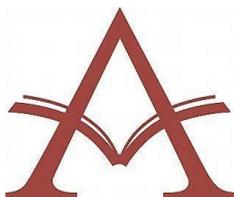


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TESIS

**PRINCIPIOS ÉTICOS Y SU INFLUENCIA EN EL
CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA HFP
HIDRAULIC S.A.C., LIMA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

FRANCO CCOYO KIMBERLIN JANNETH

CODIGO ORCID: 0000-0003-3239-1045

ASESOR:

Dr. JANAMPA ACUÑA NERIO

CODIGO ORCID: 0000-0003-0252-2649

LINEA DE INVESTIGACIÓN

PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

ABRIL, 2022

PRINCIPIOS ÉTICOS Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA HFP HIDRAULIC S.A.C., LIMA, 2021

Presentado a la Facultad de Ciencias Empresariales- Escuela Profesional de Administración y Gestión de Empresas, para optar el Título de Licenciado en Administración en la Universidad Peruana de las Américas.

APROBADO POR:

Dr.

Presidente

Dr.

Secretario

Dr.

Vocal

FECHA: (Sustentación)

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mí, por todo el esfuerzo que le dedique; también a mis docentes y al magister que en vida fue Mario Alvarado Rosillo.

Agradecimiento

Mi mayor agradecimiento es para mis padres y para las personas que me brindaron palabras de aliento a lo largo de mi vida, gracias a ellos soy la persona de hoy en día.

Resumen

La presente tesis titulada, “Principios éticos y su influencia en el clima laboral de la empresa HFP HIDRAULIC S.A.C, Lima, 2021”. Tiene como objetivo general, determinar la influencia del practicar los principios éticos en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

La parte metodológica se realiza mediante un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un nivel correlacional, porque se busca encontrar relación entre las variables. Esta hecho, con un diseño no experimental, las variables no son manipuladas, de manera transversal, porque el tiempo de estudio es de un solo año. La población está conformada por 43 trabajadores y se trabajó con cada uno. Como técnica de recolección de información, se empleó el instrumento cuestionario, el cual fue procesado en el programa estadístico SPSS, donde se obtuvieron los datos estadísticos para el desarrollo de este trabajo. Se contrastaron con los análisis de resultados, hipótesis, y las discusiones para estimar la relación entre principios éticos y clima laboral de la empresa.

Se termina concluyendo que los principios éticos influyen significativamente en el clima laboral y como este criterio es determinante para la mejora del ambiente, haciendo que los colaboradores se desempeñan mejor y de esta manera puedan cumplir con los objetivos de la empresa.

Palabras Claves:

Ética, moral, clima organizacional

Abstract

This thesis entitled, "Ethical principles and their influence on the work environment of the company HFP HIDRAULIC S.A.C, Lima, 2021". Its general objective is to determine the influence of practicing ethical principles in the work environment of the company HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

The methodological part is carried out through a quantitative approach, of a basic type, with a correlational level, because it seeks to find a relationship between the variables. It is done, with a non-experimental design, the variables are not manipulated, in a transversal way, because the study time is only one year. The population is made up of 43 workers and we worked with each one. As an information collection technique, the questionnaire instrument was used, which was processed in the statistical program SPSS, where the statistical data for the development of this work were obtained. They were contrasted with the analysis of results, hypotheses, and discussions to estimate the relationship between ethical principles and the company's work environment.

It ends by concluding that the ethical principles significantly influence the work environment and how this criterion is decisive for the improvement of the environment, making the collaborators perform better and in this way they can meet the company's objectives.

Keywords:

Ethics, moral, organizational climate

Índice	
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	v
Abstract	vi
Lista de tablas.....	ix
Lista de figuras.....	xii
Introducción	1
Capítulo I: Problema de Investigación.....	2
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	2
1.2 Planteamiento del problema	4
1.2.1. Problema general.	4
1.2.2. Problemas específicos.	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivos generales	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación e importancia de la investigación	5
Capitulo II: Marco Teórico.....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.1.1 Internacional	7
2.1.2 Nacionales	10
2.2 Bases Teóricas	13
2.2.1 Principios Éticos.....	13
2.2.2 Clima laboral.....	16
2.3 Palabras Claves	19

Capitulo III: Metodología de las Variables.....	20
3.1 Enfoque de la investigación.....	20
3.2 Variables.....	20
3.2.1 Operacionalización de las Variables.....	22
3.3 Hipótesis.....	23
3.3.1 Hipótesis general.....	23
3.3.2 Hipótesis específicas.....	24
3.4 Tipo de Investigación.....	24
3.5 Diseño de Investigación.....	24
3.6 Población y Muestra.....	25
3.6.1 Población.....	25
3.6.2 Muestra.....	25
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	25
3.8 Validez de un instrumento.....	26
Capitulo IV: Resultados.....	28
4.1 Análisis de los resultados.....	28
4.1.1 Resultados Descriptivos.....	28
4.1.2 Estadística Inferencial.....	59
4.1.3 Prueba de Hipótesis.....	59
4.2 Discusión.....	64
Conclusiones.....	66
Recomendaciones.....	67
Aporte del investigador.....	68
Referencia.....	69
Apéndices.....	73

Lista de tablas

Tabla N° 1: <i>Operacionalización de la variable principios éticos</i>	22
Tabla N° 2: <i>Operacionalización de la variable clima laboral</i>	23
Tabla N° 3: <i>Validez de juicio de expertos</i>	26
Tabla N° 4: <i>Estadística de fiabilidad</i>	28
Tabla N° 5: <i>¿La organización detalla en su código de ética sobre las consecuencias de la corrupción?</i>	29
Tabla N° 6: <i>¿El código de ética es leído por los trabajadores?</i>	30
Tabla N° 7: <i>¿Las decisiones tomadas por los trabajadores influyen de buena manera hacia la empresa?</i>	31
Tabla N° 8: <i>¿Alguna vez un colega le ha pedido tomar decisiones por él cuando eran de su responsabilidad?</i>	32
Tabla N° 9: <i>¿El empleado se desempeña en su trabajo con poca o ninguna supervisión?</i> 33	
Tabla N° 10: <i>¿El empleado se desempeña en todas las actividades con entrega y vitalidad con el fin de alcanzar las metas de la empresa?</i>	34
Tabla N° 11: <i>¿Sus superiores le dan la confianza para que usted pueda realizar su trabajo libremente?</i>	35
Tabla N° 12: <i>¿Considera que la falta de confianza tiene un impacto desfavorable en la empresa?</i>	36
Tabla N° 13: <i>¿Comprendo claramente la estrategia y los objetivos de mi compañía con respecto a la responsabilidad social?</i>	37
Tabla N° 14: <i>¿Cree que la responsabilidad social deber ser prioridad en la gestión de la empresa?</i>	38

Tabla N° 15: <i>¿Considera usted que la representatividad debe ser una función de los líderes de la empresa?</i>	39
Tabla N° 16: <i>¿La reputación de los colaboradores es parte de la imagen institucional?</i> . 40	
Tabla N° 17: <i>¿Los colaboradores son representantes de la imagen en su institución?</i>	41
Tabla N° 18: <i>¿La empresa cuenta con una aseguradora de salud para todos sus trabajadores?</i>	42
Tabla N° 19: <i>¿Tienen un seguro de salud como un botiquín de emergencia en cada puesto de la empresa?</i>	43
Tabla N° 20: <i>¿La empresa reconoce los logros de sus trabajadores?</i>	44
Tabla N° 21: <i>¿Cree que el reconocimiento de los logros aumente el sentido de quedarse en la empresa?</i>	45
Tabla N° 22: <i>Ud. Considera, ¿Qué las políticas sobre los ascensos permitan su formación continua dentro de la empresa?</i>	46
Tabla N° 23: <i>¿Para lograr la contratación en la empresa vale más las recomendaciones que los conocimientos?</i>	47
Tabla N° 24: <i>¿El ambiente que se crea a la hora del trabajo en equipo es agradable? ...</i>	48
Tabla N° 25: <i>¿Colabora con todo el equipo de trabajo para lograr cumplir el objetivo propuesto?</i>	49
Tabla N° 26: <i>¿Se percibe que los tratos entre el equipo son justo sin ninguna diferencia?</i>	50
Tabla N° 27: <i>¿Se percibe que el tiempo de contratación que realiza la empresa es buena?</i>	51
Tabla N° 28: <i>¿Se siente satisfecho con el desempeño obtenido dentro del trabajo?</i>	52
Tabla N° 29: <i>¿Ha mantenido la motivación de estar comprometido dentro de su equipo?</i>	53

Tabla N° 30: <i>¿Considera que el incentivo monetario que percibe equivale a mi trabajo?</i>	54
Tabla N° 31: <i>¿Se reconoce mi trabajo fuera de las horas reglamentarias con un buen incentivo monetario?</i>	55
Tabla N° 32: <i>¿Su forma de comunicarse es clara y objetiva con su grupo de trabajo?....</i>	56
Tabla N° 33: <i>¿Los jefes no son abiertos a la hora de escuchar sugerencias de los empleados?</i>	57
Tabla N° 34: <i>¿Los jefes nos consideran y nos incentivan cuando mostramos nuestras ideas o una sugerencia?</i>	58
Tabla N° 35: <i>Prueba de normalidad</i>	59
Tabla N° 36: <i>Correlación de Spearman para la Hipótesis General</i>	60
Tabla N° 37: <i>Correlación de Spearman para la Hipótesis Especifica 1</i>	61
Tabla N° 38: <i>Correlación de Spearman para la Hipótesis Especifica 2</i>	62
Tabla N° 39: <i>Correlación de Spearman para la Hipótesis Especifica 3</i>	63

Lista de figuras

Figura N° 1: <i>¿La organización detalla en su código de ética sobre las consecuencias de la corrupción?</i>	29
Figura N° 2: <i>¿El código de ética es leído por los trabajadores?</i>	30
Figura N° 3: <i>¿Las decisiones tomadas por los trabajadores influyen de buena manera hacia la empresa?</i>	31
Figura N° 4: <i>¿Alguna vez un colega le ha pedido tomar decisiones por él cuando eran de su responsabilidad?</i>	32
Figura N° 5: <i>¿El empleado se desempeña en su trabajo con poca o ninguna supervisión?</i>	33
Figura N° 6: <i>¿El empleado se desempeña en todas las actividades con entrega y vitalidad con el fin de alcanzar las metas de la empresa?</i>	34
Figura N° 7: <i>¿Sus superiores le dan la confianza para que usted pueda realizar su trabajo libremente?</i>	35
Figura N° 8: <i>¿Considera que la falta de confianza tiene un impacto desfavorable en la empresa?</i>	36
Figura N° 9: <i>¿Comprendo claramente la estrategia y los objetivos de mi compañía con respecto a la responsabilidad social?</i>	37
Figura N° 10: <i>¿Cree que la responsabilidad social deber ser prioridad en la gestión de la empresa?</i>	38
Figura N° 11: <i>¿Considera usted que la representatividad debe ser una función de los líderes de la empresa?</i>	39
Figura N° 12: <i>¿La reputación de los colaboradores es parte de la imagen institucional?</i> 40	
Figura N° 13: <i>¿Los colaboradores son representantes de la imagen en su institución?</i>	41
Figura N° 14: <i>¿La empresa cuenta con una aseguradora de salud para todos sus trabajadores?</i>	42

Figura N° 15: ¿Tienen un seguro de salud como un botiquín de emergencia en cada puesto de la empresa?	43
Figura N° 16: ¿La empresa reconoce los logros de sus trabajadores?	44
Figura N° 17: ¿Cree que el reconocimiento de los logros aumente el sentido de quedarse en la empresa?	45
Figura N° 18: Ud. Considera, ¿Qué las políticas sobre los ascensos permitan su formación continua dentro de la empresa?	46
Figura N° 19: ¿Para lograr la contratación en la empresa vale más las recomendaciones que los conocimientos?.....	47
Figura N° 20: ¿El ambiente que se crea a la hora del trabajo en equipo es agradable? ...	48
Figura N° 21: ¿Colabora con todo el equipo de trabajo para lograr cumplir el objetivo propuesto?	49
Figura N° 22: ¿Se percibe que los tratos entre el equipo son justo sin ninguna diferencia?	50
Figura N° 23: ¿Se percibe que el tiempo de contratación que realiza la empresa es buena?	51
Figura N° 24: ¿Se siente satisfecho con el desempeño obtenido dentro del trabajo?	52
Figura N° 25: ¿Ha mantenido la motivación de estar comprometido dentro de su equipo?	53
Figura N° 26: ¿Considera que el incentivo monetario que percibe equivale a mi trabajo?	54
Figura N° 27: ¿Se reconoce mi trabajo fuera de las horas reglamentarias con un buen incentivo monetario?	55
Figura N° 28: ¿Su forma de comunicarse es clara y objetiva con su grupo de trabajo? ...	56

Figura N° 29: *¿Los jefes no son abiertos a la hora de escuchar sugerencias de los empleados?* 57

Figura N° 30: *¿Los jefes nos consideran y nos incentivan cuando mostramos nuestras ideas o una sugerencia?*..... 58

Introducción

El principio ético desde el comienzo de los tiempos se ha visto corrompido en todo el mundo, en nuestro país las pequeñas, medianas y grandes empresas están adoptando esta irregularidad como parte de sí mismas.

En torno a HFP HIDRAULIC, es una empresa de sociedad anónima donde tiene sus principios bien establecidos y los utilizan a favor de la representatividad de la empresa.

Por esta razón se han descrito los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se halla la descripción de la realidad de la problemática, el planteamiento de los problemas, los objetivos de la investigación, de igual manera, fue considerado la justificación del presente trabajo y por lo cual es importante, teniendo en cuenta las limitaciones presentadas.

En el Capítulo II se describió el marco teórico donde se encuentran los antecedentes internacionales y nacionales, también están las bases teóricas y definición de términos.

En el en capítulo III presentamos la metodología de la investigación y su enfoque, las variables, las hipótesis generales y las específicas, el tipo de investigación, el diseño, la población, la muestra, el instrumento de recolección de datos que fue la encuesta demostrando su validez y su confiabilidad.

En el Capítulo IV realizamos el análisis de resultados, también se realizó la discusión haciendo la comparación con las investigaciones de otros autores, las conclusiones, recomendaciones y aporte científico.

Finalmente se agregaron anexos que aportan a la investigación del presente trabajo.

Capítulo I: Problema de Investigación

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El estudio de la ética se remonta al origen de la filosofía griega antigua, y su desarrollo histórico es extenso y diverso. A lo largo de la historia, las personas tienen diferentes formas de entender la moral y diferentes opiniones morales sobre la vida humana.

Las personas no solo actúan por ética, sino que también reflexionan sobre estos comportamientos o los forman parte de su proceso, por lo tanto, cambian del plano moral real de la vida a la moral reflexiva o ética.

Los profesionales deben demostrar siempre la eficiencia y capacidad para resolver diferentes problemas laborales, así como reconocer los errores que se cometen en el trabajo. La ética en los servidores públicos no se reduce a una lista de buenos principios, implica un cambio esencial en las actitudes de cada individuo.

La importancia de la ética es resaltar los valores faltantes en la organización tanto como sensibilizar y comprometerlos, estos deben ser propicios en el entorno laboral y profesional o en cada función que el colaborador desempeñe.

Sampirisi (2015) nos menciona que la imagen de una entidad es la representación mental o el conjunto de creencias y asociaciones que cada público se forma respecto de la identidad de una organización.

Según afirma Solari (2018) el Perú, como en muchos países de América Latina, la corrupción y la falta de ética en el servicio público como en el privado es uno de los temas más discutidos en los medios de comunicación de nuestro país. No es raro ver que los gobiernos de todos los niveles actúen muy alejados de la justicia, cuando en estos actos deben impartirlas, cometen los delitos primero. Sin embargo, desde una perspectiva informativa, también tenemos otra importante responsabilidad de comprender y difundir información sobre las buenas prácticas y la ética de las funciones que desempeñamos.

La importancia que contiene los principios éticos radica en que sirven como factores motivadores para la acción y el comportamiento humano, también son importantes porque determinan los resultados que la mayoría de la gente espera.

Centeno Karina, Castro Jorge, Garduño Luis (2019) define que el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano; es la suma de percepciones que tienen los integrantes sobre el medio humano y físico de una organización.

Según Chiavenato, las organizaciones no funcionan al azar ni tienen éxito de forma aleatoria; por lo tanto, deben ser administradas y los ejecutivos que las dirigen o administran deben conocer a fondo el capital humano que las hace funcionar. El éxito o el fracaso de la mayoría de los proyectos de las organizaciones dependen del capital humano; es por ello que es necesario tener la habilidad para saber tratar con las personas que tienen distintas personalidades y así poder lograr comunicarse con ellas. (Chiavenato, 2009)

En una organización cada acto de los colaboradores hacia los diferentes puestos de trabajo son productos de sus experiencias internas como externas por ejemplo circunstancias laborales. Por esta razón cada colaborador debe percibir los principios éticos como parte de su día a día, así como sus propias necesidades y aspiraciones.

Goicochea nos comenta que para que los colaboradores logren sentir que sus esfuerzos son valorados y que con estos esfuerzos contribuyen con lograr los objetivos de la empresa y que además se genere un alto desempeño, la empresa debe lograr que los colaboradores puedan convivir en un ambiente laboral de confianza, donde no exista exceso de control por parte de los superiores inmediatos y donde la comunicación sea fluida, con ello se logrará además que los colaboradores se sientan integrados. (Goicochea, 2018)

Este estudio busca resaltar y aportar los valores que hay que distinguir desde el quehacer educativo y así aportando a los profesionales una mejor actitud por seguir trabajando en cualquier empresa.

VISION

Ser una empresa líder en nuestro sector en brindar soluciones integrales de ingeniería Oleo hidráulica y automatización industrial con soporte de ingenieros y técnicos altamente capacitados.

Debido a la falta actual de valores éticos que se han perdido durante muchos años, la empresa desarrollará la ética, que tiene una gran deficiencia, que amenaza la dignidad general de nuestros socios.

1.2 Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general.

¿De qué manera influye el practicar los principios éticos de en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?

1.2.2. Problemas específicos.

¿De qué manera influye los principios morales en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?

¿De qué manera influye el rol de institucionalidad en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?

¿De qué manera influye la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivos generales

Determinar la influencia del practicar los principios éticos en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la influencia de los principios morales en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Determinar la influencia del rol de institucionalidad en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Determinar la influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

1.4 Justificación e importancia de la investigación

Sabaj Meruani O, Landea Labín D. (2012) la justificación es claramente relevante y forma parte de otros propósitos comunicativos que también pueden aparecer en artículos de investigación. Un argumento es una forma de explicar la originalidad que se espera de un trabajo científico, y la relación con el argumento viene dada por la conexión que hace el argumento entre el orador y la audiencia.

Justificación Metodológica

En este trabajo en primer lugar se ha identificado la problemática existente en la deficiente en la auditoría financiera y la toma de decisiones, sobre dicha problemática se han formulado las posibles soluciones a través de las hipótesis¹; luego se ha establecido los propósitos que persigue el trabajo por intermedio de los objetivos.

Todos estos elementos se han formado en base a las variables e indicadores de la investigación. Todo lo anterior tiene el sustento en una metodología de investigación que identifica el tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra; así como también las técnicas e instrumentos para recopilar, analizar e interpretar la información.

Justificación Teórica

Esta investigación nos mostrará sobre la influencia de los principios éticos en la conducta de los trabajadores, para averiguar esta problemática realizamos unas conjeturas que nos aclararan como se sobrelleva estos dos factores en esta época de pandemia, ya que ha afectado a varias empresas.

En el Perú el ambiente laboral ha dado un gran cambio lo cual sumando dicho factor del COVID-19 que genera una depresión social, lo cual, esto ha hecho que el comportamiento particularmente la cognición y el afecto sean indispensables de muchas maneras.

Justificación Practica

El presente trabajo de investigación se justifica ya que dicho estudio servirá para resolver el problema que es materia de investigación. Ya que sus resultados permitirán tomar medidas que ayuden a detectar problemas en el comportamiento de los colaboradores, o por lo menos, proponer recomendaciones que contribuirán a una mejora continua. Asimismo, permitirá tener claro la motivación del personal como parte de su ética organizacional, permitiendo proyectar decisiones para desarrollar sus objetivos y/o alcanzar sus metas a corto y largo plazo.

La investigación que realizamos es importante porque permite ayudar a mejorar el estudio, y nos permite conocer mejor la realidad y deficiencias que existe dentro de nuestras empresas.

1.5 Limitaciones de la investigación

La investigación no tuvo ninguna limitación para que se pueda presentar en la fecha prevista.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacional

Villavicencio, (2015) en su investigación bajo el título de *Efectos de una intervención Ad Hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Universidad Nacional Autónoma de México*. El desarrollo de este estudio, tuvo como objetivo identificar todos los efectos de una intervención ad hoc vinculado al clima organizacional y el desempeño laboral, con el cual se podía obtener validez ecológica, congruencia entre las definiciones conceptual y operacional. Asimismo, proponer una metodología que logre permitir obtener resultados similares. Instrumento: Se utilizó para recojo de datos una encuesta, la misma que se elaboró en formato tipo Likert con 5 opciones de respuesta. Resultados: Permitió haber alcanzado congruencia en las definiciones conceptuales y operacionales, siendo un instrumento con validez y confiabilidad para la validez ecológica, el mejoramiento de los factores de clima organizacional, incremento del desempeño laboral, y una metodología factible de emplearse en otras organizaciones.

Comentario: se concuerda con el autor, considerando sus variables la intervención del Ad Hoc ya que de esta manera se obtendrán resultados prometedores en su clima organizacional.

Chiñas (2015), en su investigación *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en Tabasco, México*, tuvo como objetivo conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la salud en Tabasco, México. Se realizó un estudio observacional, prospectivo de corte transversal en el personal operativo federal de Caravanas de la Salud en Tabasco, mediante un censo de 97 trabajadores activos

al momento del estudio. Para la recolección de la información se utilizaron dos instrumentos integrados en un solo cuestionario denominado «COSL2014». Y en el que se llegó a la conclusión de que la percepción del personal operativo sobre el clima organizacional es favorable; sin embargo, la mayor parte del personal operativo reflejó parcial y regular satisfacción laboral, lo que a futuro pudiera generar conflictos en el desarrollo del programa.

Comentario: la satisfacción de los colaboradores siempre se verá afectado por el clima organizacional y de esto depende de qué manera lo perciben los colaboradores y como lo reflejan en la organización.

De la Torre, L. C. (2019), en su artículo *Responsabilidad Social Universitaria, ética empresarial y su aplicación en los procesos de formación en las Instituciones de Educación Superior*. Clío América, 13(26), 370-379. fue de enfoque cualitativo, ya que para demostrar la trascendencia que tiene la aplicación de la ética en el desarrollo de actividades profesionales y la interrelación existente entre la RSC y los procesos de formación en las universidades se recurrió a un amplio análisis documental que llevó a la reflexión de las diversas relaciones e interrelaciones de las variables. Con el estudio se constata que los profesionales actúan en un contrasentido, inclusive al margen de la ley, por lo que se torna imperativa la aplicación ética en el ejercicio profesional.

Comentario: según el estudio realizado se encontró una interrelación entre la responsabilidad social y la formación de las universidades, lo cual, llevó a una gran reflexión que los profesionales no actúan al margen de la ley.

Castañeda (2016) *Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa “concreteras granizo”*. Se concluye que existen varios métodos utilizados para la determinación del Clima laboral, en este estudio las herramientas que se usaron para la recolección de información fueron: encuestas que permiten proporcionar una gran cantidad de variables a evaluar y lograr un mayor acopio de

información y las entrevistas que se basan en diálogos que facilitan obtener información sobre el tema a investigar. “Concreteras Granizo” al ser una empresa pequeña, la muestra utilizada para el estudio es la totalidad de los trabajadores los mismos que ayudarán a esta investigación a la obtención de datos correctos y reales para determinar un verdadero análisis del clima laboral. La población muestra será de 20 trabajadores.

De los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas al personal de la empresa, se observa que el clima laboral que predomina es el según Likert conocido como autoritarismo paternalista, el mismo que se caracteriza por la confianza condescendiente en los empleados, las decisiones son tomadas por la alta gerencia y se distribuyen de una manera descendente a los empleados, las recompensas son usadas como método para motivar a los trabajadores y la comunicación entre compañeros de trabajo es nula. Existe un porcentaje de empleados considerable que se encuentran inconformes con la motivación que actualmente reciben dentro de la empresa esto se da por una inadecuada comunicación que no permite desarrollar el trabajo de la mejor manera, por ende, no existe trabajo en equipo lo que genera problemas en la relación entre compañeros.

Comentario: se concuerda con el autor que existe diversos métodos para medir el clima laboral y saber cual es el adecuado para la organización, en este estudio se encontró que el clima organizacional es bueno.

Yuguedo, Esquerda at Viñas (2019), en su revista titulada *Ética y empatía: relación entre razonamiento moral, sensibilidad ética y empatía en estudiantes de medicina* tiene como objetivo determinar la relación entre estas variables: ética (razonamiento moral y sensibilidad ética) y empatía en un grupo de estudiantes de medicina, así como determinar la relación con otras variables como el curso académico y el género. Se realizó un estudio observacional de corte transversal con 193 estudiantes de medicina de diferentes cursos académicos, a quienes se les administró un cuestionario sociodemográfico, el test de dilema

socio moral de Rest, viñetas clínicas para medir la sensibilidad ética y un cuestionario de empatía cognitiva y emocional.

Este estudio encontró una correlación entre el razonamiento moral, la sensibilidad ética y la empatía y la falta de progresión de las 2 primeras variables en los últimos años de la carrera de medicina.

Comentario: la ética, como el raciocinio moral siempre es parte de las personas y son demostradas en su día a día como en su vida profesional, lo que, esta investigación nos informa que existe una correlación entre la ética y la empatía.

2.1.2 Nacionales

Castillo (2019) menciona en su tesis *Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora DIGUCY E.I.R.L - 2019* que su investigación busca encontrar una relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa constructora. Se trabajó con un diseño de tipo correlacional, en la que la población estuvo conformada por 34 trabajadores, con una muestra igual, los datos se recolectaron por medio de la técnica de muestro censal. Los estudios realizados dieron por conclusión que mientras mejore el clima organizacional el desempeño laboral mejorara para dicha empresa. Se encontró que el personal siente que las condiciones de trabajo no son las adecuadas, no se conocen políticas de la empresa para ser seguidas, no hay valores ni funciones determinadas por la organización, es decir, no encuentran una correcta dirección a la cual seguir.

Comentario: Toda empresa tiene que tener un objetivo principal y hacer que sus colaboradores se sientan parte de ese objetivo, esto podría a ayudar a la constructora mejorar su clima organizacional.

Cuadros (2016), en su tesis *Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús*

María, 2016 para obtener el grado académico de maestra en Gestión del Talento Humano en la universidad privada Cesar Vallejo, Lima, Perú con el objetivo de determinar la relación que existe entre la valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público de Essalud. El estudio de investigación se diseñó del tipo no experimental: corte transversal y nivel descriptivo correlacional-causal, porque las variables de estudio, no se sometieron a prueba. Lo que se concluye es que el coeficiente de correlación entre la dimensión principios de la variable valores éticos, y la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral, permiten afirmar que existen pocas evidencias de correlación entre ambas variables.

Comentario: el objetivo de este estudio fue determinar una relación entre sus dos variables, valores éticos y desempeño laboral; determinando una ligera correlación entre ellas que significa que cualquier factor altera el desempeño laboral de los colaboradores.

Paco y Vargas (2017) en su tesis llamado *La ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la red de salud Huancavelica – año 2015* tiene como objetivo determinar la relación de la ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Huancavelica al año 2015. En la investigación se empleó el diseño no experimental: transeccional – descriptivo–correlacional, la investigación abarcó como referencia al personal administrativo con un total de 83 personas, el muestreo es el no probabilístico por conveniencia, se utilizaron las técnicas para la recolección de datos el proceso de encuestas. Las evidencias han corroborado la presencia de una relación significativa entre la ética profesional y la responsabilidad social del personal administrativo en la Red de Salud Huancavelica al año 2015, la correlación identificada es del 37,1% que se tipifica como correlación positiva débil, la probabilidad asociada es $P(t > 3,596) = 0,0$

Comentario: los principios éticos, los valores se forman desde la infancia; forman parte de la vida de cada individuo y esto nos ayuda a desenvolvernó en la sociedad y en nuestra vida profesional y laboral.

Pastor (2018) en su tesis *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos*, refiere identificar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, para poder llegar a la comprobación de la hipótesis se realizó una encuesta en las que se utilizaron dos cuestionarios para la recolección de datos y se tuvo como muestra a 280 trabajadores administrativos que estuvieron en el periodo 2016, se trabajó con un diseño correlacional con un valor de Rho de Spearman de 0,941, el cual presenta correlación significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. El estudio realizado comprobó la relación que existe entre la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral destacando que el personal administrativo no se siente cómodo con los líderes a cargo, sienten que la formación que le brinda la empresa es muy baja además de no sentirse motivados. El autor concluye que es necesario implementar un plan de sostenibilidad y contar con capacitaciones de habilidades blandas al personal gerencial para mejorar la comunicación y trabajo en equipo, además propone brindar cursos de especialización para todo el personal y de esa manera se sientan capacitados para sus puestos.

Comentario: se concuerda con el autor sobre la relación de las variables de su estudio, sobre los rasgos de personalidad ya que influye mucho en el desempeño laboral en los trabajadores del área de contabilidad.

Villena y Rojas (2018) en su tesis llamado *Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la municipalidad distrital de Huayllay*, tuvo como propósito determinar el grado de relación entre el comportamiento ético de la función pública respecto

a la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco. La muestra es 71 trabajadores. La técnica que se utilizó fueron dos: observación y la encuesta. Se concluyó que existe un alto grado de relación entre ética de la función pública de los Gerentes y sub gerentes y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Hayllay: se determinó que es dependiente desde el punto de vista estadístico.

Comentario: El comportamiento ético de los funcionarios públicos siempre es mal visto cuando se habla de corrupción, por eso, la imagen de un funcionario ha de ser intachable, aunque eso no es muy dado en el Perú.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Principios Éticos

2.2.1.1 Definición

Según Abreu (2017), La ética se ocupa de las obligaciones humanas y es sinónimo de filosofía moral. Las acciones humanas son cuestionables y son punto de partida para un ejercicio reflexivo sobre los hechos morales que constituyen, lo que quiere decir que toda acción parte de una concepción moral que tiene el sujeto, por lo que estas acciones pueden ser caracterizadas como “malas” o “buenas”, “correcto” o “incorrecto” para justificar la adopción de un sistema moral u otro según las pautas existentes.

La ética se maneja por la toma de decisión de cada persona y la manera de como manejarlas según cada aspecto de su vida. Por lo que, cada acción de ser correcta o incorrecta es tomada por sus principios éticos formados en toda su vida.

2.2.1.2 Motivación y colaboración

Cantero (2017) La formación y motivación ética facilita y contribuye en la interacción entre directivos, empleados y colaboradores para el desarrollo de sus respectivos roles, creando dinámicas de lealtad y colaboración que tienen gran influencia en la

motivación personal y colectiva, haciendo partícipes a todos los miembros de la organización de los mismos valores.

La motivación siempre será un factor importante dentro la organización tanto de forma descendente como ascendente e interno dentro de cada equipo de equipo.

2.2.1.3 Valores

El tema de los valores es un tema que siempre va a estar en constante cambio pero que viene pegado a la moral de cada persona a lo largo de toda su vida, aunque varié la perspectiva de este a través de los años siempre tendrá el mismo fin; “persona que posee o a la que se le atribuyen cualidades positivas para desarrollar una determinada actividad”. (RAE, 2021)

2.2.1.4 Determinación del clima ético en la organización

La ética en las organizaciones se caracteriza por llevar a cabo procesos honestos, humanos y responsables dentro de una empresa sin importar el cargo que se ocupe. Sin lugar a dudas, es necesario que los líderes de las organizaciones le presten más atención a este modo de actuar. Amitai (2019)

2.2.1.5 Atracción de talento

Gonzales (2018 cita a Slicer y Dowel, 2009) comentando que un grupo talento puede referirse al conjunto de empleados que son excepcionales en sus destrezas y habilidades tanto en un área técnica específica como destreza en gráficos por software o una competencia, o un área más general como talento en gestión de empresas.

Tanto de ambos lados van a buscar lo mejor del otro, si uno no posee lo que pide entonces no se van a complementar, el candidato busca una empresa donde pueda mejorar y obtener más habilidades y la empresa a un colaborador con todos sus principios porque va a ser la imagen de esta.

2.2.1.6 Toma de decisiones éticas

Álvarez, L., Quiroz, B. et al. (2021) citando en su tesis a Kahneman (2003), que comenta sobre toma de decisiones, que puede darse mediante la aplicación de dos sistemas: Sistema 1, es nuestro sistema intuitivo (rápido, automático, sin esfuerzo y emocional); Sistema 2, como un sistema deliberativo de pensamiento (lento, consciente, mayor esfuerzo y lógico). Asimismo, sostiene que nos acercamos a la racionalidad cuando utilizamos el sistema 2.

Cuando los gerentes o líderes incurren en la toma de decisiones poco éticas, esto puede llevar a que los empleados pierdan el respeto hacia ellos. Cuando esto ocurre, puede ser difícil para el líder recuperar el respeto y la confianza que ha perdido.

2.2.1.7 La ética trasciende responsabilidades

La responsabilidad profesional de una organización siempre va a recaer en los puestos más altos de la jerarquía. Si desde un principio los lineamientos organizacionales no están moralmente alineados, no podemos esperar que el resto de la organización se comporte de forma correcta. El objetivo principal de las empresas es impulsar las ventas de los clientes para mantener una fuerte presencia en el mundo de los negocios. (Amitai, 2019)

En este sentido, cuando salen a la luz comportamientos poco éticos, esto puede causar que disminuyan los niveles de productividad que rodean a la persona o a la corporación.

2.2.1.8 Principios éticos para la globalización

El bien común lleva a una mentalidad global, por esa razón, modera la competitividad y busca que la sociedad se convierta en un juego de suma positiva, donde todos ganen. El bien común da a la globalización un nuevo sentido, porque da a entender un significado profundo de la globalización, más allá de los términos puramente económicos.

Algunos principios son los siguientes: el principio personalista, como principio básico de la ética; la orientación al bien común, como principio normativo de la actividad empresarial; el orden de responsabilidad, como principio de orientación; y, finalmente, el principio de la prudencia directiva, como principio de decisión. ([Principios éticos para la globalización, 2019])

2.2.2 Clima laboral

2.2.2.1 Definición

El clima organizacional es la percepción que el empleado tiene de la satisfacción de sus necesidades sociales y del buen sentimiento por la labor. (García 2009, citado por Moreno y Pérez 2018).

Los trabajadores se sienten cómodos si su clima laboral es confortable, si sienten que sus ideas u opiniones son respetadas, si los hacen sentir parte de la empresa, mientras que ellos vean que todo lo que aportan a la empresa es retribuido tendrán más ganas de que su equipo cumplan cada meta trazada.

2.2.2.2 El valor de la gratitud

Numerosos estudios recientes se han centrado en el poder de la gratitud, el reconocimiento, como una condición necesaria para el desarrollo de la autoestima y mejora de los vínculos sociales.

Si quieres cambiar el mundo, tener un impacto duradero en tu comunidad, crear un entorno laboral reconfortante y saludable, desarrollar un entorno social seguro, una familia adorable o una alianza próspera, todo empieza contigo.

2.2.2.3 Características del clima laboral

Se expresa que entre las características del clima laboral se encuentran las relaciones de autoridad, que es el respeto de los subordinados hacia sus superiores y hacia la organización; del mismo modo la seguridad, aquellos factores que conforman el entorno que

facilitan su seguridad física, capacitación, espacio y herramientas de trabajo. (Arriola et al,2011 citado por Moreno y Perez, 2018)

Un buen ambiente o un mal clima organizacional pueden tener un impacto en la organización positivo y negativo, definido por las percepciones de los miembros de la organización.

2.2.2.4 Nueve factores del Clima Laboral

El clima organizacional está directamente relacionado con la determinación de la cultura organizacional de una empresa, entendida como un patrón general de comportamientos, creencias y valores compartidos por sus integrantes. La teoría de los profesores Litwin y Stinger establece nueve factores, que, en su opinión, influyen en la creación del clima organizacional. (Rodríguez, 2015)

1. Estructura: se refiere a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización según la relación entre los diferentes niveles, independientemente del cargo superior.
2. Responsabilidad: No importa el puesto que ocupemos o lo que hagamos, nuestro trabajo siempre es importante, manteniendo la idea de que estamos haciendo una contribución importante a la organización, lo que sugiere que Retos de actividades y compromisos asumidos con los mejores resultados.
3. Recompensa: Un salario justo y adecuado, en función de las actividades realizadas, es el principal incentivo en la relación laboral. Es importante no olvidar que, a pesar de la remuneración y los resultados laborales, logran el equilibrio deseado.
4. Desafíos: Los desafíos ayudarán a mantener el campo de juego saludable que es necesario para cualquier organización en la medida en que la organización promueva la aceptación del riesgo calculado para lograr las metas propuestas.

5. Relaciones interpersonales: Se basan en el respeto interpersonal, el buen trato y la cooperación en todos los niveles, basados en la eficacia, la productividad, la utilidad y la obediencia, todo ello dentro de unos límites precisos, no excesivos, que no provoquen estrés, acoso laboral y demás inconvenientes de este estilo.
6. Cooperación: Se relaciona con el apoyo oportuno y el mantenimiento del espíritu de equipo en el proceso de consecución de objetivos comunes relacionados con los objetivos de la empresa.
7. Estándares: si los estándares se establecen sobre una base razonable y, lo que es más importante, se pueden lograr sin exagerar el esfuerzo necesario, los panelistas verán estos estándares con justicia o equidad.
8. Conflicto: El conflicto siempre surge de desacuerdos entre los miembros del grupo. Este sentimiento puede surgir por diferentes motivos relacionados con el trabajo o la socialización.
9. Identidad: Sentido de orgullo de pertenecer a la empresa, ser un miembro activo de la empresa y tener un sentido de contribuir al logro de las metas organizacionales.

2.2.2.5 Satisfacción y rendimiento

El clima organizacional tiene una relación directa con la satisfacción y el rendimiento de los colaboradores en el trabajo. Cuando el trabajador encuentra dentro de la organización respuestas a sus necesidades, entonces puede estar satisfecho, lo cual le permite desarrollarse a plenitud y tener una visión positiva de su empleo.

2.2.2.6 El ausentismo

El ausentismo está asociado a un clima organizacional no saludable, también puede ser visto como equidad, algo que la empresa se lleva y los trabajadores compensan con el ausentismo. Cuando los empleados se sienten estresados al sentir demasiada presión, les genera una tendencia a retirarse, que dura horas o días, hasta que la tensión disminuye.

En otras investigaciones, se demostró, que las organizaciones los cuales preguntaban y tomaban en consideración a sus colaboradores demostraban un bajo índice de ausentismo de ellos.

2.3 Palabras Claves

- **Clima organizacional:** conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.
- **Satisfacción laboral:** grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo.
- **Incentivos Laborales:** un incentivo es algo que motiva a una persona para hacer mejor y más rápido una tarea concreta, mejorando su rendimiento.
- **Trabajador:** Se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada o también se usa en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.
- **Reconocimiento:** fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por extensión con su vida.
- **Tarea:** La tarea es un término empleado para referirse a la práctica de una obligación o a la realización de una actividad.
- **Remuneración:** Cantidad de dinero o cosa que se da a una persona como pago por un trabajo o un servicio.

Capítulo III: Metodología de las Variables

3.1 Enfoque de la investigación

Enfoque cuantitativo

Este trabajo será desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, puesto que, se adapta a las características y necesidades de la investigación. En cuanto a las variables principios éticos y clima laboral, se procederá a recolectar datos para procesarlos estadísticamente, aplicaremos un cuestionario como instrumento, se probará las hipótesis y se analizará datos.

El enfoque cuantitativo trata con fenómenos que se pueden medir a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, su propósito más importante radica en la descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas y la predicción de su ocurrencia a partir del desvelamiento de las mismas, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto de la recolección de sus resultados como de su procesamiento, análisis e interpretación, a través del método hipotético-deductivo (Kerlinger, 2002, como se citó en Sánchez ,2019 ,p.104)

3.2 Variables

Variable 1: Principios Éticos

Según Abreu (2017), La ética se ocupa de las obligaciones humanas y es sinónimo de filosofía moral. Las acciones humanas son cuestionables y son punto de partida para un ejercicio reflexivo sobre los hechos morales que constituyen, lo que quiere decir que toda acción parte de una concepción moral que tiene el sujeto, por lo que estas acciones pueden ser caracterizadas como “malas” o “buenas”, “correcto” o “incorrecto” para justificar la adopción de un sistema moral u otro según las pautas existentes.

Dimensiones de Principios Éticos

Dimensión 1. Principios morales

Según la RAE esto es perteneciente o relativo a las acciones de las personas desde el punto de vista de su obrar en relación al bien o el mal y en función de su vida individual o colectiva.

Dimensión 2. Rol institucionalidad

Pérez, Gardey (2021), el entorno exige a la persona que cumpla con su rol social brindando las respuestas esperadas de acuerdo a su condición. La imposición del rol se desarrolla a partir de la actuación de las principales instituciones sociales, como la familia, el Estado y la religión. Siendo las instituciones lo más fundamental para el crecimiento de la sociedad, de manera no estática, sino, evolutiva.

Dimensión 3. Protección al personal

Medina (s/f) afirma que la seguridad personal tiene como objetivo proteger a los trabajadores y examina los peligros, riesgos y consecuencias relacionados con el trabajo.

Variable 2. Clima Laboral

Al referirse a clima laboral se remite al espacio en donde los trabajadores ejecutan su labor diariamente, a la interacción que surge entre ellos, además de la relación con el empleador. (Bohórquez 2015:32)

Dimensión 1. Reconocimiento

Según la Real Academia Española (RAE, 2014), define el término como “La acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características. También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio”.

Dimensión 2. Conflicto y cooperación

Perdomo (2020) nos menciona que los conflictos constituyen un tema muy complejo y controvertido, que están indisolublemente asociados a las relaciones sociales; presenta una distinción de conceptos básicos como los problemas, los conflictos y la violencia, además

de analizar la estructura del conflicto y la relación persona, problema, proceso, lo que facilita una mejor comprensión del modo en que evoluciona y de la dinámica del conflicto, auxiliándose de ejemplos de la realidad cotidiana.

La cooperación permite hacer un manejo más productivo de las situaciones conflictivas con la búsqueda alternativas creativas, o, más bien, dos caras de la misma moneda.

Dimensión 3. Motivación

Los factores internos de la motivación están relacionados con la búsqueda de la realización personal y la fidelidad con los propósitos procuran placer en el trabajo: estimulan la pasión, la paciencia y la perseverancia, imprescindibles para crecer como persona y en el ámbito de la organización. (Tobando, 2018 citado por Manjarrez, Boza, at,2020)

Dimensión 4. Comunicación organizacional

Según Stephen P. Robbins, “la comunicación perfecta, si existe tal cosa, ocurre cuando se transmite un pensamiento o una idea y el receptor lo capta y lo comprende exactamente como el emisor espera que lo haga”.

3.2.1 Operacionalización de las Variables

Tabla N° 1

Operacionalización de la variable principios éticos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valoración
Principios morales	Código de ética	1 ,2	Escala ordinal
	Decisiones	3,4	Nunca (1)
Rol de institucionalidad	Desempeño	5,6	Casi nunca (2)
	Confianza	7,8	A veces (3)
	Responsabilidad social	9,10	Casi siempre (4)
	Representatividad	11	Siempre (5)

	Reputación	12,13
Protección al personal	Seguro de salud	14,15

Fuente: Datos propios obtenidos

Tabla N° 2

Operacionalización de la variable clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valoración
Reconocimiento	Logros	16,17	
	Contrataciones y ascensos	18,19	
Conflicto y cooperación	Trabajo en equipo	20,21	
	Percepción de equipo	22,23	Escala ordinal
Motivación	Desempeño	24	Nunca (1)
	Compromiso	25	Casi nunca (2)
	Incentivo monetario	26,27	A veces (3)
Comunicación organizacional	Comunicación interna	28	Casi siempre (4)
	Comunicación ascendente	29	Siempre (5)
	Comunicación descendente	30	

Fuente: Datos propios obtenidos

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general

Existe influencia significativa de practicar los principios éticos en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

3.3.2 Hipótesis específicas

Existe influencia significativa de los principios morales en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Existe influencia significativa del rol de institucionalidad en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Existe influencia significativa de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

3.4 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo básica, porque en base a las teorías relacionadas a nuestra investigación se formularon problemas que nos ayudaron a analizar la información. Incluye componentes descriptivos, porque busca precisar las características y propiedades conceptuales de la variable independiente: Principios éticos y la variable dependiente: Clima laboral, de manera individual. Esta investigación tiene un nivel correlacional, porque busca encontrar relación entre las variables y analiza el grado de vinculación entre ellas. Sánchez (2018, p. 28) define a la investigación básica o teórica como "... la ciencia que busca el conocimiento de los fenómenos, su descripción, explicación y predicción. Interesa el conocimiento por el conocimiento mismo, a diferencia de la ciencia aplicada que es utilitaria".

3.5 Diseño de Investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental porque las variables no son manipuladas y transversal por el año de estudio es solamente uno. Refiere Hernández (2018, p. 174) "lo que efectúa en la investigación no experimental es observar o medir fenómenos y variables tal como se dan en un contexto natural, para analizarlas, el investigador prepara

de manera predeterminada una situación a la que son expuestos varios casos o individuos se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación”.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población

En esta investigación la población estuvo conformada por 43 trabajadores de la empresa HFP HIDRAULIC S.A.C.

3.6.2 Muestra

El tipo de muestra fue no probabilística y se trabajó con la población total indicada anteriormente, es decir, con los 43 trabajadores de la empresa.

Sampieri (2018) nos comenta que:

El procedimiento no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La presente investigación tuvo como técnica, la encuesta y el instrumento es el cuestionario obtenido de la operacionalización de las variables. Para la obtención de datos, estuvo compuesta por 30 preguntas cerradas dirigidas a los trabajadores del área administrativa. El instrumento que se utilizará para esta investigación será el cuestionario y se medirá con la escala de Likert. de esta forma se obtuvo la información en un formato Excel detallado que el mismo aplicativo nos brindó, el cual nos sirvió para ser trabajado posteriormente en el programa estadístico SPSS versión 25.

3.8 Validez de un instrumento

Para la validación de la encuesta que consta de un cuestionario de 30 ítems, fue validado por el juicio de expertos, que se contó con la colaboración de tres magister con el total conocimiento del tema, ellos son los encargados de valorar si los ítems que están en el instrumento son claros, precisos, relevantes, coherentes, y exhaustivos.

La validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica. (Kerlinger,1979 como se citó en Sampieri, 2014)

Tabla N° 3

Validez de juicio de expertos

N°	CRITERIOS	JUECES			TOTAL
		E1	E2	E3	
1	Claridad	5	5	5	15
2	Objetividad	5	5	4	14
3	Actualidad	5	4	4	13
4	Organización	5	5	5	15
5	Suficiencia	4	5	5	14
6	Pertinencia	5	5	4	14
7	Consistencia	4	4	4	12
8	Coherencia	5	5	4	14
9	Metodología	4	5	4	13
10	Aplicación	5	5	4	14
Totales puntaje de opinión		47	48	43	138

Se aplica la siguiente fórmula para determinar el coeficiente de validez

$$\text{c. de validez} = \frac{\text{sumatoria de valores}}{\text{N}^\circ\text{C.} \cdot \text{N}^\circ\text{J.} \cdot \text{N}^\circ \text{máx. de respuestas}} = \frac{138}{10 \cdot 3 \cdot 5} = 0.92$$

Análisis que:

Al aplicar la fórmula el coeficiente de validez del instrumento utilizado fue de 92%; lo cual, significa que el rango de validez es alto entonces podemos asegurar que el instrumento es viable para la aplicación y la recolección de datos para esta investigación.

Capítulo IV: Resultados

Confiabilidad de instrumento

Tabla N° 4

Estadística de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	43	100.0
	Excluido ^a	0	.0
Total		43	100.0

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

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	30

Fuente: Elaboración propia, procesado SPSS VS 25

Se analizó en el alfa de Cronbach los 30 ítems del cuestionario y podemos observar en la tabla N°4 la fiabilidad y confiabilidad del instrumento es de 0,812 cercano a 1 que es considerado muy alto. Por lo tanto, brinda la seguridad que la validez del instrumento.

4.1 Análisis de los resultados

Se detallan los resultados procesados en el SPSS Statistics versión 25.

4.1.1 Resultados Descriptivos

Tabla N° 5: ¿La organización detalla en su código de ética sobre las consecuencias de la corrupción?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	1	2,3	2,3	2,3
A VECES	16	37,2	37,2	39,5
CASI SIEMPRE	18	41,9	41,9	81,4
SIEMPRE	8	18,6	18,6	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS

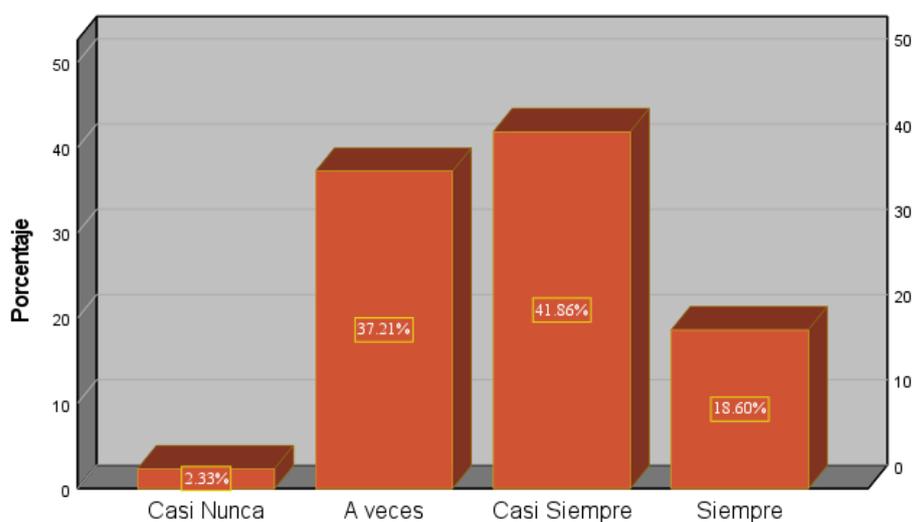


Figura N° 1: ¿La organización detalla en su código de ética sobre las consecuencias de la corrupción?

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 5 y figura N° 1, el 41.86% consideran que casi siempre, la organización detalla la corrupción en su código de ética, así mismo el 37.21% nos dicen que a veces, un 18.60% dice que siempre y un 2.3% nos comenta que casi nunca lo detallan.

Tabla N° 6: ¿El código de ética es leído por los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	9	20.9	20.9	20.9
A veces	17	39.5	39.5	60.5
Válido Casi Siempre	12	27.9	27.9	88.4
Siempre	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V25

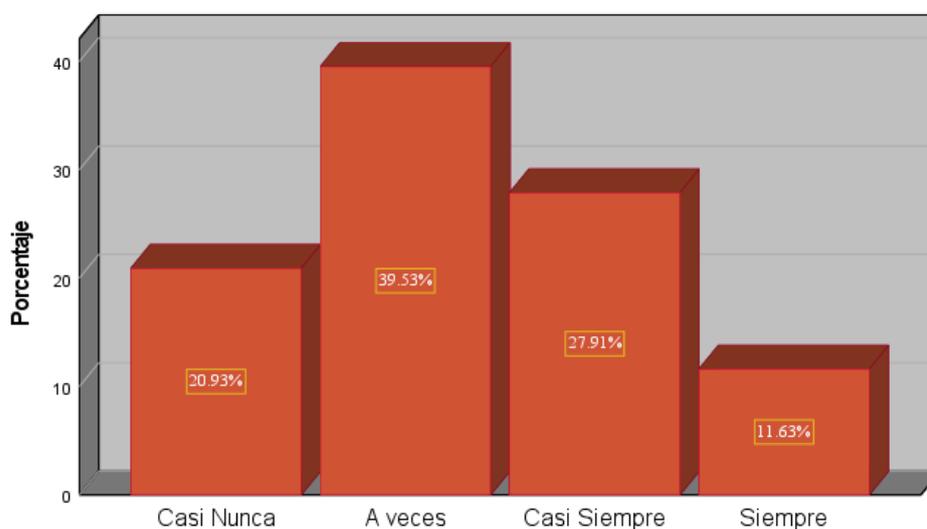


Figura N° 2: ¿El código de ética es leído por los trabajadores?

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 6 y figura N° 2, el 39.53% consideran que a veces los colaboradores leen el código de ética, así mismo el 27.91% nos dicen que casi siempre lo hacen, un 20.93% dice que nunca y un 11.63% nos comenta que siempre lo leen.

Tabla N° 7: *¿Las decisiones tomadas por los trabajadores influyen de buena manera hacia la empresa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	32.6	32.6
	Casi Siempre	18	41.9	74.4
	Siempre	11	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

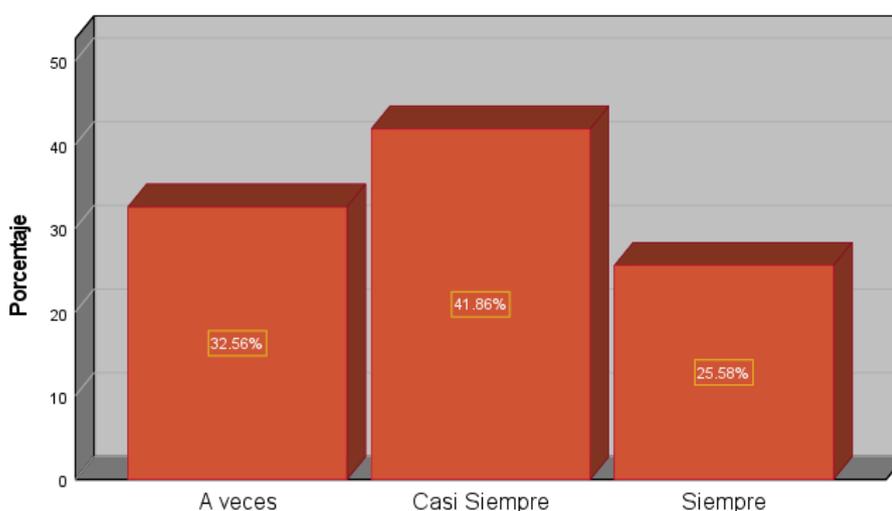


Figura N° 3: *¿Las decisiones tomadas por los trabajadores influyen de buena manera hacia la empresa?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 7 y figura N° 3, el 41.86% consideran que casi siempre, las decisiones que son tomadas por los trabajadores influyen de buena manera hacia la empresa, así mismo el 32.56% nos dicen que a veces, y un 25.58% nos comenta que casi nunca influye.

Tabla N° 8: *¿Alguna vez un colega le ha pedido tomar decisiones por él cuando eran de su responsabilidad?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	14.0	14.0
	A veces	22	51.2	65.1
	Casi Siempre	13	30.2	95.3
	Siempre	2	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

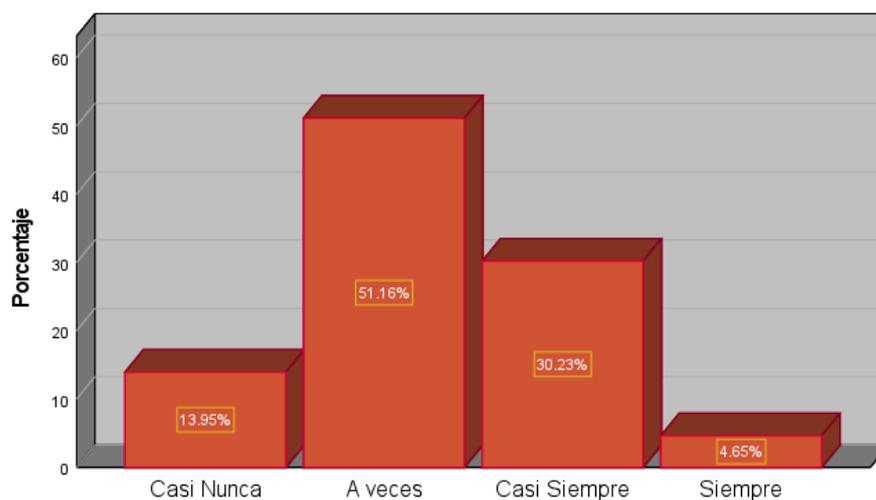


Figura N° 4: *¿Alguna vez un colega le ha pedido tomar decisiones por él cuando eran de su responsabilidad?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

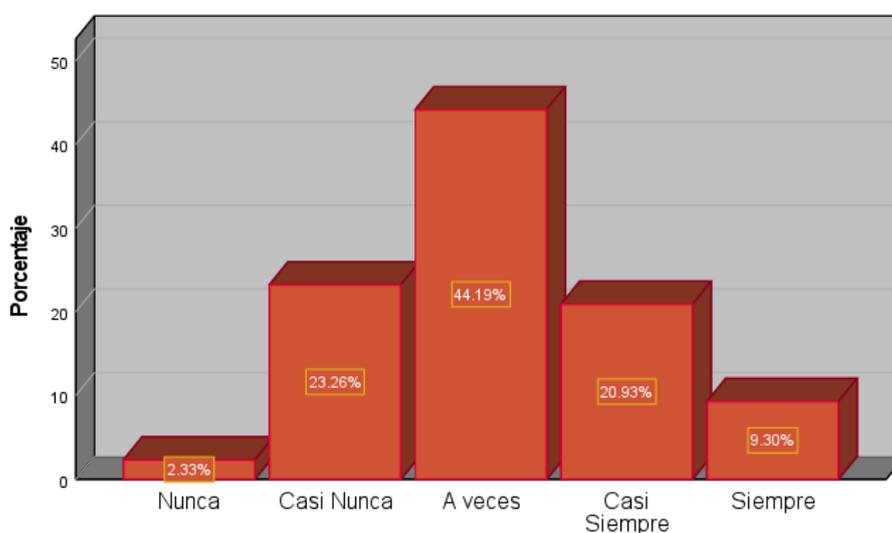
Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 8 y figura N° 4, el 51.16% consideran que a veces, algún colega ha pedido tomar decisiones por él cuando eran de su responsabilidad, así mismo el 30.23% nos dice que casi siempre, un 18.60% dice que casi nunca y un 2.3% nos comenta que siempre le han pedido tomar decisiones.

Tabla N° 9: *¿El empleado se desempeña en su trabajo con poca o ninguna supervisión?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.3	2.3
	Casi Nunca	10	23.3	25.6
	A veces	19	44.2	69.8
	Casi Siempre	9	20.9	90.7
	Siempre	4	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

**Figura N° 5:** *¿El empleado se desempeña en su trabajo con poca o ninguna supervisión?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 9 y figura N° 5, el 44.19% consideran que a veces, el empleado se desempeña en su trabajo con poca o ninguna supervisión, así mismo el 23.26% nos dicen que casi nunca lo hacen, un 20.93% dice que casi siempre, un 9.30% nos dice que siempre y un 2.33% nos comenta que nunca lo hacen.

Tabla N° 10: *¿El empleado se desempeña en todas las actividades con entrega y vitalidad con el fin de alcanzar las metas de la empresa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	25.6	25.6
	Casi Siempre	22	51.2	76.7
	Siempre	10	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

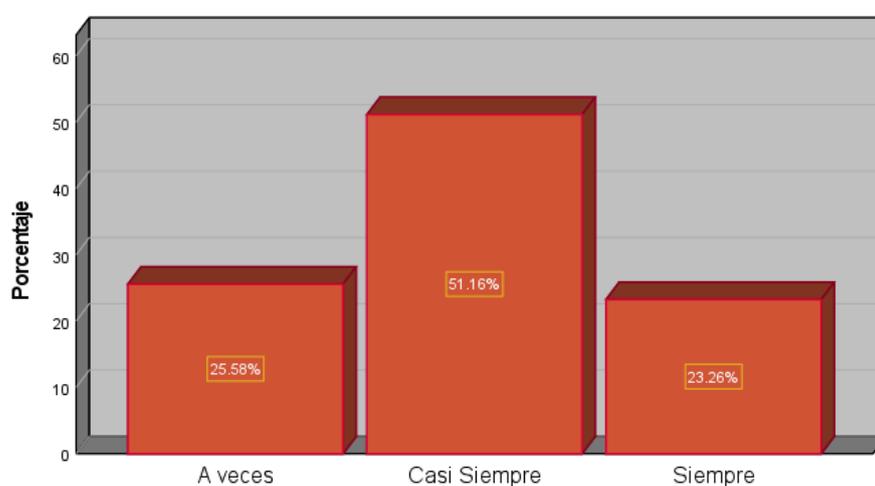


Figura N° 6: *¿El empleado se desempeña en todas las actividades con entrega y vitalidad con el fin de alcanzar las metas de la empresa?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 10 y figura N° 6, el 51.16% consideran que casi siempre, los empleados se desempeñan en todas las actividades con entrega y vitalidad para alcanzar las metas de la empresa, así mismo el 25.58% nos dicen que a veces, y un 23.26% comenta que siempre se desempeñan con entrega y vitalidad.

Tabla N° 11: *¿Sus superiores le dan la confianza para que usted pueda realizar su trabajo libremente?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.3	2.3	2.3
Casi Nunca	10	23.3	23.3	25.6
A veces	19	44.2	44.2	69.8
Válido Casi Siempre	9	20.9	20.9	90.7
Siempre	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

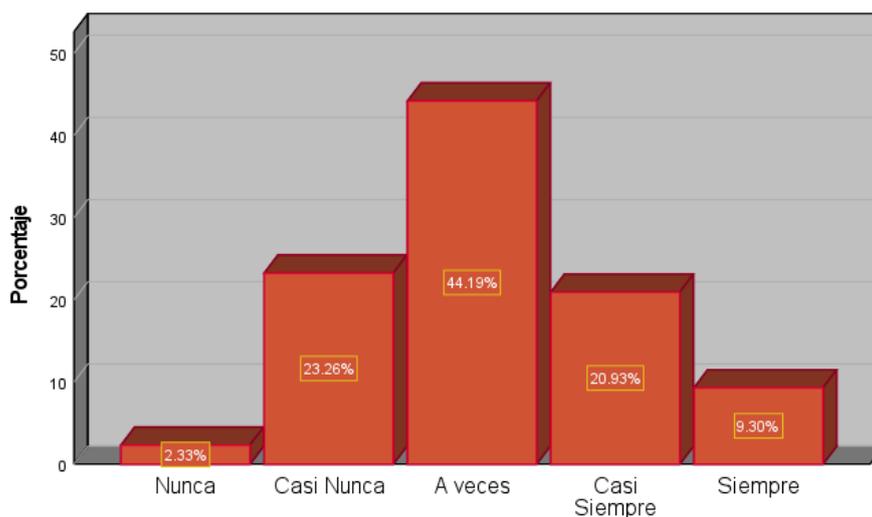


Figura N° 7: *¿Sus superiores le dan la confianza para que usted pueda realizar su trabajo libremente?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 11 y figura N° 7, el 44.19% consideran que a veces, sus superiores le dan la confianza para realizar su trabajo libremente, así mismo el 23.26% nos dicen que casi nunca, un 20.93% dice que casi siempre, un 9.30% nos comenta que siempre le dan la confianza y un 2.33% casi nunca lo hacen.

Tabla N° 12: *¿Considera que la falta de confianza tiene un impacto desfavorable en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2.3	2.3	2.3
	A veces	8	18.6	18.6	20.9
	Casi Siempre	22	51.2	51.2	72.1
	Siempre	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

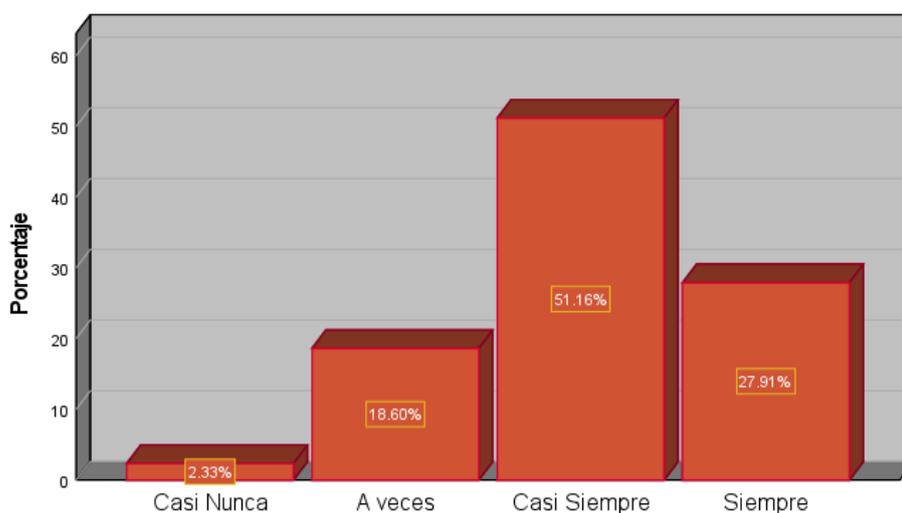


Figura N° 8: *¿Considera que la falta de confianza tiene un impacto desfavorable en la empresa?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 12 y figura N° 8, el 51.16% consideran que casi siempre, la falta de confianza tiene un impacto desfavorable en la empresa, así mismo el 37.21% nos dicen que a veces, un 18.60% dice que siempre y un 2.3% nos comenta que casi nunca lo detallan.

Tabla N° 13: *¿Comprendo claramente la estrategia y los objetivos de mi compañía con respecto a la responsabilidad social?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.3	2.3	2.3
Casi Nunca	10	23.3	23.3	25.6
A veces	19	44.2	44.2	69.8
Válido Casi Siempre	9	20.9	20.9	90.7
Siempre	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

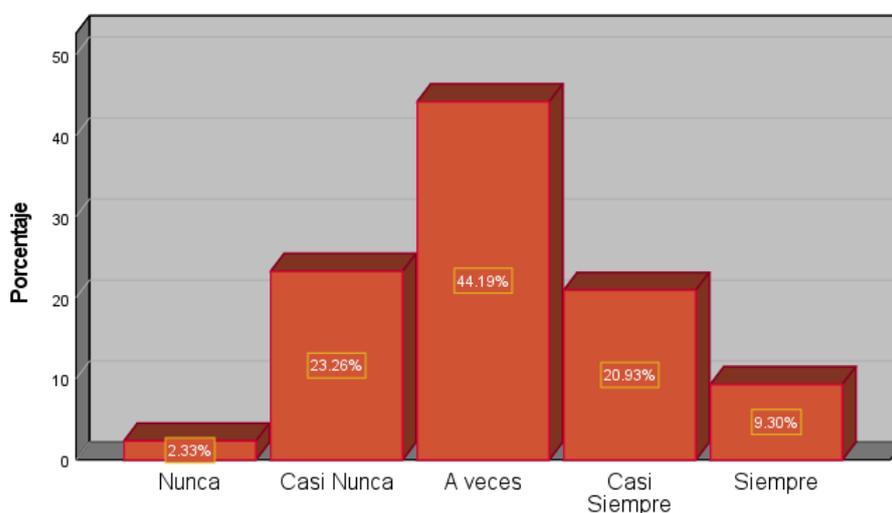


Figura N° 9: *¿Comprendo claramente la estrategia y los objetivos de mi compañía con respecto a la responsabilidad social?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 13 y figura N° 9, el 44.19% consideran que a veces, comprenden la estrategia y los objetivos de la compañía con respecto a la responsabilidad social, así mismo el 23.26% nos dicen que casi nunca, un 20.93% dice que siempre, un 9.30% nos dice que siempre lo comprenden, y un 2.30% nos comenta que casi nunca logran comprender.

Tabla N° 14: ¿Cree que la responsabilidad social deber ser prioridad en la gestión de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	23.3	23.3
	Casi Siempre	22	51.2	74.4
	Siempre	11	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

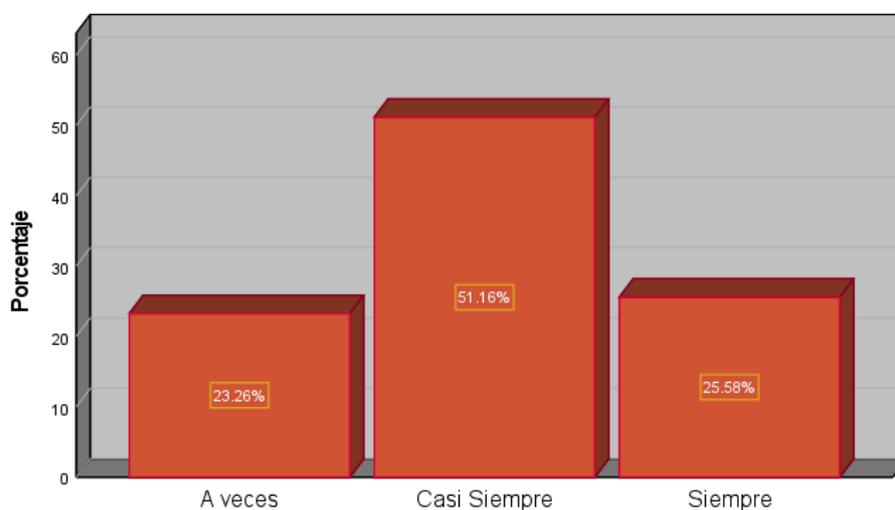


Figura N° 10: ¿Cree que la responsabilidad social deber ser prioridad en la gestión de la empresa?

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 14 y figura N° 10, el 51.16% consideran que casi siempre, la responsabilidad social deber ser prioridad en la gestión de la empresa, así mismo el 25.58% nos dicen que debería ser siempre, y un 23.26% comentan que a veces debería ser prioridad en la gestión de la empresa.

Tabla N° 15: *¿Considera usted que la representatividad debe ser una función de los líderes de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2.3	2.3	2.3
	A veces	6	14.0	14.0	16.3
	Casi Siempre	26	60.5	60.5	76.7
	Siempre	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

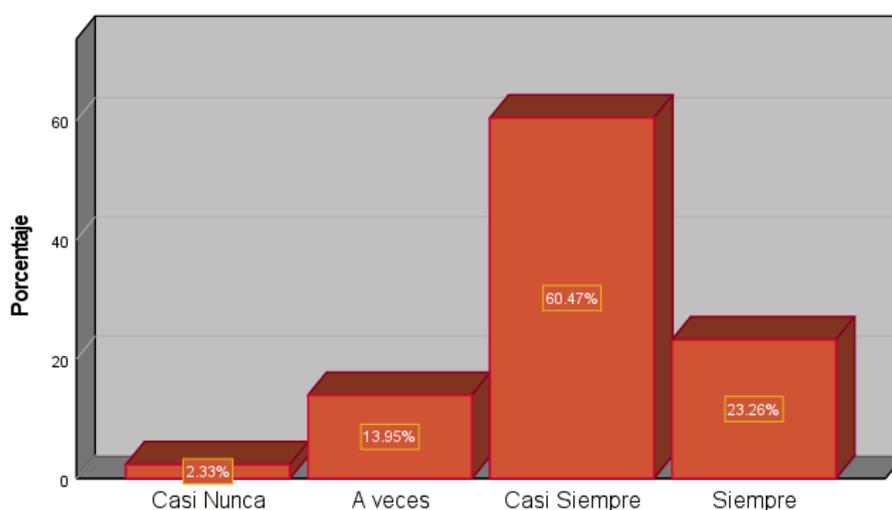


Figura N° 11: *¿Considera usted que la representatividad debe ser una función de los líderes de la empresa?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 15 y figura N° 11, el 60.47% consideran que casi siempre, la representatividad debe ser una función de los líderes de la empresa, así mismo el 23.26% nos dicen que siempre, un 13.95% dice que a veces, un 23.26% nos dice que siempre debe ser función de los líderes, y un 2.33% nos comenta que casi nunca debería serlo.

Tabla N° 16: *¿La reputación de los colaboradores es parte de la imagen institucional?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2.3	2.3
	A veces	10	23.3	25.6
	Casi Siempre	24	55.8	81.4
	Siempre	8	18.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

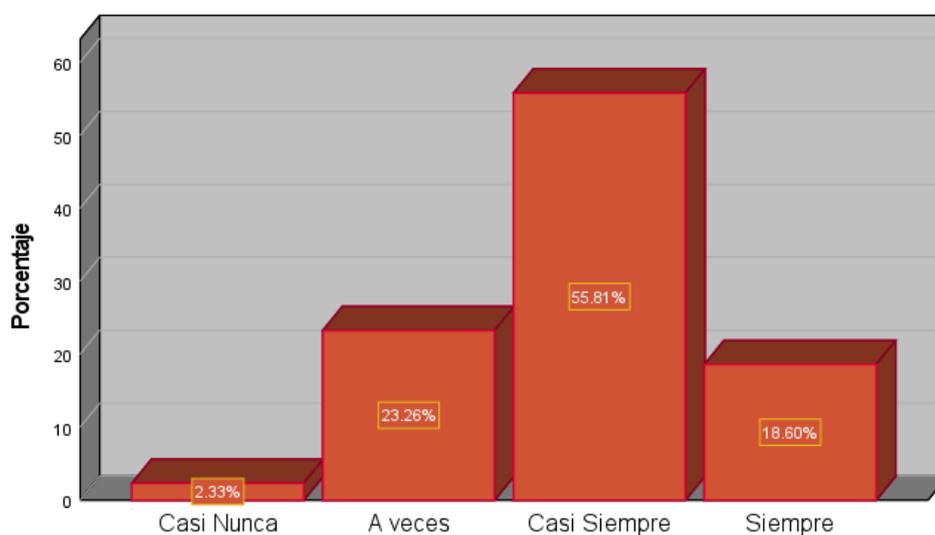


Figura N° 12: *¿La reputación de los colaboradores es parte de la imagen institucional?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 16 y figura N° 12, el 55.81% consideran que casi siempre, la reputación de los colaboradores es parte de la imagen institucional, así mismo el 23.26% nos dicen que a veces, un 18.60% dice que siempre es parte de la imagen institucional, un 2.33% nos dice que casi nunca lo es.

Tabla N° 17: *¿Los colaboradores son representantes de la imagen en su institución?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.3	2.3	2.3
Casi Nunca	9	20.9	20.9	23.3
A veces	19	44.2	44.2	67.4
Válido Casi Siempre	10	23.3	23.3	90.7
Siempre	4	9.3	9.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

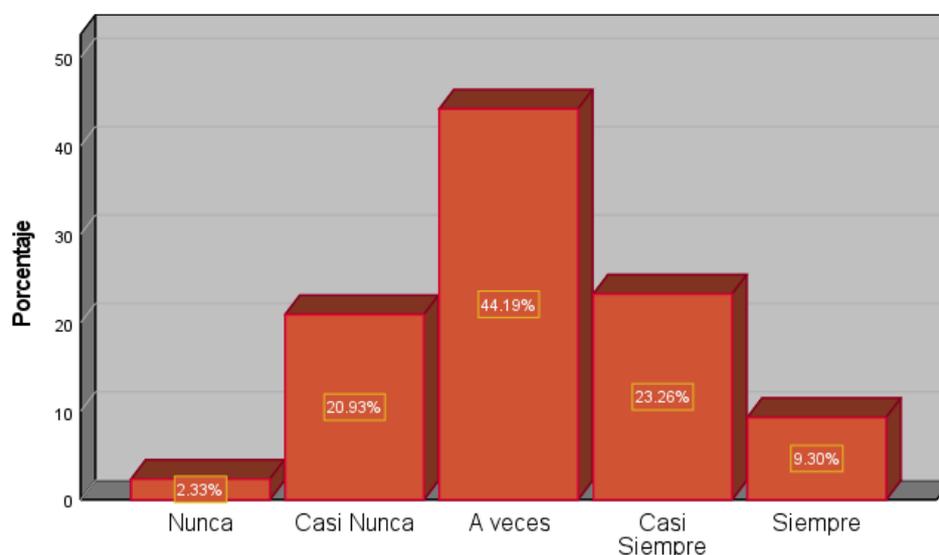


Figura N° 13: *¿Los colaboradores son representantes de la imagen en su institución?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 17 y figura N° 13, el 44.19% consideran que a veces, que los colaboradores son representantes de la imagen en su institución, así mismo un 23.26% dice que casi siempre, un 20.93% nos dicen que casi nunca, un 9.30% nos dice que siempre, y un 2.33% nos comenta que nunca lo son.

Tabla N° 18: *¿La empresa cuenta con una aseguradora de salud para todos sus trabajadores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	4.7	4.7
	A veces	5	11.6	16.3
	Casi Siempre	23	53.5	69.8
	Siempre	13	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

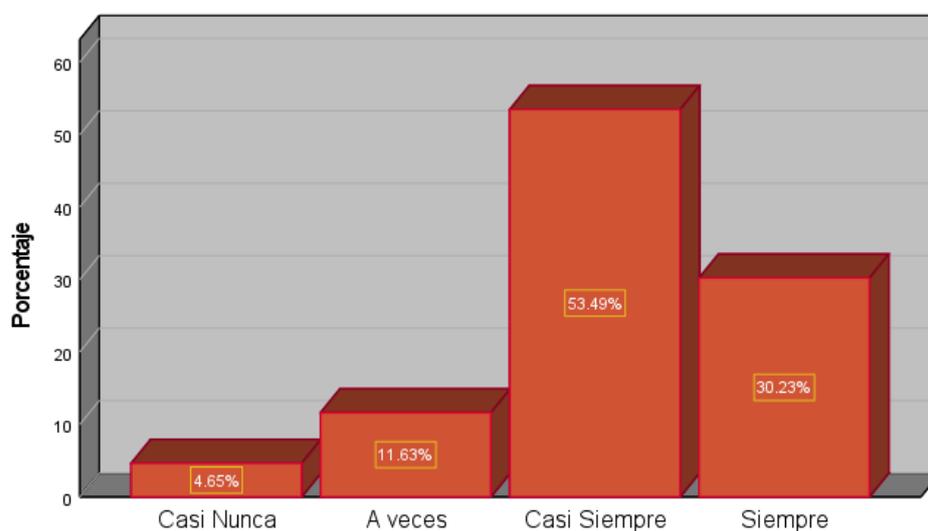


Figura N° 14: *¿La empresa cuenta con una aseguradora de salud para todos sus trabajadores?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 18 y figura N° 14, el 53.49% consideran que casi siempre, la empresa cuenta con una aseguradora de salud para todos sus trabajadores, así mismo un 30.23% dice que siempre, un 11.63% nos dicen que a veces, un 4.65% nos dice que casi nunca lo tienen.

Tabla N° 19: ¿Tienen un seguro de salud como un botiquín de emergencia en cada puesto de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2.3	2.3
	Casi Nunca	9	20.9	23.3
	A veces	19	44.2	67.4
	Casi Siempre	10	23.3	90.7
	Siempre	4	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

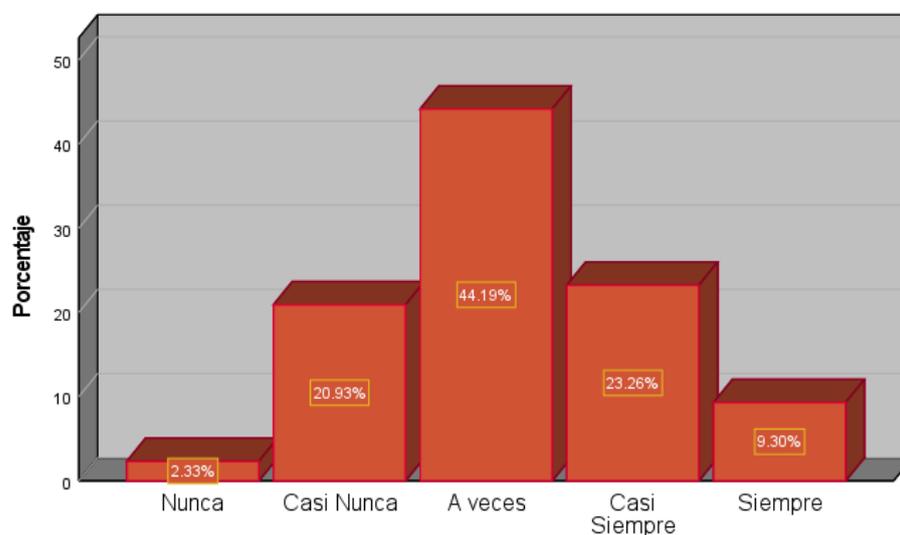


Figura N° 15: ¿Tienen un seguro de salud como un botiquín de emergencia en cada puesto de la empresa?

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

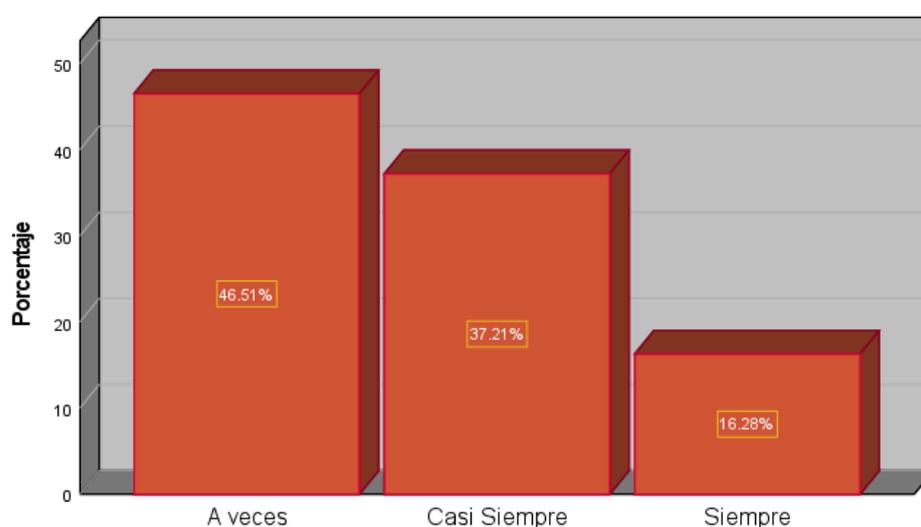
Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 19 y figura N° 15, el 44.19% consideran que a veces, tienen un botiquín de emergencia en cada puesto de la empresa, así mismo un 23.26% dice que casi siempre, un 20.93% nos dicen que casi nunca, un 9.30% nos dice que siempre, y un 2.33% nos comenta que nunca lo tienen.

Tabla N° 20: *¿La empresa reconoce los logros de sus trabajadores?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	20	46.5	46.5
	Casi Siempre	16	37.2	83.7
	Siempre	7	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

**Figura N° 16:** *¿La empresa reconoce los logros de sus trabajadores?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 20 y figura N° 16, el 46.51% consideran que a veces, la empresa reconoce los logros de sus trabajadores, así mismo un 37.21% dice que casi siempre, un 16.28% nos dicen que siempre lo hacen.

Tabla N° 21: *¿Cree que el reconocimiento de los logros aumente el sentido de quedarse en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	4.7	4.7	4.7
	A veces	5	11.6	11.6	16.3
	Casi Siempre	18	41.9	41.9	58.1
	Siempre	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

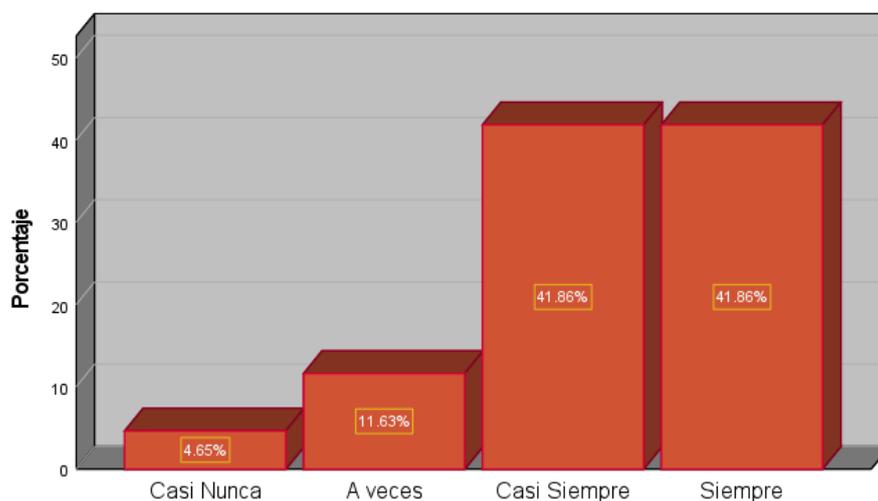


Figura N° 17: *¿Cree que el reconocimiento de los logros aumente el sentido de quedarse en la empresa?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 21 y figura N° 17, el 44.86% consideran que casi siempre, el reconocimiento de los logros aumenta el sentido de quedarse en la empresa, así mismo otro 41.86% dice que siempre, un 11.63% nos dicen que a veces aumenta, y un 4.65% nos dice que casi nunca aumenta el sentido de permanencia en la empresa.

Tabla N° 22: *Ud. Considera, ¿Qué las políticas sobre los ascensos permitan su formación continua dentro de la empresa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	48.8	48.8
	Casi Siempre	17	39.5	88.4
	Siempre	5	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

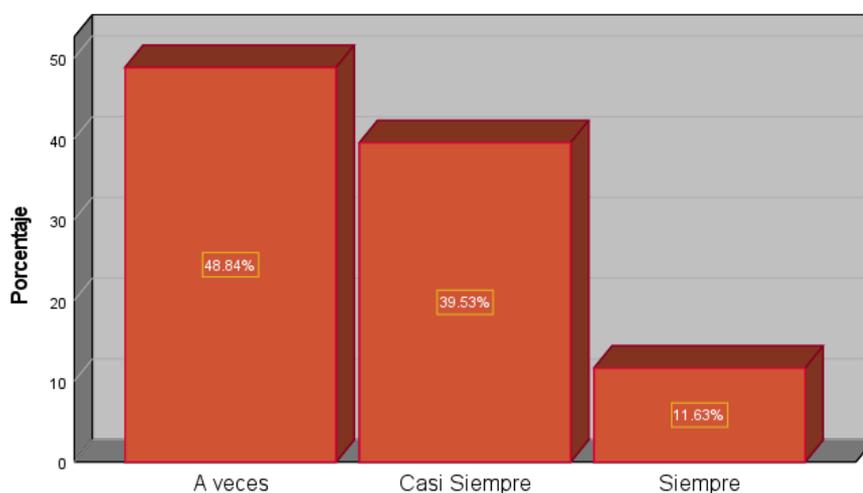


Figura N° 18: *Ud. Considera, ¿Qué las políticas sobre los ascensos permitan su formación continua dentro de la empresa?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 22 y figura N° 18, el 48.84% consideran que a veces las políticas sobre los ascensos permitan su formación continua dentro de la empresa, así mismo un 39.53% dice que casi siempre, un 11.63% nos dicen que siempre las políticas permiten el ascenso.

Tabla N° 23: *¿Para lograr la contratación en la empresa vale más las recomendaciones que los conocimientos?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	16.3	16.3
	A veces	22	51.2	67.4
	Casi Siempre	12	27.9	95.3
	Siempre	2	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

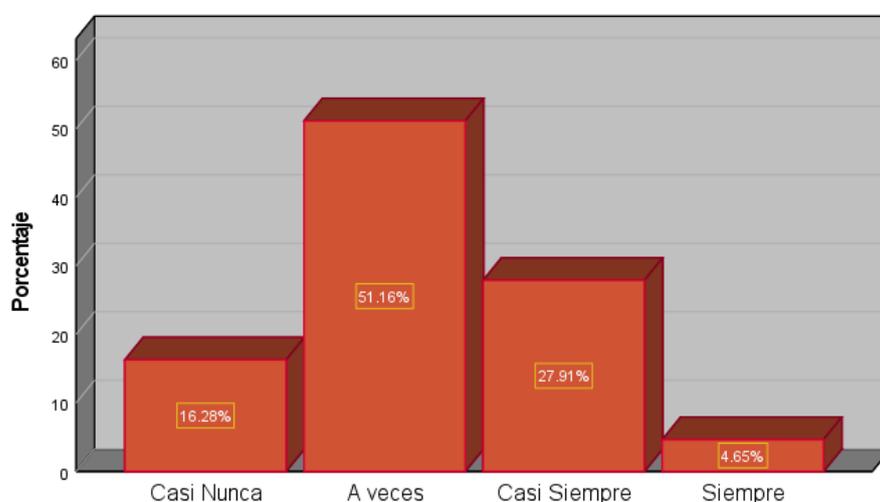


Figura N° 19: *¿Para lograr la contratación en la empresa vale más las recomendaciones que los conocimientos?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 23 y figura N° 19, el 51.16% consideran que a veces para lograr la contratación vale más las recomendaciones que los conocimientos, así mismo un 27.91% dice que casi siempre, un 16.28% nos dicen que casi nunca, un 4.65% nos dice que siempre valen más las recomendaciones.

Tabla N° 24: *¿El ambiente que se crea a la hora del trabajo en equipo es agradable?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	4.7	4.7	4.7
	A veces	5	11.6	11.6	16.3
	Casi Siempre	18	41.9	41.9	58.1
	Siempre	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

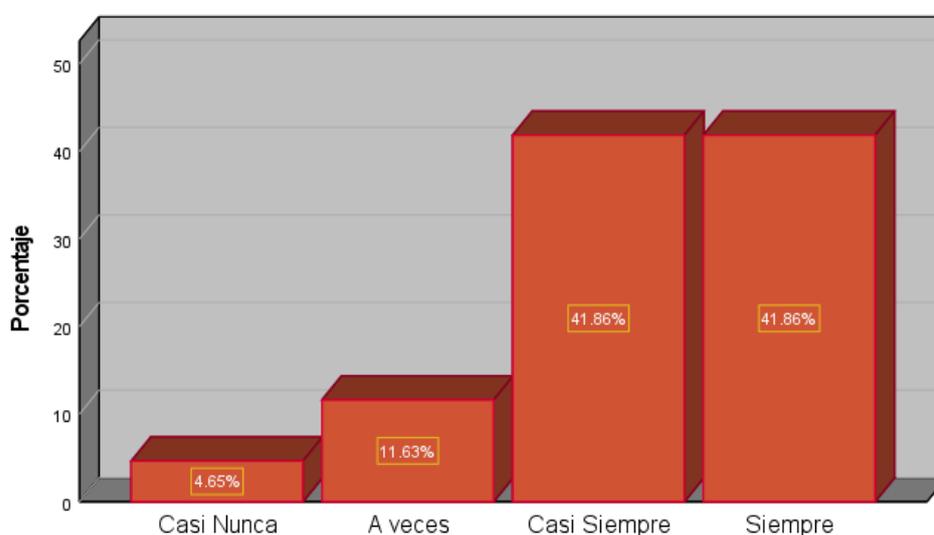


Figura N° 20: *¿El ambiente que se crea a la hora del trabajo en equipo es agradable?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 24 y figura N° 20, el 41.86% consideran que casi siempre el ambiente que crean a la hora de hacer trabajo en equipo es agradable, así mismo un 41.86% dice que siempre, un 11.63% nos dicen que a veces, un 4.65% nos dice que casi nunca se crea un ambiente agradable.

Tabla N° 25: *¿Colabora con todo el equipo de trabajo para lograr cumplir el objetivo propuesto?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	23.3	23.3	23.3
	Casi Siempre	23	53.5	53.5	76.7
	Siempre	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

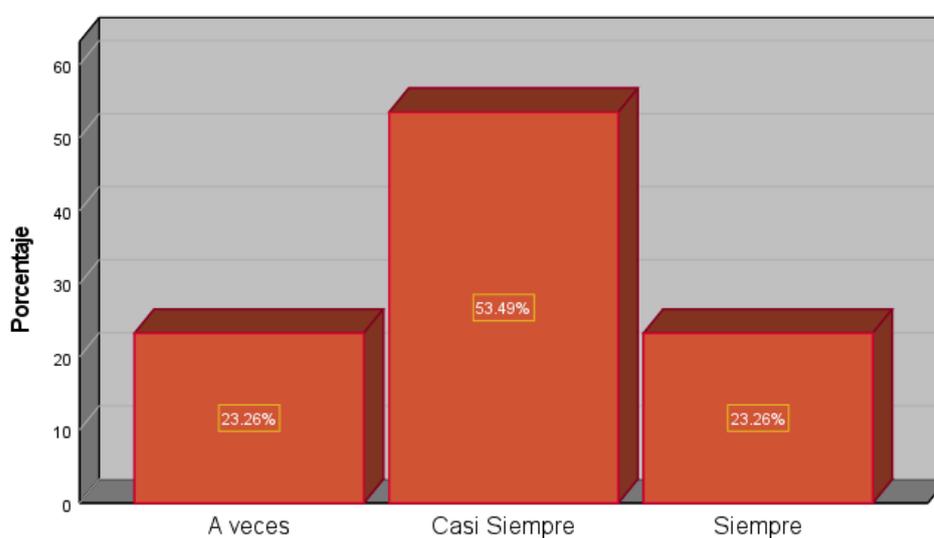


Figura N° 21: *¿Colabora con todo el equipo de trabajo para lograr cumplir el objetivo propuesto?*
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 25 y figura N° 21, el 53.49% consideran que casi siempre que los trabajadores con el equipo de trabajo para cumplir el objetivo propuesto, así mismo un 23.26% dice que siempre lo hacen, y un 23.26% nos dicen que a veces.

Tabla N° 26: *¿Se percibe que los tratos entre el equipo son justo sin ninguna diferencia?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	4.7	4.7
	A veces	29	67.4	72.1
	Casi Siempre	8	18.6	90.7
	Siempre	4	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

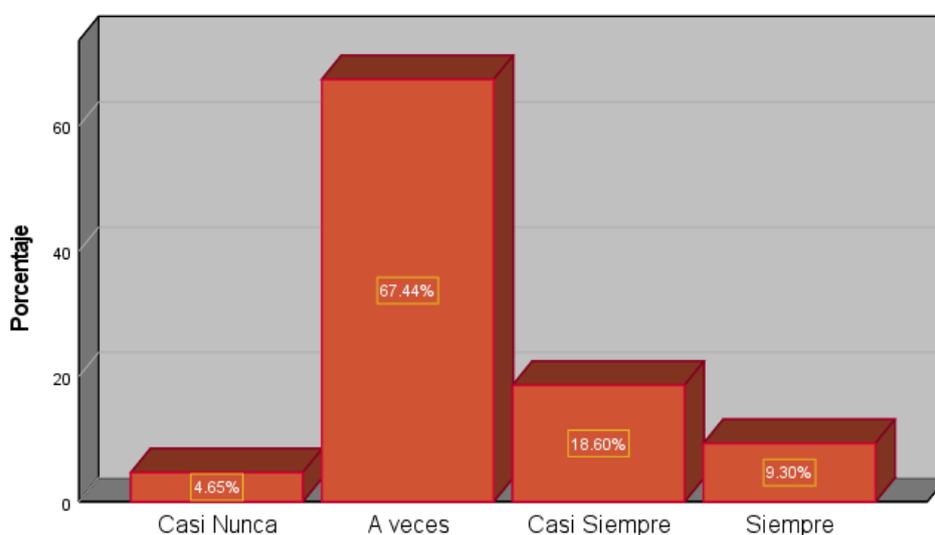


Figura N° 22: *¿Se percibe que los tratos entre el equipo son justo sin ninguna diferencia?*

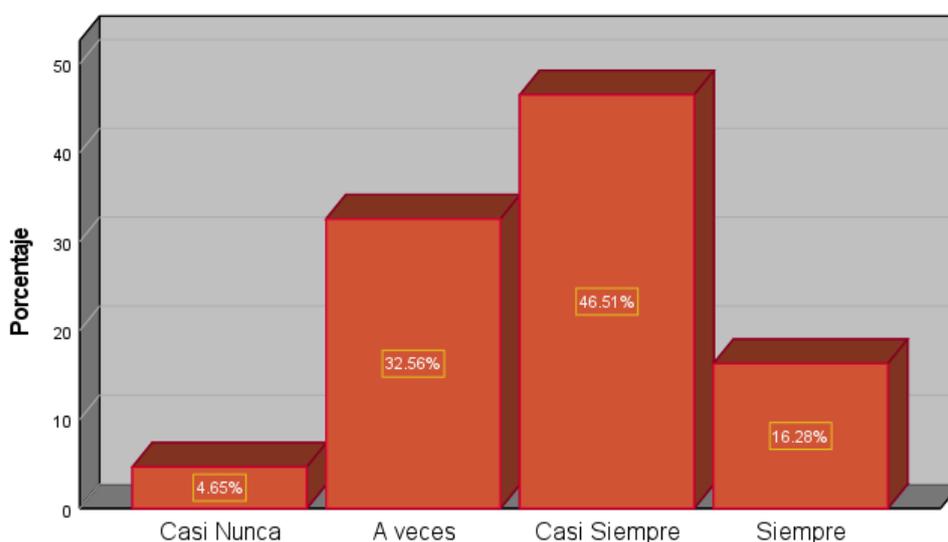
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 26 y figura N° 22, el 67.44% consideran que a veces se percibe que los tratos en el equipo son justo sin ninguna diferencia, así mismo un 18.60% dice que casi siempre, un 9.30% nos dicen que siempre, y un 4.65% nos dice que casi nunca se percibe.

Tabla N°27: *¿Se percibe que el tiempo de contratación que realiza la empresa es buena?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	4.7	4.7	4.7
	A veces	14	32.6	32.6	37.2
	Casi Siempre	20	46.5	46.5	83.7
	Siempre	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Figura N° 23: *¿Se percibe que el tiempo de contratación que realiza la empresa es buena?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

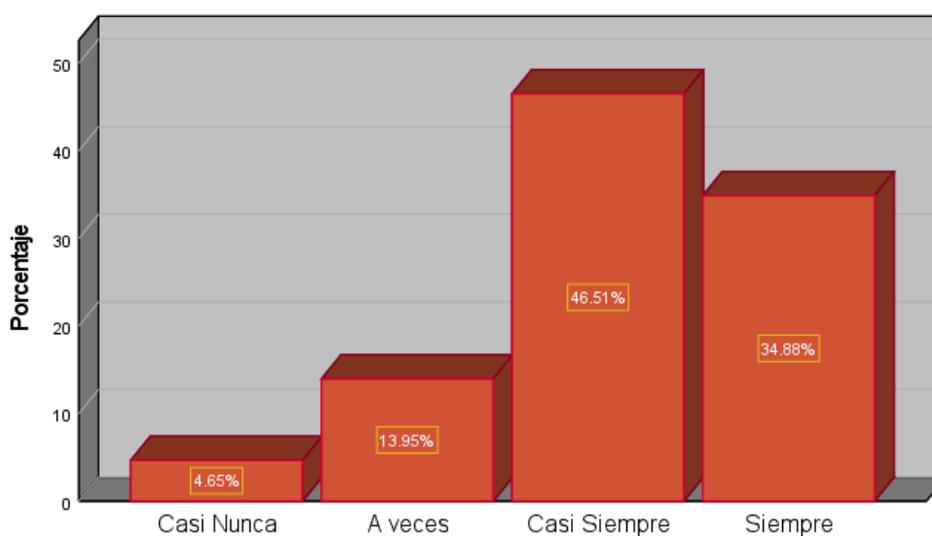
Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 27 y figura N° 23, el 44.19% consideran que casi siempre se percibe que el tiempo de contratación es buena, así mismo un 32.56% dice que a veces, un 16.28% nos dicen que siempre, y un 4.65% nos dice que casi nunca lo es.

Tabla N° 28: *¿Se siente satisfecho con el desempeño obtenido dentro del trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	4.7	4.7
	A veces	6	14.0	18.6
	Casi Siempre	20	46.5	65.1
	Siempre	15	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

**Figura N° 24:** *¿Se siente satisfecho con el desempeño obtenido dentro del trabajo?*

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 28 y figura N° 24, el 46.51% consideran que casi siempre se sienten satisfecho con el desempeño obtenido dentro del trabajo, así mismo un 34.88% dice que siempre, un 13.95% nos dicen que a veces, y un 4.65% nos dice que casi nunca se sienten de esa manera.

Tabla N° 29: *¿Ha mantenido la motivación de estar comprometido dentro de su equipo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	4.7	4.7
	A veces	16	37.2	41.9
	Casi Siempre	21	48.8	90.7
	Siempre	4	9.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

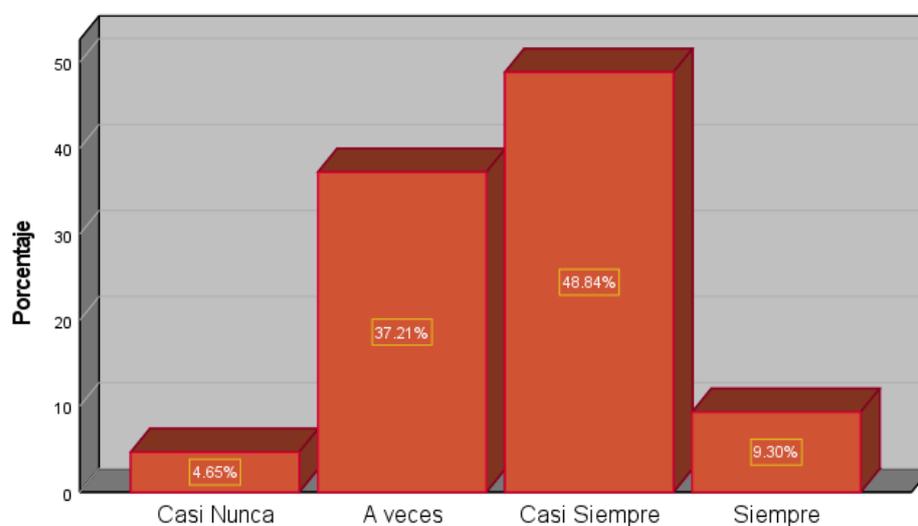


Figura N° 25: *¿Ha mantenido la motivación de estar comprometido dentro de su equipo?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

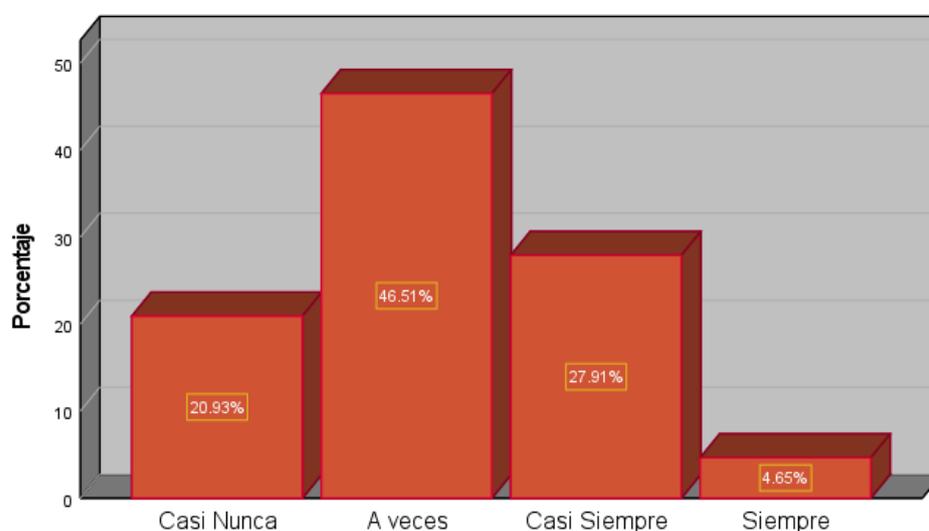
Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 29 y figura N° 25, el 48.84% consideran que casi siempre mantienen la motivación de estar comprometido dentro de su equipo, así mismo un 37.21% dice que a veces, un 9.30% nos dicen que siempre, y un 4.65 nos comenta que casi nunca se sienten motivados.

Tabla N° 30: *¿Considera que el incentivo monetario que percibe equivale a mi trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	9	20.9	20.9	20.9
	A veces	20	46.5	46.5	67.4
	Casi Siempre	12	27.9	27.9	95.3
	Siempre	2	4.7	4.7	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

**Figura N° 26:** *¿Considera que el incentivo monetario que percibe equivale a mi trabajo?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 30 y figura N° 26, el 46.51% consideran que a veces se consideran que el incentivo monetario que percibe equivale al trabajo realizado, así mismo un 27.91% dice que casi siempre, un 20.93% nos dicen que casi nunca, y un 4.65% nos dice siempre equivale al trabajo realizado.

Tabla N° 31: ¿Se reconoce mi trabajo fuera de las horas reglamentarias con un buen incentivo monetario?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4.7	4.7	4.7
Casi Nunca	13	30.2	30.2	34.9
A veces	14	32.6	32.6	67.4
Válido Casi Siempre	13	30.2	30.2	97.7
Siempre	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

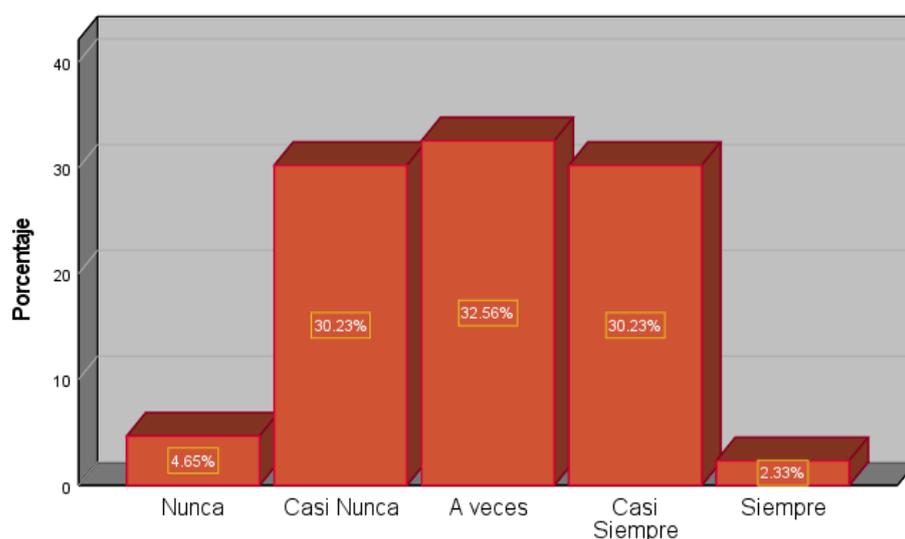


Figura N° 27: ¿Se reconoce mi trabajo fuera de las horas reglamentarias con un buen incentivo monetario?

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 31 y figura N° 27, el 32.58% consideran que a veces se reconoce el trabajo fuera de las horas reglamentarias con un buen incentivo monetario, así mismo un 30.23% dice que casi siempre, un 30.23% nos dicen que casi nunca, un 4.65% nos dice que nunca se reconoce, y un 2.33% nos comenta que siempre lo hacen.

Tabla N° 32: *¿Su forma de comunicarse es clara y objetiva con su grupo de trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	48.8	48.8
	Casi Siempre	17	39.5	88.4
	Siempre	5	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

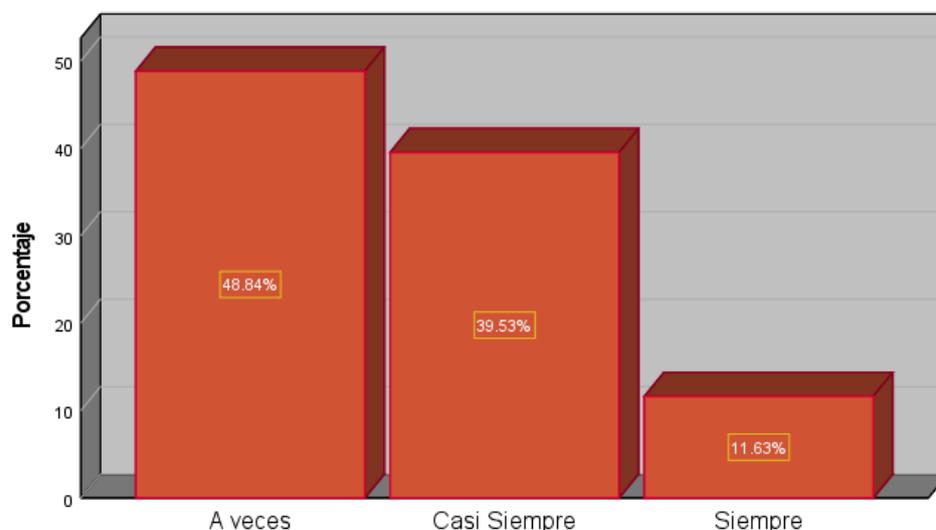


Figura N° 28: *¿Su forma de comunicarse es clara y objetiva con su grupo de trabajo?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Interpretación:

Del 100% de los encuestados, según la tabla 32 y figura 28, el 48.84% consideran que a veces se comunican de forma clara y objetiva con su grupo de trabajo, así mismo el 39.53% expresan que casi siempre lo hacen, y un 11.63% comenta que siempre lo hacen.

Tabla N° 33: *¿Los jefes no son abiertos a la hora de escuchar sugerencias de los empleados?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	8	18.6	18.6
	A veces	17	39.5	58.1
	Casi Siempre	13	30.2	88.4
	Siempre	5	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

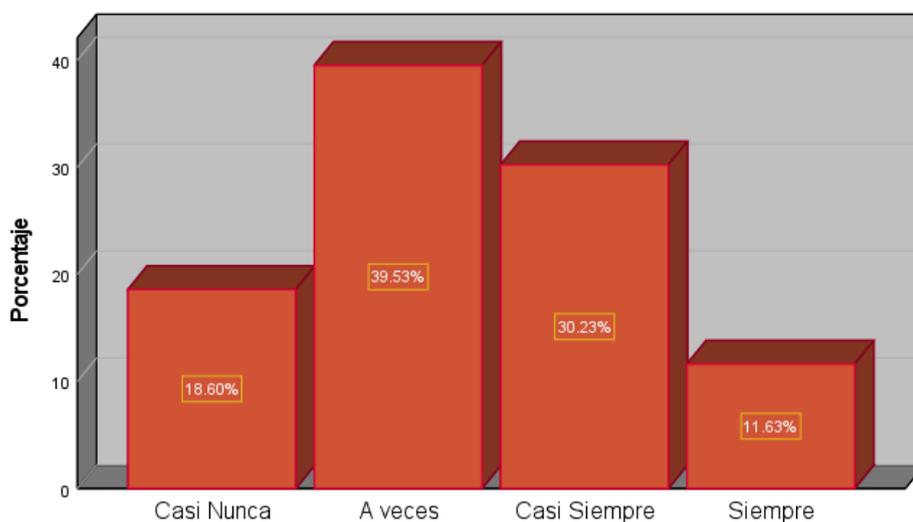


Figura N° 29: *¿Los jefes no son abiertos a la hora de escuchar sugerencias de los empleados?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Del 100% de los encuestados, según la tabla 33 y figura 29, el 39.53% consideran que a veces los jefes no son abiertos a la hora de escuchar sus sugerencias, así mismo el 30.23% dicen que casi siempre, un 18.60% dice que casi nunca son abiertos a escuchar, y un 11.63% comentan que siempre lo hacen.

Tabla N° 34: *¿Los jefes nos consideran y nos incentivan cuando mostramos nuestras ideas o una sugerencia?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2.3	2.3
	A veces	15	34.9	37.2
	Casi Siempre	18	41.9	79.1
	Siempre	9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

¿Los jefes nos consideran y nos incentivan cuando mostramos nuestras ideas o una sugerencia?

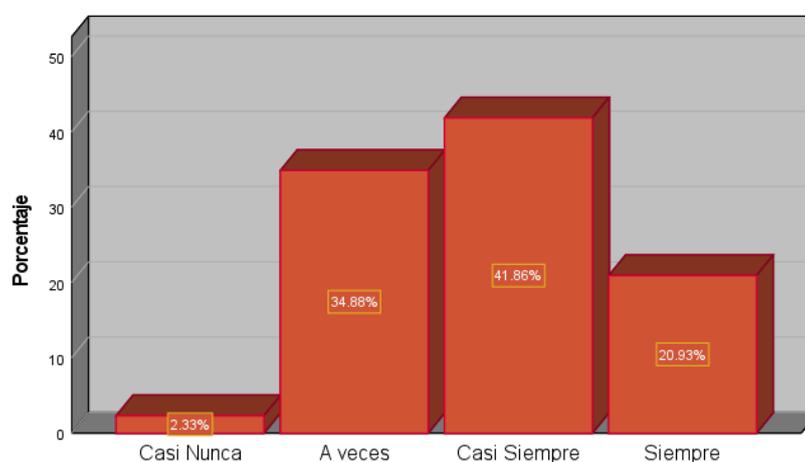


Figura N° 30: *¿Los jefes nos consideran y nos incentivan cuando mostramos nuestras ideas o una sugerencia?*

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada, elaborado con el sistema SPSS V.25

Del 100% de los encuestados, según la tabla N° 34 y figura N° 30, el 41.86% consideran que casi siempre los jefes consideran e incentivan cuando muestran ideas o alguna sugerencia, así mismo un 34.88% dice que a veces los consideran, un 20.93% nos dicen que siempre, y un 2.33% nos comenta que casi nunca los consideran e incentivan.

4.1.2 Estadística Inferencial

Tabla N° 35: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Principios Éticos	.082	43	.200*	.987	43	.907
Clima Laboral	.118	43	.150	.936	43	.018

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al tener un total de 43 datos, es decir, siendo esta menor que 50 datos, se empleará la prueba normalidad Shapiro –Wilk, con la finalidad de determinar si tienen una distribución paramétrica de ser así se aplicará la correlación de Pearson y si fuera no paramétrica, se aplicará la prueba de Rho Sperman. En esta investigación usaremos el estadístico de Shapiro Wilk donde podemos observar, que para la variable independiente la distribución es paramétrica ya que se obtuvo un valor de (Sig.) de 0,907 y para la variable dependiente es no paramétrica dado su valor de (Sig.) de 0,018, según la teoría nos dice, basta que una de las variables no cumpla con la distribución normal, esta se considera no paramétrica, por lo tanto, se aplica la prueba de Rho Sperman y se determina que el dato de ambas variables no tiene distribución normal.

4.1.3 Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Hipótesis Nula

El practicar los principios éticos no influyen significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Hipótesis Alterna

El practicar los principios éticos influyen significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Criterio: Regla de determinación

P valor > 0.05: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

P valor < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

A continuación, se presenta la tabla de correlación de Rho Spearman para la hipótesis general

Tabla N° 36

Correlación de Spearman para la Hipótesis General

			Principios Éticos	Clima Laboral
Rho de Spearman	Principios Éticos	Coeficiente de correlación	1.000	.621**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	43	43
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.621**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	43	43

Fuente: Elaboración propia, Datos obtenidos del sistema SSPS V.26

Interpretación:

En la tabla 36, nos muestra que el valor P- valor (Sig.) es de 0,001 menor que 0,05; En consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Entonces se concluye que practicar los principios éticos influyen significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Así mismo, se aprecia que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,621. Esto nos dice que, tiene una correlación e incidencia moderada alta.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho)

Los principios morales no influyen significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Hipótesis alterna (Hi)

Los principios morales influyen significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Regla de determinación

P valor > 0.05: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

P valor < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla N° 37

Correlación de Spearman para la Hipótesis Especifica 1

			Principios Morales	Clima Laboral
Rho de Spearman	Principios Morales	Coefficiente de correlación	1.000	.147
		Sig. (bilateral)	.	.346
		N	43	43
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	.147	1.000
		Sig. (bilateral)	.346	.
		N	43	43

Fuente: Elaboración propia, Datos obtenidos del sistema SSPS V.26

Interpretación:

En la tabla 37, nos refiere que el valor P- valor (Sig.) es de 0,346 mayor que 0,05. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Entonces se concluye que los principios morales no influyen significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Así mismo, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,147. Es decir, tiene una correlación e incidencia positiva baja.

Prueba de hipótesis especifica 2

Hipótesis nula (Ho)

El rol de institucionalidad no influye significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Hipótesis alterna (Hi)

El rol de institucionalidad influye significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Regla de determinación

P valor > 0.05: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

P valor < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla N° 38*Correlación de Spearman para la Hipótesis Especifica 2*

			Rol de Institucionalidad	Clima Laboral
Rho de Spearman	Rol de Institucionalidad	Coefficiente de correlación	1.000	.582**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	43	43
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	.582**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	43	43

Fuente: Elaboración propia, Datos obtenidos del sistema SSPS V.26

Interpretación:

En la tabla 38, nos precisa que el valor P- valor (Sig.) es de 0,001 menor que 0,05. En consiguiente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que el rol de institucionalidad influye significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Así mismo, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,582. Es decir, hay una correlación e incidencia positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula (H₀)

La protección al personal no influye significativamente en el clima laboral de la empresa

HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Hipótesis alterna (H₁)

La protección al personal influye significativamente en el clima laboral de la empresa HFP

Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Regla de determinación

P valor > 0.05: se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

P valor < 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Tabla N° 39

Correlación de Spearman para la Hipótesis Específica 3

			Protección al personal	Clima Laboral
Rho de Spearman	Protección al personal	Coeficiente de correlación	1.000	.451**
		Sig. (bilateral)	.	.002
		N	43	43
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.451**	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	.
		N	43	43

Fuente: Elaboración propia, Datos obtenidos del sistema SSPS V.26

Interpretación:

En la tabla 39, nos detalla que el valor P- valor (Sig.) es de 0,002 menor que 0.05.

Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Se concluye

que la protección al personal influye significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Así mismo, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,451. Es decir, hay una correlación e incidencia positiva moderada.

4.2 Discusión

Según los resultados hallados, se determina que practicar los principios éticos influyen significativamente en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021.

Estos resultados tienen relación con lo que dice Cuadros (2016) y Castañeda (2016) que manifiestan sobre el desempeño laboral que tiene mucho que ver los valores éticos y la motivación son factores más importantes e influyentes para este ambiente; es lo que se dedujo también en esta investigación. Pero en lo que no se concuerda en la investigación referida de Castañeda con esta investigación es que informa sobre la inadecuada comunicación en el desempeño laboral; lo cual; en esta investigación no fue demostrada.

Al analizar, la influencia de los principios morales en el clima laboral se determinó que los principios morales tienen una correlación negativa. Se puede decir que tener un código de ética exclusivo para cada departamento de la empresa hace más posible un buen ambiente laboral. Según Temple (2017) todos queremos confiar en la gente y que esta confíe en nosotros, por ello ser ético nos hace más atractivos profesionalmente. Y esa confianza, como se sabe, nace del respeto que mostrarnos por los otros, de la rectitud de nuestras palabras y de la integridad de nuestro comportamiento. Al analizar ambas investigaciones confirmamos lo significativo de tener un código de ética formando los principios morales para así poder establecer un buen clima laboral.

Así mismo, se determina la influencia del rol institucional en el clima laboral, afirmando que el rol institucional tiene una correlación positiva. Entonces podemos decir

que la responsabilidad social es una de las estrategias que ayuda a la empresa a crear buen ambiente laboral. Comparando con la investigación de De la Torre (2019), titulada Responsabilidad Social Universitaria, ética empresarial y su aplicación en los procesos de formación en las Instituciones de Educación Superior concluye que los profesionales actúan en un contrasentido, inclusive al margen de la ley, por lo que se torna imperativa la aplicación ética en el ejercicio profesional. Al contrastar ambas investigaciones, se afirma que, la responsabilidad social siendo parte del rol institucional de la empresa permitirá un buen clima laboral.

También, se analiza y se determina la influencia de protección al personal y el clima laboral, afirmando que la protección al personal tiene una correlación positiva. Se puede decir que el tener un seguro de salud diseñado para cada departamento de la empresa hace más posible un buen ambiente laboral. Se realizó la comparación con la investigación de Castillo (2019) donde concluye que se encontró que el personal siente que las condiciones de trabajo no son las adecuadas, no hay valores ni funciones determinadas por la organización. Coincidimos con Castillo en la influencia de la protección al personal, ya que de esto vale para la seguridad y confianza de los trabajadores en sí mismos y en la empresa.

Se demuestra que para obtener un buen clima laboral no es necesario que los colaboradores tengan principios éticos, sino, se debe aceptar que existen diversos criterios descritos en esta investigación.

Conclusiones

1. Se termina concluyendo que los principios éticos influyen significativamente en el clima laboral y como este criterio es determinante para la mejora del ambiente, haciendo que los colaboradores se desempeñan mejor y de esta manera puedan cumplir con los objetivos de la empresa.
2. Se concluye que los principios morales no influyen significativamente en el clima laboral, por lo que, tener los códigos de éticas no siempre ayudarían a manejar el buen funcionamiento de la organización.
3. Se concluye también, que el rol institucional influye significativamente en el clima laboral, los diferentes roles que se han descrito en esta investigación ayudarían a clarificar las opciones para la mejora de la empresa.
4. Se concluye que la protección al personal influye significativamente en el clima laboral; la seguridad que sienten los colaboradores al sentirse protegidos por su empresa le da la confianza de creer en ellos y lo pagan cumpliendo con los objetivos propuestos.

Recomendaciones

1. Se recomienda a los jefes de mayor cargo dar el ejemplo al demostrar sus principios éticos, por lo que, de esta manera los trabajadores de menor rango lo tomarán como una imagen a seguir y se evitarán malos entendidos dentro de la organización.
2. Se recomienda para incrementar los principios éticos en los trabajadores tener un explícito código ético donde se dicte las normas de la empresa, lo cual, sería muy beneficioso de modo que ayudaría a incrementar la moral en los trabajadores siendo íntegros, respetando a la organización.
3. Se recomienda tener bien definidos los roles institucionales y hacer que los trabajadores se sientan identificados con cada uno de ellos, de esta manera, ayudará a que se vuelvan representantes y responsables sociales para la mejora de la organización.
4. Se recomienda que los puntos donde se encuentren la seguridad de todo el personal estén señalizados y bien ubicados, ya que, tener una ayuda rápida como el botiquín hace que los trabajadores sientan confianza porque sabrán que no están desprotegidos y lo podrán usar en una emergencia.

Aporte del investigador

Para el presente trabajo se recomendó crear varios criterios a mejorar para el buen funcionamiento de la organización, es bueno que los colaboradores se sientan identificados con la empresa y formar parte de ella; aumentando su desempeño hacia los objetivos de la empresa.

Cuando se llega a la principal conclusión, se propone tener esclarecidos los puntos principales dentro su código de ética, para incrementar los principios morales de los trabajadores, sus roles institucionales y la protección a su personal. A continuación, presento algunos puntos que podrían tomarse en consideración para mejorar la valoración del código de ética.

- ❖ Código de conducta profesional bien específico y determinado.
- ❖ Código de valores éticos para la parte de contratación y su desenvolvimiento dentro de la empresa.
- ❖ Capacitación continua para el desarrollo personal.
- ❖ Tener procesos y procedimientos para cada proyecto bien establecidos.
- ❖ Código para sanciones contra la corrupción y conflicto de intereses.
- ❖ Considerar la ética como un estilo de vida y premiar por eso.

Este trabajo servirá como ayuda y guía para futuros estudiantes que tomaran como referencia esta investigación.

Referencia

- Abreu, S. A. (2017). *La Ética en la Investigación Educativa*. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. Revista Scientific, 2(4), 338-350.
- Amitai (03 de Octubre 2019). *¿Cómo influye la ética organizacional en el desempeño de los empleados?* Recuperado de: <https://www.amitai.com/es/influye-etica-organizacional-desempeno-empleados/>
- Amitai (19 de Setiembre 2019). *Aprende cómo convertir a tus empleados en líderes éticos* Recuperado de: <https://www.amitai.com/es/convertir-empleados-lideres-eticos/>
- Álvarez, L., Quiroz, B. et al. (2021). *Ética en los negocios y su impacto en el desempeño empresarial* [UNIVERSIDAD ESAN] https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/2923/2021_ECYNI_21-2_09_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agullo, S. (s/f) *La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: Un factor clave para la forja del ethos corporativo*. [Tesis Doctoral, Universidad Ramón Llull]. <http://www.tesisde.org/t/la-coherencia-etica-en-la-gestion-de-los/10227/>
- Aranda, L., Gallegos, K. et al. (2021). *Oficina de Planificación y Control de la Producción de los servicios industriales de la marina, callao, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1620>
- Cantero, I., (2017). *Ventajas y oportunidades asociadas al código ético*. *Blog de compliance*. Recuperado de: <http://www.compliance.net/actualidad/ventajas-y-oportunidades-asociadas-al-codigo-etico/>
- Castillo Sebastián, C.M. (2019). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/897/1/Castillo%20Sebastian%2c%20Cynthia%20Margarita.pdf>
- Coronel, H., Castillo, H. et al. (2019). *Clima Laboral y Calidad de servicio en la empresa Atc Multiservicios E.I.R.L - Lima-Perú*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/635>

- Cuadros, 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*. [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7658>
- De la Torre, L. C. (2019), en su artículo *Responsabilidad Social Universitaria, ética empresarial y su aplicación en los procesos de formación en las Instituciones de Educación Superior*. *Clío América*, 13(26), 370-379. doi: <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3611>
- Ética y Administración Pública, elementos para una formación de una conducta integra en los servidores públicos (2017). Volumen LII N° 3
- Espinoza, M., Uguña, L. (2016) *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño y Compromiso del Personal Operativo de una empresa Fármaco-Industrial* [Tesis Pregrado, Escuela Superior Politécnica del Litoral]
<http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/36545>
- Gallardo, J. (2017). *Efectos De La Regulación Moral en el Comportamiento Altruista en una tarea de igualdad de la muestra en estudiantes de Psicología de la UNFV*. [Tesis Pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1451?msclid=7ccc6d56ad5011eca6b8a6d42bef8ac6>
- Goicochea, D. (2018) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outosurcing internacional en el año 2017*. [Tesis Pregrado, Universidad Ricardo Palma]
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1653>
- Hanco, E. (2018). *Comportamiento organizacional y la calidad de atención en el personal de salud de la Microred Ate III – Lima Este 2017* [Tesis Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22133>
- Hernández-Sampieri, R. (2018) *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador*. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.

- Medina, J., (2017) *Seguridad Personal & de Procesos, Empresarial & Laboral*. Recuperado de: <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/seguridad-personal-procesos/>
- Mendoza, J. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana las Américas].
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1479>
- Morales, S. (s/f) *El comportamiento de las personas en el entorno laboral*. Psicoespacios, revista virtual. Recuperado de la base de datos de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5578184>
- Moreno, S., *Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba*, (2018) Scielo. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000100013
- Paco, J. y Vargas, J. (2017). *La Ética Profesional Y La Responsabilidad Social Del Personal Administrativo En La Red De Salud Huancavelica – Año 2015*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]
<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2049/TESIS-2017-ADMINISTRACI%C3%92N-PACO%20Y%20VARGAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pastor Guillén, A.P. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf
- Pérez, J., y Gardey, A. (2021) Definición de rol social. Recuperado de: <https://definicion.de/rol-social/>
- Prado, Y., Ramos, K. et al. (2018) *Clima Organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Industrias Metalco SRL. Distrito de ATE 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana las Américas]
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1136>
- Rojas, N., Villena, E. (2018) *Ética en la administración pública y la prevención de la corrupción en la municipalidad distrital de Huayllay, Pasco – 2017*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]

<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/616>

Sabaj, O., Landea, D. (2012) *Descripción de las formas de justificación de los objetivos en artículos de investigación en español de seis áreas científicas*. Onomázein, núm. 25, pp. 315-344. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1345/134524361015.pdf>

Vieira, C. (2015) *Código de Ética, mucho más que buenas intenciones*. (1° edición).

Imagen Ediciones

Apéndices

Apéndice A: Matriz de consistencia de investigación

Apéndice B: Matriz de Operacionalización de variables

Apéndice C: Instrumento de recolección de datos – Cuestionario

Apéndice D: Validación con Juicio de Experto: Cuestionario Para Encuesta

Apéndice E: Confiabilidad Alfa de Crombach

Apéndice A: Matriz de consistencia de investigación

TEMA: PRINCIPIOS ÉTICOS Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA HFP HIDRAULIC S.A.C, LIMA, 2021

Problema Gral.	Justificación	Objetivo Gral.	Hipótesis Gral.	Variables	Definición conceptual	Definición operacional		Ítems	Esquema bases teóricas	Metodología		
						Dimensiones	Indicadores					
¿De qué manera influye las prácticas de los principios éticos de en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?	Esta investigación nos mostrará sobre la influencia de los principios éticos en la conducta de los trabajadores, para averiguar esta problemática realizamos unas conjeturas que nos aclararan como se sobrelleva estos dos factores en esta época de pandemia, ya que ha afectado a varias empresas.	Determinar la influencia de la práctica de los principios éticos en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021	Existe influencia significativa de los principios éticos en la conducta de los trabajadores en la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021	Variable independiente	Según Abreu (2017), La ética se ocupa de las obligaciones humanas y es sinónimo de filosofía moral. Las acciones humanas son cuestionables y son punto de partida para un ejercicio reflexivo sobre los hechos morales que constituyen	Principios morales	Código de ética	1,2	Definición Motivación y colaboración Valores Determinación del clima ético en la organización Atracción de talento Toma de decisiones éticas La ética trasciende responsabilidades Principios éticos para la globalización	La metodología del trabajo realizado tiene un enfoque cuantitativo, de tipo básica, incluye componentes descriptivos, con un nivel correlacional, Con un diseño no experimental, transversal, Por lo tanto, está conformado por 43, para la investigación se ha tomado en cuenta a toda la población de la empresa y de igual manera se tomara la muestra por la misma cantidad de la población, en total de la población se tomara las 43 personas para la muestra.		
Problemas Específicos		Objetivos Específico	Hipótesis Específicos				Principios éticos	Protección al personal			Seguro de salud	14,15
		¿De qué manera influye los principios morales en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?	Determinar la influencia de los principios morales en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Existe influencia de los principios morales en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021		Confianza						
¿De qué manera influye el rol de institucionalidad en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?			Determinar la influencia del rol de institucionalidad en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Existe influencia del rol de institucionalidad en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021		Variable dependiente	Reconocimiento	Logros			16,17	Contrataciones y ascensos
	¿De qué manera influye la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?	Determinar la influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Existe influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021	Clima laboral	Conflicto y cooperación				Trabajo en equipo	20,21		
¿De qué manera influye la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?		Determinar la influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Existe influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.			Clima laboral	Motivación	Desempeño			24	Compromiso
	¿De qué manera influye la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?			Determinar la influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Existe influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.				Clima laboral	Comunicación organizacional		
¿De qué manera influye la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?		Determinar la influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Existe influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.			Clima laboral	Comunicación organizacional	Comunicación descendente			30	Comunicación descendente

Apéndice B: Matriz de Operacionalización de variables

Problema Gral.	Objetivo Gral.	Hipótesis Gral.	Variables				
¿De qué manera influye las prácticas de los principios éticos de en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?	Determinar la influencia de la práctica de los principios éticos en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021	Existe influencia significativa al practicar los principios éticos en el clima laboral en la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021	Variable Independiente: Principios éticos				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valoración
			Principios morales	Código de ética	1,2	Likert	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A Veces 4. Siempre 5. Casi siempre
				Decisiones	3,4		
			Rol de institucionalidad	Desempeño	6		
				Confianza	5,6		
				Responsabilidad social	7,8		
				Representatividad	9,10		
				Reputación	11		
			Protección al personal	Seguro de salud	12,13		
Variable dependiente: Clima laboral							
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifico	Dimensiones	Indicadores	Ítems		
¿De qué manera influye los principios morales en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?	Determinar la influencia los principios morales en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Existe influencia significativa de los principios morales en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Reconocimiento	Logros	16,17	Likert	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A Veces 4. Siempre 5. Casi siempre
				Contrataciones y ascensos	18,19		
Conflicto y cooperación	Trabajo en equipo	20,21					
	Percepción de equipo	22,23					
¿De qué manera influye el rol de institucionalidad en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?	Determinar la influencia del rol de institucionalidad en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Existe influencia significativa del rol de institucionalidad en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Motivación	Desempeño	24		
				Compromiso	25		
			Comunicación organizacional	Incentivo monetario	26,27		
				Comunicación interna	28		
¿De qué manera influye la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021?	Determinar la influencia de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.	Existe influencia significativa de la protección al personal en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima 2021.		Comunicación ascendiente	29		
				Comunicación descendente	30		

Apéndice C: Instrumento de recolección de datos – Cuestionario

Estimado participante: Esta encuesta se realiza con el objetivo de medir los principios éticos y el clima laboral de la empresa HFP HIDRAULIC S.A.C, por lo que solicito su colaboración a través de su veracidad marcando con un aspa (x) en la casilla numerada según su criterio y teniendo la escala detallada a continuación. Se le ruega ser lo más objetivo posible y también expresarle que será anónimo.

Escala

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

Nº	ITEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	¿La organización detalla en su código de ética sobre las consecuencias de la corrupción?					
2	¿El código de ética es leído por los trabajadores?					
3	¿Las decisiones tomadas por los trabajadores influyen de buena manera hacia la empresa?					
4	¿Alguna vez un colega le ha pedido tomar decisiones por él cuando eran de su responsabilidad?					
5	¿El empleado se desempeña en su trabajo con poca o ninguna supervisión?					
6	¿El empleado se desempeña en todas las actividades con entrega y vitalidad con el fin de alcanzar las metas de la empresa?					
7	¿Sus superiores le dan la confianza para que usted pueda realizar su trabajo libremente?					
8	¿Considera que la falta de confianza tiene un impacto desfavorable en la empresa?					
9	¿Comprendo claramente la estrategia y los objetivos de mi compañía con respecto a la responsabilidad social?					
10	¿Cree que la responsabilidad social deber ser prioridad en la gestión de la empresa?					
11	¿Considera usted que la representatividad debe ser una función de los líderes de la empresa?					
12	¿La reputación de los colaboradores es parte de la imagen institucional?					
13	¿Los colaboradores son representantes de la imagen en su institución?					

14	¿La empresa cuenta con una aseguradora de salud para todos sus trabajadores?					
15	¿Tienen un seguro de salud como un botiquín de emergencia en cada puesto de la empresa?					
16	¿La empresa reconoce los logros de sus trabajadores?					
17	¿Cree que el reconocimiento de los logros aumente el sentido de quedarse en la empresa?					
18	Ud. Considera , ¿Qué las políticas sobre los ascensos permitan su formación continua dentro de la empresa?					
19	¿Para lograr la contratación en la empresa vale más las recomendaciones que los conocimientos?					
20	¿El ambiente que se crea a la hora del trabajo en equipo es agradable?					
21	¿Colabora con todo el equipo de trabajo para lograr cumplir el objetivo propuesto?					
22	¿Se percibe que los tratos entre el equipo es justo sin ninguna diferencia?					
23	¿Se percibe que el tiempo de contratación que realiza la empresa es buena?					
24	¿Se siente satisfecho con el desempeño obtenido dentro del trabajo?					
25	¿Ha mantenido la motivación de estar comprometido dentro de su equipo?					
26	¿Considera que el incentivo monetario que percibe equivale a mi trabajo?					
27	¿Se reconoce mi trabajo fuera de las horas reglamentarias con un buen incentivo monetario?					
28	¿Su forma de comunicarse es clara y objetiva con su grupo de trabajo?					
29	¿Los jefes no son abiertos a la hora de escuchar sugerencias de los empleados?					
30	¿Los jefes nos consideran y nos incentivan cuando mostramos nuestras ideas o una sugerencia?					

Apéndice D: Validación con Juicio de Experto: Cuestionario Para Encuesta

TEMA: Principios éticos y su influencia en el clima laboral de la empresa HFP HIDRAULIC S.A.C, Lima, 2021.

Tesista: Bach. Kimberlin Janneth Franco Ccoyo

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

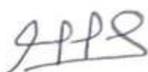
3: Regular

4: Bueno

5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables indicadores y ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

El instrumento está aprobado con 47 puntos



DNI 25406615

Apellidos y nombres del Experto: César Enrique Loli Bonilla

Grado del Experto: Maestro

Especialidad: Auditor Contador

Lugar de trabajo Universidad Peruana de la Américas

TEMA: Principios éticos y su influencia en el clima laboral de la empresa HFP HIDRAULIC S.A.C, Lima, 2021.

Tesista: Bach. Kimberlin Janneth Franco Ccoyo

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

3: Regular

4: Bueno

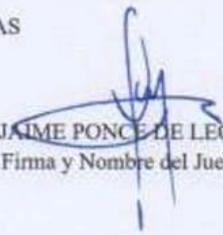
5: Muy Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables					X
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos					X
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables indicadores y ítems					X
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

Apellidos y Nombres del juez experto: PONCE DE LEÓN MUÑOZ JAIME MODESTO

Especialidad del juez experto: FINANZAS

Grado del juez experto: MAGISTER


JAIME PONCE DE LEÓN MUÑOZ
Firma y Nombre del Juez experto

TEMA: Principios éticos y su influencia en el clima laboral de la empresa HFP HIDRAULIC S.A.C, Lima, 2021.

Tesista: Bach. Kimberlin Janneth Franco Ccoyo

JUICIO DE EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera.
2. Marque con aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio, el que usted considere su opinión para el cuestionario.

1: Muy Malo

2: Malo

3: Regular

4: Bueno

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad Esta formulado con el lenguaje apropiado y comprensible					X
2	Objetividad Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	Organización Presentación Ordenada					X
5	Suficiencia Comprende los aspectos en cantidad y claridad					X
6	Pertinencia Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia Hay coherencia entre las variables indicadores y ítems				X	
9	Metodología La estrategia responde al propósito de la investigación				X	
10	Aplicación Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Está aprobado con 43 puntos

Apellidos y Nombres del juez experto: José Luis Veintemilla Sánchez

Especialidad del juez experto: Administración

Grado del juez experto: Doctor



Firma y Nombre del Juez experto

Apéndice E: Confiabilidad Alfa de Crombach

Varianza	0.6	0.86	0.58	0.56	0.89	0.49	0.89	0.56	0.89	0.49	0.46	0.5	0.880475933	0.6	0.88	0.54	0.68	0.47	0.58	0.68	0.47	0.5	0.61	0.66	0.51	0.65	0.88	0.47	0.83	0.61655
sumatoria de varianza varianza	19.26446728																													
varianza de la suma de itms	89.51325041																													

a: coeficiente de confiabilidad del	0.811848018
k: numero de itms de instrumento	30
S1: sumatoria de la varianza de los itms	19.264467
S2: varianza total de instrumento	89.51325

ALFA DE CRONBACH	0.911561975
-------------------------	-------------

Tiene excelente confiabilidad, ya que nos da el 91% respuesta positiva

1	¿La organización detalla en su código de ética sobre las consecuencias de la corrupción?
2	¿El código de ética es leído por los trabajadores?
3	¿Las decisiones tomadas por los trabajadores influyen de buena manera hacia la empresa?
4	¿Alguna vez un colega le ha pedido tomar decisiones por él cuando eran de su
5	¿El empleado se desempeña en su trabajo con poca o ninguna supervisión?
6	¿El empleado se desempeña en todas las actividades con entrega y vitalidad con el fin de
7	¿Sus superiores le dan la confianza para que usted pueda realizar su trabajo libremente?
8	¿Considera que la falta de confianza tiene un impacto desfavorable en la empresa?
9	¿Comprendo claramente la estrategia y los objetivos de mi compañía con respecto a la
10	¿Cree que la responsabilidad social deber ser prioridad en la gestión de la empresa?
11	¿Considera usted que la representatividad debe ser una función de los líderes de la empresa?
12	¿La reputación de los colaboradores es parte de la imagen institucional?
13	¿Los colaboradores son representantes de la imagen en su institución?
14	¿La empresa cuenta con una aseguradora de salud para todos sus trabajadores?
15	¿Tienen un seguro de salud como un botiquín de emergencia en cada puesto de la empresa?
16	¿La empresa reconoce los logros de sus trabajadores?
17	¿Cree que el reconocimiento de los logros aumente el sentido de quedarse en la empresa?
18	Ud. Considera , ¿Qué las políticas sobre los ascensos permitan su formación continua dentro
19	¿Para lograr la contratación en la empresa vale más las recomendaciones que los
20	¿El ambiente que se crea a la hora del trabajo en equipo es agradable?
21	¿Colabora con todo el equipo de trabajo para lograr cumplir el objetivo propuesto?
22	¿Se percibe que los tratos entre el equipo es justo sin ninguna diferencia?
23	¿Se percibe que el tiempo de contratación que realiza la empresa es buena?
24	¿Se siente satisfecho con el desempeño obtenido dentro del trabajo?
25	¿Ha mantenido la motivación de estar comprometido dentro de su equipo?
26	¿Considera que el incentivo monetario que percibe equivale a mi trabajo?
27	¿Se reconoce mi trabajo fuera de las horas reglamentarias con un buen incentivo monetario?
28	¿Su forma de comunicarse es clara y objetiva con su grupo de trabajo?
29	¿Los jefes no son abiertos a la hora de escuchar sugerencias de los empleados?
30	¿Los jefes nos consideran y nos incentivan cuando mostramos nuestras ideas o una