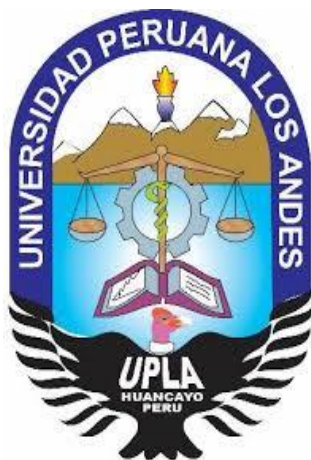


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



**TESIS**

**Ética, Moral y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub  
Regional de Angaraes, Lircay - 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Santa Isabela Llancari Huacho

Asesor : Dr. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y  
Culminación : 20.08.2019 - 19.08.2020

Huancayo - Perú  
2019

**Hoja de aprobación de jurados**

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad Ciencias Administrativas y Contables

**TESIS****ÉTICA, MORAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA  
GERENCIA SUB REGIONAL DE ANGARAES, LIRCAY – 2019****PRESENTADA POR:****Santa Isabela Llancari Huacho****PARA OPTAR EL TÍTULO DE:****LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN****ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS****APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:**

Presidente

---

Primer

Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio

Segundo miembro

Dr. Béjar Mormontoy Aguedo Alvino

Tercer miembro

Dr. Sanchez Soto Juan Manuel

Huancayo.....de.....del 2021

**ASESOR:**

DR. PEDRO LUIS GUTIERREZ OZEJO

## **DEDICATORIA**

Este presente trabajo de investigación de tesis lo dedico con mucho aprecio a mis padres, por brindarme su apoyo incondicional día a día. A los maestros de la Universidad Peruana los Andes por permitir su tolerancia y conocimiento que, con esfuerzo y entusiasmo, se lograron mis objetivos alcanzados para la culminación de la tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer al divino todo poderoso que nos permite día a día a ser mejores personas brindando el apoyo necesario a nuestros compañeros de la Universidad así lograr nuestros objetivos y aprovechar la oportunidad de realizar la investigación de la tesis. Así mismo agradecer a la Universidad Peruana los Andes por la excelencia y profesionalismo que me brindo, así mismo lo docentes que me han apoyado en la investigación de esta tesis.

Por otra parte, también agradezco a la institución donde realice la investigación de la tesis Gerencia Sub Regional de Angaraes, donde me facilitaron la información necesaria que se requirió durante el estudio de la investigación.

Así mismo agradezco a mis familiares por su inmenso aprecio, apoyo que me han brindado durante la investigación y también demostrarles del gran ejemplo de profesionalismo que tengo para ellos.

Santa Isabela

## ÍNDICE

Hoja de aprobación de jurados.....	ii
ASESOR:.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPITULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	15
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1 Delimitación espacial.....	17
1.2.2 Delimitación temporal.....	18
1.2.3 Delimitación conceptual o temática .....	18
1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	18
1.3.1 Problema General .....	18
1.3.2 Problema Específico.....	19
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	19
1.4.1 Social.....	19
1.4.2 Teórica .....	19
1.4.3 Metodológica.....	20
1.5 OBJETIVOS.....	20
1.5.1 Objetivo General .....	20
1.5.2 Objetivos Específicos.....	20
CAPITULO II.....	22
MARCO TEÓRICO .....	22
3.1 ANTECEDENTES.....	22
3.1.1 Antecedentes Internacionales .....	22
3.1.2 Antecedentes Nacionales.....	24

3.1.3	Antecedentes Locales .....	26
3.2	<b>BASES TEÓRICAS</b> .....	28
3.2.1	Ética, Moral .....	28
3.2.2	Dimensiones de Ética Moral .....	31
3.2.3	Gestión de Recursos Humanos .....	34
3.2.4	Dimensiones de la gestión de recursos humanos .....	38
3.3	<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	41
3.3.1	La Ética, Moral.....	41
3.3.2	Gestión de los Recursos Humanos: .....	44
<b>CAPITULO III</b> .....		48
<b>HIPÓTESIS</b> .....		48
3.1	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> .....	48
3.2	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> .....	48
3.3	<b>VARIABLES Y SU CONCEPTO</b> .....	49
3.3.1.	V1 = Ética, Moral .....	49
3.3.2.	V2 = Gestión de los Recursos Humanos .....	49
3.3.3.	Operacionalización de las variables .....	49
<b>CAPITULO IV</b> .....		51
<b>METODOLOGÍA</b> .....		51
4.1	<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	51
4.1.1.	Método General.....	51
4.1.2.	Método específico. ....	52
4.2	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	53
4.3	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> .....	53
4.4	<b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	53
4.5	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b> .....	54
4.1.3.	Población.....	54
4.1.4.	Muestra .....	55
4.6	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	56
4.6.1	Técnicas de recolección de datos .....	56
4.6.2	Instrumentos de recolección de datos .....	56
4.7	<b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</b> .....	59
4.8	<b>ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	59

<b>CAPITULO V</b> .....	60
<b>RESULTADOS</b> .....	60
<b>5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS</b> .....	60
<b>5.1.1 Prueba de normalidad de los datos obtenidos</b> .....	60
<b>5.1.2 Análisis de las variables 1, Ética, Moral</b> .....	61
<b>5.1.3 Análisis de la variable 2: Gestión de Recursos Humanos</b> .....	65
<b>5.3 CONTRASTE DE HIPÓTESIS</b> .....	72
<b>5.3.1 Prueba de la hipótesis general</b> .....	72
<b>5.3.2 Prueba de la primera hipótesis específica</b> .....	74
<b>5.3.3 Prueba de la segunda hipótesis específica</b> .....	76
<b>5.2.4 Prueba de la tercera hipótesis</b> .....	78
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b> .....	81
<b>CONCLUSIONES</b> .....	84
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	85
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	86
<b>ANEXOS</b> .....	89
<b>ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA</b> .....	90
<b>ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO</b> .....	91
<b>ANEXO 03: INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN Y CONSTANCIA DE SU APLICACIÓN</b> .....	93
<b>ANEXO 04: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO</b> .....	94
<b>ANEXO 06: CONSENTIMIENTO / ASENTAMIENTO INFORMADO</b> .....	102
<b>ANEXO 07: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO</b> .....	103



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Prueba de normalidad de los datos de la variable ética, moral y Gestión de recursos humanos. ..	60
Tabla 2 Análisis de la variable 1, Ética, Moral. ....	61
Tabla 3 Estudio de la dimensión Valores. ....	62
Tabla 4 Estudio de la Responsabilidad .....	63
Tabla 5 Principios de la Ética y Moral. ....	64
Tabla 6 Variable Gestión de Recursos Humanos. ....	65
Tabla 7 Estudio de la dimensión: Remuneración. ....	66
Tabla 8 Estudio de la dimensión: Oportunidad. ....	67
Tabla 9 Estudio de la dimensión: Estabilidad en el trabajo .....	68
Tabla 10 Ética, moral se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019. ....	73
Tabla 11 Coeficiente de correlación por jerarquías de (Tau_b de Kendall). ....	73
Tabla 12 Los valores se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019. ....	75
Tabla 13 Coeficiente de correlación por jerarquías de (Tau de Kendall). ....	75
Tabla 14 Los valores se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019. ....	77
Tabla 15 Coeficiente de correlación por jerarquías de (Tau_b de Kendall). ....	77
Tabla 16 Los principios de la ética y moral se relacionan significativamente con la gestión .....	79
Tabla 17 Coeficiente de correlación por jerarquías de (Tau_b de Kendall). ....	79

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Ética Moral. ....	61
Figura 2 Estudio de la dimensión: Variable.....	62
Figura 3 Estudio de la dimensión: Responsabilidad.....	63
Figura 4 Principios de la Ética y Moral .....	64
Figura 5 Variable de Gestión de Recursos Humanos .....	65
Figura 6 Estudio de la dimensión: Remuneración.....	66
Figura 7 Estudio de la dimensión: Oportunidad. ....	67
Figura 8 Estudio de la dimensión: Estabilidad en el trabajo.....	68
Figura 9 Resultado de Ética, moral.....	69
Figura 10 Gestión de recursos humanos. ....	70
Figura 11 Medición de Relación entre Ética, moral y gestión de recursos humanos. ....	71

## RESUMEN

En los tiempos en que vivimos la ética y moral son muy importantes después de ver todos los casos de corrupción ocurridos en nuestro país. Por otro lado, los recursos humanos son importantes para cualquier institución del estado. Por ello la presente investigación tuvo por objetivo determinar de qué manera la **Ética, moral** se relaciona con la **Gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019, la investigación fue de tipo aplicada, el enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño de investigación no experimental, y las variables son ética, moral y la gestión de recursos humanos, la población está conformado por los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, el tamaño de la muestra está conformado por el total de la población 63 trabajadores. Para la contratación de la hipótesis se comparó los gráficos de la variable (ética, moral y gestión de recursos humanos) y se logró como un resultado que si tiene relación entre la ética, moral y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019, al encontrarse una correlación no paramétrica Tau b de Kendall ( $\rho = 0.353; p = .000$ ) con una dirección positiva y magnitud fuerte; lo que permite concluir, cuanto mejor es la ética y moral, mejor es la gestión de recursos humanos.

Palabra clave: Ética, moral; gestión de recursos humanos.

## ABSTRACT

In the times in which we live, ethics and morals are very important after seeing all the cases of corruption that have occurred in our country. On the other hand, human resources are important for any state institution. Therefore, the present research aimed to determine how Ethics and morals are related to Human Resource Management in the Sub-Regional Management of Angaraes, Lircay - 2019, the research was of an applied type, the quantitative approach, correlational level and non-experimental research design, and the variables are ethics, morals and human resource management, the population is made up of workers from the Angaraes Sub Regional Management, the sample size is made up of the total population 63 workers. For the hiring of the hypothesis, the graphs of the variable (ethics, moral and human resources management) were compared and it was achieved as a result that if it has a relationship between ethics, moral and Human Resources Management in the Sub-Regional Management of Angaraes, Lircay - 2019, when a non-parametric Kendall's Tau b correlation was found ( $\rho = 0.353$ ;  $p = .000$ ) with a positive direction and strong magnitude; which allows us to conclude, the better the ethics and morals, the better the human resource management.

Keyword: Ethics, moral; human resources management.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó con el fin de obtener resultados de los profesionales de la Gerencia Sub Regional, aplicando así la Ética, Moral y la Gestión de Recursos Humanos, en su centro de labor, así mismo se logra obtener que en dicha entidad el servicio ante el público es satisfactorio según a sus necesidades de cada solicitante que concurren a realizar trámites documentarios.

En la actualidad la mayoría de los profesionales están perdiendo la ética, moral, no tienen un trato dispensable con los jefes, funcionarios y al público en general esto hace ver que cada trabajador que ingrese a la entidad debe ser evaluado y así mismo el jefe de Recursos humanos está a su disposición en organizar eventos de capacitaciones y talleres en los temas de la ética moral.

Por ello en la investigación identificamos que el problema principal es la relación de la ética, moral y la Gestión de Recursos Humanos; el objetivo de la investigación es determinar cómo se relaciona la ética, moral y la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019.

Tras una evaluación que se tomó a los funcionarios, contratados y nombrados de la Gerencia Sub Regional, se pretende que el problema es: la falta de compromiso con el trabajo, la responsabilidad y la veracidad, para ello se debe realizar talleres de capacitaciones y charlas a todos los trabajadores en los temas Ética, Moral y la Gestión de Recursos Humanos, estos serían una mejor opción para una mejora en la gestión actual.

En la investigación realizada, se trabajó con el método general, método específico (Inductivo y deductivo), está relacionado sobre la ética, moral y la Gestión de Recurso Humanos, Donde la ética es una rama filosófica donde se formula los principios y criterios sobre el comportamiento, hacia donde debemos dirigirnos y nuestras acciones designando así la palabra “ética”, “moral”, la conducta y el actuar del individuo.

En relación a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad Ciencias Administrativas y Contables, presento la investigación titulada “Ética, Moral y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019”, y así obtener el título profesional de licenciado en administración.

La tesis se divide en cinco capítulos, que se subdividen a la vez en la siguiente forma.

**Capítulo I**, desarrolla el planteamiento, la descripción del problema y la formulación del problema; los objetivos, justificación de la investigación y delimitación de la investigación.

**Capítulo II**, desarrolla el marco teórico, los antecedentes del estudio, las bases teóricas, definición de conceptos, hipótesis, variables y la operacionalización de las variables.

**Capítulo III**, desarrollo de la hipótesis y variables.

**Capítulo IV**, desarrolla la metodología, el método de la investigación, tipo de la investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimiento de recolección de datos.

**Capítulo V**, desarrolla el análisis y discusión de resultados, técnicas de procesamiento y análisis de datos, presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, etc., y discusión de resultados.

## **CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

La sociedad a escala mundial está experimentada una crisis de valores, en particular valores morales y valores éticos. Prueba de lo que vemos a diario en las redes sociales: televisión, radios y prensa escrita; se tienen contenidos y acciones que están directamente relacionadas con las pérdidas de la ética y la moral por lo que además se han expuesto muchos contenidos afectando la gestión de los recursos humanos.

Además de exponer los casos más críticos, transparencia internacional también se notó el caso que afectó a muchos países como es el Lava Jato siendo protagonista principal del escándalo que fue la constructora Odebrecht que fue condenada a pagar más de mil millones de dólares por los sobornos que hizo en diez países latinoamericanos en los últimos 15 años, En este caso podemos apreciar la falta de principios de ética y moral, por eso hizo tantos sobornos a favor de los políticos.

Así mismo, la falta de la ética moral a nivel internacional el problema que ocurre es de todo el país ya que existe demasiado el manejo político en el sector público como en la evaluación

del currículum de los profesionales que no son contratados de acuerdo al perfil profesional, ya que esto es manejado por los funcionarios y el jefe de recursos humanos no ofrece la oportunidad de postular al puesto de trabajo que quieren, por ello en el desarrollo y la formación profesional de los servidores públicos se deben tener en consideración como un factor importante de calificación los principios y valores éticos bien formados.

En los últimos años de este siglo, muchos de las organizaciones han sufrido cambios sustanciales ya sea por el proceso de globalización y la modernización de las tecnologías, la mejora de las capacidades humanas; por ello “la Gerencia de recursos humanos como unidad vital y rol primordial en la alta dirección, no puede desatender la serie de desafíos que nacen en su entorno laboral (...) es importante contar principalmente con la ética, moral y gestión de recursos humanos como lo cita (Carvajal 2015, pág. 1).

En la actualidad a nivel nacional es normal observar que en las contrataciones que se hacen en las instituciones públicas o privadas, son dirigidos y muchas veces obedecen al hecho de compadrazgo o lo que comúnmente llamamos favores políticos o los tarjetas que iniciaron en la época del ex presidente Fujimori y que evidentemente mostraban una falta de ética y moral en los procesos de contrataciones y en donde nos hemos preguntado cómo es que la presencia o la ausencia de la ética y la moral finalmente determinan la gestión de los recursos humanos.

“En las instituciones públicas de la actualidad se puede apreciar que la ética no es subjetiva, pues no se limita a las instituciones y los valores personales. Tanto las organizaciones, como las personas manifiestan un clima ético y moral en el caso de la administración pública, los principios que deberían servir como unas referencias para tomar decisiones surgen del conjunto de valores mínimos de la ciudadanía. (Esan 2019, pág. 1).



Ahora vemos porque los profesionales que laboran en el área de recursos humanos básicamente deberán ser capacitados en un entendimiento ético y moral que les permita realizar la toma de decisiones de manera asertiva en el área de recursos humanos dentro de los principios de la ética y la moral.

En la actualidad a nivel local el problema que se suscita en las instituciones es que no se viene cumpliendo con las normativas y directivas que tiene la entidad actualmente, a pesar de contar con diversas normativas y documentos que regulen la conducta, sobre la atención que se puede dar de su gobierno, así mismo la contratación de los profesionales debe ser de manera transparente no por el manejo político que siempre suelen realizar en la entidad ya que esto genera que los profesionales pierdan la oportunidad laboral y no hay una estabilidad en el trabajo, para ello el jefe de recursos humanos debe realizar evaluaciones sobre el rendimiento laboral así mismo la remuneración debe ser de acuerdo perfil profesional y el cargo que ocupa.

Así mismo la falta de una buena ética, moral y la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, hace que genere problemas e inconvenientes entre funcionarios, trabajadores y nombrados ya que diariamente no se expresan con autenticidad y falta de respeto con todos los miembros de la institución, aquí cada cual toman decisiones sin ningún comunicado o permiso de sus jefes superiores no son responsables con los cargos que ocupan.

Bajo este contexto el trabajo de investigación que presento tiene por objetivo determinar de qué manera se relaciona la ética, moral y la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019.

## **1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 Delimitación espacial**

El estudio se desarrolló en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, ubicada en el Distrito de Lircay, Provincia de Angaraes, Departamento de Huancavelica, en una de las unidades ejecutoras del Gobierno Regional de Huancavelica.

### **1.2.2 Delimitación temporal**

El estudio pertenece al año 2019, teniendo en cuenta la mejora de la investigación actual logrando recopilar información y aplicar los instrumentos de investigación.

### **1.2.3 Delimitación conceptual o temática**

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de mejorar la ética, moral y la gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes junto con el apoyo de los servidores públicos que laboran en la entidad.

Ética y moral son términos que a menudo se usan en la vida cotidiana; sin embargo, definirla no es algo sencillo. Simplemente pregunte si hay alguna diferencia entre estas palabras para ver si las personas tienen alguna dificultad para tratar de explicarlas. El objetivo principal de este ensayo es con el fin de mostrar los conceptos teóricos y filosóficos que están relacionados con las inexactitudes conceptuales, a partir de los análisis etimológicos de estos términos. Por esta razón, se presentan los diferentes significados en los podemos usar estas palabras y conceptos. Concluyendo así con la reflexión sobre la comprensión de la ética como ciencia o rama del estudio filosófico, (Figuereido, 2008, pág. 15).

## **1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.3.1 Problema General**

¿De qué manera la **Ética, moral** se relaciona con la **gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019?

### 1.3.2 Problema Específico

¿De qué manera los **valores** se relacionan con la **gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019?

¿De qué manera la **responsabilidad** se relaciona con la **gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019?

¿De qué manera los **principios de la ética y moral** se relacionan con la **gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019?

## 1.4 JUSTIFICACIÓN

### 1.4.1 Social

Los resultados del presente investigación van a contribuir con evidencias científicas de cómo influye la ética, moral sobre la gestión de los recursos humanos; esta evidencia ayudará a que los funcionarios que toman decisiones en las entidades públicas o privadas se orienten a fortalecer la ética, moral de todos los servidores públicos o privados para que puedan realizar sus funciones y atenciones al público sin generar corrupción, maltratos, discriminación, inequidad y más bien realizar sus funciones o atenciones con amabilidad, buen trato respetando los derechos del público usuario; y de esta manera lograremos contribuir en la sociedad.

Finalmente, la actual investigación servirá como un referente de información para investigaciones futuras en el área social beneficiando no solo a la población de estudio, sino que también podrán beneficiarse con los resultados de la tesis toda la población de la provincia, región, país y en un futuro contribuirá con investigaciones en otros países.

### 1.4.2 Teórica

Con los resultados obtenidos en esta investigación se ha contribuido con el conocimiento de la influencia de la ética, moral en la Gestión de los recursos humanos especialmente en los conocimientos a nivel regional y nacional ya que a la fecha no se tienen evidencias científicas de estas influencias de la ética, moral sobre la gestión de los recursos humanos; además esta información puede ayudar a construir muchas evidencias y desarrollar algunas teorías. Asimismo, esta investigación ayudará a generar muchas ideas sobre el mejor manejo de los recursos humanos basados en la práctica de la ética, moral sobre la gestión de los recursos humanos no solo en el ámbito de estudio sino también en otros ámbitos de nivel público o privado.

Finalmente, la presente investigación servirá como un referente de información para investigaciones futuras en diversos ámbitos.

### **1.4.3 Metodológica**

Esta investigación creó un precedente en la recolección de datos ya que el instrumento para recoger datos fue validado y usado satisfactoriamente y puede ir a una a crear unos nuevos instrumentos para recolectar y analizar datos, además logra ayudar a otros investigadores a estudiar adecuadamente a una población similar, experimentando la relación con una de las variables usadas en este trabajo de investigación.

## **1.5 OBJETIVOS**

### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar de qué manera la **Ética, moral** se relaciona con la **Gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019.

### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Determinar de qué manera los **valores** se relacionan con la **Gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019.
- Determinar de qué manera la **responsabilidad** se relacionan con la **Gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019.
- Determinar de qué manera los **principios de la ética y moral** se relacionan con la **Gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES**

##### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

López (2016), en su tesis titulada “*Reseña y la Descripción de la Ética Pública y el Buen Gobierno*”, tesis que fue realizada con el objetivo de conseguir que los servidores públicos cumplan su trabajo con rapidez y honestidad , ello como resultado del análisis y finalmente llegando a la siguiente conclusión “La ética aplicada de manera adecuada a los asuntos de gobierno, sumada a las capacidades de los servidores públicos, genera una ganancia para todos los miembros que participan en la conformación de un país. Invertir en ética es potenciar las cualidades del género humano, a veces intangibles pero reales (...). Existen diversos momentos y espacios en el ámbito público donde ni el conjunto de normas, controles y sanciones institucionales puede garantizar que el servidor público actúe de forma éticamente correcta y evite la realización de un acto de corrupción. En

esas situaciones, sólo si existen principios arraigados en el individuo existirá la posibilidad de impedir que actúe para beneficio personal en detrimento del bien público (pág. 154).”

Colmenares (2014) en su tesis intitolado *“Programa de gestión ética para la prestación de servicios de calidad en la administración pública”*, tesis realizada con el objetivo de establecer un programa de gestión ética para que los funcionarios públicos puedan realizar prestaciones de servicios de calidad y llegó a la conclusión: “en donde el estado necesariamente de instaurar los valores éticos en los servidores públicos así puede generar no solo la mejora profesional de sus empleados sino que daría cumplimiento a todos sus fines constitucionalmente establecidos y a la vez propiciar una gestión de los recursos humanos con valores (p. 15).

Así mismo Chávez (2016), en su investigación titulada *“Rol de Recurso Humano en la Planeación Estratégica de una Compañía”*, (con su tesis para obtener el grado de *Magister en Administración de Empresas con Mención de Recursos Humanos y Marketing en la Universidad de Guayaquil*), el objetivo de esta tesis fue determinar como el rol y la Gestión de los Recursos Humanos puede aportar al logro de ventajas competitivas relacionadas en la planeación estratégica de una compañía y/o organización, llegando así a la conclusión de que el rol de Recursos Humanos exige la interacción de este con las áreas administrativas de producción y personal en general durante, antes y después de la planeación estratégica, así mismo se menciona que se debe de priorizar el rol de todos los involucrados en cada uno de los procesos, de manera principal el recurso humano para el diseño de ejecución, cumplimiento de metas y objetivos en términos de modernización de recursos humanos ya que juega un papel muy importante dentro de la

institución y la gestión depende de las personas que aplican las herramientas de gestión (pág. 144).”

Farra & Jauge (2018), en su investigación intitulado “*Clima laboral, en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y pesca de la Provincia de Negro: factores que influye en el desempeño laboral de los Recursos humanos Periodo 2017-2018*”, (tesis Pregrado) en la Universidad Nacional del COMAHUE Centro Universitario Regional Zona Atlántica, tesis que fue realizado para analizar la incidencia de los factores en el clima organizacional del Ministerio de Agricultura, Ganadería y pesca, llegando a la conclusión de que las capacitaciones del personal es importante para optimizar el buen desempeño en los puestos laborales, como en los diferentes grupos de trabajo, sin embargo, el conocimiento general que se tiene sobre ello nos muestra que no existe un plan de capacitación para los empleados, pues son pocos los cursos, seminarios o talleres sugeridos para mejorar las habilidades y el desempeño de los trabajadores.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Describe García (2017), en la investigación titulada “*Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María, 2016*”, (tesis que realizo para obtener el grado académico de *Maestra en Gestión del Talento Humano en la Universidad Cesar Vallejo*), y cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre los valores éticos y el desempeño laboral del personal de los funcionarios públicos; llegando a la conclusión de que no se logra percibir una relación estadística significativa entre la variable valores éticos y desempeño laboral además existe relación mínima estadísticamente, en la dimensión



calidad de la variable desempeño laboral y la dimensión prohibiciones de la variable valores éticos.

Además, Calzada (2017), en su investigación titulado *“la Ética Profesional y la Calidad de Servicio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito “Señor de los Milagros”- Huánuco 2017”*, (Tesis para optar licenciado en Administración en la Universidad de Huánuco), cuyo objetivo fue determinar la relación de la ética profesional con la calidad de servicio de la cooperativa de ahorro y crédito “Señor de los Milagros” Huánuco de 2017. La investigación llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que la ética profesional guarda relación con la calidad de servicio.

Gallegos (2016), menciona en su investigación titulado *“La Ética Pública en el Desempeño Profesional de los funcionarios del Ministerio Publico sede Chiclayo 2016”*, (tesis para obtener el grado de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo), cuyo objetivo fue “comprobar que el Programa de fortalecimiento de la Ética profesional influye de manera significativa en el Desempeño Profesional de los funcionarios del Ministerio Publico de la Ciudad de Chiclayo, 2016. La investigación llega a la Siguiete conclusión: Que es aceptable lograr una atención adecuada de manera eficiente y eficaz y de los casos de competencias de la institución que genera satisfacción a la ciudadanía que acude diariamente, opinión que es ratificada de manera general en la institución, sin medir cargos, genero, actividad y /o profesión, que desarrollan los trabajadores (pág. 46).

Berrú & Córdova (2017), en su tesis intitulado *“la gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la Ciudad de Tarapoto 2014”*, (tesis Pregrado)

Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto. Llegan a la conclusión la contratación del personal, donde consideran los derechos del trabajador y tiene bien claro las condiciones y términos del contrato de cada trabajador de igual mismo se remunera al trabajador por las horas extras realizadas, así también existe buenas relaciones entre jefes y colaboradores, donde se evita los conflictos y el mal clima laboral, sin embargo, lo que aún falta mejorar es el reclutamiento del persona pues no ofrece al trabajador la oportunidad de hacer carreras dentro de la misma.

Mantilla, (2018) tesis intitulada “Sistema de evaluación de personal y el Mejoramiento de la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande – 2018”, (Tesis pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, tesis que fue realizado para proponer un sistema de evaluación para el personal y así mejorar la gestión de recursos humanos llegando a la conclusión que la Municipalidad Distrital de Casa Grande no cuenta con un adecuado sistema de evaluación de personal que mejore la Gestión de Recursos Humanos, siendo de gran importancia para dicha organización y así mejorar la eficiencia y eficacia de sus colaboradores.

### **2.1.3 Antecedentes Locales**

García & Torres (2016) en su tesis intituloado “*Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016*”, tesis que fue realizado para determinar cual fue la influencia de la actitud ética sobre el desempeño laboral de los servidores públicos y llegaron a la conclusión de que los funcionarios al aplicar una buena actitud ética tienen un mejor rendimiento en el trabajo ; así mismo se encuentran más comprometidos con los objetivos que busca lograr su institución, concluyendo así de que la relación tienen la aplicación de la ética es favorable

para generar un mejor desempeño y compromiso con la institución (p. 120).

Además, Gonzalo (2018)), muestra en su investigación titulada, “*Ética Laboral y el desarrollo Profesional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín – 2017*”, (tesis para optar licenciado en Administración en la Universidad Peruana los Andes), cuyo objetivo fue “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”. La investigación llega a la siguiente conclusión: los personales de las entidades públicas y privadas no tienen ética laboral para ocupar cargos de magnitud gerencial, porque no se encuentran capacitados (p. 23).

Curasma (2017), en su tesis intitulado “*compromiso laboral y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica - 2017*”, tesis que fue realizado con el objetivo de determinar si existe o no la relación entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional y llegó a la conclusión de que existe una fuerte relación entre el compromiso laboral y el desarrollo organizacional, de aquí podemos ver que si tienen en un tu equipo de trabajo personas altamente comprometidas se generará mayor desarrollo organizacional y nos indica que también sigue siendo clave la gestión de los recursos humanos, no solo en el reclutamiento de personal sino en la misma gestión de diario.

De la Cruz & Mendoza, (2014) en su tesis con título “*Gestión de los Recursos Humanos y su relación en el Desempeño laboral en la Empresa COMAPE Constructora E.I.R.L – Huancayo, 2013*”, (tesis pregrado) de la Universidad Nacional Centro del Perú, tesis que fue realizado para establecer la relación de la Gestión de los recursos humanos en el desempeño laboral en la empresa COMAPE constructora E.I.R.L Huancayo, 2013,

llegan a la conclusión que la gestión de recursos humanos tiene una captación del 61.9%, considerando a las cantidades de los ítems “de acuerdo” y totalmente acuerdo”, representando más del 50% en su aprobación, el cual quiere decir que el rendimiento que cada trabajador presenta en su labor es muy conveniente para la institución.

(Sotelo, 2014) Sotelo, (2014) en su tesis intitulado “*Influencia del Modelo de Gestión por competencias en la Administración de recursos humanos de la empresa Electrocentro S.A. U.N. Huánuco*”, (tesis pregrado) de la Universidad Nacional Centro del Perú, tesis que fue realizado para determinar la influencia que ejerce la gestión por competencias y la productividad del personal de la empresa Electrocentro S.A. Unidad de Negocios Huánuco, llega a la conclusión que debido a la remuneración percibida coincide con el puesto desempeñado, examinando en la etapa de inclusión laboral, el conocimiento y las habilidades de los personales de la empresa, mas no el factor actitud y etapas de permanencia laboral, ya que el conocimiento y la habilidad están conforme con el trabajo ejecutado no encontrándose contentos a pesar de los beneficios laborales otorgados generan un inconformismo laboral.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 Ética, Moral**

Jiménez (2016), indica que el reflejo de las propias acciones, comportamientos, actos del modelo de vida en los cuales la razón tiene un protagonismo importante para la toma de decisiones para comprender, justificar y argumentar.

Para evitar confundirse al ingresar demasiados detalles, hemos elegido priorizar algunas ideas primordiales acudiendo a razonamientos generalmente aceptados, dejando

en claro que otras personas filosóficas pueden usar los conceptos de manera diferente. (Figueiredo, 2008, p. 56).

Soto & Cardenas (2007), la ética es el estudio metódico de la naturaleza de las nociones axiológicas, como “bien” o “mal”, “concreto”, “equivocado”, etc., y de los principios generales que evidencian la aplicación de ellos a algún acto o acción. Su jerarquía reside en su relación con las nociones esenciales de la moralidad, y pueden generar magnas consecuencias en las conductas de las personas, por otro lado, la ética aborda principios morales que guían la conducta del hombre y así como sus obligaciones.

La moral se centra en el estudio del bien general, así como la bondad y la maldad de las acciones humanas. Sin embargo, se presume que existen diferencias entre moral y la ética, según los estudios etimológicos la palabra ética procede del griego ethos que significa costumbre (pág. 5).

### **La ética en la administración**

En el libro *Ética en las organizaciones* (Soto & Cardenas, 2007) citan sobre la ética y la moral. “La ética se muestra como un estudio teórico y la moral obviamente como un estudio práctico de códigos particulares vigentes y propios de cada sociedad humana. Son juicios morales concretos que practica esa comunidad de hombres. Enseguida se plantea una interrogante: ¿de cuál de las éticas se habla cuando se piensa que es necesario incluir estos estudios de ética en la administración?”.

Según el profesor Johansen (1990), justifica su negativa agregando lo siguiente: “Ambas, la ética y la moral, tienden a ser estudios descriptivos y teóricos, y mi impresión es que no estamos pensando en ese tipo de conocimiento.” Señala que estamos pensando en desarrollar en ellos un código moral particular que se encuentre basado en nuestro

sistema ético particular.

Por otra parte, nuestro interés es recalcar en ellos lo que es bueno hacer y lo que es conveniente evitar”. Así mismo menciona que: “Deseamos formarlos de acuerdo con actitudes y conductas que nos parecen que son la base de nuestra civilización y de nuestra cultura, y que, por alguna razón, creemos que se está perdiendo. Y esto motivado por el cometido que creemos que esos estudiantes desempeñarán mañana cuando se integren a la comunidad como profesionales y como actores en roles que pueden ser importantes.”

### **Éticas Modernas**

Para algunos como describe el libro de Ética de (Angulo, 2010), conceptualizan sobre las éticas clásicas que asumen el significado de sus preguntas y respuestas. No obstante, las éticas modernas sostienen que debe ser clarificado.

- ✓ Subjetivas, cuando en el enunciado "es malo robar" no tiene valor de verdad o falsedad. Ej. Kant (lo puede tener, pero sólo para una persona.
- ✓ Objetivas, cuando el enunciado "es malo robar" sí tiene valor de verdad o falsedad.
- ✓ Naturalistas, donde los juicios morales son reductibles a enunciados científicos, como los de la psicología.
- ✓ Deontológicas contra el motivacionismo y el consecuencialismo, donde lo bueno y lo malo dependen del acto en sí. Ponen el acento en el deber y obligación. El sujeto actúa bien por deber, porque es su obligación.
- ✓ Motivacionistas es cuando, lo bueno o malo de una acción depende de los motivos para realizarla.
- ✓ No naturalistas, cuando los juicios morales son verdaderos o falsos, pero no son reductibles a conceptos científicos. Ej. Platón, cristianismo.

- ✓ Teleológicas o consecuencialistas, se da cuando lo bueno o malo de una acción depende de los efectos o consecuencias de la misma.
- ✓ Emotivistas, son aquellos donde los juicios morales no son verdaderos o falsos, sino expresiones de sentimientos humanos; por tanto, no son reducibles a conceptos morales.

### **2.2.2 Dimensiones de Ética Moral**

#### **a) Valores**

Son las prácticas y culturas de una persona y la sabiduría que encuentra de esta manera que puede ayudar mutuamente a decidir qué es lo correcto o lo incorrecto en un trabajo, pero también para algunos como (Soto & Cardenas, 2007), nos da a conocer sobre la importancia del valor desde el punto de vista lo económico, y no necesariamente con lo relacionado al estándar de calidad de vida humana.

Además, podemos resaltar al valor “sin perder de vista lo económico, el término valor se utiliza aquí más bien con connotación de nivel de calidad de vida humana, con un matiz ético-moral, como el conjunto de aquello que conforma la axiología (del griego axioma, que originalmente es dignidad), que se ha considerado como el fundamento de lo que debe ser el hombre. La axiología se ocupa justamente de aquello que por su alto valor y valer es susceptible de mantenerse y enaltecerse, y se ha considerado como el fundamento de algo que no necesita ser demostrado por ser evidente y reconocido por todos. Esto último no es usualmente aceptado el día de hoy ya que es cada vez más predominante la concepción y los planteamientos que asumen los valores como relativos (Querol, 2020, p. 2)”.

Por otra parte, (Querol, 2020), resume a los valores en:

- El valer: Es decir que todo valor es apropiado, es válido y en ese sentido puede ser deseable o indeseable.
- Objetividad: Significa que no depende necesariamente de las preferencias de cada individuo, sino que se asume que existen en una esfera ontológica muy diferente al ser propiamente dicho.
- Son dependientes: Pues los valores dependen tanto entre sí como en su relación con las cosas.
- Polaridad. Es un componente del valor hace que cada uno de ellos tenga su propia opuesto y pueden variar según las escalas de valores. (ejemplo: a un valor positivo se contrapone un valor negativo).
- Los valores no son mensurables, y tienen validez cualitativa más no cuantitativa. Podemos ver que existen quienes mencionan de una jerarquía de los valores, pero el orden constituye un proceso subjetivo que hace las jerarquías valorativas o las tablas de valores.

Se indica de los principios de las siguientes maneras:

- Principio personalista: es el principio básico de la ética, donde se orienta para el bien común. Donde nos menciona también que la persona siempre es un valor en sí misma y, como tal, requiere ser considerada y tratada. Es decir, en términos negativos, que una persona nunca puede ser utilizada como un objeto de propiedad o con fines utilitarios.
- Principio de orientación al bien común: Relacionado a la posición que sostiene que la compañía cumple con su responsabilidad social solo generando ganancias ignora la compleja realidad de lo que es la compañía.



- Principio de orden de responsabilidades: De acuerdo con este principio, las responsabilidades del individuo deben ordenarse de acuerdo con lo que está más al alcance. Este principio ayuda a evitar perderse en el sentido de responsabilidad y a priorizar las acciones.
- Principio de prudencia directiva: Este principio va referido al pensamiento de prever, el saber anticipar situaciones, de lo contrario de limitaría a ser impulsado por las circunstancias. Las decisiones comerciales son muy complejas porque el gerente tiene que considerar muchas variables antes de tomar una decisión. Por esta razón, el gerente necesita “pensar y detenerse”, una actitud que no es común en el mundo de hoy. Sin embargo, precisamente por esta razón, es importante parar un tiempo pensando.

#### **b) Responsabilidad**

“La responsabilidad (o la irresponsabilidad) es fácil de detectar en la vida diaria, especialmente en su faceta negativa: la vemos en el plomero que no hizo correctamente su trabajo, en el carpintero que no llegó a pintar las puertas en el día que se había comprometido, en el joven que tiene bajas calificaciones, en el arquitecto que no ha cumplido con el plan de construcción para un nuevo proyecto, y en casos más graves en un funcionario público que no ha hecho lo que prometió o que utiliza los recursos públicos para sus propios intereses (Concha, 2014, p. 129)”.

#### **c) Principios de ética**

En el libro de Ética en las organizaciones (Soto & Cardenas, 2007) citan: “En la bibliografía académica hay mucho escrito sobre el tema de la ética relacionada con la toma de decisiones, incluso el uso de modelos para la toma de decisiones éticas. La mayoría de los éticos de los negocios propugnaría por el uso de principios éticos para

guiar la toma de decisiones en la empresa. Un principio de ética en los negocios es un concepto, una directriz o regla que, si se aplica al enfrentar un dilema ético, ayuda a tomar una decisión ética (p. 123”.

“Un enfoque de interés para este análisis se basa en que algunos hombres de negocios argumentan que existe una relación directa entre la ética y los negocios, de tal manera que, siguiendo los principios éticos, se obtendrán resultados favorables de negocio. Por ejemplo, si la empresa comercializa productos de alta calidad y seguros, reducirá el riesgo y el costo de demandas de los consumidores; el buen trato hacia los empleados elevará la moral de los mismos y serán productivos y eficientes (Soto & Cardenas, 2007, p. 229)”.

### **2.2.3 Gestión de Recursos Humanos**

La gestión de recursos humanos debe hacerse con una orientación proactiva, las acciones planteadas de los recursos humanos deben anticipar los problemas y dificultades que se pueden producir en el futuro y ser acordes con las necesidades que provienen de los planes estratégicos de la empresa. Como lo cita (Ignacio, 2015, pág. 22).

#### **a) El Carácter Multivariado del Área de GRH:**

Los asuntos tratados por Gestión de Recursos Humanos se refieren a aspectos tanto internos de la organización, una idea de las técnicas utilizadas tanto en el ambiente interno como en el externo de la organización.

#### **b) El Carácter Situacional del Área de Gestión de Recursos Humanos.**

(Chiavenato, 2017), nos hace conocer y llega a un concepto sobre esta situación que tiene la ventaja del equilibrio en la unidad del trabajo y uniformidad en los criterios

para la aplicación de las técnicas. A pesar de todo, tiene la desventaja de la vinculación y la comunicación a distancia.

**c) El Área de GRH como Responsabilidad de Línea y Función de Staff**

La principal responsabilidad del Área de Gestión de Recursos Humanos en el nivel institucional le pertenece al superior de la organización: En el nivel departamental o por áreas, el responsable es el ejecutivo de línea, es decir, cada jefe o gerente es responsable de un departamento y/o área; así como de los recursos humanos destinados a su Área, cualquiera que sea, de línea o de asesoría, de producción o de ventas, de finanza, de personal, etc. En conclusión, toda la organización comparte la responsabilidad del Área de Gestión de Recursos Humanos.

**d) El Área de GRH como Proceso**

Referido a que la calidad en la manera de gestionar a las personas en la organización es un aspecto importante para la competitividad y éxito de la organización. Tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La forma de seleccionar a las personas, reclutarlas, de integrarlas y orientarlas producir, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditarlas.

Así mismo nos indica que consiste claramente en planificar organizar y desarrollar todo en concierne a promover el desempeño eficiente.

Por otra parte, Chiavenato (2017), nos define que los procesos básicos para realizar una adecuada gestión de personas son cinco: integración, organización, retención, desarrollo y evaluación a las personas.

**Políticas de Recursos Humanos**

Las organizaciones desarrollan una política de Recursos Humanos más factible a sus necesidades y sus propios criterios. Una política comprende los objetivos de la organización, así mismo el área de Recursos Humanos representa el medio que permite colaborar al personal y así lograr los objetivos de la organización.

#### **Políticas de Integración de Recursos Humanos:**

- a. En qué condiciones y como reclutar (técnicas o medios de reclutamiento que prefiere la organización para abordar el mercado de recursos humanos).
- b. Criterios de selección de recursos humanos y estándares de calidad para la admisión, en cuanto aptitud física e intelectual, práctica y potencial de la mejora, que tengan en cuenta el universo de puestos dentro de la organización.
- c. Como incorporar a los nuevos participantes al ambiente interno de la organización con rapidez y con eficacia.

#### **Políticas de Organización de Recursos Humanos**

- a. Orientado a la determinación de los requisitos básicos del personal (requisitos intelectuales, físicos, etc.) Para el buen desempeño de las obligaciones y tareas en los puestos trabajo.
- b. los Criterios de la planeación, ubicación y movimiento interno de los recursos humanos que consideren el lugar inicial y el plan de carrera, definiendo así las posibilidades futuras dentro de la organización y/o empresa.
- c. Los Criterios para evaluar la calidad y los adecuados recursos humanos por medio de una evaluación del desempeño.

#### **Políticas de Retención de los Recursos Humanos**

- a. El Criterio de remuneración directa para participantes, teniendo en cuenta la evaluación del puesto y los salarios en el mercado de trabajo.
- b. El criterio de remuneración indirecta para los participantes que consideren a los programas de prestaciones sociales más convenientes a las necesidades en los puestos de la organización frente a las prácticas en el mercado laboral.
- c. Como conservar un trabajo motivado, con una moral elevada, participativa y productiva dentro de un adecuado clima organizacional.
- d. Criterios referentes a las buenas condiciones físicas, ambientales de higiene y seguridad para el buen desempeño de las tareas y obligaciones en puestos de la organización.
- e. La Cordialidad en las relaciones con los sindicatos y los representantes del personal.

#### **Políticas de Desarrollo de Recursos Humanos**

- a. Criterios para diagnosticar y programar la formación y renovación continua de la fuerza de trabajo para el buen desempeño de sus labores.
- b. Criterio de desarrollo de los recursos humanos para un mediano y largo plazo teniendo en cuenta el constante desarrollo del potencial humano en posiciones cada vez más elevadas dentro de la organización.
- c. Creación y desarrollo de condiciones adecuadas que garanticen la salud y excelencia de la organización mediante el cambio de conducta de los participantes.

#### **Políticas de Evaluación de Recursos Humanos**

- a. Como mantener una correcta base de datos que permitan brindar la información

necesaria para el análisis cuantitativo y cualitativo de la fuerza de trabajo servible en la formación.

- b. Criterios para la auditoria constante de la aplicación y adecuación de políticas y procedimientos que están relacionados con los recursos humanos de la organización y/o Empresas.

#### **2.2.4 Dimensiones de la gestión de recursos humanos**

##### **a) Salarios**

“Nadie trabaja gratis y nadie invierte sin esperar algo a cambio. Las personas trabajan en las organizaciones en función de ciertas expectativas y resultados. Están dispuestas a dedicarse al trabajo y a las metas y los objetivos de la organización con la idea de que eso les producirá algún rendimiento significativo por su esfuerzo y dedicación. En otros términos, la dedicación de las personas al trabajo organizacional depende del grado de reciprocidad que perciban en la medida en que el trabajo produce resultados esperados y, cuanto mayor sea esa medida, tanto mayor será su dedicación. De ahí la importancia de proyectar sistemas de recompensas capaces de aumentar el compromiso de las personas con los negocios de la organización (Chiavenato, 2017, pág. 320)”.

“No basta con remunerar a las personas por el tiempo que dedican a la organización, porque ello es necesario, pero no es suficiente. Es necesario incentivarlas continuamente para que hagan el mejor esfuerzo posible, superen su desempeño actual y alcancen las metas y los resultados desafiantes que se han formulado para el futuro. La remuneración fija suele funcionar como un factor higiénico, que no es satisfactorio

ni consigue motivar a las personas para que superen las metas y los objetivos o para que mejoren continuamente sus actividades (Chiavenato, 2017, p. 354)”

“Las organizaciones empresariales de todos los sectores sienten la necesidad de encontrar un método para, por una parte, mantener los salarios que pagan en línea con la contribución de los trabajadores que los perciben a la organización y, por otra, para identificar las oportunidades y limitaciones que el mercado impone en materia de flujos de dinero (Sainz, 1994, p. 32)”.

#### **b) Oportunidad**

“Los puestos vacantes deberían cubrir, siempre que sea posible con personal de la propia empresa. Ello pone énfasis en la necesidad de tener buenas políticas de formación y educación dentro de la empresa para poder adaptar rápidamente a los trabajadores existentes a las características del puesto vacante (Sainz, 1994, p 8)”.

“Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Los procesos de desarrollo de las personas tienen una estrecha relación con la educación. Educar (del latín, educare) significa extraer, llevar, arrancar. En otros términos, representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas. Cualquier modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento o desarrollo debe garantizar la posibilidad de realizar todo aquello que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales, ya sean innatos o adquiridos (Chiavenato, 2017, p. 366)”.

“Desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más

eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. Formar es mucho más que sólo informar, toda vez que representa un enriquecimiento de la personalidad humana, y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello. Los procesos de desarrollo incluyen tres estratos que se superponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional (Chiavenato, 2017, p. 366)”.

**c) Estabilidad del trabajo**

Algunos de los puestos en las empresas o instituciones debería promover el contrato a plazos largos es decir mayor a 1 año, toda vez que es importante que el funcionario conozca sus funciones y pueda tener la oportunidad de mejorar y capacitarse mucho más en el área en donde fue asignado es decir “es vital para la mayoría de los trabajadores como lo cita (Sainz, 1994, p. 8)”.

Por ello es necesario que al tener puestos de trabajo dentro de las instituciones o empresas debemos pensar que los “trabajadores” o mejor dicho de acuerdo a nuestra nueva concepción de los colaboradores deben de ver en nuestra organización no solo un puesto de trabajo sino un medio de vida, parte de sus vidas en donde puedan sentirse cómodos, desarrollados y muy útiles.

Tanto las organizaciones como las personas que trabajan en ellas, mantienen una relación de mutua dependencia que a su vez proporciona beneficios recíprocos ya que las personas pasan gran parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales a su vez dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito.



El trabajo requiere los esfuerzos y una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél trabajo para subsistir y lograr el éxito personal. Por lo tanto, las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales y por supuesto, las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad. Y por ende las dos partes dependen una de la otra.

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1 La Ética, Moral**

Por su etimología pudiera parecerse que la ética, moral son los mismos sin embargo por su aplicación y referencia significa que son distintos.

La Ética es la ciencia que tiene por objeto la naturaleza y el origen de la moralidad, por otro lado, la ética es una parte considerable de este volumen pues sí, se reuniesen todas las reglas de buena conducta, sin acompañarlas de examen, formaría un “arte” más no una “ciencia”.

“La ética es el estudio sistemático del “bien”, “mal”, “correcto”, “equivocado”, etc., y de los principios generales de su aplicación en alguna acción o acto. Su importancia se encuentra en la relación con los elementos fundamentales de lo moral, y éstas pueden tener consecuencias en relación con la conducta de las personas.

Aunque todos reflexionamos sobre cuestiones morales, al menos de manera rudimentaria e inconsciente, el filósofo cuestiona el contenido de la moralidad, para analizar a que responden, en qué circunstancias y condiciones materiales surgieron, cuáles son los propósitos. Por lo tanto, es común decir que el propósito del estudio de la ética es la moralidad. Del mismo modo, puede referirse a la ética llamándola, teoría moral.

## **La Ética**

Identifica los principios y valores, de lo bueno y lo malo para sí y los de más como:

- ✓ Confiabilidad.
- ✓ Respeto hacia los demás.
- ✓ Responsabilidad.

## **La moral**

Es el conjunto de normas y valores que existen y se aceptan en una sociedad, sirviendo como un modelo de conducta y valoración; estableciendo así lo bueno y lo malo guiando así a cada individuo, orientando sus acciones y sus juicios sobre lo que es moral.

## **Desarrollo moral**

La moral es el desarrollo que incluye la interrelación que existe entre juicio moral y conducta, así mismo nos menciona que en el camino de la moral social a la individualidad es importante realizar el papel de la comunicación que se realiza entre un adulto y un menor, padre – niño, maestro – alumno, dentro de un contexto institucional o social.

## **Valores**

El valor es algo a lo que uno decide dedicar la vida o parte de ella, para lo que el valor se aplica a aquello que es valioso y se constituye como el fundamento por el cual hacemos o dejamos de hacer una cosa en un determinado momento.

Por lo tanto, educar en los valores consiste en permitir que se den las condiciones necesarias para que cada persona descubra y realice la libre elección de modales y aspiraciones que le pueden llevar a la felicidad.

## **Honestidad**

La honestidad es un valor moral como la verdad, la justicia y no antepone a estos sus

propios intereses y necesidades; por lo que si un trabajador actúa con honestidad lo hace siempre inclinada en valores.

En tal sentido un trabajador socialmente está relacionado a los principios del buen obrar en todas las acciones que constituyen su interacción con los demás, tanto como así mismo, en el trabajo, en la comunidad, en sus estudios haciendo en su vida más íntima, amistad, familiares etc.

### **Veracidad**

Es todo aquello que lleva hacia la verdad, se expresa como algo auténtico en las relaciones con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye a esclarecer bien los hechos.

### **Responsabilidad**

La responsabilidad es la cualidad del servidor público que cumple sus obligaciones o promesas y asume la consecuencia de sus actos. Por lo que realiza sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función.

El servidor público puede realizar las tareas que por su naturaleza no sean las estrictamente relacionadas a su cargo, siempre y cuando resulten necesarias para neutralizar o superar las dificultades que se presenten.

La responsabilidad es el cumplir con las obligaciones o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo, también se considera como valor que está en la conciencia de la persona que estudia la ética sobre la base moral.

### **Respeto**

Está dirigido a un trato digno, cordial entre las personas en general, entre sus compañeros de trabajo, superiores y a los subordinados considerando sus derechos, así mismo tampoco

podemos pasar por alto el hecho de que el respeto es utilizado de distintos significados.

### **Código de la ética**

El código de ética, para las instituciones gubernamentales, es un documento donde se establecen los principios y valores que llevan a un comportamiento de un grupo de personas que integran un área laboral. A través del código se manifiestan explícitamente los valores de la organización y se establecen los compromisos de los servidores públicos tanto con los clientes, proveedores y sociedad en general.

Para el cumplimiento, el código de ética requiere el compromiso de quienes integran la organización, incluyendo entre ellos a la cabeza del grupo, facilitando así el camino hacia la transparencia en la gestión pública y combatiendo a la corrupción que muchas veces exige la sociedad a los servidores públicos.

### **Código de la conducta**

Es construir un código de ética global fortaleciendo a la organización con normas de responsabilidad y que necesita del compromiso de todos los participantes, al contar con esta plataforma se incrementa de manera notable la posibilidad del éxito en la credibilidad y el compromiso.

Así mismo, los valores éticos nos demuestran la personalidad de cada persona, en su imagen positiva o negativa como consecuencia de su conducta. Así mismo se puede apreciar las convicciones, los sentimientos y los intereses que el individuo posee.

### **2.3.2 Gestión de los Recursos Humanos:**

La gestión de los recursos humanos depende en gran medida de la influencia de factores como la tecnología o la competencia global, los cuales están obligando a los directivos a reflexionar más sobre todos los aspectos de sus funciones y/o actividades.

## **Políticas de los Recursos Humanos**

El personal debe tener confianza en la organización, aunque no sea fácil de llegar a un avance técnico y tecnológico, debe adaptarse a un método de la entidad para así tener mejores posibilidades de alcanzar una mayor eficacia y efectividad para el logro de sus objetivos.

### **Remuneración.**

La remuneración es para funcionarios y servidores de acuerdo al cargo que cumplen y el nivel de carrera en el que se encuentran, regulado anualmente en proporción a la unidad remunerativa pública que se fija de acuerdo a las normas vigentes.

La información que se obtiene mediante el análisis del trabajo, es un factor que se puede utilizar para comparar el valor relativo de la contribución de cada puesto, al rendimiento global de la entidad.

### **Pago de Incentivos.**

El pago de incentivos generalmente se fija para recompensar los resultados de un desempeño específico, aunque los incentivos no son una respuesta a todos los retos del mejoramiento del desempeño del trabajador.

Existe una tendencia a usar demasiado el dinero como factor de solución a los problemas de la empresa. Sin embargo, a la gente le motivan más cosas que el dinero y el reconocimiento.

### **Formación y carrera profesional.**

El análisis del trabajo permite determinar las necesidades de formación profesional, ya que permite desenvolverse en su campo de estudios y trabajo.

Así mismo. El campo del desarrollo profesional experimento un enorme cambio, en

parte porque las trayectorias profesionales y las oportunidades están menos estructurados y son menos predecibles de los que eran anteriormente.

### **La motivación**

Puede definirse como aquello que fortalece, dirige y mantiene el comportamiento humano. Así mismo debo indicar las personas se comportan de manera muy diferente para ello se considera dos factores que influyen en el comportamiento de las personas:

- a. Factores que se relacionan con la situación en la que se encuentra la persona (estilo de Dirección utilizando el tipo de trabajo, condiciones de trabajo etc.)
- b. Factores que se relacionan con las características del individuo (habilidades, necesidades, valores etc.)

### **Oportunidad**

La oportunidad es aquella circunstancia que puede lograr en algún momento ya sea en algún tipo de índole económica, social, laboral etc., muchas personas esperan este tipo de oportunidad para poder mejorar en su vida cotidiana.

### **Cualidades técnicas.**

Los miembros de los grupos tienen que tener una formación cruzada, es decir, con cualidades técnicas nuevas, de manera que, si es necesario se puedan realizar las distintas tareas.

### **Estabilidad en el trabajo**

Es el derecho que tiene el trabajador en donde puede laborar normalmente de acuerdo al contrato realizado por la entidad, salvo siempre en cuando hay un despido de forma arbitraria cuando incurre alguna falta dentro de su labor, mientras que no hay ningún error dentro de su labor, el trabajador tiene derecho a conservar su labor.

**Reclutamiento selectivo**

Va relacionado a la adecuada y cuidadosa elección de las personas idóneas para el puesto de trabajo. La confianza en los trabajadores y La seguridad en el empleo permitirán lograr el éxito a nivel competitivo.

**Evaluación del desempeño**

La evaluación trimestral del trabajador se encarga el área de recursos humanos de la entidad u organización, así pues, los trabajadores están obligados a ser evaluados constantemente sobre la ética, moral que muestran en su desempeño laboral.

Las normas, las reglas, la estructura, etc. son los aspectos organizacionales que determinan o se relacionan en la conducta y en el rendimiento de las personas.

**Selección.**

Para determinar si un candidato a un determinado puesto debería pasar una prueba de personalidad o cualquier otro tipo de prueba se debe considerar la realización del análisis del puesto de laboral.

**Evaluación del rendimiento.**

Los estándares de rendimiento que se utilizan para calificar el rendimiento de los trabajadores o empleados con el fin de promocionar, recompensar, disciplinar o despedir, deben estar relacionados con el trabajo.

En el libro de Gestión de Recursos Humanos en la empresa (Fuentes, 1994) podemos observar que el personal debe tener la confianza en la organización, lo cual muchas veces no será tan fácil como se plantea ya que los avances técnicos y tecnológicos suponen una fuente de temor y preocupación ante el desempleo.

## CAPITULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1 HIPÓTESIS GENERAL

La **Ética, moral** está relacionado de manera significativa con la **Gestión de Recursos Humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.

#### 3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- **Los valores** están relacionados de manera significativa con la **Gestión de Recursos Humanos** en la Gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.
- **La responsabilidad** está relacionada de manera significativa con la **Gestión de Recursos Humanos** en la Gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.
- **Los principios de la ética y moral** están relacionados de manera significativa con la **Gestión de Recursos Humanos** en la Gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.



### 3.3 VARIABLES Y SU CONCEPTO

#### 3.3.1. V1 = Ética, Moral

La Ética, etimológicamente tiene por significado el hacer de la palabra latín “ethos, que a su vez nos habla de la razón y depende de la filosofía; en cambio la moral proviene de la palabra latín “mos” que significa lo mismo, así pues, es el comportamiento en el que consiste nuestra vida; sin embargo en la actualidad estos dos conceptos han pasado a significar cosas diferentes y hacen referencia a ámbitos o niveles diferentes, la moral tiene que ver con el nivel práctico o la acción, mientras que la ética va relacionado con el nivel teórico o reflexión, uno de sus principales es el comportamiento que enmarca los principios y valores señalados.

Dimensiones: valores responsabilidad, principios de la ética moral.

#### 3.3.2. V2 = Gestión de los Recursos Humanos

La Gestión de los Recursos Humanos es un área donde se evalúa el clima laboral, el desempeño laboral, la gestión de cambios organizacionales y de ellos depende la gran medida que afectan al personal con la resolución de conflictos laborales; la implementación de políticas sobre el personal, y otras muchas funciones de las personas.

Dimensiones: remuneración, Oportunidad y estabilidad en el trabajo.

#### 3.3.3. Operacionalización de las variables

“Ética, Moral y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay - 2019”.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala Valorativa
<b>Ética, Moral</b> (Jiménez, 2016)	<b>Valores</b> (Soto & Cardenas, 2007)	Honestidad	<b>Cuestionario</b>	<b>1. Muy Malo</b>
		Valores éticos		
		Veracidad		

	<b>Responsabilidad</b> (Soto & Cardenas, 2007)	Puntualidad Respeto Lealtad	<b>3. Regular</b> <b>4. Bueno</b>
	<b>Principios de la Ética y Moral</b> (Soto & Cardenas, 2007; Soto & Cardenas, 2007)	Código de la ética Código de conducta	<b>5. Muy Bueno</b>
<b>Gestión de Recursos Humanos</b> (Chiavenato, 2017),	<b>Remuneración</b> (Sainz, 1994)	Pago Incentivos Formación y carrera profesional	<b>Cuestionario</b> <b>1. Muy Malo</b>
	<b>Oportunidad</b> (Sainz, 1994)	Igualdad Selección de puesto de trabajo	<b>2. Malo</b> <b>3. Regular</b>
	<b>Estabilidad en el trabajo</b> (Sainz, 1994)	Reclutamiento Evaluación del desempeño Evaluación del rendimiento	<b>4. Bueno</b> <b>5. Muy Bueno</b>

Fuente: Elaboración propia

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

##### **4.1.1. Método General**

En la presente investigación se recurre como métodos generales a los que se constituyen en los métodos técnicos y procedimentales, los mismos que posibilitan el desarrollo del proceso relacional para descubrir el problema, formular afirmaciones, así como interpretar los resultados.

Se busca distinguir métodos, técnicas y procedimientos que debemos seguir durante el proceso de investigación, así mismo es un conjunto de procedimientos racionales, sistemáticos racionales y sistemáticos donde se preocupa en hallar solución en un problema

y demostrara la verdad en un conocimiento, por lo tanto, el método es un conjunto de pasos que nos ayuda desplegar para lograr un objetivo.

#### *Método Científico.*

En la presente investigación se utilizó los métodos científicos, los cuales se relacionan en el proceso práctico, empírico del problema hacia la hipótesis, debido a que dinamiza la captura, procesamiento, análisis e interpretación de la información, con ellos se analizaran la información de la progreso de los hechos y/o sucesos tratados en esta investigación, sin duda la investigación es un proceso que permite el desarrollo profesional y personal del individuo y es acertado mencionar que se relaciona en el proceso del conocimiento, al inducir a una serie de interrogantes, inquietudes y curiosidades.

Por lo tanto, el combinar los métodos generales y específicos que se encuentran en la investigación, aportaran el argumento para la validar los resultados de la investigación.

#### **4.1.2. Método específico.**

##### **Método Inductivo**

Referido a la forma de pensar o razonar en que la verdad de las afirmaciones apoya a la conclusión, pero no la garantizan. Es decir, al movimiento de pensamiento que va de los hechos particulares a afirmaciones de carácter general, por tanto, esto significaría pasar a los resultados que se obtuvo de la observación o experimentos que se refieren siempre a un número limitado de casos, así mismo los procedimientos de la inducción solo permite formar relaciones entre hechos en prácticos.

##### **Método Deductivo**

Referido al procedimiento que inicia de una conclusión, ley o principio general y desciende a un caso particular. Es decir, es una forma de razonar y aplicar la realidad partiendo de leyes o teorías generales así en casos particulares, a través de este método se aplican los principios.

La deducción cumple un papel importante que es la investigación doble: en primer lugar, consiste en encontrar principios desconocidos a partir de los conocidos, en segundo lugar, también sirve para descubrir consecuencias desconocidas, se puede calcular la velocidad, así se podrá calcular entonces la velocidad de un avión. Así mismo también la matemática es la ciencia deductiva por excelencia.

En el desarrollo de la investigación se logró conocer las consecuencias de cómo llegar a la aplicación de la ética, moral y la gestión de recursos humanos.

#### **4.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Según (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 42), el objetivo es encontrar estrategias que puedan ser empleadas en el abordaje de un problema específico, la investigación aplicada se nutre de la teoría para generar conocimientos prácticos.

La investigación aplicada está orientada a resolver problemas prácticos; se toma en cuenta las variables e indicadores que se pueden verificar de manera empírica.

#### **4.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

*Correlacional:* Este nivel trata principalmente de la identificación de una situación actual ya que describe entre dos o más variables, categorías o conceptos en un momento determinado. Así mismo tiene como fin, medir el nivel de relación eventual que pueda existir, en los mismos sujetos, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se relacionan aporta cierta información y buscan establecer la existencia o no de una correlación, de qué tipo es y cuál es el grado o intensidad (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 42).

#### **4.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

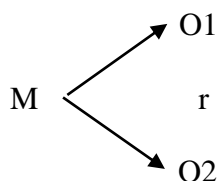
No experimental, este tipo de investigación tiene como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

Algunas veces, sólo se analiza la relación entre dos variables, pero generalmente se encuentran durante el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables. (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 42)

Según (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014), menciona que la investigación es (no experimental) ya que se encarga de describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, para lo cual en la investigación se utilizó el diseño descriptivo correlacional, y no probabilístico (pág. 163).

No experimental: por que no se han manipulado y no fueron alterados las variables, lo que facilitó solucionar el problema identificado.

El esquema es:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Primera Variable: Ética Moral

O2 = Segunda Variable: Gestión de los Recursos Humanos

R = Relación de variable

## 4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 4.1.3. Población.

Según Sampieri, Fernandez, & Baptista,( 2014) “la población es el conjunto de todos los individuos que comparten por lo menos una característica de la población o ciudadanía, la calidad de ser miembro de una agrupación voluntaria, los estudiantes universitarios, de esta

forma podremos hablar de la población número y cantidad de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes Lircay.

La población está conformada por los 63 trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes quienes realizan diversas funciones y poseen diferentes formaciones profesionales además por la condición de trabajo se tomará en cuenta a los trabajadores tanto como permanentes, nombrados y los contratados para llegar a un buen resultado. Para tal efecto se muestra el cuadro siguiente:

Nº	DESCRIPCIÓN	TOTAL
01	Personal según el contrato permanente	28
02	Personal según el contrato CAS	35
	Total	63

*Fuente: Elaboración propia*

#### 4.1.4. Muestra

(Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014), indica en cuanto a la muestra no probabilístico es muy utilizado hoy en día ya que consiste en facilitar al entrevistador el perfil de las personas que tiene que entrevistar en cada uno de los interiores en que se realizan las entrevistas. de modo el estudio se tomó toda la población por que el tamaño de la población y considerando que la muestra debe constituir una proporción representativa de la población y que en poblaciones pequeñas es mejor usar toda la población (pág. 176).

Por lo tanto, en la investigación se utilizará el método censal por la reducida cantidad de los encuestados donde  $M = P$  es 63 trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay.

## **4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **4.6.1 Técnicas de recolección de datos**

Según Sampieri, Fernandez, & Baptista, (2014), se presenta a este proceso que consiste en recolectar los datos pertinentes sobre los atributos, conceptos, variables de las unidades de análisis o casos (participantes, grupos fenómenos, organizaciones, etc.), de esta forma se define para reunir datos con un propósito para la investigación (pág. 198).

El proyecto de investigación, que se llevó a cabo en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, se llevó a cabo los siguientes pasos para recopilar información importante que tiene como objetivo para cumplir con dicha investigación sobre la ética, moral y la gestión de Recursos Humanos para los trabajadores de la Sub Gerencia a continuación aludo:

Diseño de los instrumentos (cuestionario).

- Encuesta (cuestionario)

### **4.6.2 Instrumentos de recolección de datos**

#### **Encuesta**

El instrumento que se usará para recolectar los datos será la encuesta, ya que es uno de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas como lo refiere (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014) además (Rojas, 2011) cita que esta técnica que permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una población, o más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos, mediante la aplicación de cuestionarios, técnicamente diseñados para tal fin.



*Validez y confiabilidad del instrumento de la variable: Ética, Moral*

*Validez*

En la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir”, significa que demuestre ser efectivo al obtener los resultados de la capacidad; conducta, rendimiento o aspectos que aseguren medir.

*Confiabilidad*

Para la confiabilidad del presente instrumento se empleó una prueba piloto con un número de 63 personas; mediante la aplicación de una encuesta con 10 preguntas, permitiéndonos obtener una confiabilidad al 100%.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

*Fiabilidad Alfa de cronbach de la variable: Ética Moral.*

El coeficiente obtenido  $\alpha = 0,800$ . Este coeficiente indica que el cuestionario llamado ética, moral es aceptable, condición necesaria para su aplicación.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	10

*Validez y confiabilidad de los instrumentos de la variable de la variable: Gestión de Recursos humanos.*

*Validez.*

Es la propiedad que hace referencia a que todo instrumento debe medir lo que se ha propuesto medir” vale decir que se demuestre efectivamente al obtener los resultados de la capacidad; conducta, rendimiento o aspectos que se aseguran medir.

*Confiabilidad.*

Para la confiabilidad del instrumento se empleó una prueba piloto con un numero de 63 personas; con la aplicación de una encuesta con 10 preguntas la cual nos permitió obtener la confiabilidad al 100%.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

*fiabilidad Alfa de Cronbach de la variable: Gestión de Recursos Humanos*

el coeficiente obtenido = 0,467, Este coeficiente indica que el cuestionario llamado Gestión de -recursos humanos es aplicable, condiciones necesaria para aplicación.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,0632	10

#### **4.7 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

El recojo de datos se ha realizado en la Sub Gerencia Regional de Angaraes, en donde se llevarán a cabo los pasos que detallamos a continuación:

Se realizó la observación del entorno en donde se realizó la investigación con la finalidad de determinar las fechas, plazos y personas a quienes se aplicaron las encuestas.

Para llevar a cabo el recojo de datos se ha procedido a pedir las autorizaciones correspondientes para aplicar las encuestas a los funcionarios de la Gerencia Sub Regional de Angaraes.

Una vez que se ha realizado las encuestas se han procedido a tabular los datos, usando una base de datos en Ms Excel, luego cada una de las respuestas se codifica para cada una de las encuestas obtenidas y luego se procedió a realizar el análisis de los datos.

Para realizar el análisis de datos se utilizó el programa SPSS V. 20, en donde primero se crearon una base de datos identificando adecuadamente los datos de las variables como datos ordinales y luego la suma de los valores de cada variable como datos escalares, luego se realizó una prueba de normalidad de los datos y seguidamente se procedió a verificar la correlación que existe entre las dos variables.

#### **4.8 ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación que se ha realizado se encuentra dentro de los parámetros de la aplicación ética, toda vez que se ha respetado los principios de confidencialidad de las personas, se aplicó la información de modo transparente ya que muchos de los encuestados necesitan conocer el objetivo de la investigación, además los datos obtenidos reflejan la verdad de la información obtenida de parte de los encuestados.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

##### 5.1.1 Prueba de normalidad de los datos obtenidos

De acuerdo al estudio de los datos que se empleó el software SPSS V. 24 y se ha empleado la prueba de kolmogorov-smirnov para poblaciones mayores a 50 individuos y que los datos mostraron un comportamiento normal en cuanto a la variable Uno mientras que la variable Dos tal como podemos apreciar en la siguiente tabla:

Tabla 1 *Prueba de normalidad de los datos de la variable ética, moral y Gestión de recursos humanos.*

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL VI	.076	63	.200*	.983	63	.525
TOTAL_VD	.119	63	.027	.975	63	.215

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

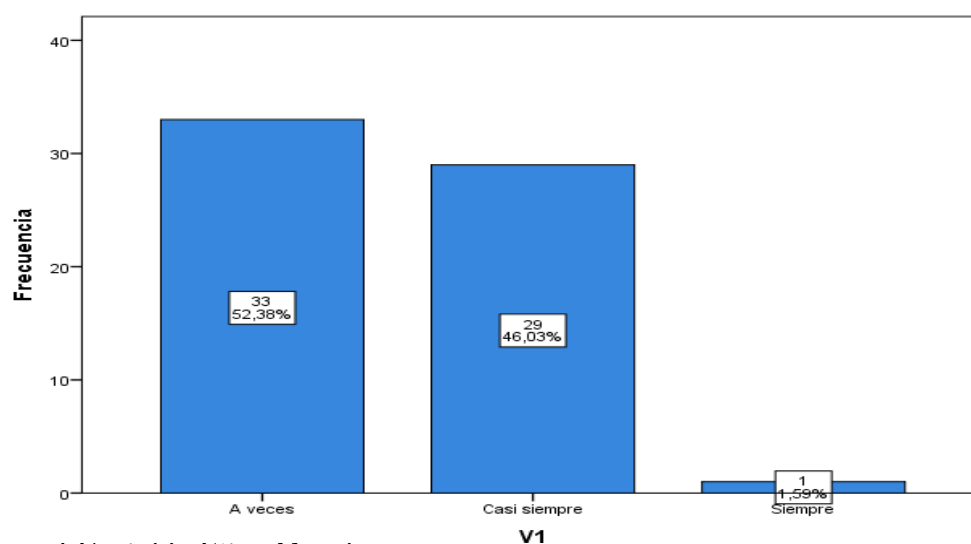
Además, se puede ver como es el comportamiento de los datos obtenidos en los gráficos que se logran observar a continuación:

### 5.1.2 Análisis de las variables 1, Ética, Moral

Tabla 2 Análisis de la variable 1, Ética, Moral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	33	52,4	52,4	52,4
	Casi siempre	29	46,0	46,0	98,4
	Siempre	1	1,6	1,6	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

*Fuente: Elaboracion propia*



*Figura 1 Variable Etica Moral.*

*Fuente: Elaboración propia*

#### **Interpretación:**

La variable 1, ética – moral, se observó en la tabla 2 y figura 1, respondieron el 52.4% a veces, a la vez también otros grupos replicaron 46.0% casi siempre no se demuestra la ética, y se puede corrobora con un fragmento 1.6% siempre. El estudio de la investigación afirma que la ética – moral, no se está conduciéndose correctamente, en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay.

### Estudio de la dimensión: Valores.

Tabla 3 Estudio de la dimensión Valores.

			Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,6	1,6	1,6
	Casi nunca	7	11,1	11,1	12,7
	A veces	25	39,7	39,7	52,4
	Casi siempre	26	41,3	41,3	93,7
	Siempre	4	6,3	6,3	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

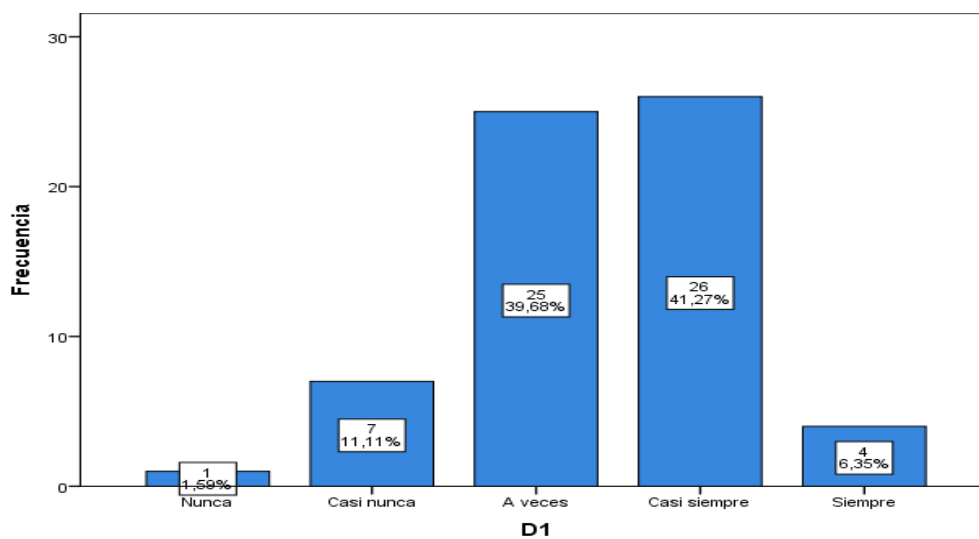


Figura 2 Estudio de la dimensión: Variable

Fuente: Elaboración propia.

### Interpretación:

En la dimensión uno “valores”, se observó en la tabla 3 y figura 2, respondieron el 39.8% a veces, y seguidamente 11.11% corrobora, que no existe valores, de puntualidad, respeto, lealtad y compromiso, sin embargo, otras porciones nos respondieron 41.3% y 6.3% casi siempre y siempre, llegando a un porcentaje al 93.7%. El estudio de la investigación se concretó que más de la mitad de los encuestado no hay un compromiso serio falta de valores

y se sugiere mejorar esta dimensión a un nivel óptimo 100%, los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes Lircay.

### Estudio de la dimensión: Responsabilidad

Tabla 4 *Estudio de la Responsabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	1,6	1,6
	A veces	19	30,2	31,7
Válido	Casi siempre	41	65,1	96,8
	Siempre	2	3,2	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

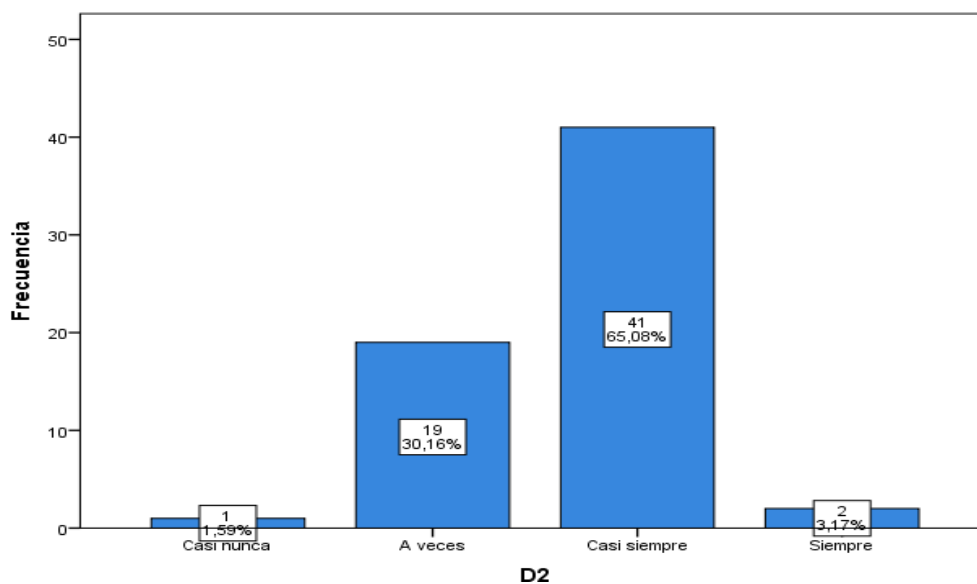


Figura 3 *Estudio de la dimensión: Responsabilidad*

Fuente: *Elaborada propia.*

### Interpretación:

En la dimensión dos “Responsabilidad”, se observó en la tabla 4 y figura 3, respondieron el 65.1% casi siempre y sucesivamente 3.17% siempre, más del 43% de los encuestado sus respuestas es positivo, mientras tanto otros grupos pequeño replican con 30.2% y 1.6%

contestaron a veces y casi nunca esto demuestra que las responsabilidades no se toman de manera adecuada en sus tres indicadores puntualidad, respeto y lealtad en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay.

### Estudio de la dimensión: Principio de la Ética y Moral

Tabla 5 Principios de la Ética y Moral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3,2	3,2	3,2
A veces	23	36,5	36,5	39,7
Válido Casi siempre	34	54,0	54,0	93,7
Siempre	4	6,3	6,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboracion propia .

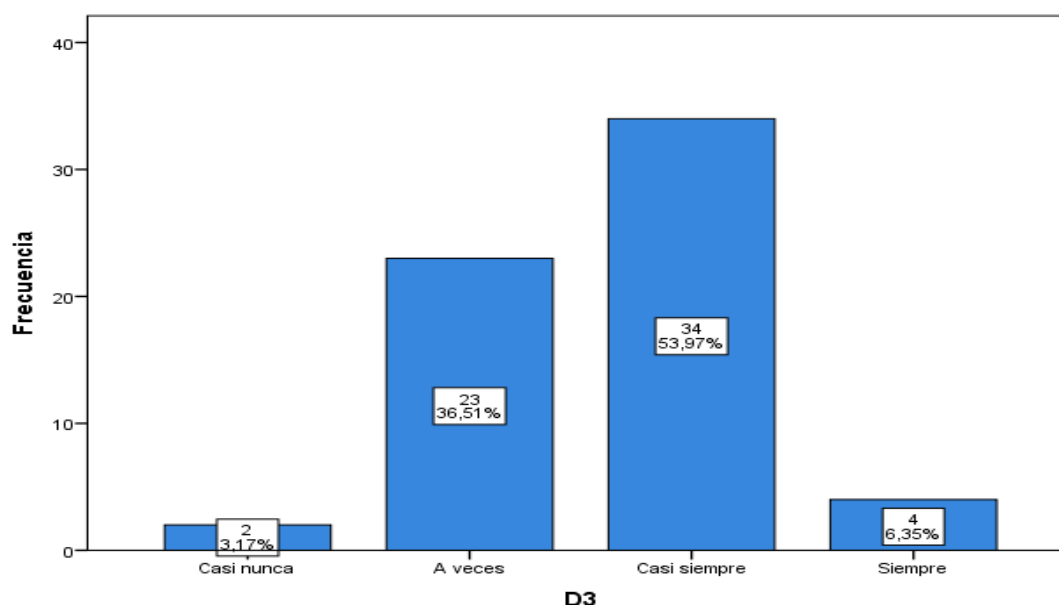


Figura 4 Principios de la Ética y Moral

Fuente: Elaboración propia.

### Interpretación:

En la dimensión tres “Principios de la Ética y Moral”, se observó en la tabla 5 y figura 4, respondieron el 54.1% casi siempre y sucesivamente 6.3% siempre, más del 43% de los



encuestado sus respuestas es positivo, mientras tanto otros grupos pequeño replican con 36.5% y 3.2% contestaron a veces y casi nunca esto nos indica que el principio de la ética y moral no está considerado de manera correcta en sus tres indicadores código de la ética y código de la conducta en los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay.

### 5.1.3 Análisis de la variable 2: Gestión de Recursos Humanos

Tabla 6 Variable Gestión de Recursos Humanos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	21	33,3	33,3	33,3
Válido Casi siempre	42	66,7	66,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

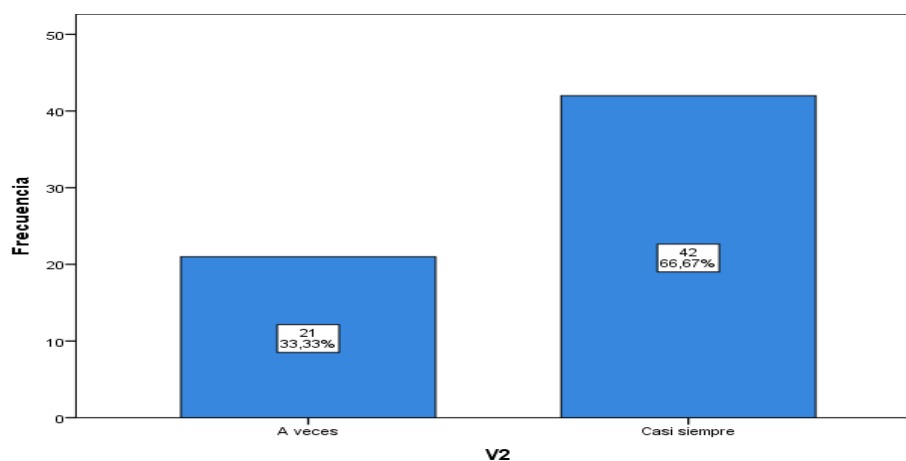


Figura 5 Variable de Gestión de Recursos Humanos

Fuente: Elaboración propia.

#### Interpretación:

En la Variable dos “Gestión de los recursos humanos”, se observó en la tabla 6 y figura 5, respondieron el 33.3% a veces, mientras otra porción denotó 66.7% casi siempre la gestión de recursos humanos no está conduciendo de manera correcta. El estudio de la investigación

afirma que la gestión de recursos humanos no está conduciéndose correctamente con los trabajadores de la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.

### Estudio de la dimensión: Remuneración

Tabla 7 Estudio de la dimensión: Remuneración.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	4	6,3	6,3
	A veces	15	23,8	30,2
Válido	Casi siempre	36	57,1	87,3
	Siempre	8	12,7	100,0
	Total	63	100,0	

Fuente: Elaboración propia

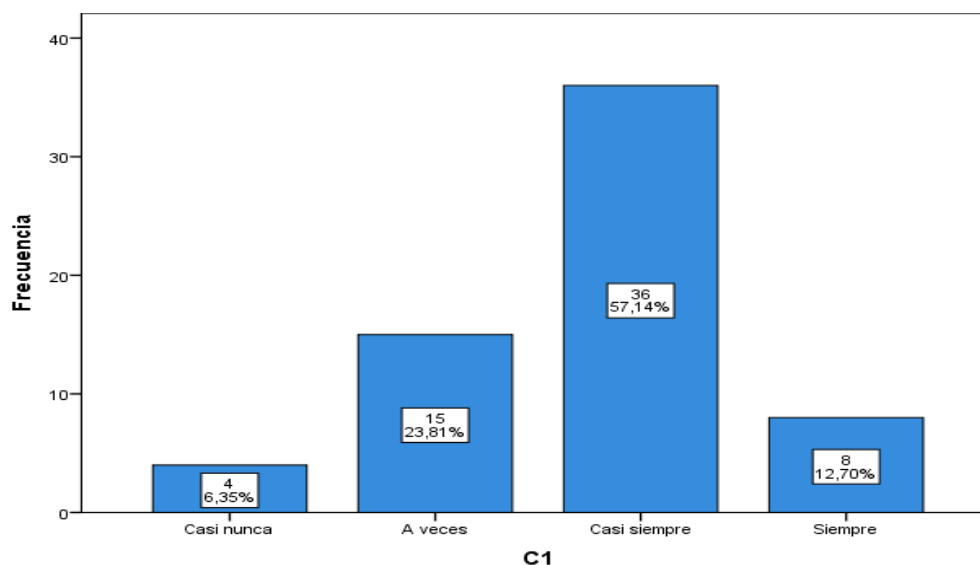


Figura 6 Estudio de la dimensión: Remuneración.

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

En la Dimensión uno “remuneración”, se observó en la tabla 7 y figura 6 respondieron el 57.1% casi siempre y seguidamente el 12.7% respondieron siempre la remuneración es bien pagado, pero existe un grupete diminutivo que objetan que la remuneración de la Gerencia

Sub Regional no alcanza y respondieron el 6.3% casi nunca, esto conlleva que la remuneración no es bien pagada a los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay, ya que afirman que la remuneración es baja en esta gestión actual.

### Estudio de la dimensión: Oportunidad

Tabla 8 Estudio de la dimensión: Oportunidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	3	4,8	4,8
	A veces	17	27,0	31,7
Válido	Casi siempre	38	60,3	92,1
	Siempre	5	7,9	100,0
	Total	63	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia.

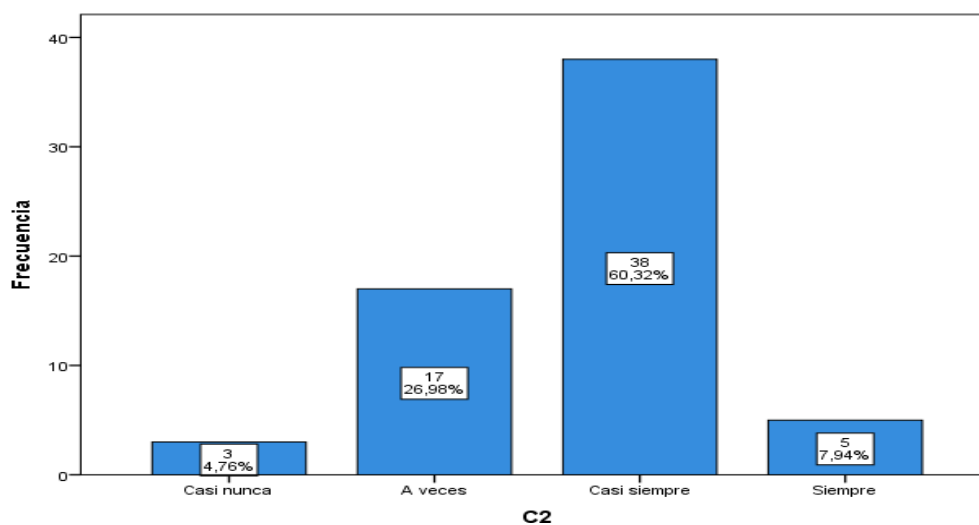


Figura 7 Estudio de la dimensión: Oportunidad.

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

En la tabla 8 y figura 7, respondieron el 60.3% casi siempre y seguidamente 7.9% respondieron, siempre existe la oportunidad en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, pero existe un grupete diminutivo que objetaron un 4.8% casi nunca existe la igualdad en la

selección de puesto de trabajo según a la opinión pública, dentro de las instalaciones de la Gerencia Sub Regional, Podemos afirmar en la conclusión que no hay oportunidades laborales de manera adecuada dentro de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay.

### Estudio de la dimensión: Estabilidad en el Trabajo

Tabla 9 Estudio de la dimensión: Estabilidad en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,6	1,6	1,6
A veces	15	23,8	23,8	25,4
Válido Casi siempre	44	69,8	69,8	95,2
Siempre	3	4,8	4,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

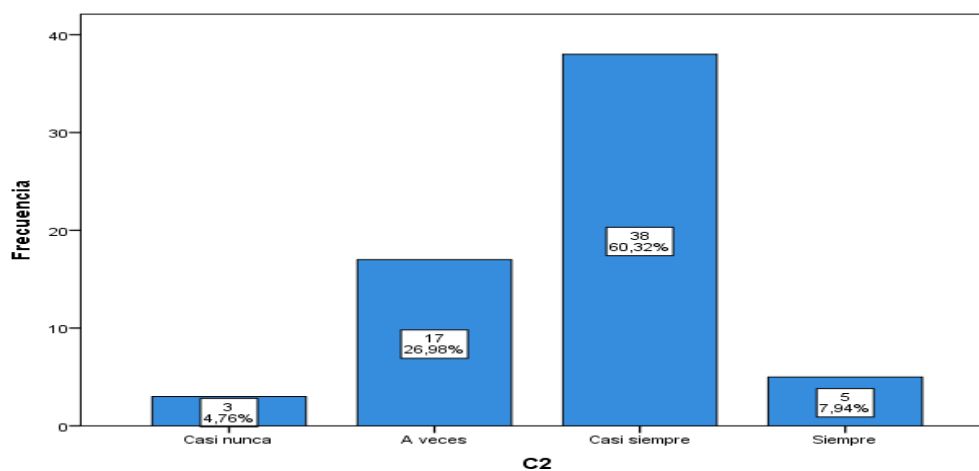


Figura 8 Estudio de la dimensión: Estabilidad en el trabajo.

Fuente: elaboración propia.

### Interpretación:

En la tabla 9 y figura 8, respondieron el 60.3% casi siempre y seguidamente 7.9% respondieron siempre, no existe estabilidad en el trabajo al 100% en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay, asimismo un grupete diminutivo que objetaron un 4.8% casi nunca NO está considerado de manera correcta en sus tres indicadores reclutamiento,

evaluación del desempeño y evaluación de rendimiento. Se puede afirmar en la conclusión la estabilidad en el trabajo es tomada de manera adecuada en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019.

## Organización, análisis e interpretación de resultado

### Ética, Moral

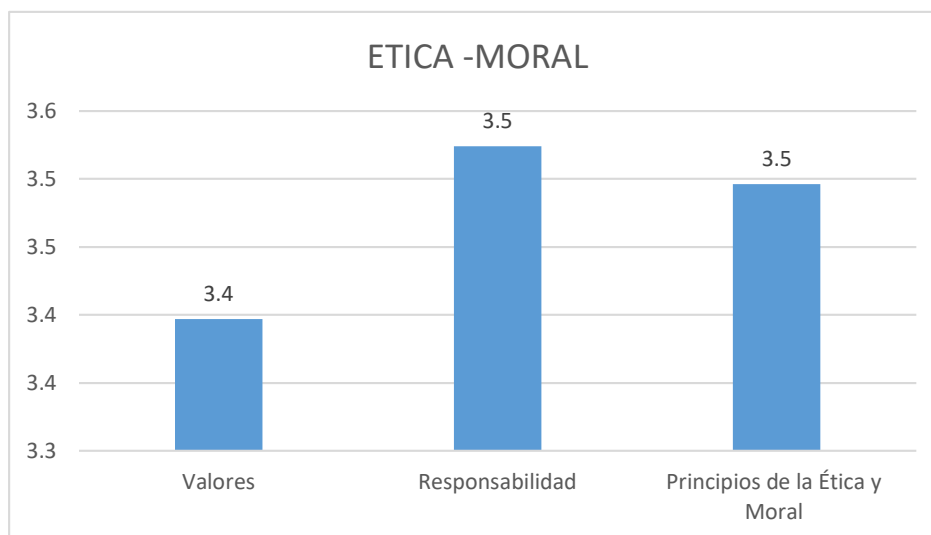


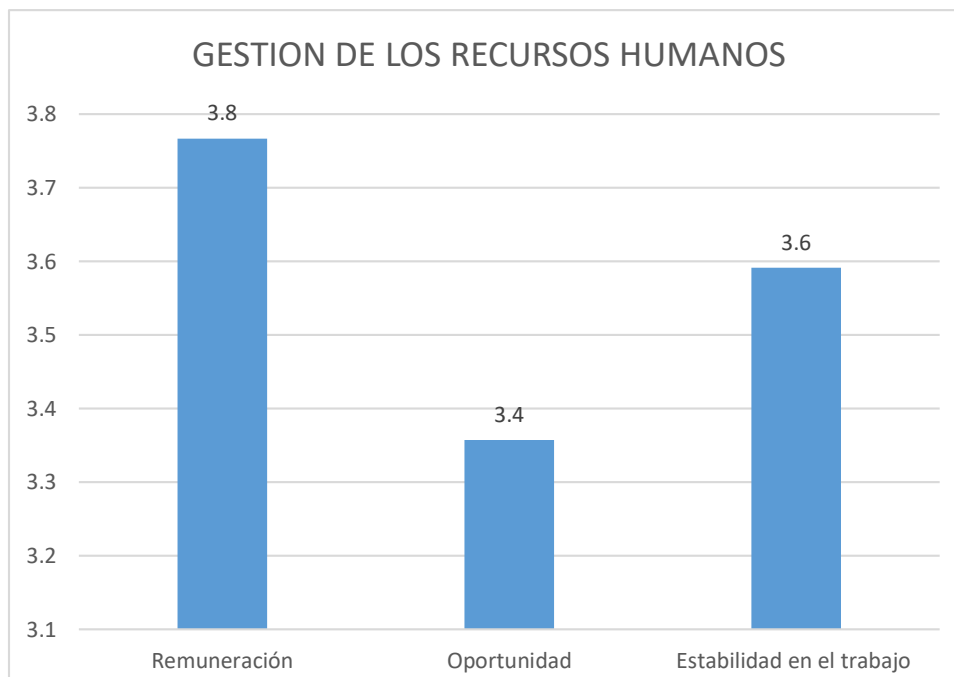
Figura 9 Resultado de Ética, moral.

Fuente: Elaboración propia.

### Interpretación:

Se observa en la figura 9 se consolidó la variable Ética, Moral; dentro de sus tres dimensiones, existe un 3.4% la dimensión valores esta regularmente bien sobrepasado el 2.5% más de la mitad en llegar al nivel óptimo de 5, seguidamente existen 3.5% en las dos dimensiones responsabilidad y principios de la ética y moral llegan con niveles óptimos muy favorable. En resumidas cuentas, expresare claro; los valores responsabilidad y principios de la ética y moral en la gestión de la Gerencia Sub Regional de Angaraes Lircay, no está transitando correctamente bien y eso coadyuva que tiene que mejorar al 100% en totalidad.

## Gestión de recursos humanos.



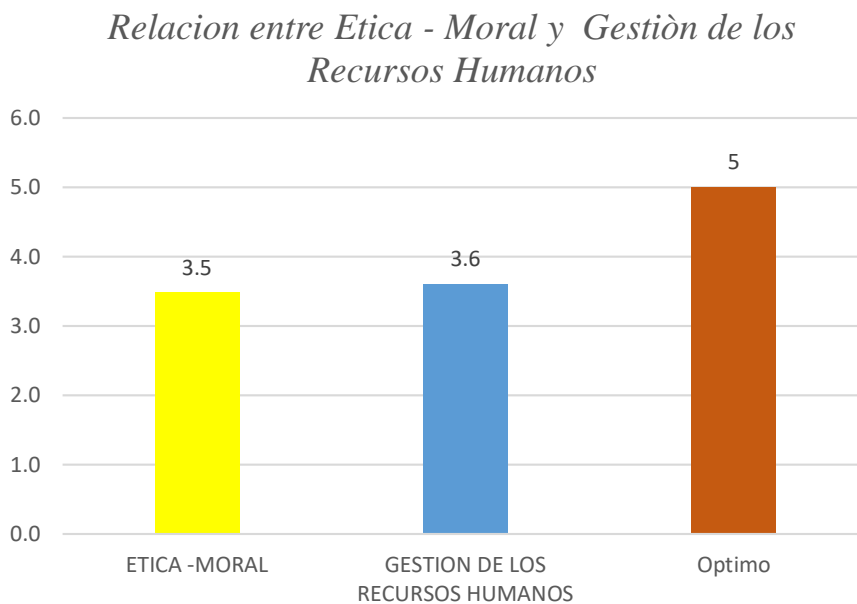
*Figura 10 Gestión de recursos humanos.*

*Fuente: Elaboración propia.*

### **Interpretación:**

Se observa en la figura 10 se consolidó la variable gestión de recursos humanos y se verificó la dimensión oportunidad con puntaje 3.4% es más débil frente a las dimensiones remuneraciones y estabilidad en el trabajo, con sano criterio juicioso pasaron la valla del 2.5% frente al alcance de 5 que representa al 100%, es decir el grado del nivel de gestión de recursos humanos no se está conduciendo correctamente.

## Medición de relación entre Ética, Moral y la gestión de recursos humanos



*Figura 11 Medición de Relación entre Ética, moral y gestión de recursos humanos.*

*Fuente: Elaboración propia.*

### **Interpretación:**

Si, se observa la figura 11, se puede apreciar la existencia de relación de 3.5% para la variable Ética, moral y la variable gestión de recursos humanos 3.6% a esto existe relación de significancia, alcanzando el máximo punto de meta a 5 descifrado en porcentaje al 100%. Para ilustrar mejor la figura lo explicare cuando hay una buena Ética, moral, y se mide los indicadores, como honestidad, principio de valores éticos, veracidad, puntualidad, respeto, lealtad, código de ética y entre otros indicadores muy resaltante va existir una conexión con la gestión de recursos humanos, y existirá oportunidades de una gestión divina sin ninguno actos de corrección y esa imagen queda en el corazón del pueblo.

## 5.2 CONTRASTACION DE HIPÓTESIS

### 5.2.1 Prueba de la hipótesis general

La hipótesis de investigación a probar es: La **Ética, moral** se relaciona significativamente con la **Gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019: siguiendo los pasos de prueba se tiene:

#### Especificar la hipótesis nula y alterna

*Hipótesis nula;* La **ética, moral**. No se relaciona con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.

$$H_0: \rho = 0$$

*Hipótesis alterna,* La **Ética, moral**. No se relaciona significativamente con **la gestión de recursos humanos** en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019.

$$H_a: \rho > 0$$

#### Especificar el nivel de significancia

El nivel significación es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95. establecer el estadístico de prueba apropiado.

El coeficiente de relación de Tau b de Kendall, es el apropiado para datos cuantitativos menores a 30.

#### Establecer la regla de decisión

Es necesario rechazar la  $H_0$ , cuando la significación observada  $\rho$  es menor que  $\alpha = 0.05$ . No rechazar el  $H_0$  cuando es mayor o igual que  $\alpha$ .



### Cálculo del estadístico de la prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla donde se observa  $\rho = 0.000$  para 63 unidades de análisis y una correlación positiva media pero significativa de 0.353\*\* entre las variables Ética, moral y gestión de recursos humanos.

Tabla 10 *Ética, moral se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.*

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

		Ética, moral	Gestión de recursos humanos
Tau. de Kendall	Ética, moral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,353**
		N	,000
		N	63
	Gestión de recursos humanos	Coefficiente de correlación	,353**
		Sig. (unilateral)	1,000
		N	,000
		N	63

*Fuente: Elaboración propia.*

Tabla 11 *Coefficiente de correlación por jerarquías de (Tau\_b de Kendall).*

RANGO RELACIÓN	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	<b>Correlación positiva media</b>
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Fuente: Elaboración propia.*

### Tomar la decisión estadística

Al ser valor de significación observada del coeficiente de correlación de Tau b de Kendal  $\rho = 0.000$ , menor al valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Siendo así concluye la **Ética, moral** se relaciona significativamente con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.

#### 5.2.2 Prueba de la primera hipótesis específica

La hipótesis de investigación a probar es: Los **valores** se relacionan significativamente con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019. De tal manera se escoltará los 5 pasos de la prueba a especificar.

#### Especificar la hipótesis nula y alterna

**Hipótesis nula;** Los **valores**. No se relaciona con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.

$$H_0: \rho = 0$$

**Hipótesis alterna;** Los **valores** se relaciona significativamente con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.

$$H_a: \rho > 0$$

#### Especificar el nivel de significancia

El nivel de significancia es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95. establecer el estadístico de prueba apropiado.

El coeficiente de correlación de Tau b de Kendall, es el apropiado para datos cuantitativos menores a 30.

### Establecer la regla de decisión

Es necesario rechazar la... $H_0$ , cuando la significación observada  $\rho$  es menor que  $\alpha = 0.05$ .

No rechazar la... $H_0$  cuando es mayor o igual que  $\alpha$ .

### Establecer la regla de prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla donde se observa  $\rho = 0.001$  para 63 unidades de análisis y una correlación moderada positiva media pero significativamente de 0.300\*\* entre la dimensión número uno valores y la variable dependiente gestión de recursos humanos.

Tabla 12 *Los valores se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019*

		Valores	Gestión de recursos humanos	
Tau_b de Kendall	Valores	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (unilateral)	,300**	
		N	,001	
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,300**	1,000
		Sig. (unilateral)	,001	.
		N	63	63

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

Fuente: *Elaboración propia.*

Tabla 13 *Coeficiente de correlación por jerarquías de (Tau de Kendall).*

RANGO RELACIÓN	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	<b>Correlación positiva media</b>
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: *Elaboración propia.*

### Tomar la decisión estadística

Al ser el valor de significación observado del coeficiente de correlación de Tau b de Kendall  $\rho = 0.001$ , menor al valor significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Siendo así se concluye que la **Ética, moral** se relaciona significativamente con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.

### 5.2.3 Prueba de la segunda hipótesis específica

La hipótesis de investigación a probar es: responsabilidad se relaciona significativamente con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019. De tal manera se escoltará los 5 pasos.

#### Especificar la hipótesis nula y alterna

**Hipótesis nula;** La responsabilidad No se relaciona con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019. de tal manera se escoltará los 5 pasos de la prueba a especificar.

$$H_0: \rho = 0$$

**Hipótesis alterna;** La responsabilidad se relaciona significativamente con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019. de tal manera se escoltará los 5 pasos de la prueba a especificar.

$$H_a: \rho > 0$$

#### Especificar el nivel de significancia

El nivel de significación es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95.

El coeficiente de correlación de Tau b de Kendall, es el apropiado para datos cuantitativos menores a 30.

### Establecer la regla de decisión

Es necesario rechazar la  $H_0$ , cuando la significación observada  $\rho$  es menor que  $\alpha = 0.05$ .

No rechazar la  $H_0$  cuando es mayor que  $\alpha$ .

### Calculo del estadístico de prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla donde se observa  $\rho = 0.086$  para 63 unidades de análisis y una correlación moderada pero significativa de 0.174\*\* entre las variables responsabilidad y gestión de recursos humanos.

Tabla 14 *Los valores se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.*

		Responsabilidad	Gestión de Recursos Humanos
Tau b de Kendall	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,174
		N	,086
			63
	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	,174
		Sig. (unilateral)	,086
		N	63

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

Fuente: *Elaboración propia.*

Tabla 15 *Coefficiente de correlación por jerarquías de (Tau\_b de Kendall).*

RANGO RELACIÓN	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	<b>Correlación positiva media</b>
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: *Elaboración Mondragón Barrera, 2014, Pág. 100*

### Decisión y conclusión

Al ser el valor de significación observada del coeficiente de correlación de Tau b de Kendall  $\rho = 0.86$ , menor al valor de significación teórica de  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Concluimos entonces que: Las responsabilidades se relaciona significativamente con la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019. Con el coeficiente correlacional positiva media, 086.

#### 5.2.4 Prueba de la tercera hipótesis

La hipótesis de investigación a probar es: Los **principios de la ética y moral** se relacionan significativamente con la **gestión de recursos humanos** en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019, de tal manera se escoltará los 5 pasos de la prueba a especificar.

#### Especificar la hipótesis nula y alterna

**Hipótesis nula;** Los **principios de la ética y moral** No se relaciona con la gestión de recursos humanos de la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.

$$H_0: \rho = 0$$

Hipótesis alterna; Los **principios de la ética y moral** se relaciona significativamente con la **gestión de recursos humanos** de la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.

$$H_a: \rho > 0$$

#### Especificar el nivel de significancia

El nivel de significancia es  $\alpha = 0.05$  para un nivel de confianza de 0.95. Establecer de la prueba apropiado.

El coeficiente de la recolección de Tau b de Kendall es el apropiado para los datos cualitativos menores a 30.

### Establecer la regla de decisión.

Es necesario rechazar la  $H_0$ , cuando la significación observada  $\rho$  es menor que  $\alpha = 0.05$ .

No rechazar la  $H_0$ , cuando es mayor o es igual que  $\alpha$ .

### Cálculo del estadístico de prueba

El cálculo del estadístico de prueba se presenta en la tabla donde se observa que  $\rho = 0.000$  para 63 unidades de análisis y una correlación positiva media pero significativa de 0.249\*\* entre la dimensión principios de la ética y moral, y Recursos humanos.

Tabla 16 *Los principios de la ética y moral se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.*

		Principios	Gestión de Recursos Humanos
Tau_b de Kendall	Principios de la ética y moral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (unilateral)	,249**
		N	63
	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	,249**
		Sig. (unilateral)	1,000
		N	63

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

Fuente: *Elaboración propio.*

RANGO RELACIÓN	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
<b>+0.11 a +0.50</b>	<b>Correlación positiva media</b>
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Tabla 17 *Coefficiente de correlación por jerarquías de (Tau\_b de Kendall).*

Fuente: *Elaboración propia*

**Tomar la decisión estadística**

Al ser el valor significación observada del coeficiente de correlación de Tau b de Kendall  $\rho = 0.004$ , menor al valor de significación teórica al  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación. Concluimos entonces, que: Los principios de la ética y moral se relacionan significativamente con la gestión de recursos humanos en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación determinó que existe una relación directa y positiva entre la Ética, Moral y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019.

### **Hipótesis General**

La presente investigación determinó que “Existe una relación directa y efectiva entre la Ética, Moral y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019”.

Existe una relación directa y significativa entre la ética, moral y la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, al encontrarse una correlación no paramétrica de Tau b de Kendall ( $\rho = 0.353$ ;  $p = .000$ ) con una dirección positiva y magnitud moderada.

Diego (2017) Menciona que la ética aplicada de manera adecuada a los asuntos de gobierno y podemos ver que si a ello sumamos el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios o servidores públicos marcarán la diferencia además (Calzada Espinoza, 2017) resalta que la ética profesional se relaciona con la calidad de servicio que pueda realizar un trabajador esto nos demuestra que a mayor aplicación de la ética podremos tener mayor calidad de servicio de un trabajador o colaborado además (Gonzalo, 2018) que la falta de la aplicación de la ética laboral para asumir labores o cargos gerenciales se da porque no se encuentran capacitados debidamente, y esto puede verse reflejado en las respuestas de los encuestados en que consideran que todo funcionario público debería ser capacitado en la ética, moral porque solo así podrá evitar la corrupción y una inadecuada gestión de los recursos humanos.

Finalmente, la investigación comprueba la hipótesis propuesta y podemos afirmar que, si los servidores públicos mejoran la aplicación de la ética, moral entonces habrá una influencia positiva y moderada en la gestión de los recursos humanos.

### **Hipótesis Específica 1.**

Esta investigación determino que “Existe una relación directa y positiva de los valores y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019”

Existe una relación directa y significativa entre los valores y la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, al encontrarse una correlación no paramétrica de Tau b de Kendall ( $\rho = 0.300$ ;  $p = .000$ ) con una dirección positiva y magnitud moderada.

Colmenares (2014) Menciona que “El estado necesariamente de instaurar los valores éticos en los servidores públicos así puede generar no solo la mejora profesional de sus empleados sino que daría cumplimiento a todos sus fines constitucionalmente establecidos y a la vez propiciar una gestión de los recursos humanos con valores” por lo que nos sugieres que es importante la práctica de los valores en la gestión de los recursos humanos, Garcia & Torres (2017), en su trabajo de investigación encontró una relación estadísticamente significativa entre los valores éticos y el desempeño laboral lo cual nos ayuda a afianzar lo determinado en la presente hipótesis.

### **Hipótesis Específica 2**

Esta investigación ha determinado que “Existe una relación directa y positiva de la responsabilidad y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019”

Existe una relación directa y significativa entre la responsabilidad y la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, al encontrarse una correlación no paramétrica Tau b de Kendall ( $\rho = 0.174$ ;  $p = .000$ ) con una dirección positiva y magnitud baja.

Chavez, (2016) Manifiesta que la gestión depende mucho de las personas que aplican las herramientas de gestión, dando énfasis a la responsabilidad de las personas, esto nos muestra que la investigación realizada comprueba la hipótesis propuesta en donde hay una evidente y clara relación entre la responsabilidad y la gestión de los recursos humanos.

### **Hipótesis Específica 3**

Esta investigación a determinados que “Existe una influencia de los principios de la ética, moral y la gestión de Recursos Humanos y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019”.

Existe una influencia directa y significativa entre los principios de la ética moral y la gestión de los recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de la Provincia de Angaraes, al encontrarse una correlación no paramétrica Rho de Spearman ( $\rho = 0.249$ ;  $p = .000$ ) con una dirección positiva y magnitud baja.

Sáenz (2014) menciona que existe una directa relación entre la carencia de valores éticos y la percepción de los actos de corrupción, opinión que se confirma de manera general en la institución, sin intervenir en cargos, género, profesión o actividad que desarrollan los trabajadores además, García E. (2017) afirma que es indispensable la práctica de la actitud ética de los servidores públicos que tiene una relación directa y significativa con la disponibilidad para el trabajo, ejecutando así las funciones establecidas por la institución demostrando a la sociedad el compromiso que tiene cada servidor público; todo lo citado nos ayuda a comprobar la hipótesis planteada que determina la relación existente entre la aplicación de los principios éticos, moral en la Gestión de los recursos humanos.

## CONCLUSIONES

- 1 : Se evidenció que la ética, moral y la gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, tiene una relación significativa dentro de sus tres dimensiones, valores, responsabilidad y principios de la ética, moral en la gestión de la gerencia sub regional de Angaraes, está marchando correctamente eso debe mantenerse o mejorar al 100% en su totalidad.
- 2 : Se evidencio que existe una relación significativa entre los valores y la gestión de recursos humanos de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, con una dirección positiva y magnitud moderada; lo que indica que no hay compromiso frente a la responsabilidad de los trabajadores cuanto más mejore la honestidad, valores éticos y veracidad habrá una mejora moderada en la Gestión de recursos humanos.
- 3 : Se identificó que la responsabilidad hacia los trabajadores de la Gerencia sub regional de Angaraes, esta para mejorar cuanto más mejore la puntualidad, respeto y lealtad marchara de la mejor forma la Gestión de recursos humanos.
- 4 : Se precisó que existe una relación significativa entre los principios de la ética, moral y la Gestión de recursos humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, con una dirección positiva y magnitud y más de la mitad del 43% el principio de la ética y moral; se encarrila correctamente positivo, en sus tres indicadores código de la ética y código de la conducta lo que permite concluir, que el principio de la ética mejorará ligeramente con la Gestión de recursos humanos.

## RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda a la institución que promueva la práctica de la ética, moral para garantizar una adecuada Gestión de los recursos humanos haciendo algunas prácticas como: evaluación de los profesionales de manera transparente que cumpla las exigencias de los perfiles profesionales ya que los servidores de la institución valoran bastante estas prácticas, por ello es necesario que el Jefe de Recursos Humanos organice eventos de capacitaciones o talleres para fortalecer la práctica de los valores para ver su impacto en la buena calidad de atención al público usuario por parte de los trabajadores.
- ✓ Se sugiere que se tome en consideración la práctica de los valores de la ética dentro de la institución, ya que existe una relación directa y positiva con la Gestión de Recursos Humanos, es más, éste área debería darle mayor énfasis en la selección del personal, además pueda usar algunas estrategias para que le permitan conocer la práctica de valores como: honestidad, valores ético y veracidad, así los nuevos trabajadores tengan en conocimiento de los valores.
- ✓ Se recomienda que los trabajadores asuman la responsabilidad sus trabajos encomendados, para que mejoren la práctica de la ética, moral también la puntualidad, respeto y lealtad, ya que su influencia es baja sobre la Gestión de los recursos humanos.
- ✓ En las instituciones es necesario exigir a los profesionales que deben tener los principios de la ética y moral una de las recomendaciones que los funcionarios evalúen la conducta de los trabajadores, en las diferentes oficinas de esta manera los trabajadores mejoren y cumplan el código de la ética y conducta, así las pautas de comportamiento queden claras, facilitando el mantenimiento de los valores de la entidad.
- ✓ En la gerencia sub regional de Angaraes el jefe de recursos humanos debe establecer políticas y planes de actuación que permitan asegurar y mejorar su actual capacidad de los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, Y. (2010). *Ética* (Segunda ed.). México: Santillana.
- Berrú, U. M., & Córdova, H. M. (2017). *La Gestión de Recursos Humanos y su Influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014*. Tarapoto.
- Broggi, A. A. (2010). *Metodología para la mejor Administración de los Recursos Humanos en la Gestión de Empresas de Servicio en Etapa de Maduración*. Buenos Aires - Argentina.
- Calzada Espinoza, M. d. (2017). *La Etica Profesional y la Calidad de Servicio en la Cooperativa de Ahorro y Credito "Señor de los Milagros" - Huanuco 2017*. Huanuco.
- Cardenas, M. J. (2007). *Etica en las Organizaciones*. Mexico: piso 17 Col desarrollo Santa fe.
- Carvajal, Y. (19 de Marzo de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/etica-en-la-gestion-de-recursos-humanos/>
- Chavez, M. D. (2016). *Rol de Recurso Humano en la Planeacion Estrategicoa de una Compañia*. Universidad de Guayaquil Facultad de Administracion , Ecuador - Guayaquil.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestion de los Recursos Humanos*. Mexico: decima edicion .
- Colmenares, J. (2014). *Programa de Gestión Ética para la prestación de servicios de calidad en la Administración Pública*. Bárbula. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2628/jcolmenares.pdf?sequence=1>
- Concha, Y. (2014). *La ética en la adminitración pública para prevenir la corrupción en la Municipalidad Provincial de Tayacaja 2010*. Huancayo.
- Curasma, E. (2017). *Compromiso laboral y desarrollo organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del Gobierno Regional de Huancavelica 2017*. Huancayo.

- De la Cruz, V. L., & Mendoza, A. N. (2014). *Gestión de los Recursos Humanos y su relación en el Desempeño laboral en la Empresa COMAPE Constructura E.I.R.L - Huancayo, 2013*. Huancayo.
- Diego, O. (2007). *estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos* *La Ética en la Gestión Pública: Fundamentos d*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de <http://webs.ucm.es/BUCM/tesis/cps/ucm-t29799.pdf>
- Esan. (12 de Diciembre de 2019). *Conexionesan*. Obtenido de La Moral y la ética en la política pública: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/08/15/moral-etica-politica-publica/>
- Farra, A. B., & Jauge, C. O. (2018). *Clima laboral, en el Ministerio de Agricultura, Ganaderia y Pesca de la Provincia de Río Negro: factores que influyen en el desempeño laboral de los Recursos Humanos. Periodo 2017-2018*. Argentina.
- Figueiredo, A. M. (2008). *Etica Moral*. *Etica Moral*, 29.
- Figuereido, A. M. (2008). *Etica Moral*. *Etica Moral*, 29.
- Fuertes, A. (1994). *Gestión de los recursos humanos en la empresa*. Alcala: Alcala de Henares.
- Gallegos, L. R. (2016). *La Ética Publica en el Desempeño Profesional de los Funcionarios del Ministerio Público Sede Chiclayo 2016*. Chiclayo.
- Garcia, E. (2017). "Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María, 2016". Lima.
- Garcia, G., & Torres, J. (2016). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica*. Huancayo.
- Garcia, G., & Torres, J. (2017). *Actitud Etica y Desempeño Laboral del Servidor Publico de la Municipalidad Provincial de Huancavelica 2016*. Huancayo.
- Gonzalo, J. B. (2018). *Etica Laboral y el Desarrollo Profesional en la Direccion Regional de Trabajo y Promocion del Empleo Junion - 2017*. Huancayo.
- Ignacio, B. (2015). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Aula Mentor.

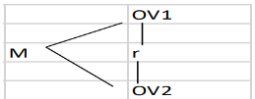
- J. De Zam, K. y. (2002). *Etica y Moral. Concepto de Etica y Moral*, pag. de 17 a 28.
- Jiménez, G. E. (2016). *la etica y moral. paradojas del ser humano*, 109 - 121.
- Lopez, O. A. (2016). *Receña y Descripcion de la Etica Publica y el Buen Gobierno*. Tesis Licenciado, Universidad Mariano Galvez de Guatemala facultad de Ciencias de la Administracion Escuel de Gestion Publica, Guatemala.
- Mantilla, A. T. (2018). *Sistema de Evaluación de personal y el mejoramiento de la Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Casa Grande - 2018*. Trujillo.
- Querol, M. (3 de Marzo de 2020). *Razón y Palabra*. Obtenido de Razonypalabra.org: [http://www.razonypalabra.org.mx/antecedentes/n22/22\\_mquerol.html](http://www.razonypalabra.org.mx/antecedentes/n22/22_mquerol.html)
- Rojas, V. (2011). *Metodologia de la Investigacion (Diseño y Ejecucion)*. Bogotá.
- Saenz, Y. M. (2014). *Etica en la Administracion Publica para prevenir la Corrupcion en la Municipalidad Provincial de Tayacaja 2010*. Huancayo.
- Sainz, A. (1994). *La Gestión de Recursos Humanos en la empresa*. Alcalá: IDOE Universidad de Alcalá.
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Sotelo, S. K. (2014). *Influencia del modelo de Gestión por Competencias en la Administración de Recursos Humanos de la Empresa Electrocentro S.A. U.N. Huánuco*. Huancayo.
- Soto, E. (2007). *Ética en las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Soto, E., & Cardenas, J. (2007). *Etica en las Organizaciones*. Mexico: Prolongación Paseo de la Reforma 1015, Torre A.
- Soto, E., & Cardenas, J. (2007). *Etica en las Organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Soto, E., & Cardenas, J. (2007). *Etica en las Organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Soto, P. E., & Cardenas, M. J. (2007). *Etica en las Organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Vargas, C. Z. (2004). *Desarrollo Moral, Valores y Etica. Revista Educacion*, 96.
- Zacarias, t. H. (2014). *Introduccion de la Etica*. Mexico: Renacimiento 180 Colonia San Juan.



# ANEXOS

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema: “Ética, Moral y la Gestión de Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay – 2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<b>PROBLEMA GENERAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera la <b>Ética, moral</b> se relaciona con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019?</li> </ul>	<b>OBJETIVO GENERAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar de qué manera la <b>Ética, moral</b> se relaciona con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.</li> </ul>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>La <b>Ética, moral</b> se relaciona significativamente con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.</li> </ul>	<b>VARIABLE 1</b> Ética, Moral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valores</li> <li>Responsabilidad</li> <li>Principios de la ética y moral</li> </ul>	<b>MÉTODO</b> <b>Método general</b> Método científico  <b>Método específico</b> Inducción Deducción <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Aplicada <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> Diseño no experimental   <b>ENFOQUE:</b> enfoque cuantitativo <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Investigación correlacional <b>POBLACIÓN</b> A los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, Lircay Totalidad = 63 <b>MUESTRA – NO PROBABILISTICO</b> Sumatorio total 63 <b>TECNICA</b> Observación Encuesta <b>HERRAMIENTAS</b> Guía observación Cuestionario
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué manera los <b>valores</b> se relacionan con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019?</li> <li>¿De qué manera la <b>responsabilidad</b> se relaciona con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019?</li> <li>¿De qué manera los <b>principios de la ética y moral</b> se relacionan con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019?</li> </ul>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar de qué manera los <b>valores</b> se relacionan con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.</li> <li>Determinar de qué manera la <b>responsabilidad</b> se relacionan con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.</li> <li>Determinar de qué manera los <b>principios de la ética y moral</b> se relacionan con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.</li> </ul>	<b>HIPOTESIS ESPECÍFICO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los <b>valores</b> se relacionan significativamente con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.</li> <li>La <b>responsabilidad</b> se relaciona significativamente con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.</li> <li>Los <b>principios de la ética y moral</b> se relacionan significativamente con la <b>gestión de recursos humanos</b> en la gerencia sub regional de Angaraes, Lircay – 2019.</li> </ul>	<b>VARIABLE 2</b> Gestión de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remuneración</li> <li>Oportunidad</li> <li>Estabilidad en el trabajo</li> </ul>	

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Instrumento	Escala de medición
VI ÉTICA, MORAL	Valores.	Honestidad	1	Como considera usted que la evaluación de currículum profesional se efectuó con honestidad en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.	Lista de cotejo – cuestionario	Intervalos  Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
		Valores éticos	2	Considera necesario que se realicen las evaluaciones continuas sobre valores, ética personal y profesional a los servidores en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.		
		Veracidad	3	Como considera el perfil profesional de los servidores debe cumplirse de acuerdo al MOF con toda la veracidad en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.		
	Responsabilidad	Puntualidad	4	Como considera, si es necesario implementar un Reglamento Interno para exigir la puntualidad en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.		
		Respeto	5	Como considera, al funcionario, nombrados y demás servidores muestran respeto y amabilidad en la atención al público en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.		
			6	Los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, demuestran el respeto jerárquicamente.		
		Lealtad	7	Los trabajadores de la Gerencia sub Regional de Angaraes, como demuestran la lealtad.		
	Principios de la Ética y Moral	Código de la Ética	8	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes, muestran los principios de la ética y código de la ética.		
			9	Los trabajadores en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, como demuestran la ética profesional		
		Código de conducta	10	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes, usted nota la buena conducta de los servidores.		

Fuente: *Elaboración Propia*

	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Instrumento	Escala de medición
V2 Gestión de los Recursos Humanos	Remuneración	Pagos incentivos	1	Como considera usted, de los pagos incentivos.	Lista de cotejo - cuestionario	Intervalos  Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo
			2	Como considera usted, de los pagos incentivos y reconocimientos a los servidores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes.		
		Formación y carrera profesional	3	Cree usted, Qué el puesto de trabajo debe ser según la formación y carrera profesional.		
			4	Como considera usted, que la remuneración debe ser acorde al puesto de trabajo en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.		
	Oportunidad	Igualdad	5	Considera usted que en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, existe la igualdad de género.		
		Selección de puesto de trabajo	6	Cree usted que la selección de puestos de trabajo es de acuerdo al perfil profesional y al puesto de trabajo en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.		
	Estabilidad en el trabajo	Reclutamiento	7	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes el Reclutamiento de personal debería ser interno.		
		Evaluación del desempeño	8	Como considera usted el desempeño de los trabajadores en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.		
			9	Como considera usted el desempeño de los trabajadores en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.		
		Evaluación del rendimiento	10	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes, como evalúa el rendimiento de los trabajadores.		

Fuente: *Elaboración propia*

### ANEXO 03: INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN Y CONSTANCIA DE SU APLICACIÓN

#### ÉTICA, MORAL Y LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ANGARAES – LIRCAY 2019

EDAD: SEXO:  MUJER  VARON

Estimado encuestado, responda con veracidad y con un criterio las preguntas del presente instrumento de investigación, a fin de generar información importante para el desarrollo de una investigación científica.

#### INSTRUCCIONES:

Marque la alternativa que considere correcta con un aspa (X)

1. Muy malo	2. Malo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

#### VARIABLE 1: Ética, Moral

N°		VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
<b>La Honestidad.</b>								
1	Considera usted que la evaluación de currículo profesional se efectuó con honestidad ética, moral (virtud, valores) en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.				X			
<b>Valores Económicos</b>								
2	Considera necesario que se realicen las evaluaciones continuas sobre valores, ética personal y profesional a los servidores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes.				X			
<b>La Veracidad.</b>								
3	El perfil Profesional de los servidores debe cumplirse de acuerdo al MOF con toda la veracidad en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.				X			
<b>La Puntualidad.</b>								
4	Cree, que es necesario implementar un Reglamento Interno para exigir la puntualidad en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.				X			
<b>El Respeto.</b>								
5	Considera usted que los funcionarios, nombrados y demás servidores muestran respeto y amabilidad en la atención al público en la Gerencia sub Regional de Angaraes.		X					
6	Los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes demuestran respeto jerárquicamente dentro de la institución.		X					
<b>La Lealtad</b>								
7	Los trabajadores de la Gerencia sub Regional de Angaraes, demuestran la lealtad.		X					
<b>Código de la Ética</b>								
8	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes, muestran los principios de la ética y código de la ética.			X				
9	Los trabajadores que laboran en la Gerencia Sub Regional de Angaraes demuestran la ética profesional.			X				
<b>Código de conducta</b>								
10	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes, usted nota la buena conducta los servidores.			X				

## ANEXO 04: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Tesis:

#### ÉTICA, MORAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ANGARAES, LIRCAY -2019

Investigador: Bach. Llancari Huacho Santa Isabela

**Indicación:** Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE “ÉTICA, MORAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ANGARAES, LIRCAY - 2019”, que le muestro a continuación, marque con aspa el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta con los requisitos mínimos de formulación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5 donde:

1. Muy malo	2. Malo	3. Regular	4. Bueno	5. Muy bueno
-------------	---------	------------	----------	--------------

#### VARIABLE 1: Ética, Moral

N°		VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
<b>La Honestidad.</b>								
1	Como considera usted que la evaluación de currículo profesional se efectuó con honestidad en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.							
<b>Valores éticos</b>								
2	Considera necesario que se realicen las evaluaciones continuas sobre valores, ética personal y profesional a los servidores en la Gerencia Sub Regional de Angaraes							
<b>La Veracidad.</b>								
3	Como considera el perfil profesional de los servidores debe cumplirse de acuerdo al MOF con toda la veracidad en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.							
<b>La Puntualidad.</b>								
4	Como considera, si es necesario implementar un Reglamento Interno para exigir la puntualidad en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.							
<b>El Respeto.</b>								
5	Como considera, al funcionario, nombrados y demás servidores muestran respeto y amabilidad en la atención al público en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.							
6	Los trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, demuestran el respeto jerárquicamente.							
<b>La Lealtad</b>								

7	Los trabajadores de la Gerencia sub Regional de Angaraes, como demuestran la lealtad.								
<b>Código de la Ética</b>									
8	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes, muestran los principios de la ética y código de la ética.								
9	Los trabajadores en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, como demuestran la ética profesional								
<b>Código de conducta</b>									
10	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes, usted nota la buena conducta de los servidores.								

VARIABLE 2: Gestión de Recursos Humanos

N°		VALORACIÓN					TOTAL	PUNTAJE FINAL
		1	2	3	4	5		
<b>Pago Incentivos.</b>								
1	Como considera usted, de los pagos incentivos.							
2	Como considera usted que la Gerencia Sub Regional de Angaraes debe dar incentivos y reconocimientos a los servidores.							
<b>Formación y Carrea Profesional.</b>								
3	Cree usted, Qué el puesto de trabajo debe ser según la formación y carrera profesional.							
4	Como considera usted, que la remuneración debe ser acorde al puesto de trabajo en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.							
<b>La Igualdad.</b>								
5	Considera usted que en la Gerencia Sub Regional de Angaraes, existe la igualdad de género.							
<b>Selección de Puesto de Trabajo.</b>								
6	Cree usted que la selección de puestos de trabajo es de acuerdo al perfil profesional y al puesto de trabajo en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.							
<b>Reclutamiento.</b>								
7	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes el Reclutamiento de personal debería ser interno.							
<b>Evaluación del Desempeño.</b>								
8	Como considera usted el desempeño de los trabajadores en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.							
9	Como considera usted el desempeño de los trabajadores en la Gerencia Sub Regional de Angaraes.							
<b>Evaluación del rendimiento.</b>								
10	En la Gerencia Sub Regional de Angaraes, como evalúa el rendimiento de los trabajadores.							

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "ÉTICA, MORAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ANGARAES, LIRCAY - 2019"

OBJETIVO: Determinar la relación del "ÉTICA, MORAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ANGARAES, LIRCAY - 2019"

DIRIGIDO A: Personal que labora en la Institución

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

VALORACIÓN:

Muy bueno	<del>Bueno</del>	Regular	Mal
-----------	------------------	---------	-----



CAJA  
CUSCO

*Romel Chávez Estrada*  
ADMINISTRADOR

FIRMA DEL EVALUADOR



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** lista de cotejo para evaluar "ÉTICA, MORAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ANGARAES, LIRCAY - 2019"

**OBJETIVO:** Determinar la relación del "ÉTICA, MORAL Y LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ANGARAES, LIRCAY - 2019".

**DIRIGIDO A:** Personal que labora en la Institución

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:**

VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER

**VALORACIÓN:**

<del>Muy bueno</del>	Bueno	Regular	Malo
----------------------	-------	---------	------

  
*Mg. Graciela Soledad Verastegui Velasquez*  
FIRMA DEL EVALUADOR

## ANEXO 05: LA DATA DE PROCEDIMIENTO DE DATOS

ENCUESTADOS	VARIABLE 1: ETICA –MORAL													TOTAL
	V1D1				V1D2					V1D3				
	Dimensión 1				Dimensión 2					Dimensión 3				
	1	2	3	TOTAL	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	TOTAL	
1	4	2	2	8	3	3	3	3	12	3	4	4	11	51
2	2	3	3	8	4	4	3	3	14	3	3	4	10	54
3	5	3	3	11	4	2	2	3	11	2	2	3	7	51
4	1	3	2	6	1	2	3	3	9	3	3	3	9	39
5	4	5	3	12	4	4	5	4	17	5	5	4	14	72
6	3	3	2	8	3	4	4	3	14	3	3	3	9	53
7	4	3	1	8	3	4	3	3	13	3	4	4	11	53
8	3	3	1	7	5	4	3	4	16	4	3	3	10	56
9	3	2	2	7	3	3	3	4	13	3	3	3	9	49
10	5	4	4	13	3	5	4	3	15	4	4	3	11	67
11	2	3	1	6	2	3	4	2	11	3	4	3	10	44
12	1	2	1	4	2	3	4	4	13	2	2	4	8	42
13	3	3	1	7	3	3	4	5	15	2	2	3	7	51
14	2	3	1	6	4	3	5	4	16	2	2	2	6	50
15	3	4	2	9	4	3	3	4	14	4	2	4	10	56
16	3	4	2	9	4	3	4	4	15	4	3	3	10	58
17	3	3	2	8	3	4	4	4	15	3	3	3	9	55
18	4	4	4	12	5	4	5	5	19	4	5	5	14	76
19	5	5	5	15	3	4	1	2	10	2	2	3	7	57
20	5	5	5	15	2	5	4	4	15	5	4	3	12	72
21	5	4	3	12	5	4	5	4	18	4	3	3	10	70
22	4	4	5	13	5	4	3	3	15	4	3	4	11	67
23	3	4	4	11	3	5	4	3	15	3	4	3	10	62
24	3	5	1	9	4	4	3	4	15	3	3	3	9	57
25	3	4	5	12	5	4	4	4	17	3	2	3	8	66
26	4	4	3	11	4	5	4	4	17	3	3	4	10	66
27	4	5	4	13	4	2	5	5	16	4	5	4	13	71
28	4	4	5	13	4	3	4	3	14	3	2	3	8	62
29	4	3	3	10	4	3	3	4	14	2	3	3	8	56
30	3	2	4	9	3	3	3	3	12	2	1	3	6	48
31	4	1	2	7	3	3	2	2	10	3	3	4	10	44
32	2	4	4	10	3	4	3	2	12	2	2	2	6	50
33	3	5	3	11	5	3	2	2	12	2	3	2	7	53

34	3	3	4	10	3	2	2	3	10	3	4	4	11	51
35	3	4	4	11	5	5	3	3	16	4	4	3	11	65
36	3	2	3	8	4	3	3	3	13	4	3	3	10	52
37	4	4	5	13	5	3	2	2	12	3	3	4	10	60
38	5	4	5	14	4	3	3	4	14	3	3	4	10	66
39	3	4	3	10	4	3	3	1	11	1	2	3	6	48
40	4	4	5	13	5	3	3	3	14	4	4	5	13	67
41	4	3	5	12	5	5	3	4	17	4	5	5	14	72
42	3	5	5	13	4	4	3	3	14	5	2	4	11	65
43	4	3	4	11	5	3	5	4	17	4	3	3	10	66
44	5	4	3	12	4	4	5	3	16	4	3	5	12	68
45	4	3	2	9	5	4	3	3	15	5	4	4	13	61
46	3	4	3	10	3	5	4	4	16	3	3	5	11	63
47	3	3	4	10	3	3	4	5	15	3	4	4	11	61
48	4	5	5	14	4	3	3	4	14	4	3	4	11	67
49	4	4	3	11	3	3	4	2	12	3	5	3	11	57
50	3	3	2	8	3	5	3	4	15	4	3	3	10	56
51	5	2	4	11	4	3	3	2	12	2	3	4	9	55
52	2	3	4	9	5	3	5	3	16	4	5	4	13	63
53	4	4	3	11	3	4	4	3	14	4	3	5	12	62
54	4	5	3	12	4	5	3	2	14	4	5	4	13	65
55	4	3	5	12	4	4	3	4	15	5	4	3	12	66
56	3	4	3	10	4	3	4	4	15	3	3	3	9	59
57	3	2	4	9	5	4	3	4	16	5	4	3	12	62
58	5	2	1	8	4	3	4	3	14	2	3	4	9	53
59	2	4	3	9	4	3	3	4	14	3	4	3	10	56
60	4	3	4	11	2	4	3	2	11	4	4	3	11	55
61	3	4	3	10	4	4	3	4	15	4	4	3	11	61
62	4	3	3	10	3	2	4	4	13	5	4	3	12	58
63	3	4	4	11	3	4	4	3	14	3	4	4	11	61


ENCUESTADOS	VARIABLE 2 : GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS													
	V2D1					V2D2			V2D3					TOTAL
	Dimensión 1					Dimensión 2			Dimensión 3					
	11	12	13	14	TOTAL	15	16	TOTAL	17	18	19	20	TOTAL	
1	5	5	5	5	20	3	2	5	3	3	4	3	13	58
2	5	5	5	5	20	4	4	8	5	4	3	3	15	66
3	5	5	5	5	20	3	4	7	4	3	4	4	15	64
4	5	5	5	5	20	3	2	5	3	4	4	5	16	61

5	5	5	5	5	20	4	4	8	5	5	3	4	17	68
6	5	5	5	5	20	3	4	7	3	5	4	3	15	64
7	5	5	5	5	20	3	3	6	4	4	3	5	16	63
8	5	5	5	5	20	4	5	9	3	4	3	4	14	67
9	5	5	5	5	20	3	3	6	4	5	4	3	16	63
10	5	5	5	5	20	3	4	7	3	3	4	3	13	62
11	3	3	5	5	16	3	4	7	4	3	3	4	14	57
12	5	5	1	4	15	4	5	9	3	3	3	4	13	56
13	4	4	3	3	14	2	3	5	4	3	4	3	14	48
14	3	3	2	1	9	4	3	7	3	4	3	3	13	42
15	4	4	5	4	17	4	3	7	5	4	3	3	15	59
16	3	3	4	2	12	3	3	6	4	4	3	3	14	47
17	3	3	4	3	13	3	4	7	3	4	3	4	14	51
18	5	5	4	4	18	3	4	7	3	4	3	5	15	60
19	5	5	4	5	19	4	2	6	3	4	3	2	12	57
20	5	5	4	3	17	5	1	6	3	5	5	4	17	58
21	5	5	3	3	16	5	3	8	2	4	3	5	14	57
22	4	4	3	4	15	3	4	7	5	3	4	4	16	56
23	4	4	3	4	15	5	3	8	3	5	4	4	16	58
24	4	4	5	5	18	4	3	7	2	3	3	3	11	57
25	5	5	4	3	17	4	4	8	3	4	3	4	14	59
26	4	4	4	3	15	3	4	7	3	4	3	4	14	54
27	4	4	5	5	18	4	3	7	3	4	2	3	12	58
28	5	5	5	4	19	3	2	5	3	5	5	2	15	58
29	3	3	1	3	10	4	4	8	3	3	5	3	14	47
30	4	4	3	3	14	1	3	4	4	1	3	1	9	41
31	1	1	4	5	11	4	4	8	3	3	2	3	11	48
32	5	5	4	4	18	3	2	5	1	2	4	4	11	52
33	4	4	5	4	17	3	3	6	4	3	4	4	15	57
34	5	5	4	3	17	4	5	9	2	4	5	4	15	62
35	3	3	5	4	15	4	3	7	4	2	4	3	13	54
36	4	4	4	3	15	2	2	4	1	4	4	3	12	46
37	3	3	2	4	12	3	4	7	4	5	4	3	16	51
38	5	5	4	5	19	4	3	7	5	3	2	4	14	61
39	4	4	5	4	17	2	3	5	3	4	2	4	13	53
40	4	4	5	5	18	4	4	8	5	5	4	4	18	66
41	2	2	5	4	13	3	4	7	1	3	3	3	10	48
42	5	5	4	4	18	3	4	7	4	5	4	5	18	63
43	5	5	4	5	19	4	5	9	4	4	5	3	16	67
44	3	3	4	5	15	3	2	5	5	4	5	4	18	55
45	5	5	4	3	17	4	3	7	5	4	3	3	15	58

46	3	3	5	4	15	3	4	7	3	5	5	4	17	58
47	4	4	3	5	16	2	1	3	4	3	5	4	16	50
48	4	4	3	2	13	5	3	8	4	3	4	4	15	53
49	5	5	4	5	19	4	3	7	5	3	5	3	16	63
50	3	3	5	4	15	2	5	7	4	3	3	4	14	55
51	1	1	4	3	9	5	3	8	2	5	4	3	14	47
52	3	3	5	4	15	2	3	5	5	4	3	3	15	52
53	4	4	5	3	16	4	5	9	3	3	4	4	14	60
54	5	5	4	3	17	3	4	7	4	3	4	5	16	59
55	4	4	3	5	16	2	3	5	4	5	2	4	15	53
56	4	4	3	2	13	4	1	5	5	3	4	2	14	46
57	3	3	5	4	12	2	3	5	4	3	4	3	14	48
58	5	5	4	3	17	4	3	7	4	1	5	3	13	56
59	4	4	3	5	16	3	4	7	4	3	3	4	14	56
60	4	4	3	4	15	3	4	7	3	4	4	3	14	54
61	5	5	4	3	17	4	3	7	3	4	4	5	16	59
62	3	3	5	4	15	3	4	7	5	3	2	1	11	52
63	4	4	3	5	16	4	3	7	4	3	4	5	16	58

## ANEXO 06: CONSENTIMIENTO / ASENTAMIENTO INFORMADO

"año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"



**Solicitó:** Autorización para la aplicación de investigación en las diferentes oficinas de la Gerencia Sub Regional de Angaraes - Lircay.

**SR. GERENTE DE LA GERENCIA SUB REGIONAL DE ANGARAES – LIRCAY.**

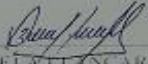
Yo, Santa Isabela Llancari Huacho, identificado con DNI N° 47117143, domiciliado en la Av. Argentina S/N° Comunidad Rumichaca Distrito Lircay, Provincia Angaraes Huancavelica.

Con el debido respeto me presento ante Usted para expresarle mis saludos cordiales y de la Universidad Peruana los Andes y expongo lo siguiente:

Que habiendo elaborado el Proyecto de Tesis cuyo título es "Ética, Moral y la Gestión de los Recursos Humanos en la Gerencia Sub Regional de Angaraes - Lircay 2019", con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Administración, por lo cual solicito su autorización para la aplicación del instrumento de investigación en las diferentes oficinas de la Gerencia Sub Regional de Angaraes, dichos documentos son válidos por expertos de la investigación, así mismo, cuyos resultados obtenidos serán demostración de la hipótesis del trabajo de investigación, todo el proceso de recojo de información estará bajo la supervisión del Doc. Pedro Luis Gutiérrez Ozejo docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contable de la Universidad Peruana los Andes.

**Por tanto:**  
Ruego a usted Sr. Gerente acceder a mi solicitud por ser de Justicia que espero alcanzar.

Lircay, 08 Mayo de 2019

  
 SANTA ISABELA LLANCARI HUACHO  
 DNI 47117143

**ANEXO 07: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**

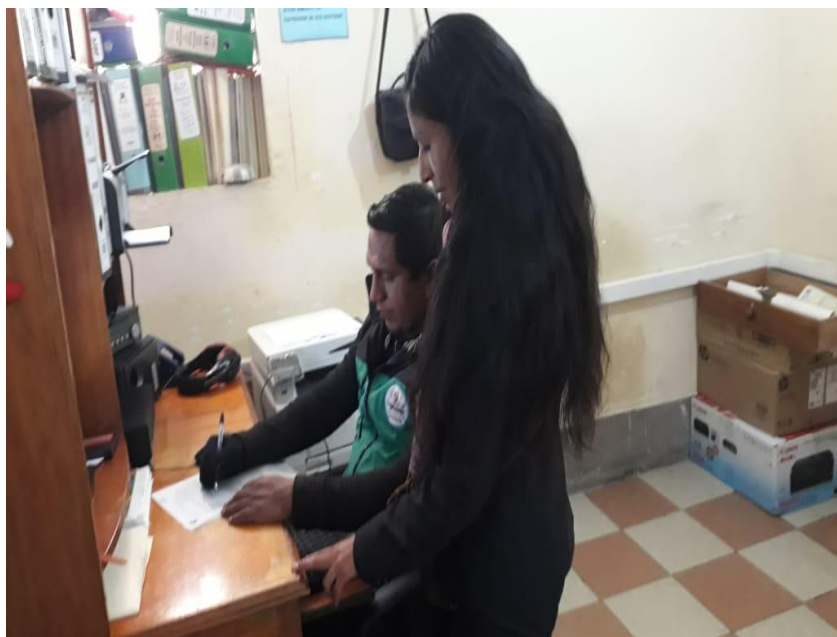
Oficina Administración



Oficina de Infraestructura



Oficina de Imagen Institucional



Oficina de Suérvision y Liquidacion





Oficina de Asesoría Jurídica



oficina de abastecimientos

