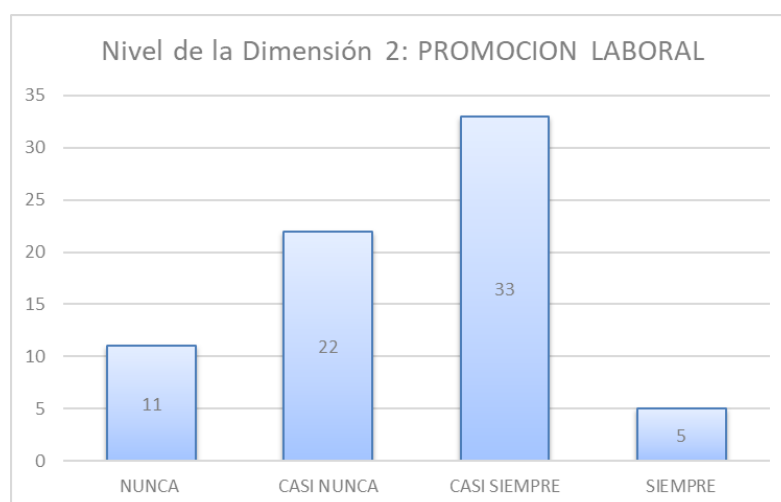
➤ Dimensión 2 Promoción Laboral

Tabla N° 8
Nivel de Dimensión 2 Promoción Laboral

Niveles de la Dimensión 2: PROMOCION LABORAL		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	11	15%
CASI NUNCA	22	30.99%
CASI SIEMPRE	33	46.48%
SIEMPRE	5	7.04%
Total	71	100%

Fuente propia

Grafico N°7 Niveles de Promoción Laboral



Fuente propia

En la tabla N°8 de distribución de frecuencias y el grafico N°7 muestra que los trabajadores encuestados en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, demuestran que 33 de ellos que a su vez representan el 46.48% casi siempre cumplen con la promoción laboral, así mismo 22 de los trabajadores que representan el 30.99% casi nunca tienen una promoción laboral en la institución, así mismo se encontró que 11 de ellos que representan el 15% nunca tienen una promoción laboral en la institución y para terminar 5 de los trabajadores que representa el 7.04% siempre tienen una promoción laboral.

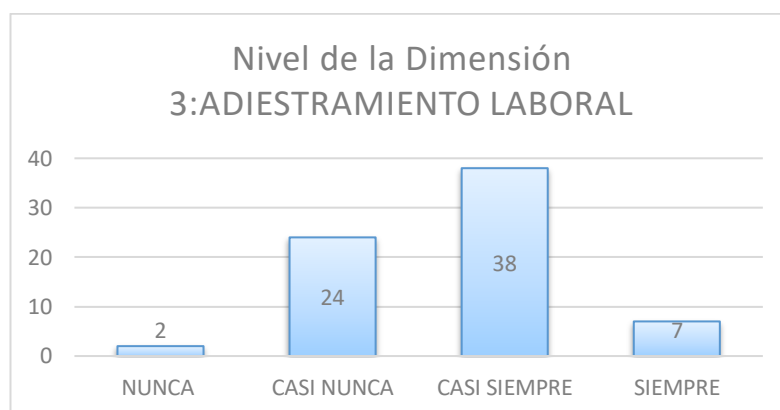
➤ Dimensión 3 Adiestramiento Laboral

Tabla N° 9
Nivel de Dimensión 3 Adiestramiento Laboral

Niveles de la Dimensión 3: ADIESTRAMIENTO LABORAL		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	2	3%
CASI NUNCA	24	33.80%
CASI SIEMPRE	38	53.52%
SIEMPRE	7	9.86%
Total	71	100%

Fuente propia

Grafico N°8 Niveles de Adiestramiento Laboral



Fuente propia

En la tabla N°9 de distribución de frecuencias y el grafico N°8 muestra que los trabajadores encuestados en la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, demuestran que 38 de ellos que a su vez representan el 53.52% casi siempre cumplen con el adiestramiento laboral, así mismo 24 de los trabajadores que representan el 33.80% casi nunca tienen un adiestramiento laboral en la institución, así mismo se encontró que 7 de ellos que representan el 9.86% siempre tienen un adiestramiento laboral en la institución y para terminar 2 de los trabajadores que representa el 3% nunca tienen un adiestramiento laboral.

4.2.2. Contraste de hipótesis

4.2.1.1 Contraste de la hipótesis general

Como las variables de estudio son cualitativas de nivel ordinal, medido en función de una escala de actitud, le corresponde una prueba estadística no paramétrica, por ello se utilizó la correlación de rangos de Spearman por la naturaleza de los datos obtenidos en la escala, posteriormente se siguieron los pasos: **Paso 01:**

Planteamiento del sistema de hipótesis

H0: No existe una correlación significativa entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín-2017

$$H_0: \rho_s = 0$$

H1: Existe una correlación significativa entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín-2017.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba depende si existen empates entre los rangos de los valores de las variables estudiadas, en la investigación como hay empates en los valores finales de las variables, estos dan origen a rangos empatados, en consecuencia, se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados que se expresa como:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde

- x es la variable ética laboral.
- y es la variable desarrollo profesional.
- n es el tamaño de la muestra
 - $\sum x$: sumatoria de x
 - $\sum x^2$: sumatoria de x al cuadrado
 - $\sum y$: sumatoria de y
 - $\sum y^2$: sumatoria de la y al cuadrado
 - $\sum xy$: sumatoria de xy

Paso 03: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo

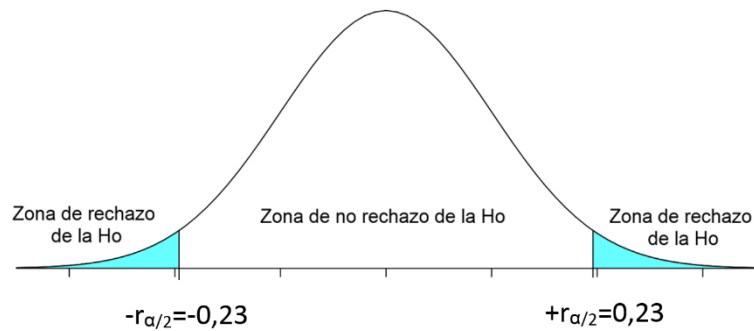
El nivel de significancia utilizado fue $\alpha=0,05$. Para determinar el valor crítico se procedió a utilizar la fórmula para valores críticos $r_{s,\alpha}$ debido a que el tamaño de la muestra fue mayor que treinta ($n > 30$) se obtuvo el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{71-1}} = \pm 0,23$$

A partir de ello se determinó las zonas de rechazo y no rechazo del H_0 usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha/2}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha/2}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha/2} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha/2}$

Grafica N°9
Gráficamente tenemos:



Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.
Figura. Zonas de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba Rho de Spearman se calculó utilizando el software estadístico SPSSv.25, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N°10
Correlación entre la variable ética laboral y desarrollo profesional

	Ética laboral	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Ética laboral	Coefficiente de correlación 1,000 -,223
		Sig. (bilateral) . ,062
		N 71 71
Desarrollo profesional	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación -,223 1,000
		Sig. (bilateral) ,062 .
		N 71 71

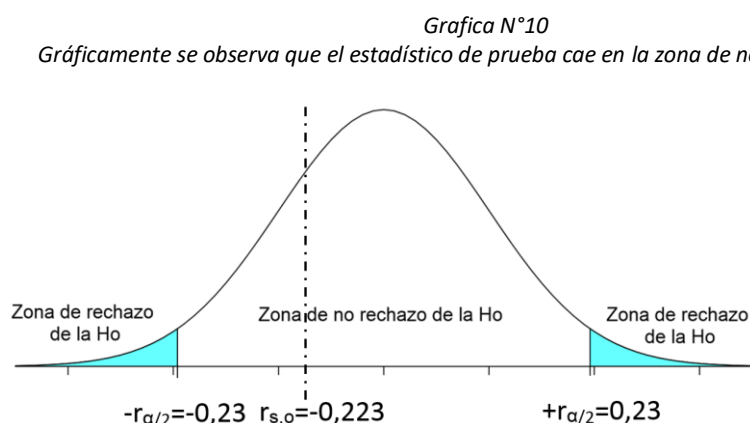
Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba Rho de Spearman fue $r_{s,o} = -0,223$.

Paso 05: Decidir si el H_0 se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{s,o} = -0,223 > r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow \text{No Rechazamos la hipótesis nula general.}$$



Paso 06: Conclusión

Por lo tanto, existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación significativa entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

4.2.1.2 Contraste de la primera hipótesis específica

Para realizar el contraste de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

H_0 : No existe correlación entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H1: Existe correlación entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

$$H1: \rho_s \neq 0$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba depende si existen empates entre los rangos de los valores de las variables estudiadas, en la investigación como hay empates en los valores finales de las variables, estos dan origen a rangos empatados, en consecuencia, se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados que se expresa como:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde

- x es la variable ética laboral.
- y es la variable capacidad profesional.
- n es el tamaño de la muestra
- $\sum x$: sumatoria de x
- $\sum x^2$: sumatoria de x al cuadrado
- $\sum y$: sumatoria de y
- $\sum y^2$: sumatoria de la y al cuadrado
- $\sum xy$: sumatoria de xy

Paso 03: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo

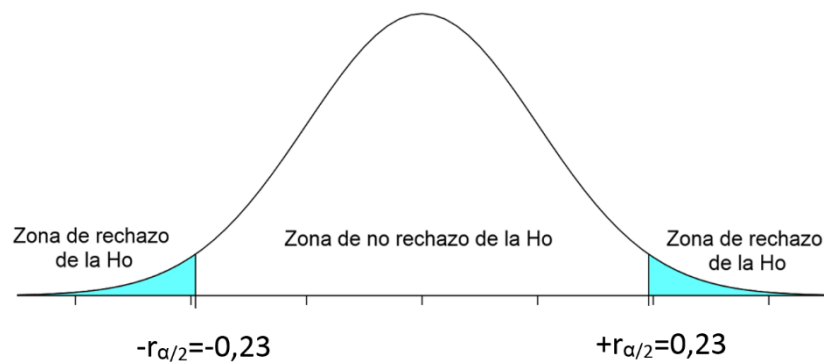
El nivel de significancia utilizado fue $\alpha=0,05$. Para determinar el valor crítico se procedió a utilizar la fórmula para valores críticos $r_{s,\alpha}$ debido a que el tamaño de la muestra fue mayor que treinta ($n > 30$) se obtuvo el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{71-1}} = \pm 0,23$$

A partir de ello se determinó las zonas de rechazo y no rechazo del H_0 usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha/2}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha/2}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha/2} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha/2}$

Grafica N°11
Gráficamente tenemos:



Fuente: Elaboración propia basado en la investigación
Figura Sector de rechazo y no rechazo, prima hipótesis específica

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba Rho de Spearman se calculó utilizando el software estadístico SPSSv.25, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N°11

Correlación entre la variable ética laboral y capacidad profesional

	Ética laboral	Capacidad laboral		
Rho de Spearman	Ética laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,096
		Sig. (bilateral)	.	,428
		N	71	71
	Capacidad laboral	Coefficiente de correlación	-,096	1,000
		Sig. (bilateral)	,428	.
		N	71	71

Fuente: Elaboración propia basado en la investigación

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba Rho de Spearman fue $r_{s,o} = -0,096$.

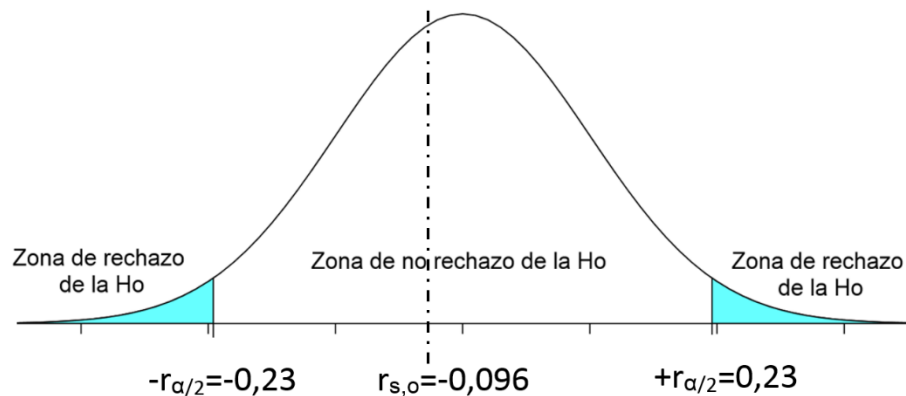
Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{s,o} = -0,096 > r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow \text{No rechazamos la hipótesis nula.}$$

Grafica N°12

Gráficamente se observa que el estadístico de prueba cae en la zona de no rechazo de la Ho:



Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.
Figura. Decisión de la hipótesis nula específica 1.

Paso 06: Conclusión

Por lo tanto, existe evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

4.2.1.3 Contraste de la segunda hipótesis específica

Para realizar el contraste de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

H0: No existe correlación significativa entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

$$H0: \rho_s = 0$$

H1: Existe correlación significativa entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

$$H1: \rho_s \neq 0$$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba depende si existen empates entre los rangos de los valores de las variables estudiadas, en la investigación como hay empates en los valores finales de las variables, estos dan origen a rangos empatados, en consecuencia, se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados que se expresa como:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde

- x es la variable ética laboral.
- y es la variable promoción laboral.
- n es el tamaño de la muestra
- $\sum x$: sumatoria de x
- $\sum x^2$: sumatoria de x al cuadrado
- $\sum y$: sumatoria de y
- $\sum y^2$: sumatoria de la y al cuadrado
- $\sum xy$: sumatoria de xy

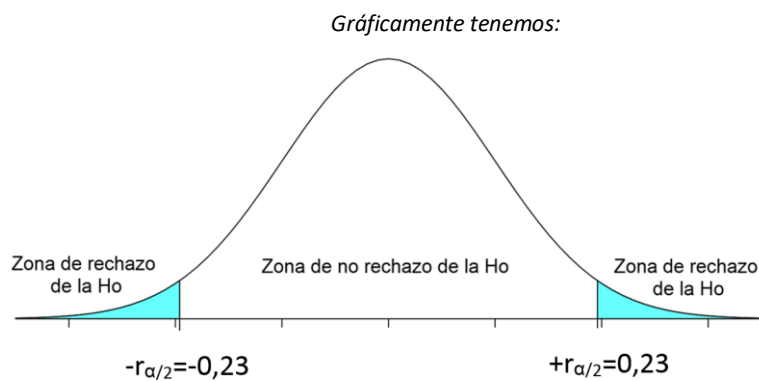
Paso 03: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo

El nivel de significancia utilizado fue $\alpha=0,05$. Para determinar el valor crítico se procedió a utilizar la fórmula para valores críticos $r_{s,\alpha}$ debido a que el tamaño de la muestra fue mayor que treinta ($n > 30$) se obtuvo el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{71-1}} = \pm 0,23$$

A partir de ello se determinó las zonas de rechazo y no rechazo del H_0 usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha/2}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha/2}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha/2} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha/2}$



Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.
 Figura. Zona de rechazo y no rechazo, segunda hipótesis específica

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba Rho de Spearman se calculó utilizando el software estadístico SPSSv.25, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N°12
 Correlación entre la variable ética laboral y promoción laboral

		Ética laboral		Promoción laboral	
Rho de Spearman	Ética laboral	Coeficiente	de 1,000	-	,262*
		correlación			
		Sig. (bilateral)	.	,	027
		N	71	71	
	Promoción laboral	Coeficiente	de -,262*	1,000	
		correlación			
		Sig. (bilateral)	,027	.	
		N	71	71	

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

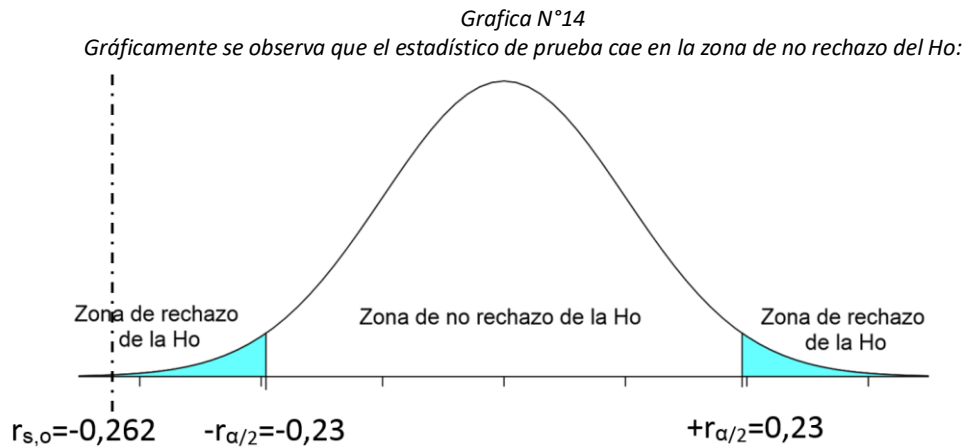
Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba Rho de Spearman fue $r_{s,o} = -0,262$.

Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{s,o} = -0,262 < r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow \text{Rechazamos la hipótesis nula.}$$



*Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.
Figura . Decisión de la hipótesis nula específica 2.*

Paso 06: Conclusión

Por lo tanto, existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe correlación significativa entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

4.2.1.4 Contraste de la tercera hipótesis específica

Para realizar el contraste de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso 01: Planteamiento del sistema de hipótesis

H0: No existe correlación entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

$$H0: \rho_s = 0$$

H1: Existe correlación entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

H1: $\rho_s \neq 0$

Paso 02: Elección del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba depende si existen empates entre los rangos de los valores de las variables estudiadas, en la investigación como hay empates en los valores finales de las variables, estos dan origen a rangos empatados, en consecuencia, se procedió a utilizar el estadístico de prueba Rho de Spearman para rangos empatados que se expresa como:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde

- x es la variable ética laboral.
- y es la variable adiestramiento profesional.
- n es el tamaño de la muestra
 - $\sum x$: sumatoria de x
- $\sum x^2$: sumatoria de x al cuadrado
 - $\sum y$: sumatoria de y
- $\sum y^2$: sumatoria de la y al cuadrado
 - $\sum xy$: sumatoria de xy

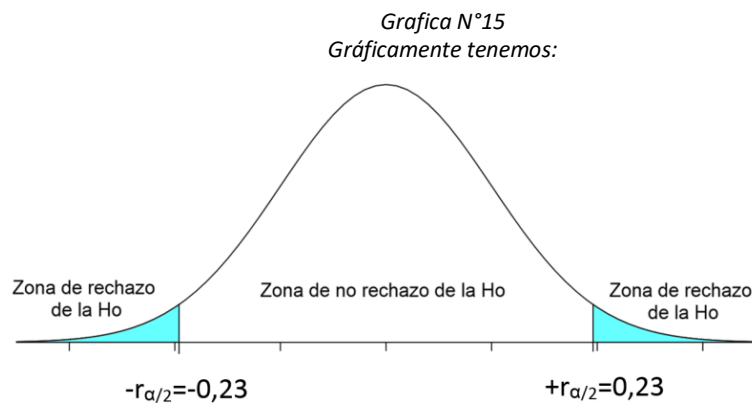
Paso 03: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo

El nivel de significancia utilizado fue $\alpha=0,05$. Para determinar el valor crítico se procedió a utilizar la fórmula para valores críticos $r_{s,\alpha}$ debido a que el tamaño de la muestra fue mayor que treinta ($n > 30$) se obtuvo el siguiente valor crítico:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{71-1}} = \pm 0,23$$

A partir de ello se determinó las zonas de rechazo y no rechazo del H_0 usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha/2}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha/2}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha/2} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha/2}$



Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.
Figura. Espacio de rechazo y no rechazo, tercera hipótesis específica.

Paso 04: Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba Rho de Spearman se calculó utilizando el software estadístico SPSSv.25, como se aprecia en la siguiente tabla:

Tabla N°13
Correlación entre la variable ética laboral y adiestramiento profesional

	Ética laboral	Adiestramiento laboral
Rho de Spearman	Ética laboral	Coefficiente de correlación 1,000 -,190
		Sig. (bilateral) . ,112
		N 71 71
	Adiestramiento laboral	Coefficiente de correlación -,190 1,000
		Sig. (bilateral) ,112 .
		N 71 71

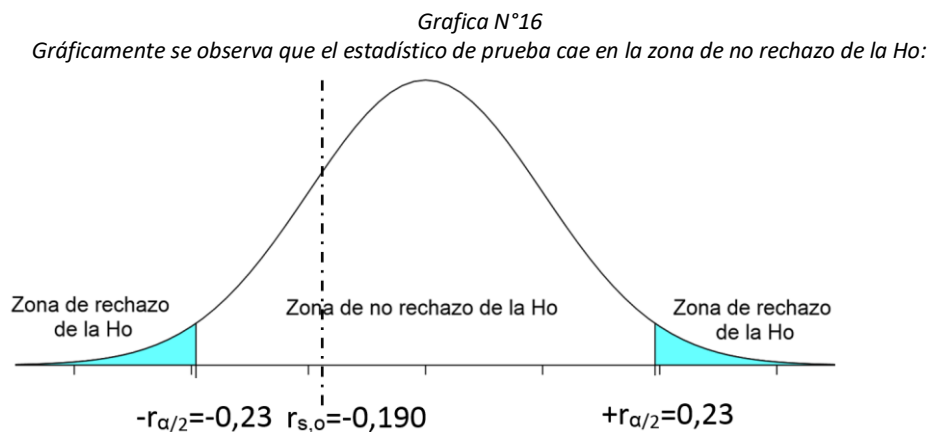
Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.

Como se observa en la tabla el valor del estadístico de prueba Rho de Spearman fue $r_{s,o} = -0,190$.

Paso 05: Decidir si la Ho se rechaza o no se rechaza

Para la decisión se tomó en consideración la regla de decisión, obteniendo:

$$r_{s,o} = -0,190 > r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow \text{No rechazamos la hipótesis nula.}$$



Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.
Figura . Decisión de la hipótesis nula específica 3.

Paso 06: Conclusión

Por lo tanto, existe evidencia muestral suficiente que nos permita afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario para recolectar los datos, con el método de escalamiento de Likert siendo uno de los métodos más conocido que ayudan a medir las variables que están relacionadas con el tema de la investigación.

Respecto a la hipótesis general planteado:

Los resultados nos indica a un nivel significativo la relación que se encuentra entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín – 2017, el resultado obtenido nos dice que existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación significativa entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín, lo cual se interpreta que al hablar de ética se hace con un sentido amplio de sinónimo de bueno, pero al momento de practicar dentro de la institución se encuentran con un sistema de trabajo diferente a las normas establecidas manejado por los integrantes nombrados sin dar oportunidad a personas que tienen profesión, especializaciones para un cargo determinado por lo cual no hay un desarrollo profesional como en otras organizaciones.

A lo dicho líneas atrás puede corroborar Bautista (2007) en su tesis donde señala que la causa que dio pie a que tenga un estudio fue finalmente las muchas

ocasiones que un servidor público realice actos de antivalor tal como producto de ello es la ignorancia que tienen del mismo. Esta se manifiesta porque siempre existe un vacío de conocimientos en lo relacionado con la ética ya que pone en marcha los principios motores de la corrupción. Por tanto, sólo se manifiesta con una interiorización y fortaleza de las convicciones éticas lo cual produce el vacío de conocimientos. La existencia de tanta desesperación se da por demostrar a la sociedad la importancia de la incapacidad de los gobernantes para resolver las demandas de esta sociedad que no cree en más promesas. Por lo tanto, la ética es una situación muy delicada al momento y sobre todo cuando se menciona junto a un desarrollo humano. En una idea política y temas de gobierno siempre responden a una filosofía, si bien es cierto es de resolver conflicto y ofrecer resultados con justicia y equidad para satisfacer la pluralidad de intereses para obtener cumplir con el bien social, es decir, no teniendo que perder la meta de servir siempre a la sociedad.

Al respecto Enríquez. (2014) señala en su libro que el desarrollo profesional y así considerándose como un significado de polisémica a este fenómeno de dimensiones muy altas, el cual nos indicara que hay de cierto en saber sobre algunas interpretaciones desde el enfoque educativo y pedagógico que se encuentren vigentes en cada país. La efectividad que se busca en respecto a una espera de educativa de calidad por parte de un desarrollo profesional en la docencia reside en su principal concepto que es de un crecimiento continuo de integridad, dinamismo y hostilidad que a través del tiempo se van acoplando para formar un sistema que acompañara a la forma coherente del mismo por ende se manifiesta en la motivación, innovación, desarrollo tecnológico entre otros

A las necesidades encontradas tal como es el de elegir al personal idóneo Cortina (2005) expone que los actos morales, partiendo de una percepción de calidad de servicio y atención al usuario, también se menciona entre otros aspectos de carácter ético a la conciencia y a la legalidad de la sociedad que constituyen en la organización. En la vivencia de la cultura publica se menciona elementos esenciales que deben tenerse en cuenta como la dignidad de la persona y sus entornos (pp. 17-18).

Es donde nos damos cuenta que efectivamente no existe relación entre la ética laboral y el desarrollo profesional puesto que los colaborados de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín no se sienten conforme en el puesto que laboran y que no les otorgan oportunidad para su crecimiento profesional.

Respecto a la hipótesis específica planteada:

- De la hipótesis específica 1:

Los resultados nos indica a un nivel significativo la relación que se encuentra entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín. Se llegó a demostrar que hay suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín.

Para la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín. no está claro la capacidad laboral que tienen que tener los trabajadores, al momento de la designación de puestos, siendo entre ellas la improvisación de tomar el puesto lo cual conlleva a un mal desempeño laboral y desarrollo de principio ético laboral,

lo cual no ayuda mucho a la productividad debiendo cambiar ese estilo de seleccionar al personal.

Como indica Maldonado y Perucca, (2008) en la tesis presentada concluye lo siguientes que en general se presenta como un plan de desarrollo de carrera mal elaborada, esto no permite que las organizaciones se beneficien de contar con un medio más eficiente y eficaz para delegar los cargos que se tiene en la organización, esto porque no se estaría contando con una definición del perfil de los empleados clara y detallada que permita que aquellos más preparados ocupen los cargos, por lo tanto a nuestro parecer, no se estaría aprovechando el conocimiento y la experiencia en especial del personal académico.

Areas (2001) A través del tiempo los investigadores hablan del comportamiento del ser humano en la organización con un supuesto, interpretación de estándares de rendimiento en los colaboradores de esta manera los componentes que aparentemente son comunes en las organizaciones para mejorar elementos y normas que se incorporaran para la cultura organizacional. (p 241)

Por lo tanto, la investigación rechaza la hipótesis alterna que no existe relación entre la ética laboral y la capacidad laboral puesto que los colaboradores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín no están capacitados y no ocupan el puesto que les corresponde según su carrera y especialización que tienen, entonces se menciona que dichos puestos son generados o designados a favores políticos y familiares.

- **De la hipótesis específica 2:**

Existe una relación directa y significativa entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín. Se

llegó a demostrar que hay suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe correlación significativa entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017. Esto significa que a mayor ética laboral mejorara la promoción de puestos laborales.

Tal como indica Chavarry, (2014) Si bien es cierto existe desarrollo tecnológico y globalización han dado pie a que se perdida de la identidad de los valores en la acción del profesional y su actuar en organizaciones careciendo así de ética que a lo largo se pronosticó una lamentable situación económica a raíz ce el exponente principal que viene a ser la ética. Demostrado esto se viene tomando conciencia en las organizaciones y así también en las empresas conforme a los principios éticos y valores morales

Se respalda la investigación en Nieves (2013).En su obra intitulada “Desarrollo profesional y puesto de trabajo “ nos indica que el desarrollo profesional es parte fundamental de una organización, puesto que pone en práctica los pilares fundamentales para las personas, cuando todo ello se procesa sistematizadamente y se lleva a la práctica se evidencia una política mejorada con otras realidades que van permitiendo al individuo a desarrollar una línea de carrera en ascenso, dando la planificación y mejoras de oportunidad en el aspecto laboral así facilitando su satisfacción y éxito. Es muchas veces considerado una plantilla que permite a una organización a cubrir ciertas áreas libre, teniendo el propósito de permitir el beneficio de sus colaboradores y así se den de una otro modo estrategias de competitividad y empoderamiento para crear mejores colaboradores y tener talento humano más calificado y por consiguiente una mejora en el escalafón para el personal (p 113)

De la hipótesis específica 3:

Los resultados nos indica a un nivel significativo la relación que se encuentra entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín. Se llegó a demostrar que hay suficiente evidencia muestral suficiente que nos permita afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

Como sabemos el aprendizaje es el cambio permanente que tiene un individuo para reforzar los conocimientos aprendidos a nivel práctico y teórico, partiendo de las especializaciones que se realice constantemente el colaborador para llegar así al puesto que le corresponde.

Cojulún (2011), en su tesis mencionada: “Competencias laborales como base para la selección de personal”, teniendo unas conclusiones que se evidencio en las empresas de hoy que necesitan contar con trabajadores eficientemente capaz, que tengan una preparación teóricos y prácticos, además tengan una capacidad de lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. El objetivo de este sistema es de selección de personal y así lograr la perfección el que se implementa de manera errónea sin tener un seguimiento adecuado por ello no tiene resultados reales. Concluyendo así que las organizaciones para competir exitosamente, deben ver al entrenamiento de sus colaboradores, en donde el individuo asuma una mayor responsabilidad por su propio desarrollo, convirtiéndose en actor de su proceso de aprendizaje y de la definición de sus propias necesidades en función de los requerimientos de su cargo dentro de las organizaciones.

Revista de Educación, (1999) Lo definen como el desarrollo profesional es un proceso continuo, que debe acompañar a lo largo de su carrera y que se va produciendo sobre la base de significativas reconstrucciones conceptuales, actitudinales y procedimentales, a partir de aprendizajes diversos. Ese proceso tiene un claro referente que es el perfil de profesional que se suscriba. El crecimiento laboral siempre está relacionados a una mejora continua donde se cumplen pasos procesos, pero a pesar de todo ello no se observan mejoras a nivel curricular. Las modificaciones que se encuentran como necesarias y deseables son acompañadas de condiciones que dan progreso a mejor siempre. Siempre se presentan repercusiones de amigos en el campo laboral puesto que todos no siempre cumplen con lo establecido. Por lo tanto, el que protagoniza las mejoras de condiciones laborales, orientándose siempre a los modelos de las organizaciones para un mejor desarrollo humano donde se imparta justicia, respeto, igualdad, libertad y felicidad profesional. Todo esto conlleva a salir a delante con pensamientos más superados y comportamientos del mismo carácter. Promoción es saber manejar la situación laboral y económica. Poniendo así en práctica el desarrollo de las capacidades y aptitudes que siempre conllevan a una mejora de desempeño. Las posibilidades de que uno debe quedarse con el encanto de uno mismo, desempeñándose en funciones que siempre motiven al trabajador en sus labores diarias y a menudo. (p. 175-187).

Respaldado en los resultados de la contratación de la hipótesis específica, si en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín se aplicaría un proceso de selección y evaluaciones correspondientes se designará los puestos adecuados y se tomara en cuenta que uno de los aspectos importantes es el

aprendizaje ya que como resultados de ello se obtiene la productividad deseamos,
pero todo ello partiendo de la ética que se demuestre en lo laboral.

CONCLUSION

1. La primera conclusión que se extrae a raíz de esta investigación, es que los trabajadores de la institución no atienden con ética puesto que muchas veces desconocen del procedimiento de sus funciones en dicho cargo sintiéndose algo incómodos en el puesto donde labora creando así una insatisfacción en el desarrollo profesional por lo tanto, existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe una relación positiva puesto que los estándares de resultado nos indica que $r_{s,o} = -0,223 > r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow$ entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017 siempre se ven involucrados a la hora de desempeño laboral.

Entonces esto significa que al hablar de ética laboral; se hace con un sentido amplio de sinónimo de bueno, pero al momento de practicar no se ve reflejado o manejado por el trabajador ya que en la institución se encuentran con un sistema muy cerrado diferente a las normas establecidas; por lo cual siempre los integrantes nombrados no dan oportunidad a personas que tienen profesión, especializaciones para un cargo determinado por lo cual no hay un desarrollo profesional como en otras organizaciones.

2. La segunda conclusión que se extrae a raíz de esta investigación, es que los trabajadores de la institución no tienen ética laboral para asumir labores o cargos de magnitud gerencial, puesto que no se encuentran capacitados; por lo tanto, existe evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación positiva debido a los resultados obtenidos $r_{s,o} = -0,096 > r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow$ entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017

manifestando siempre con muchas deficiencias labores, por ello no existe profesionalismo.

Por lo tanto, no está claro al hablar de la capacidad laboral; ya que no están debidamente informados los trabajadores al momento de la designación de puestos, siendo por ello la improvisación de tomar el puesto lo cual conlleva a un mal desempeño laboral y una mala práctica de la ética laboral, lo cual no ayuda a la productividad que tiene que tener la institución y mucho menos a la productividad laboral del trabajador.

3. La tercera conclusión que se extrae a raíz de esta investigación, es que los colaboradores no se sienten conforme y no se tomen en cuenta el grado o especialidad que tienen para promoverlos a mejores puestos laborales por lo tanto, existe suficiente evidencia muestral que nos permite afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que si existe correlación positiva muy fuerte $r_{s,o} = -0,262 < r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow$ entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017. Esto significa que a mayor ética laboral mejorara la promoción de puestos laborales y mejora en el trabajo ya que se cumplirán todo lo requerido o dispuesto en el objetivo de la institucion.
4. La cuarta conclusión que se extrae a raíz de esta investigación, es que los trabajadores no tiene un adecuado adiestramiento a la hora de ingresar a sus labores encomendadas y tampoco tienen un adiestramiento posterior o constante en el transcurso de su trabajo u labores encomendadas por lo tanto, existe evidencia muestral suficiente que nos permita afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe correlación positiva muy fuerte

$r_{s,o} = -0,190 > r_{s,\alpha/2} = -0,23 \rightarrow$ entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017.

Así se pudo evidenciar, que el aprendizaje es el cambio permanente que tiene un individuo para reforzar los conocimientos aprendidos a nivel práctico y teórico, partiendo de las especializaciones que se realice constantemente el colaborador para llegar así al puesto que le corresponde.

RECOMENDACIONES

1. Es muy importante mencionar que, en las instituciones públicas se deben abordar temas y cambios, según a la necesidad de cada puesto o área; de esta forma que mejore los procesos de atención y sobre todo del desarrollo profesional. Estos cambios deben ser reflejados a partir del nivel de satisfacción del usuario o cliente, donde servirá como medidor al trabajo que realice el personal. Es conveniente que los trabajadores entren a una evaluación de perfil profesional o evaluación de currículos para designar a cada trabajador en su puesto idóneo, así de esta manera podremos erradicar el mal trabajo de los profesionales y la corrupción que existe en el sistema público. Para ello se recomienda que la oficina principal de recursos humanos debe realizar una exhaustiva búsqueda de profesionales con los perfiles adecuados para los puestos, sin favoritismos ni compromisos con terceras personas, de esta manera se cambiara la cara a la gestión pública dando una buena gestión; de otro lado se debe tener una planificado y organizado una seria de talleres en lo que es ética laboral reforzando los valores de la institución y de la persona misma (ya que esto vine a ser algo intrínseco de la persona).
2. Se recomienda tener un enfoque de la ética laboral y la promoción como un medio del cual se pueda motivar a los trabajadores de la institución basándose en el cuidado de la moral del trabajo para el desarrollo personal y profesional que es lo que se necesita en estos tiempos, para mejorar todas las gestiones públicas y así respetar todos los códigos y principios que se tiene en una institución.
3. Se debe considerar que las instituciones públicas tengan unos términos de referencia para los profesionales que postulen; donde se debe considerar, que en primer lugar, su grado de estudio, la especialización que se tiene y la experiencia

por ultimo del postulante, para que así el nuevo trabajador se sienta cómodo y satisfecho a la hora de laborar más los conocimientos claros y pertinentes el área.

4. Se entiende que deben darse alianzas estratégicas entre universidades e instituciones públicas; porque, de esta manera se tendrá el control y manejo de los profesionales idóneo para los puestos, con capacitaciones constantes y adiestramiento correcto se podrá tener el resultado que se quiere; también la universidad podrá apoyar con seminarios de ética en las diferentes profesiones que se requiere, de esta forma se iría erradicando la mala gestión del profesional. Las capacitaciones del profesional deben darse de acuerdo a la necesidad del momento o de las circunstancias que se presenten en el área, puesto que ello es un pilar fundamental para el desarrollo profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Huamani H., Garcia R. (2015) *“La Ética del Contador público y su ejercicio profesional en Lima Metropolitana”* Lima-Perú. Universidad Del Callao.
- Gallegos R., (2016) *“La Ética Publica en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Publico Sede Chiclayo”* Chiclayo – Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Bautista O., (2005) *“La Ética y la corrupción en la política y la Administración Pública”* España. Universidad De Madrid.
- Guevara F., Tafur A, (2015) *“Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Kentucky Fried Chicken sede Real Plaza en la ciudad de Trujillo 2015”* Trujillo – Perú. Universidad Privada Antenor Orrego
- Enríquez L., (2014) *“Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años”* Lima – Perú. Universidad Católica Del Perú.
- Casa M., (2015) *“Gestión por competencias y Desempeño laboral del personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015”* Andahuaylas – Perú. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Paulín M., Quintero M., (2006) *“Relación entre las Oportunidades de desarrollo profesional disponibles en la empresa y el compromiso organizacional”* Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello
- Sánchez A. (2005) *“Ética”* Edición Editorial A&M Grafic. Santa Perpetua De La Mogola, Barcelona – España, Paginas, 7

- Olmeda M. (2007) *“Ética profesional en el ejercicio de derecho”* Edición Editorial Universitaria, México, Páginas 143
- Torrentes A J. (2006) *“El valor añadido como medida de la eficacia empresarial, realizada en la Universidad Politécnica de Catalunya de España”*
- Chiavenato I. (2000). *“Administración de Recursos Humanos”*. Edición Editorial Mc Graw Hill, Colombia, Páginas 555
- Agulló G, S. (2006) *“La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo”* Universitat Ramon Llull España Barcelona.
- Alles M. (2005).” *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por Competencias”*. Edición Editorial Granica. Buenos Aires, Páginas 138
- Chiavenato I. (2002). *“Gestión del Talento Humano”* Edición Editorial Mc Graw Hill. Colombia, Páginas 295
- Robbins S., Judge T., (2009) *“Comportamiento Organizacional”* Edición Editorial Universitaria, México. Páginas 282.
- Dailey R., (2003) *“Comportamiento Organizacional”* Edición Editorial, Edinburg, Gran Bretaña, Páginas 4/1
- Guillén M., (2006) *“Ética en las Organizaciones”* Edición Editorial, Pearson Educación, España, Páginas 103
- Góme G., (1999) *“El Desarrollo Profesional Análisis de un Concepto Complejo”*, Páginas 175
- Chávez E (2002) *“Formación Gerencial”* Edición Editorial, Pearson, páginas 63-81

- Rodríguez J., (2015) “*Ética profesional y deontología*” Edición Editorial, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, paginas 141.
- Gestiopolis (2005) “*Desarrollo profesional y laboral*” Edición Editorial, Universidad Pacifico la Católica Lima, paginas 141.
- Whitehill A (1991). “*La Gestion Empresarial Japonesa*” Edicion Editorial, Andres Bello, Chile, paginas 243
- Lozano López de Medrano, Celia (2007). “*Ideología Política y Realidad Económica*”, Pagès Editors/ Milenio. España
- Areas Galicia, Fernando (2001). “*El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia*”: algunos factores para su incremento. .
- Mertens, Leonard (2005). “*Gestión de Recursos Humanos por Competencia Laboral*”, el desafío de la empresa para: Aprender, innovar y competir.
- Chiavenato, I. (2002). “*Gestión del talento humano*”. 5ta edición. McGraw-Hill Interamericana S.A. Bogotá Colombia

PAGINAS WEB

<https://es.slideshare.net/chuyinreyes/dimensiones-e-implicaciones-de-la-tica->

<https://www.arlsura.com/glosario/>

<file:///C:/Users/Ojitos/Desktop/ELABORACION%20DE%20PLAN%20Y%20PROYECTO%20DE%20TESIS/concepto%20de%20organizacion.pdf>

<file:///C:/Users/Ojitos/Desktop/ELABORACION%20DE%20PLAN%20Y%20PROYECTO%20DE%20TESIS/NUEVA%20TESIS/LIBROS/etica%20santillan.pdf>

<file:///ELABORACION%20DE%20PLAN%20Y%20PROYECTO%20DE%20TESIS/NUEVA%20TESIS/DOCUMENTOS/ETICA%20CORRUPCION%20EN%20EL%20PERU.pdf>

file:///ELABORACION%20DE%20PLAN%20Y%20PROYECTO%20DE%20TESIS/NUEVA%20TESIS/DOCUMENTOS/gestores_resultados.pdf

<file:///ELABORACION%20DE%20PLAN%20Y%20PROYECTO%20DE%20TESIS/NUEVA%20TESIS/DOCUMENTOS/RELACION%20ETICA%20PROFESIONAL%20CON%20EL%20ADMN%20DE%20EMPRESAS.pdf>

http://www.drtpemoquegua.gob.pe/web/images/CodEticaMinisterioTrabajoyPromocionEmpleo_.pdf

ANEXOS

ANEXO N° 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Título: Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017</p>	<p>Hipótesis general : Existe una relación significativa entre la ética laboral y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín en el año 2017</p>	<p>Trabajos previos: Internacional: Ramírez J, Rivera R, Rosales S, (2009). De la universidad UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR- Guatemala - El Salvador en su tesis titulada "Factores que inciden en la aplicación de la ética profesional de los contadores independientes, servidores públicos y empleados del sector privado de la zona Paracentral, 2009". Según la investigación el autor llega a la conclusión que la difusión y aplicación de la normativa ética para los profesionales de contaduría pública, no contienen la adecuada continuidad, en el estudio y actualización constante como profesional lo que permite que la imagen del servidor público se vea afectada por los casos de incumplimientos a la normativa legal y ética que algunos contadores estén involucrados Nacional: CHAVARRY, E (2014) De la UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO de Chiclayo Peru menciona en su tesis titulada "Propuesta de un código de ética para atenuar los riesgos de fraude dentro de la empresa Importaciones Savoy E.I. R.L. Chiclayo", entre la finalidad que tiene la tesis considera que: La globalización ha traído consigo la pérdida de valores en la actuación de determinadas entidades, carencia ética que alcanza mayor intensidad en situaciones de crisis económica y financiera. Esto ha hecho tomar conciencia a las personas de la importancia que tiene el hecho que las empresas actúen conforme a unos principios y valores éticos</p>	<p>V1:ETICA LABORAL Aristóteles define que la ética es el compromiso efectivo del ser humano que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal. Es el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre más persona. Se refiere a una decisión interna y libre que no representa una simple aceptación de lo que otros piensan, dicen y hacen. Este concepto refleja la filosofía general y la prioridad de valores de un individuo, y aquí sería muy complejo entrar a analizarlo de manera adecuada; pero algunos comentarios pueden ser útiles, en la medida en que se relacionan con el problema general de la motivación laboral.</p>	<p>1. Ética ante la sociedad 2. Ética ante la organización 3. Ética profesional</p>	<p>Tipo de Investigación Básica Nivel de Investigación Correlacional Diseño: Descriptivo-Correlacional Simple Población: Se determino la población de personas entre nombrados y contratados Muestra: Utilizando la formula se determino 71 personas Técnicas: La Encuesta Instrumentos: El Cuestionario. Métodos de Análisis de Investigación: método estadístico (Rho de Spearman, software excel y software SPSS); método valorativo (escala de medición de Linkert).</p>
<p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación que se da entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017? 2. ¿Cuál es la relación que se encuentra entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017? 3. ¿Qué relación existe entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017?</p>	<p>Objetivos específicos: 1. Establecer la relación que existe entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017 2. Establecer la relación que encuentra entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017 3. Demostrar la relación que existe entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017</p>	<p>Hipótesis específicas: 1. Si existe una relación entre la ética laboral y la capacidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín en el año 2017. 2. Si existe una relación entre la ética laboral y la promoción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín en el año 2017. 3. Si existe una la relación entre la ética laboral y el adiestramiento laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín en el año 2017</p>		<p>V2: DESARROLLO PROFESIONAL Gestiopolis (2005) Define el desarrollo profesional es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto-superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las empresas en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen.</p>	<p>1. Capacidad Laboral 2. Promoción 3. Adiestramiento</p>	

ANEXO N° 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017

SEXO:	F	M	FECHA:	
-------	---	---	--------	--

INSTRUCCIONES: Marcar una alternativa que usted en relación al tema

Indicación: Señor(a) (ta) colaborador se le pide su apoyo para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario: **“Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017”**, que le mostramos, marque con un aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N°	ITEMS	Puntaje				
	ÉTICA					
	Ética ante la sociedad	1	2	3	4	5
1	Al atender al cliente, proveedor y usuarios lo hace con profesionalismo?					
2	Crees que influye mucho los valores morales en el desempeño de tu trabajo?					

3	Considera usted que realiza la función pública con diligencia y equidad?					
	Ética ante la organización	1	2	3	4	5
4	Usted se identifica con los principios y valores de la institución?					
5	Existe ética en la institución para realizar los procedimientos del mismo?					
6	Al brindar el servicio, el público se retira con satisfacción?					
7	Considera que los valores éticos de la institución se adecuan a la ética personal que tiene?					
	Ética profesional	1	2	3	4	5
8	Conoce usted el código de ética de la función pública?					
9	Conoce usted los principios éticos de la función pública y los cumple ?					
10	Su desempeño profesional está basado en la práctica de valores así como en los códigos de ética profesional?					
11	Su desempeño profesional es transparente en el ejercicio de su función pública?					
12	Cumple fielmente con el código de ética profesional de su escuela profesional?					

13	Respetar las opiniones y decisiones de los compañeros del trabajo?					
14	Conoce usted sobre los principios y valores éticos?					
N°	DESARROLLO PROFESIONAL	Puntaje				
	Capacidad Laboral	1	2	3	4	5
1	La gerencia da oportunidades para desarrollarse profesionalmente?					
2	La institución reconoce el grado de instrucción del colaborador?					
3	La gerencia utiliza estrategias para mejorar las fortalezas y debilidades de los colaboradores?					
	Promoción	1	2	3	4	5
4	Considera que la institución brinda programas continuos para promocionar a sus colaboradores?					
5	La institución tiene convenios con universidades para realizar cursos de especialización?					
6	Se evalúan las tareas y responsabilidades asignadas para ver el desempeño laboral y cumplimiento de objetivos institucionales?					
7	La institución brinda becas e incentivos para los mejores colaboradores?					

8	Continuamente se evalúa las habilidades y destrezas de los miembros de la institución?					
	Adiestramiento	1	2	3	4	5
9	En la institución entregan herramientas que faciliten la realización de las actividades y el aprovechamiento de tareas?					
10	El ambiente de trabajo es armonioso en la institución?					
11	En la institución son promovidos de forma constante?					
12	Las debilidades detectadas en las evaluaciones de desempeño son atendidas por el jefe inmediato de la Institución para pronta capacitación?					
13	Orientan a los colaboradores a demostrar sus habilidades para cumplir con el propósito institucional?					
14	En la institución valora el talento profesional que tiene usted?					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017

OBJETIVO: Validar el instrumento de investigación.

DIRIGIDO A: Personal activo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


ALVARADO CANTURIN, Doris

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

LICENCIADA EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
			X	


Doris Alvarado Canturín
C. EN ADMINISTRACION

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:
"Ética laboral y el Desarrollo profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017

OBJETIVO: Validar el instrumento de Investigación.

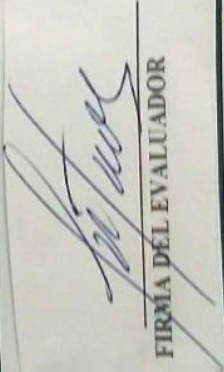
DIRIGIDO A: Personal activo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín -2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
GUTARRA ELIAS, Rocío Mirella

TÍTULO O GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

VALORACIÓN:

1. Deficiente	2. Baja	3. Regular	4. Buena	5. Muy buena
			X	


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 4

CONSIDERACIONES ÉTICAS



SOLICITO: AUTORIZACION PARA
TRABAJO DE INVESTIGACION

SEÑOR DIRECTOR DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRABAJO Y EMPLEO JUNÍN.

BRAVO CRUZ GONZALO JAVIER, identificado con DNI 70895405, con domicilio real: en la Calle San Juan #661 Urb. San Antonio.

Que el suscrito, egresado de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana los Andes sede en Huancayo, elaborando el trabajo de tesis sobre "Ética y el desarrollo profesional en la Dirección Regional de Promoción de Trabajo y Empleo Junín -2017", en tal sentido, solicito a su digna persona la correspondiente AUTORIZACION para la realización del trabajo de investigación de la tesis acotada, mediante aplicaciones de encuestas pretest y aplicación de encuestas postest, a los servidores públicos de la entidad pública de su representada.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención a la presente solicitud.

Huancayo 27 de Febrero de 2018

Atentamente:

Bravo Cruz Gonzalo Javier

DNI: 70895405

¡Chambeando de la mano con el Pueblo!

AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL

CARTAN°-007-2018-GRJ/GRDS/DRTPE/OTA

SEÑOR:

BRAVO CRUZ GONZALO JAVIER

Referencia: solicitud de fecha 28 de Febrero del 2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle mi cordial saludo y teniendo en cuenta el documento de la referencia, le comunico se le autoriza realizar el trabajo de investigación, que consiste en encuestas pre test y post tes al personal y servidores públicos que laboran en la Sede Central de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Sin otro particular, me despido.

ATENTAMENTE,


ABOG. KARIN KARIN ESPINO ZAMBRÍA
SUBDIRECTORA DE LA OFICINA TÉCNICA ADMINISTRATIVA
Tercer Nivel Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Junín
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

DOC. 2563521

EXP. 1746909

Promoción, Inclusión y Derechos Laborales
"Chambea Junín"