



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA

TESIS

**ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN LA EMPRESA RICO POLLO DE LA CIUDAD
DE CUSCO, PERIODO 2023**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA**

AUTOR:

Br. ARMANDO MARTINEZ SAMANEZ

ASESOR:

Mgt. ATILIO VARGAS ELGUERA

CODIGO ORCID:

0000 - 0002-4185-3777

CUSCO - PERÚ

2025

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el **Asesor** ...Atilio Vargas Elguera
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: ...ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN LA EMPRESA RICO POLLO DE LA CIUDAD DE CUSCO , PERÍODO 2023 .
Presentado por: ...Armando Martinez Samanez..... DNI N° 43038209 ;
presentado por: DNI N°:
Para optar el título Profesional/**Grado Académico** de ...Maestro en Contabilidad mención Auditoría .
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por ...02..... veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de
Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de8.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, ...16..... deenero..... de 2026



.....
Firma

Post firma...Atilio Vargas Elguera....

Nro. de DNI...23877883.....

ORCID del Asesor: 0000-0002-4185-3777.....

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid: 27259:546296475**

Armando Martinez Samanez

ETICA Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA RICO POLLO DE LQA CIUDAD DE ...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:546296475

67 páginas

Fecha de entrega

14 ene 2026, 7:15 p.m. GMT-6

12.421 palabras

Fecha de descarga

14 ene 2026, 7:23 p.m. GMT-6

69.136 caracteres

Nombre del archivo

TESIS ARMANDO FINAL revisada.docx

Tamaño del archivo

460.3 KB

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 8%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
94 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



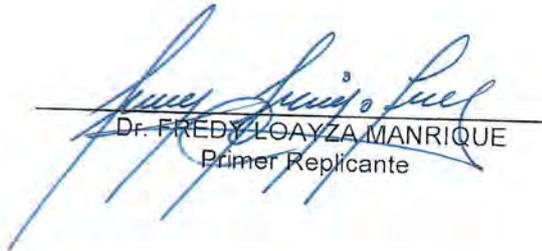
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

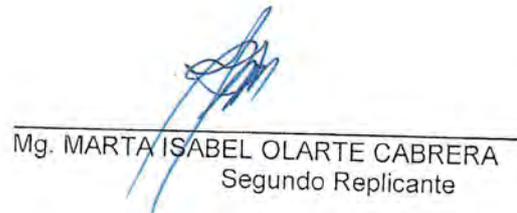
INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

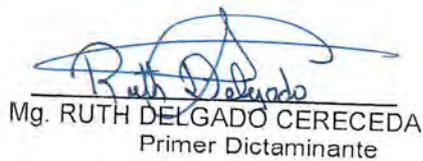
Dr. TITO LIVIO PAREDES GORDON, Director (e) de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA RICO POLLO DE LA CIUDAD DE CUSCO, PERIODO 2023** de la Br. **ARMANDO MARTINEZ SAMANEZ**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **QUINCE DE DICIEMBRE DE 2025**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de **MAESTRO EN CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA**.

Cusco, 31 DE DICIEMBRE DE 2025


Dr. FREDY LOAYZA MANRIQUE
Primer Replicante


Mg. MARTA ISABEL OLARTE CABRERA
Segundo Replicante


Mg. RUTH DELGADO CERECEDA
Primer Dictaminante


Mg. JUAN CARLOS MEDINA DELGADO
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

Previamente quiero dedicar este trabajo de investigación a nuestro señor Dios, quien está siempre presente en mí día a día y ser esa inspiración de perseverancia, inteligencia y amor para compartir con todos mis seres queridos y lograr mis objetivos propuestos.

Seguidamente, quiero dedicar el presente trabajo a mis queridos padres Armando y Raida Rocío que siempre me han brindado el soporte emocional incondicional para cumplir con todos mis anhelos personales y académicos, gracias a ellos por la dicha de ser mis padres.

Finalmente, quiero dedicar este trabajo a toda mi familia especialmente a mi hermano Alfredo, a mi tía Lourdes y a Aleida por brindarme el soporte emocional necesario y ser ese motivo de tantas alegrías, y consejos para mejorar y poder lograr mis metas y objetivos.

Con estima, Armando Martínez Samanez.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer primeramente a nuestro creador, por permitirme alcanzar esta meta tan anhelada por varios años, agradezco por el día a día, la fortaleza y la perseverancia de seguir actualizándome profesionalmente y darme paso a optar el grado académico de magister.

Mi gratitud nuevamente hacia mi familia por su respaldo incondicional durante todo este proceso de investigación de mi tesis, es único el sentimiento de agradecimiento que tengo por su compromiso y dedicación hacia mi persona.

Agradezco de igual forma a mi casa de estudios superiores Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, mi agradecimiento sincero al asesor de mi tesis Mgt. Atilio Vargas Elguera, gracias a cada docente quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen base en mi vida profesional en esta etapa más como Maestro en Contabilidad, Mención Auditoría.

Armando Martínez Samanez.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTOS	II
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPITULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación Problemática	1
1.2 Formulación del Problema.....	3
a. Problema General.....	3
b. Problemas Específicos	3
1.3 Justificación de la Investigación	4
1.4 Objetivos de la Investigación.....	5
a. Objetivo General	5
b. Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	7
2.1 Bases Teóricas	7
2.1.1 Ética	7
2.1.2 Gestión de Recursos Humanos	12

2.2 Marco Conceptual (palabras claves).....	14
2.3 Antecedentes Empíricos de la Investigación (Estado del Arte).....	16
2.3.1. Antecedentes Internacionales.....	16
2.3.2. Antecedentes Nacionales	17
2.3.3. Antecedentes Locales.....	18
2.4. Hipótesis	19
a. Hipótesis general.....	19
b. Hipótesis específicas	19
2.5. Identificación de variables, dimensiones e indicadores	19
2.6. Operacionalización de Variables	21
CAPÍTULO III.....	22
METODOLOGÍA.....	22
3.1. Ámbito de estudio localización política y geográfica.....	22
a) Localización Política.....	22
b) Localización Geográfica	24
3.2. Tipo y Nivel de Investigación.....	25
3.3. Unidad de Análisis.....	25
3.4. Población de Estudio.....	26
3.5. Tamaño de Muestra.....	26
3.6. Técnicas de Selección de Muestra	26
3.7. Técnicas de recolección de información.....	27

3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información	27
3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	28
CAPÍTULO IV.....	29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	29
4.1. Procesamiento, Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	29
4.2. Pruebas de Hipótesis	34
4.2.1 Prueba de normalidad	34
4.2.2 Prueba de Hipótesis General.....	35
4.2.3 Prueba de Hipótesis Específica 1	36
4.2.4 Prueba de Hipótesis Específica 2	37
4.2.5 Prueba de Hipótesis Específica 3	38
4.3. Presentación de Resultados.....	39
CAPÍTULO V.....	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
ANEXOS	47
a) Matriz de consistencia	47
b) Instrumentos de recolección de información.....	49
c) Medios de verificación.....	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	21
Tabla 2: Ética	29
Tabla 3: Planificación	30
Tabla 4: Cultura Organizacional.....	31
Tabla 5: Gestión de Recursos Humanos	32
Tabla 6: Prueba de Normalidad	33
Tabla 7: Prueba de Normalidad	34
Tabla 8: Rho de Spearman de Ética y Gestión de Recursos Humanos.....	35
Tabla 9: Rho de Spearman de Ética y Planificación.....	36
Tabla 10: Rho de Spearman de Ética y Capacitación y Desarrollo	37
Tabla 11: Rho de Spearman de Ética y Cultura Organizacional	38
Tabla 12: Matriz de Consistencia	47

INDICE DE FIGURAS

Ilustración 1: Organigrama de la Empresa Rico Pollo LTDA.....	23
Ilustración 2: Ética	29
Ilustración 3: Planificación	30
Ilustración 4: Capacitación y Desarrollo.....	31
Ilustración 5: Cultura Organizacional	32
Ilustración 6: Gestión de Recursos Humanos	33

RESUMEN

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado UNSAAC, la presente tesis, titulada “Ética y su incidencia en la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la ciudad de Cusco, periodo 2023”, busca determinar la relación entre la ética organizacional y la gestión de recursos humanos en la empresa Rico Pollo, durante el periodo 2023. El estudio reconoce que la ética es un componente fundamental en el comportamiento organizacional, influyendo directamente en las decisiones y procesos de gestión de gestión del talento humano.

Metodológicamente, la investigación está dentro del enfoque cuantitativo y correlacional, orientada a establecer la relación entre dos variables: ética y gestión de recursos humanos. Para la recolección de datos, se utilizaron dos técnicas, la guía de análisis documental y el cuestionario, permitiendo obtener información relevante sobre percepciones y prácticas éticas en el entorno laboral, así como la eficacia de los procesos de gestión de personal.

La hipótesis de la investigación confirmó una relación positiva entre la ética y la gestión de recursos humanos, mediante el coeficiente de Rho de Spearman, dando como resultado $r = 0,916$, indicando una correlación positiva alta y significativa al nivel de 0,01 (bilateral). Este resultado evidencia que a medida que se fortalece la dimensión ética dentro de la organización, también mejora significativamente la gestión del capital humano.

Finalmente, se concluye que la ética desempeña un papel fundamental para la gestión de recursos humanos, pues fomenta un entorno laboral de respeto, responsabilidad, transparencia y equidad.

PALABRAS CLAVES: Ética, Cultura Organizacional, Gestión de Recursos Humanos y Principios Éticos.

ABSTRACT

In compliance with the Regulations for Degrees and Titles of the UNSAAC Graduate School, the main objective of this thesis, entitled "Ethics and its Impact on Human Resource Management at Rico Pollo Company in Cusco, 2023," is to determine the relationship between organizational ethics and human resource management at Rico Pollo Company during the 2023 period. The study is based on the recognition that ethics is a fundamental component of organizational behavior, directly influencing the processes, decisions, and relationships developed within human talent management.

Methodologically, the research is framed within a quantitative, correlational approach, aimed at establishing the relationship between two main variables: ethics and human resource management. Two techniques were used to collect data: a document analysis guide and a structured questionnaire, administered to company personnel, providing relevant information on ethical perceptions, practices, and behaviors within the workplace, as well as on the effectiveness of personnel management processes.

The research hypothesis stated that there is a positive relationship between ethics and human resource management. This was tested using Spearman's Rho correlation coefficient, which yielded a value of $r = 0.916$, indicating a high and significant positive correlation at the 0.01 level (two-tailed). This result shows that as the ethical dimension within the organization strengthens, human capital management also improves significantly.

Finally, it is concluded that ethics plays a crucial role in strengthening human resource management, as it promotes a work environment based on respect, responsibility, transparency, and equity.

KEY WORDS: Ethics, Organizational Culture, Human Resource Management and Ethical Principles.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de las organizaciones, el comportamiento ético ha adquirido un papel fundamental no solo en la toma de decisiones empresariales, sino también en la gestión del talento humano. La ética, entendida como el conjunto de principios que orientan las acciones hacia lo justo, lo correcto y lo transparente, se convierte en un elemento clave para fomentar ambientes laborales saludables, fortalecer la confianza organizacional y promover una cultura corporativa basada en el respeto y la responsabilidad compartida.

La gestión de recursos humanos, por su parte, constituye un pilar esencial para el funcionamiento eficiente de toda organización. A través de procesos como la planificación del personal, la capacitación, el desarrollo de competencias y la consolidación de la cultura institucional, se busca no solo alcanzar los objetivos organizacionales, sino también garantizar el bienestar y desarrollo integral de los colaboradores; sin embargo, estos procesos no pueden ejecutarse de manera aislada de los valores que guían la conducta institucional. Es en este punto donde la ética cobra relevancia como eje transversal en la gestión de personas.

En el caso específico de la Empresa Rico Pollo, ubicada en la ciudad de Cusco, surge la necesidad de analizar cómo los principios éticos presentes en la organización inciden en la forma en que se gestionan los recursos humanos. En un entorno empresarial en constante transformación, caracterizado por una creciente demanda de responsabilidad social y transparencia, resulta imprescindible comprender hasta qué punto las prácticas éticas impactan en la eficiencia, equidad y calidad de la gestión interna del personal.

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo y un nivel correlacional, permitiendo examinar la relación entre las variables Ética y Gestión de Recursos Humanos. A través de la aplicación de instrumentos validados y el análisis estadístico mediante la prueba de Rho de Spearman, se busca establecer con claridad si la presencia de una cultura ética sólida influye significativamente en aspectos específicos como la

planificación estratégica del personal, los programas de capacitación y desarrollo, y la construcción de una cultura organizacional coherente.

El interés por abordar esta problemática responde no solo a la necesidad de generar conocimiento empírico, sino también a la intención de aportar propuestas concretas que fortalezcan la gestión del talento humano desde una perspectiva ética. La investigación pretende así convertirse en una herramienta útil para la toma de decisiones estratégicas, contribuyendo al fortalecimiento institucional de la empresa y al desarrollo de un modelo de gestión más justo, humano y sostenible.

Por lo tanto, en el marco de una auditoría operativa, la ética y la gestión de recursos humanos se evalúan como factores críticos para la eficiencia y economía institucional. La ética no solo representa un marco de conducta, sino un mecanismo de control preventivo que garantiza que la toma de decisiones y el uso de recursos se alineen con los objetivos estratégicos de manera transparente. Bajo un enfoque cuantitativo y correlacional, esta auditoría evalúa y determina la pertinencia y el impacto de los principios éticos sobre la gestión del talento, analizando si la cultura organizacional y los programas de capacitación optimizan el rendimiento operativo. Este análisis permite identificar brechas en los procesos internos, asegurando que la gestión humana no solo cumpla con la normativa, sino que actúe como un motor de mejora continua y sostenibilidad.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

En el contexto actual de creciente globalización y diversidad cultural, la gestión de los recursos humanos enfrenta desafíos significativos a nivel mundial. Las organizaciones deben adaptarse a entornos laborales cada vez más complejos, en los que intervienen factores culturales, legales y éticos diversos. Uno de los retos más apremiantes es la necesidad de implementar prácticas éticas coherentes que garanticen el respeto por los derechos de los trabajadores, la equidad en los procesos internos y la transparencia en la toma de decisiones. A pesar de los avances en legislación laboral y responsabilidad social empresarial, aún persisten problemáticas como la explotación laboral, la discriminación y la falta de transparencia, que afectan no solo el bienestar del personal, sino también la imagen y reputación corporativa. Estas situaciones, además, dificultan la atracción y retención del talento humano, lo cual impacta directamente en la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones.

En el ámbito local, la empresa Rico Pollo, ubicada en la ciudad de Cusco, no está exenta de estos desafíos. La compañía ha venido enfrentando una serie de situaciones que evidencian posibles deficiencias en la aplicación de principios éticos dentro de su gestión de recursos humanos. Uno de los aspectos más relevantes es la ausencia de una definición clara y difundida de los valores y principios éticos que deben guiar el comportamiento del personal y la toma de decisiones por parte de los líderes. Esta falta de claridad puede dar lugar a interpretaciones subjetivas, incongruencias en los procesos internos y un clima laboral desfavorable.

Asimismo, se ha identificado la presencia de prácticas cuestionables en la gestión del talento humano, tales como posibles casos de discriminación, favoritismo o falta de equidad

en las oportunidades laborales. Estas situaciones no solo vulneran principios éticos fundamentales, sino que también generan insatisfacción, desconfianza y desmotivación entre los trabajadores. Otro elemento problemático es la deficiente comunicación interna y la falta de transparencia, especialmente en lo relacionado con las decisiones que afectan directamente al personal. Esto puede provocar malestar organizacional, afectando el clima laboral, la productividad y el sentido de pertenencia.

Además, la ausencia de una cultura organizacional basada en la ética puede contribuir al desarrollo de un ambiente laboral tóxico, donde prevalecen prácticas como el irrespeto, el acoso o la discriminación. Estos factores comprometen gravemente la salud emocional y profesional de los empleados. A largo plazo, este tipo de prácticas pueden tener repercusiones negativas en la reputación de la empresa ante sus trabajadores, clientes y la comunidad en general, afectando su imagen institucional y dificultando su capacidad para atraer y retener talento calificado.

Si esta situación problemática persiste y no se toman acciones correctivas, la empresa podría enfrentar una crisis interna profunda, caracterizada por altos niveles de rotación de personal, disminución del compromiso organizacional, deterioro del clima laboral y pérdida de credibilidad tanto interna como externamente. La continuidad de estas prácticas no éticas también podría exponer a la organización a sanciones legales, conflictos laborales y rechazo social, afectando su posición en el mercado local y reduciendo su capacidad de crecimiento.

Por el contrario, si se reconoce la importancia de la ética como eje central en la gestión de recursos humanos y se emprenden esfuerzos concretos para establecer y aplicar principios éticos claros, es posible generar un cambio positivo significativo. Esto permitiría mejorar el ambiente laboral, fortalecer la cultura organizacional, fomentar relaciones laborales más justas y transparentes, e incrementar la productividad y satisfacción del personal. A su vez, una

gestión ética contribuiría a mejorar la imagen institucional y la reputación de la empresa, consolidando su posicionamiento y competitividad en el mercado.

Por tanto, se hace necesario analizar de manera profunda cómo la ética incide en la gestión de los recursos humanos en la empresa Rico Pollo, considerando que una gestión carente de principios éticos sólidos no solo afecta el clima organizacional, sino que también compromete la sostenibilidad del negocio. Esta situación plantea un problema real que requiere atención, análisis y propuestas orientadas a mejorar las prácticas organizacionales desde un enfoque ético e integral.

1.2 Formulación del Problema

a. Problema General

¿Cómo se relaciona la Ética y la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023?

b. Problemas Específicos

1. ¿En qué medida incide la Ética en la Planificación en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023?
2. ¿Cómo incide la Ética y la Capacitación y Desarrollo en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023?
3. ¿En qué medida incide la Ética en la Cultura Organizacional en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023?

1.3 Justificación de la Investigación

Justificación teórica

La presente investigación se sustenta en los enfoques teóricos vinculados a la ética organizacional y a la gestión moderna de los recursos humanos, los cuales destacan la importancia de los valores, principios morales y normas de conducta dentro de las organizaciones. Desde esta perspectiva, la ética no solo orienta el comportamiento individual de los trabajadores, sino que también influye directamente en los procesos de gestión del talento humano, tales como la toma de decisiones, el liderazgo, la evaluación del desempeño y el clima laboral. El estudio aporta al análisis académico al examinar cómo los fundamentos éticos se relacionan con la gestión de recursos humanos en una empresa del sector privado, permitiendo ampliar el conocimiento existente y servir como referencia para futuras investigaciones similares.

Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, esta investigación resulta relevante porque permite identificar cómo la ética incide en la gestión de los recursos humanos dentro de la empresa Rico Pollo de la ciudad del Cusco. Los hallazgos obtenidos proporcionarán información útil para los directivos y responsables del área de recursos humanos, facilitando la mejora de los procesos internos relacionados con el comportamiento organizacional, la toma de decisiones y el trato al personal. Asimismo, los resultados podrán servir de base para el diseño e implementación de políticas, estrategias y prácticas orientadas a fortalecer una cultura organizacional basada en valores éticos, contribuyendo a una gestión más eficiente y responsable.

Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente al emplear un enfoque cuantitativo que permite medir de manera objetiva la relación entre la ética y la gestión de recursos humanos en la empresa objeto de estudio. La aplicación de instrumentos estructurados para la recolección de datos, así como el uso de técnicas estadísticas para su análisis, garantizan la obtención de información válida, confiable y verificable. Este enfoque metodológico facilita la comprobación de hipótesis y el establecimiento de conclusiones fundamentadas, fortaleciendo la rigurosidad científica del estudio.

Justificación social

La relevancia social de la investigación radica en su aporte al fortalecimiento de relaciones laborales más justas, transparentes y responsables. La incorporación de principios éticos en la gestión de recursos humanos favorece el respeto, la equidad y el bienestar de los trabajadores, lo cual impacta positivamente en su desempeño y calidad de vida laboral. De igual manera, una gestión ética contribuye al desarrollo sostenible de la empresa Rico Pollo y genera efectos positivos en su entorno social, promoviendo prácticas empresariales responsables que benefician tanto a la organización como a la comunidad en general.

1.4 Objetivos de la Investigación

a. Objetivo General

Determinar la relación de la Ética y la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

b. Objetivos Específicos

1. Determinar en qué medida incide la Ética en la Planificación en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

2. Determinar en cuanto incide la Ética en la Capacitación y Desarrollo en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.
3. Determinar en qué medida incide la Ética en la Cultura Organizacional en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Bases Teóricas

2.1.1 *Ética*

Teoría

¿Qué es Ética?

Etimológicamente el término se deriva de la palabra griega *ēthikós* (ἠθικός) que significa costumbre, hábito, carácter o disposición. La ética es una rama de la filosofía que se ocupa del estudio racional de la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir. En su forma más simple, la ética es un sistema de principios morales, que redescubre cómo las personas toman decisiones y dirigen sus vidas. La ética tiene que ver con lo que es bueno para los individuos y la sociedad, y también se describe como la filosofía moral (Aristóteles, ed. 1981).

Ética. Es el conjunto de principios, valores, costumbres y normas de conducta, adquiridos, asimilados y practicados de un modo estrictamente o consciente. Corresponde al ejercicio libre y consciente para justificar nuestros actos, desde el punto de vista del bien y visto de esta manera, podemos decir que la moral es particular y subjetiva, mientras que la ética es universal y objetiva, porque se basa en principios racionales, que trascienden los hábitos y las costumbres particulares.

Moral. Es el conjunto de principios, costumbres, valores y normas de conducta, adquiridos y asimilados del medio (hogar, escuela, iglesia, comunidad). Su asimilación y práctica no depende de una actitud plenamente consciente o racional, sino principalmente, de un sentimiento de respeto a la autoridad moral de la que provienen.

El trabajo y la ética profesional

Los profesionales tienen obligaciones morales que cumplir, a su vez deben aplicar cuidadosamente el secreto profesional, deben fomentar el compromiso moral y contribuir a la sociedad a través de sus conocimientos y acciones. La ética profesional en el campo laboral busca que predominen determinados valores que mantengan la conducta ética y la moral intacta con el fin de alcanzar una armonía entre una comunidad de profesionales (Espinosa, 2013).

La ética profesional en el trabajo constituye una labor firme, indistintamente del campo laboral, representa una necesidad ya que comprende las relaciones humanas a nivel organizacional, sin embargo, debe especificarse a través de códigos de éticas elaborados internamente, ya que, si bien es cierto que la ética profesional debe estar presente de manera global, es necesario identificar las principales labores que se ejecutan en la organización para de tal manera proceder de manera coherente.

Fidelidad a la palabra dada

Es un aspecto especial de la verdad o veracidad y consiste en ajustar los hechos a la palabra dada. El respeto a la palabra dada es considerado en la vida profesional un pilar sobre el que se construye cualquier relación profesional

Das a los otros lo que se le debe y en concreto, cumple con conveniente exactitud cuanto ha sido prometido, es propio de la virtud de la fidelidad. Ser fiel es una particular forma de ser justo.

Veracidad

La veracidad pone orden en la multiplicidad de las relaciones interpersonales que lleva consigo la vida profesional.

Se funda en la verdad (adecuación del pensamiento con la realidad), y es lo que la

inteligencia siempre debe buscar para no caer en el error, en el engaño, o en el delito.

Corresponde al hombre el deber de decir la verdad, en eso consiste la virtud moral de la veracidad, sin la cual no es posible la convivencia.

El uso falso, es como un escalón falso: en vez de llevar a lo alto al hombre, le hace caer; en este sentido la veracidad realiza una función social

Libertad

El hombre responsable es consciente de lo "real" de su libertad, y en consecuencia toma decisiones sin que nadie por encima de él le dé órdenes.

Ser RESPONSABLE significa estar siempre dispuesto a DAR RESPUESTA y a medir las consecuencias prácticas de nuestras acciones.

Todo proyecto ético que concede la debida importancia a la "LIBERTAD", también a la "RESPONSABILIDAD" social de las acciones u omisiones de cada uno, tiene un impacto colectivo.

Ética profesional

La ética profesional consiste en la búsqueda, la invención y la aplicación de principios y valores imperativos de nuestra comunidad profesional, tales principios deben formar parte de la ética universal, la que ha sido definida como ciencia del hombre.

En este sentido la ética profesional puede ser concebida como el arte de ejercer la profesión, que permite adecuar el trabajo profesional a la singular dignidad humana tanto en su dimensión personal como social. En lo individual cada profesional se construye a sí mismo y en lo social contribuye a la conformación de la "identidad" de la comunidad profesional.

Válidos

Es imprescindible la búsqueda de principios, valores y normas de conducta objetivamente válidos, es decir, basados en la "razón", prescindiendo de criterios "subjetivos", que sean aplicados en todo el territorio nacional que reflejen el interés de los matriculados de los distintos Consejos Profesionales y de la sociedad.

Los principios fundamentales que deben guiar la conducta de los profesionales incluyen la honestidad, la responsabilidad, la justicia, la imparcialidad, la competencia, el respeto, y la integridad.

Justicia

Es la virtud del orden o medida en relación con los otros, por eso surge lo de "dar a cada uno lo suyo". Es muy importante destacar la atención y la responsabilidad, a que cada acción repercute o se hace en referencia al otro.

Fortaleza profesional

El perfil ético del buen profesional no se agota en el ejercicio de la veracidad, de la fidelidad y de la prudencia. No basta sentirse obligados a obrar en conformidad con lo que sugiere el conocimiento objetivo y sereno de la realidad.

La palabra veraz, el compromiso asumido, la conducta prudente, encuentran obstáculos y resistencias a causa de la insidiosa presencia del mal y de la corrupción del acto justo. A costa de sacrificios, riesgos y contrariedades, el VALOR DE LA FORTALEZA preserva la defeción o abandono.

Es propio del profesional prudente reflexionar sobre la causa por la que trabaja y gasta energías intelectuales, tiempo y dinero, pero el resistir con firmeza y arriesgarse a fin de conseguir lo que se considera una doble meta, es típico de la virtud de la fortaleza.

Humildad profesional

La humildad es una cualidad cuyo fin es dar un equilibrio interior al hombre, al centro de las decisiones y de las acciones humanas del cual derivan la paz y la tranquilidad de ánimo, y pos el recto ejercicio de la libertad, impidiendo acciones que lesionen la propia personalidad y la de los demás, que derivan más factiblemente cuando el hombre ejerce un desmesurado culto al propio yo, la humanidad moderna las tendencias legítimas primero, la autoestima está en la base de la dignidad personal y segundo el deseo de la estima de los demás que es una de las bases de la sociedad.

La humildad es uno de los fundamentos básicos de la vida profesional, ya que ella reclama al hombre el reconocimiento de las propias limitaciones, pero también que exige que uno se estime por lo que realmente es, sin necesidad de modificar la propia personalidad o el propio prestigio profesional, esto exige a cada profesional a observarse así mismo, a su propia condición profesional, a las circunstancias de su profesión, de tal manera que no domine el deseo desmesurado y egoísta de dominar a otros.

Prudencia o saber hacer

Es la virtud clave del que emprende algo, del obrar y del querer según la recta razón, es hacer las cosas bien, es decir "hacer bien el bien", es saber hacer, lo que en la terminología relativamente reciente se denomina "excellence" o "excelencia". Sobresalir por la calidad de la actuación, la prudencia, el saber hacer como conocimiento práctico que consiste en saber que hay que hacer y hacerlo.

Los distintos aspectos de la prudencia son tres

- a) Optimizar el pasado que significa los precedentes, es preciso por lo tanto la "memoria" en el sentido de la experiencia tanto la propia como de la ajena, lo que significa que hay que consultar y saber dónde puede obtenerse la mejor consulta.

- b) Diagnosticar el presente lo que exige: 1° "saber mirar al rededor" (circunspección), 2° "saber cómo están ocurriendo las cosas", caer en la cuenta de lo que está ocurriendo" (inteligencia del presente), 3° "anticipar cuales son las líneas previsibles (capacidad de llegar a conclusiones).
- c) Prevenir el futuro, en la práctica la previsión del futuro es incompleta y en teoría es imposible. Al prevenir el futuro lo que se hace es que el riesgo apueste por la solución que se ve con más perspectivas de realización.

Ahora bien, cabe preguntarnos: ¿Cuáles son las cualidades que debe reunir un profesional para ser prudente? y la respuesta es una buena formación teórico técnica, equidad al juzgar y a considerar los problemas que se plantean para su resolución, equilibrio interior, imparcialidad, capacidad para tomar decisiones oportunas y sensatez.

2.1.2 Gestión de Recursos Humanos

Recursos humanos

El Departamento de Relaciones Humanas es donde se descentraliza las operaciones y centraliza el control de los resultados, integrando a los trabajadores de su departamento para intercambiar ideas, definir objetivos y diseñar proyectos, alcanzando la integración para la transformación empresarial (Viveros Espinosa, 2014).

El crecimiento exige ejecutar las operaciones, considerando que aumenta el capital, mediante la utilización de la tecnología, actividades de apoyo, planes de mejoramiento, trabajo en equipo, genera el incremento de personal, intensificando la aplicación de conocimientos habilidades, creatividad, y destreza. Mantiene la competitividad empresarial (Viveros Espinosa, 2014).

La función de recursos humanos tiene la misión específica de proporcionar a la empresa el personal necesario para el buen funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, esto significa

garantizar la cantidad suficiente, pero también la capacidad y la motivación suficientes para que la organización funcione correctamente.

Recursos Humanos es el departamento de una empresa que se encarga de encontrar, seleccionar, reclutar y capacitar a las personas que solicitan un empleo, así como administrar las prestaciones o beneficios que se les otorgan (Aguilar, 2016).

El departamento de Recursos Humanos es una parte vital de cualquier empresa, ya que su trabajo se desarrolla a la par de los cambios que se presenten y a la búsqueda de un crecimiento, al mismo tiempo que se trabaja en la búsqueda de empleados de calidad para los propósitos requeridos (Aguilar, 2016).

Esta área, independientemente del tamaño de la empresa, debe trabajar en hacer crecer la productividad de los empleados y prever cualquier situación que perjudique el clima laboral, así como otorgar compensaciones, beneficios, mantener en orden y de acuerdo a la ley las prestaciones de los empleados y hasta encargarse de los despidos de personal (Aguilar, 2016).

Características de recursos humanos

Los recursos humanos fortalecen la planificación, organización, desarrollo y coordinación mediante el uso razonable de los recursos: físicos, financieros y tecnológicos, sustentando e impulsando el éxito organizacional. Construye y fortalece las capacidades básicas de la organización. Es eficaz y eficiente en el envasado y uso completo de personas en su negocio. Por medio de la aplicación completa de tecnologías capaces de mejorar el rendimiento de los empleados competentes (Cerezo, 2017).

Entre las principales características de los recursos humanos de una organización se destacan: es la fuerza laboral necesaria para producir, es decir, es la capacidad de trabajo en base a las facultades físicas y mentales de las personas (Uriarte, 2020).

Es un conjunto de personas que trabaja orientado a un mismo objetivo y que su desempeño se ve influido por las capacidades individuales de cada trabajador, como su profesionalidad, su eficacia, su motivación y sus cualidades interpersonales (Uriarte, 2020)

También es un departamento o área dentro de la organización, que se especializa en la gestión de la fuerza de trabajo, es decir, del personal que trabaja en la organización (Uriarte, 2020).

Es el departamento de una organización que cumple diversas funciones, como reclutar y seleccionar a sus empleados, definir las funciones de cada trabajador y evaluar su desempeño, administrar los sueldos o capacitar a los trabajadores (Uriarte, 2020).

2.2 Marco Conceptual (palabras claves)

Clima organizacional.

Es la percepción del trabajador de la propiedad y/o cualidad del ambiente organizacional que influye en los estados anímicos y de comportamiento del mismo, cuando estos se tornan favorables proporciona la satisfacción de necesidad, elevando la moral de los miembros y cuando se tornan desfavorables es porque no se logró la satisfacción de necesidades (Chiavenato, 2011).

Ética

La ética organizacional es un marco de principios y valores compartidos que orientan las decisiones y la conducta en la empresa, de modo que ésta responda responsablemente a sus grupos de interés y al entorno (Tejedor, Murillo, & Solís, 2025).

Gestión de Recursos Humanos

La gestión de recursos humanos es el conjunto de prácticas de contratación, desarrollo, administración y despliegue del personal de la organización, con el fin de alinear sus capacidades al logro de los objetivos institucionales y maximizar su aportación (TechTarget,

2023).

Implementación de seguridad.

Es un sistema de gestión que protege la seguridad de la información dentro de la empresa. Establece el conjunto de políticas, procedimientos, controles técnicos y físicos para proteger la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la información.

Medidas de prevención.

Las medidas preventivas son todas aquellas acciones que tengan la finalidad de la protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores.

Prevención de riesgos generales.

Es una disciplina que busca promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para prevenir los riesgos derivados de las condiciones del trabajo, teniendo como herramienta fundamental la evaluación de riesgos desarrollada en cada organización.

Prevención de riesgos profesionales.

Son todas aquellas acciones destinadas a evitar accidentes y enfermedades a las que uno como trabajador se encuentra expuesto.

Riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son condiciones presentes en una situación laboral relacionada con la organización del trabajo y el desarrollo de tareas que se presentan con facilidad de afectar al desenvolvimiento del trabajo y la salud del trabajador.

Riesgos laborales.

Un riesgo laboral es la probabilidad de que la exposición a un proceso peligro o a un factor peligroso en el lugar de trabajo o en la realización del trabajo cause lesiones o algún tipo

de enfermedad.

Trabajo de riesgo.

Todo trabajo por más sencillo que parezca es considerado riesgoso para el trabajador, pero ello no significa que sean de alto riesgo, sin embargo, centrándonos en los trabajos de alto riesgo, podemos decir que son aquellos que pueden ocasionar accidentes muy graves y que ponen en peligro a vida y salud del trabajador.

2.3 Antecedentes Empíricos de la Investigación (Estado del Arte)

2.3.1. Antecedentes Internacionales

Título de Artículo Científico: Ética en el ejercicio profesional y su incidencia en la gestión de recursos humanos en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S.

Autor: Karen Liseth Lobo Pedraza.

Universidad: Universidad Colombiana de Ingeniería - Escuela Colombiana de Ingeniería

Año: 2016

País: Bogotá

Resumen: esta investigación realizada pudo obtener una propuesta de implementación basado en NTC-OHSAS 18001: 2007 y Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 en la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S. como parte de su objetivo principal con el fin de dar respuesta a la necesidad de establecer lineamientos claros en cuanto a la calidad de los servicios prestados, conocer la matriz de riesgos y peligros, aplicar un plan de seguridad y salud en el trabajo, segundo, el diagnóstico que se hizo inicialmente logró concluir con que la empresa Ingeniería & Servicios SARBOH S.A.S. presentaba poco avance en el desarrollo del obligatorio cumplimiento establecidos en el Decreto 1072 de 2015 de SG-SST. De acuerdo al resultado la mayor debilidad se presenta en la verificación con un porcentaje de 3.57%, sin embargo, en los

porcentajes de PLANEACION en relación al HACER se encuentran bajos en 20% y 23% consecutivamente, sin embargo, se observa equilibrio entre ambas, considerando darle aplicación de forma inmediata al diseño presentado y mantener una mejora continua y encontrarse dentro de la legislación dándole cumplimiento a la norma internacional OHSAS 18001:2007 y el Decreto 1072 de 2015.

2.3.2. Antecedentes Nacionales

Así también, dentro de los antecedentes nacionales se encontró dos investigaciones que poseen las variables del presente estudio como son:

Título: Diseño de un Sistema de Gestión Ambiental, de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa Metalmecánica - Tesis de pregrado, trabajo para optar al Título Profesional de Ingeniero Industrial.

Autores: Omar Michael Torres Garay.

Universidad: Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú

Año: 2021

Resumen: Con esta investigación se llegó a la conclusión de que una vez terminada la implementación del sistema de gestión ASST, se obtuvieron resultados positivos ya que de tener un 70% de desempeño se pasó a un 90% y los resultados fueron constatados con 2 auditorías realizadas.

También se observó el cambio positivo generado en los colaboradores debido a la implementación del sistema de gestión ambiental, de seguridad y medio ambiente en la realización de sus actividades, lo que nos indica que de que si se hace mejora continua puede mantenerse o seguir mejorando.

Por último, la implementación no solo se produjo en los indicadores de desempeño en

seguridad y medio ambiente sino también llegaron a reducirse los tiempos de entrega de documentación necesaria para licitaciones y homologaciones en un 40% con los clientes.

2.3.3. Antecedentes Locales

Título: Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma ISO 45000:2018 para la Empresa G.P.G Servicios Múltiples S.A.C. Cusco 2019
- Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial.

Autores: Diego Calcine Corrido y Brian Paul Vilca Cornejo

Universidad: Universidad Andina del Cusco.

Año: 2019

País: Perú

Resumen: Con esta investigación se llegó a concluir que mediante un enfoque estructurado para la identificación de peligros y la gestión del ambiente de trabajo más saludable y seguro se necesita reducir las lesiones y las bajas por enfermedad de los empleados.

Segundo, que la implementación ayuda a traducir los resultados de riesgo en planes de acción adecuados para su evaluación, verificación inspección, revisión legal e investigación de accidentes con el fin de reducir consecuencias quejas y mala atención.

Por último, el cumplimiento legal proporcionó un mecanismo para la identificación de la legislación vigente y los requisitos aplicables con el fin de mantenerse conforme a lo que dicta la ley.

2.4. Hipótesis

a. Hipótesis general

Existe una relación positiva entre la Ética y la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

b. Hipótesis específicas

1. La Ética incide positivamente en la Planificación en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.
2. La Ética incide positivamente en la Capacitación y Desarrollo en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.
3. La Ética incide positivamente en la Cultura Organizacional en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023

2.5. Identificación de variables, dimensiones e indicadores

Variable Independiente

(X) Ética

Dimensiones

X.1 Principios Éticos

X.2 Marco Normativo

Indicadores

X.1.1 Cumplimiento de beneficios laborales

X.1.2 Manuales laborales

X.2.1 Número de denuncias laborales

X.2.2 Cumplimiento de normativa y regulaciones

Variable Dependiente

(Y) Gestión

Dimensiones

Y.1 Planificación

Y.2 Capacitación y Desarrollo

Y.3 Cultura Organizacional

Indicadores

Y.1.1 Planes de prevención

Y.1.2 Mapa de riesgos

Y.2.1 Número de capacitaciones

Y.2.2 Evaluaciones de efectividad

Y.3.1 Funciones del personal

Y.3.2 Número de personal

2.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variabes de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable Independiente (X) Ética	Aristóteles, (ed.1981) consideraba que la ética era "la disciplina que dicta las reglas a que debe someterse la conducta humana".	La ética se operacionaliza mediante la aplicación de principios y normas que guían la toma de decisiones y el comportamiento humano, considerando factores como la moralidad, la justicia y la responsabilidad.	X.1 Principios Éticos.	X.1.1 Cumplimiento de beneficios laborales X.1.2 Manuales laborales
			X.2 Marco Normativo	X.2.1 Número de denuncias laborales X.2.2 Cumplimiento de normativas y regulaciones
Variable Dependiente (Y) Gestión de Recursos Humanos	Para Chiavenato, (2011) la gestión de recursos humanos "es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos en la organización".	La gestión de recursos humanos se operacionaliza mediante la implementación de procesos y prácticas que buscan atraer, retener y desarrollar a los empleados, así como mejorar su desempeño y bienestar en el trabajo. Esto incluye actividades como la planificación de recursos humanos, el reclutamiento y la selección, la capacitación y el desarrollo, la evaluación del desempeño y la gestión de la compensación y los beneficios.	Y.1 Planificación	Y.1.1 Planes de prevención Y.1.2 Mapa de riesgos
			Y.2 Capacitación y Desarrollo	Y.2.1 Número de capacitaciones Y.2.2 Evaluaciones de efectividad
			Y.3 Cultura Organizacional	Y.3.1 Funciones del personal Y.3.2 Número de personal

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. **Ámbito de estudio localización política y geográfica**

a) Localización Política

Según (Rico Pollo TDA., 2025) Rico Pollo S.A.C. es una empresa 100 % peruana, dedicada a la crianza, procesamiento y distribución de carnes de pollo y cerdo desde el año 1967. Su fundador fue el ingeniero Enrique Zapata Martineau, quien funge también como presidente del directorio.

Desde sus inicios ha incorporado tecnologías modernas en sus plantas, ha ido ampliando su escala de operación hasta convertirse en líder entre los productores de pollo en el sur del Perú y estar entre las cuatro principales empresas avícolas del país. También ha diversificado sus productos: no sólo carnes frescas de pollo y cerdo, sino productos procesados y de valor agregado, adaptándose al mercado que demanda calidad, frescura, sabor y nutrición.

Rico Pollo tiene presencia en varias regiones del sur del Perú, incluyendo Arequipa, Cusco, Puno, Tacna, Moquegua. Sus canales de distribución abarcan tiendas propias, mayoristas y minoristas, supermercados, distribución directa, etc.

Sobre la sede de Parque Industrial – Cusco

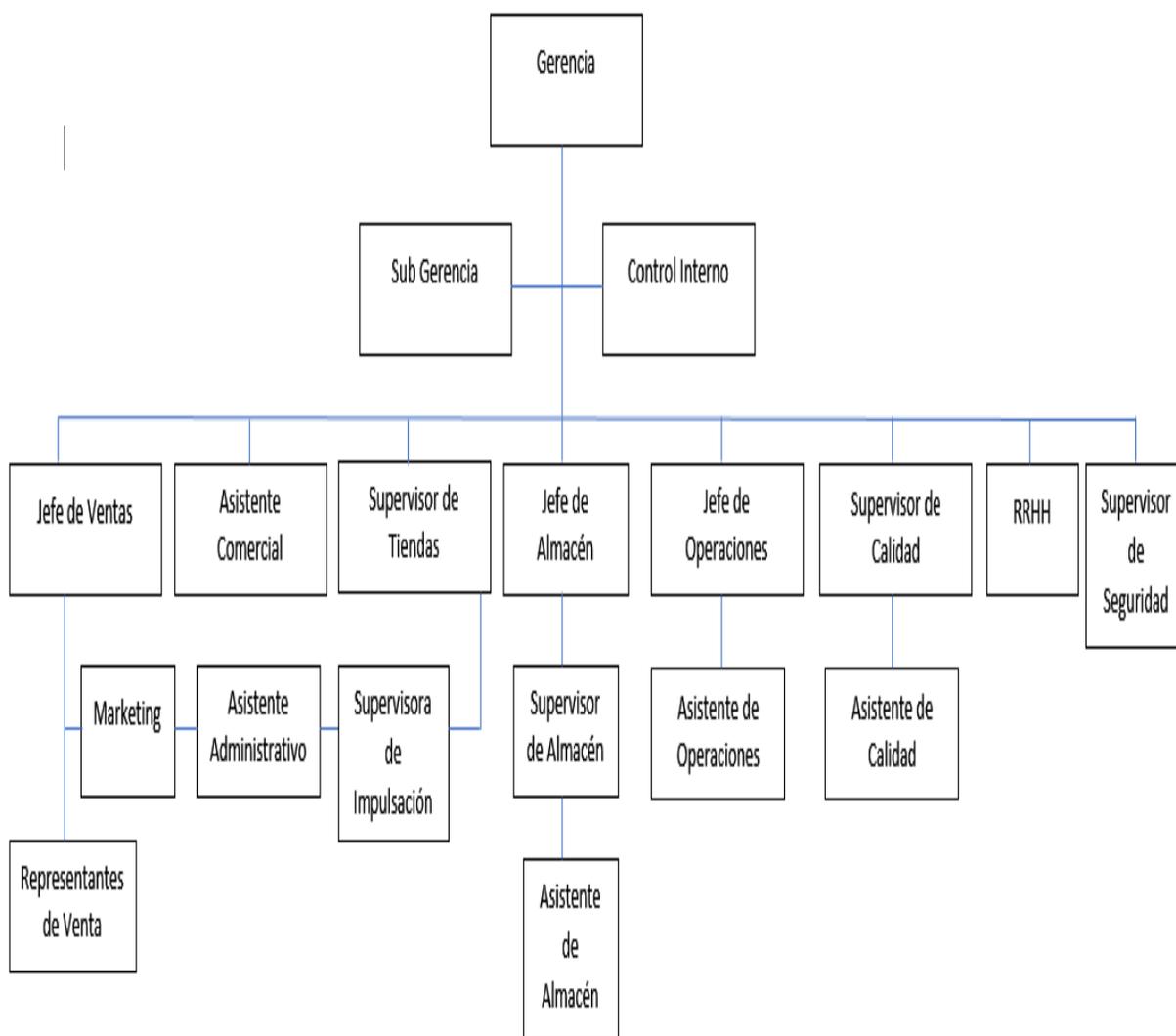
- Departamento: Cusco.
- Provincia: Cusco.
- Distrito: Wanchaq.
- Zona: Parque Industrial, Manzana F, Lote 3, Zona Industrial Parque Industrial, Cusco.
- Teléfono del establecimiento: (084) 608-899

Este local de Parque Industrial funciona como tienda y distribuidor mayorista y minorista de productos alimenticios (pollo, carnes, etc.), en un punto estratégico para la distribución en la ciudad y zonas cercanas.

La localización en Parque Industrial le da ventajas logísticas: acceso a vías, proximidad a otras industrias, espacio para operación de vehículos de distribución, almacenamiento, etc.

Ilustración 1

Organigrama de la Empresa Rico Pollo



Fuente: Elaboración propia en base a acceso de información profesional.

b) Localización Geográfica

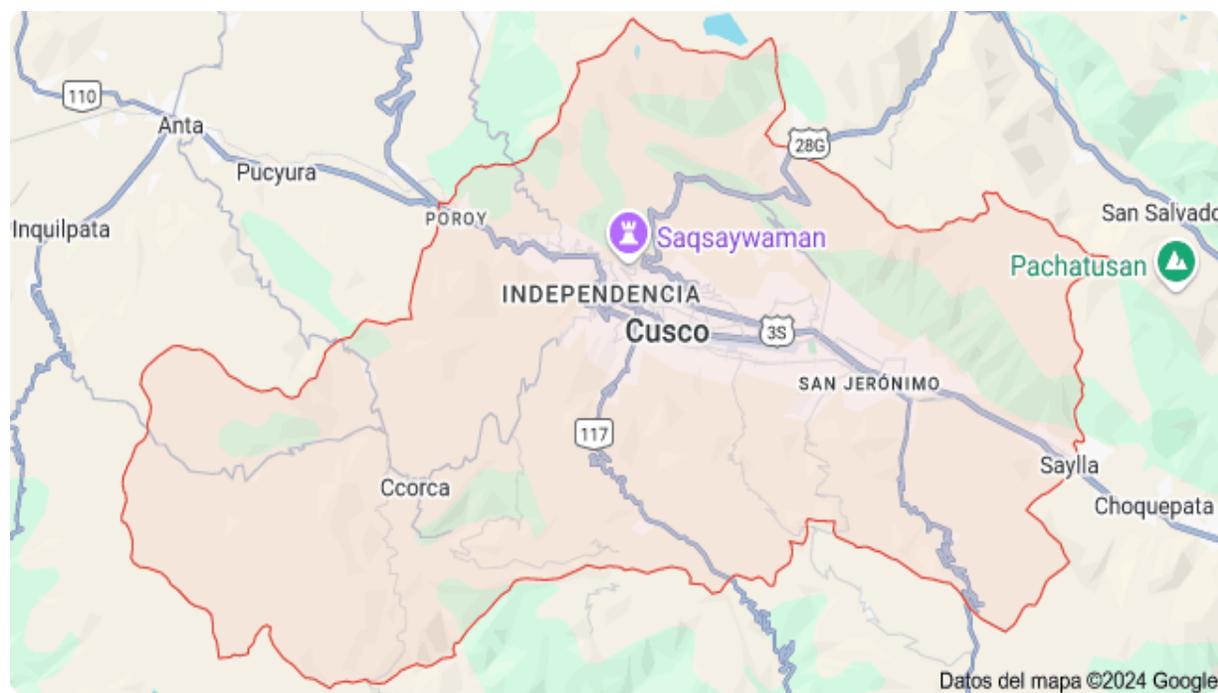
Los almacenes de la Empresa Rico Pollo, se encuentra ubicado en la provincia de Cusco en el departamento de Cusco, cuenta con una población aproximada de 447,588 habitantes, con una superficie de 617 Km².

Límites: La provincia de Cusco limita con las siguientes provincias:

- Por el Norte: Calca y Urubamba
- Por el Este: Quispicanchis
- Por el Sur: Paruro
- Por el Oeste: Anta

Figura 1

Ubicación geográfica de Almacenes Rico Pollo



Fuente: <https://es.wikipedia.org/wiki/Cusco>

3.2. Tipo y Nivel de Investigación

El tipo de investigación fue aplicada, es decir que se tomó en cuenta en el desarrollo de la misma, el corpus teórico de la Ética y la incidencia que tiene en la Gestión de Recursos Humanos, asimismo, se consideró los aspectos teóricos en su contexto real.

Según De Franco y Parada (2005), una investigación aplicada fundamentalmente describe los hechos y a la vez dicha descripción, luego del análisis respectivo, permite predecir la aplicabilidad de los resultados encontrados.

Por la descripción anterior tiene un diseño de investigación transaccional o transversal que consiste en recolectar información en un solo momento y en un mismo tiempo, su propósito es describir la situación de las variables en estudio y analizar su incidencia e interrelacionar en un momento dado. Estos diseños son descriptivos, correlacionales / causales (Ruiz Huaras 2008).

De acuerdo a la descripción anterior, el diseño de investigación es de nivel correlacional, no experimental cuantitativa, que podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables (Hernández, 2014, p.152)

Los diseños transeccionales conocidos también como transversales son: descriptivos, correlacionales / causales (Hernández Sampieri Roberto y otros, metodología de la investigación Editorial Mc. Graw – México 2001).

3.3. Unidad de Análisis

La unidad de análisis estuvo comprendida por la Empresa Rico Pollo.

3.4. Población de Estudio

“La población es el conjunto de unidades de estudio, que poseen las características para ser consideradas como tales, pueden ser objetos, fenómenos, personas, documentos, etc.” (Ñaupas, Valvidia, et al., 2018).

La presente investigación tuvo como el universo de su población a 40 trabajadores de los Almacenes de la Empresa Rico Pollo.

3.5. Tamaño de Muestra

“La muestra es una parte representativa de la población, conformada por un grupo de esta que contiene las características requeridas”. (Ñaupas, Valvidia, et al., 2018).

El tamaño de muestra del tipo de muestreo probabilístico que se empleó fue en base a 40 trabajadores de la Empresa Rico Pollo, esto debido a que se deseó asegurar que la muestra sea representativa, donde el investigador sea quien decide a los individuos de la población para formar parte de la muestra, siendo estos exclusivamente trabajadores.

Para determinar la muestra de informantes se consideró de acuerdo a la postura del tratadista, Arias (2012) quien define el tamaño de la muestra en los términos siguientes: “La muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”; sin embargo, señala Hernández citado en Castro (2003); si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra.

3.6. Técnicas de Selección de Muestra

Las técnicas de investigación comprendieron el conjunto de reglas y procesos a seguir para la recolección de datos, además, en base a éstas se determinaron los instrumentos del estudio (Ñaupas, et al., 2018). Para este estudio, la técnica que se empleó fue la encuesta y éste consistió

en la aplicación de un cuestionario para recolectar información necesaria con el fin de responder las interrogantes de la investigación.

Se consideró a 40 trabajadores de la Empresa Rico Pollo para la obtención de información mediante la aplicación del instrumento, siendo el tipo de muestreo fue no probabilístico, pues se cuenta con una población pequeña para la aplicación de la fórmula muestral.

3.7. Técnicas de recolección de información

Según Hernández, (2014), “las técnicas obedecen aspectos de naturaleza del conocimiento aprovechable, de las exigencias o requisitos de exactitud, así como la habilidad de investigar y la inteligencia que posea el investigador respecto a la técnica que desea aplicar” (p. 199).

La recopilación de datos se efectuó por medio de la encuesta contando para ello como instrumento, la encuesta presencial y la guía de análisis documental que se desarrolló en los Almacenes de la Empresa Rico Pollo.

Para aplicar la técnica de la encuesta, se diseñó un cuestionario dirigido a los servidores que integran el comité de gestión ampliada. Según Bernal (2010) “la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p.194).

3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para el análisis y la interpretación de los resultados se empleó el Software IBM SPSS-Statistics 27 y Microsoft Excel en los cuales se realizó el vaciado, sistematización y procesamiento de la información, los cuales permitieron obtener las tablas de frecuencias y figuras para presentar los resultados del estudio de investigación.

3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

Para desarrollar la comprobación de la hipótesis en la investigación se ejecutó por medio de la aplicación de Rho de Spearman de acuerdo a la distribución, producto de la encuesta que se realizó; para efectos de determinar el nivel de relación o asociación presente entre variables se hizo en base a la prueba de normalidad de Shapiro Wilk debido a que el número de participantes en la muestra no excede los 50.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Procesamiento, Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

Tabla 2

Ética

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	62,5	62,5	62,5
Totalmente de acuerdo	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 2

Ética



Fuente: Elaboración propia.

Del total de las encuestas muestran que el 62.5% de los trabajadores de Rico Pollo en Cusco están de acuerdo y el 37.5% totalmente de acuerdo con que la ética es un valor presente en la organización. Este resultado refleja que la ética no es solo un concepto, sino una práctica real que guía el comportamiento diario del personal. La percepción positiva indica que los principios éticos

influyen en la convivencia laboral y en la toma de decisiones, fortaleciendo la confianza y el compromiso dentro de la empresa. Así, la ética se convierte en un eje fundamental que contribuye a un ambiente laboral sano y al buen desempeño de la gestión de recursos humanos.

Tabla 3

Planificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	62,5	62,5	62,5
Totalmente de acuerdo	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 3

Planificación



Fuente: Elaboración propia.

Del total de encuestados el 62.5% de los participantes están de acuerdo y el 37.5% totalmente de acuerdo en que la planificación de recursos humanos en Rico Pollo en Cusco se desarrolla bajo principios éticos. Este consenso muestra que las decisiones relacionadas con la organización del personal, la definición de perfiles y la previsión de necesidades son percibidas como coherentes y alineadas con valores éticos. La alta aceptación de esta dimensión sugiere que la planificación no solo responde a criterios técnicos, sino que también integra criterios de justicia y transparencia, lo que favorece una gestión más efectiva y equitativa del talento humano.

Tabla 4

Capacitación y Desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	25	62,5	62,5	62,5
Totalmente de acuerdo	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 4

Capacitación y Desarrollo



Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior, revelan que el 62.5% de los encuestados están de acuerdo y el 37.5% totalmente de acuerdo en que las actividades de capacitación y desarrollo en Rico Pollo Cusco se llevan a cabo con una base ética sólida. Esta percepción indica que la formación y el crecimiento profesional del personal no solo responden a necesidades técnicas, sino que también consideran principios de equidad y respeto. La fuerte aceptación de esta dimensión evidencia que la ética impulsa una gestión responsable del talento humano, promoviendo oportunidades justas y motivadoras para el desarrollo continuo de los colaboradores.

Tabla 5

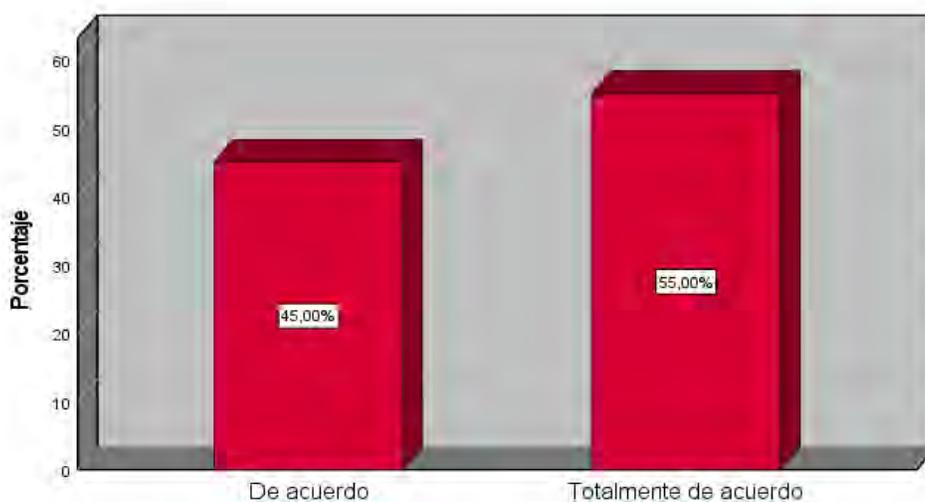
Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	18	45,0	45,0	45,0
Totalmente de acuerdo	22	55,0	55,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 5

Cultura Organizacional



Fuente: Elaboración propia.

Del total de encuestados reflejan que el 45% de los participantes están de acuerdo y el 55% totalmente de acuerdo en que la cultura organizacional en Rico Pollo Cusco está profundamente influenciada por principios éticos. Esta amplia aceptación indica que los valores compartidos dentro de la empresa fomentan un ambiente de respeto, confianza y compromiso entre los colaboradores. La percepción positiva de la cultura organizacional ética sugiere que estos principios contribuyen significativamente a fortalecer la cohesión interna y el sentido de pertenencia, aspectos claves para una gestión efectiva del talento humano.

Tabla 6

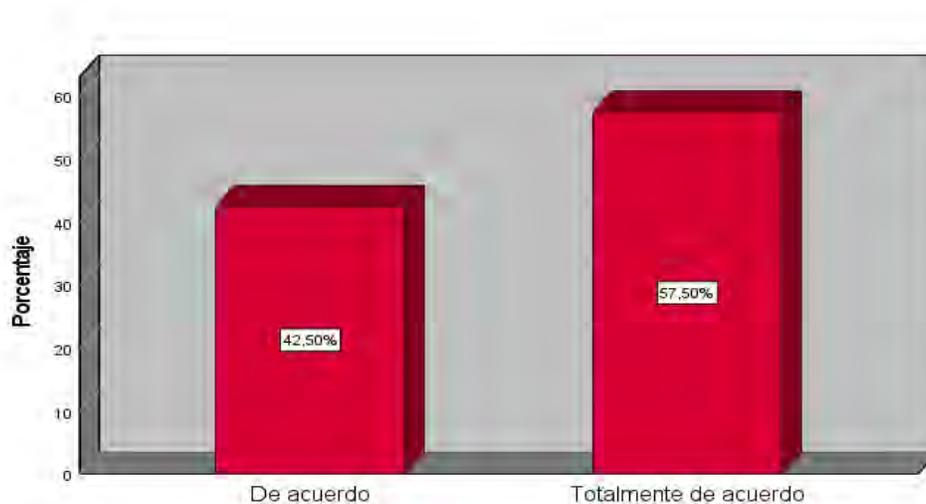
Gestión de Recursos Humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	2	5,0	5,0	5,0
De acuerdo	17	42,5	42,5	42,5
Totalmente de acuerdo	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 6

Gestión de Recursos Humanos



Fuente: Elaboración propia.

Del total de encuestados muestran que el 42.5% de los encuestados están de acuerdo y el 52.5% totalmente de acuerdo con la efectividad de la gestión de recursos humanos en Rico Pollo Cusco, mientras que solo un 5% se mantiene indiferente. Esta mayoría favorable indica que las prácticas relacionadas con la administración del talento son percibidas como adecuadas y alineadas con los objetivos organizacionales. La valoración positiva sugiere que la gestión de recursos humanos integra principios éticos y estrategias coherentes que contribuyen al bienestar y desarrollo del personal, fortaleciendo el desempeño general de la empresa.

4.2. Pruebas de Hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad

H₀: Los datos tienen distribución normal

H₁: Los datos no tienen distribución normal

Se aplicó la prueba de normalidad a partir de los resultados obtenidos en la encuesta a los 40 trabajadores de la Empresa Rico Pollo, luego de ello, se dispuso los datos en el SPSS V27 sabiendo que los datos a tomar en cuenta deben ser las de Shapiro-Wilk ya que nuestra muestra no excede los 50 participantes.

Tabla 7

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ética	,210	40	<,001	,851	40	<,001
Gestión de Recursos Humanos	,178	40	<,0.01	,851	40	<,001

Fuente: Elaboración propia.

La prueba de normalidad tiene como resultado una significancia $<,001$ para ambas variables, tanto independiente como es la “Ética” y la variable dependiente “Gestión de Recursos Humanos” lo que revela que el tipo de muestra que poseemos es no paramétrico, teniendo como opción principal la aplicación de la prueba estadística Rho de Spearman debido a que su significancia es menor al 0.05, lo que indica que no existe presuposiciones y tiene una prueba de distribución libre.

4.2.2 Prueba de Hipótesis General

Hipótesis alterna: Existe una relación positiva entre la Ética y la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

Hipótesis nula: No existe una relación positiva entre la Ética y la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

Tabla 8

Rho de Spearman de Ética y Gestión de Recursos Humanos

			Ética	Gestión de Recursos Humanos
Rho de Spearman	Ética	Coefficiente de correlación	1	,916**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	N		40	40
	Gestión de Recursos Humanos	Coefficiente de correlación	,916**	1
Sig. (bilateral)		<,001	.	
N		40	40	

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

Conforme a la aplicación de la prueba de Rho de Spearman entre las variables Ética y Gestión de Recursos Humanos, se obtuvo como coeficiente de correlación $r = 0,916$, lo que muestra que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), en otras palabras, ambas

variables están fuertemente relacionadas, esto quiere decir que mientras más se incrementa el nivel de la variable Ética, también sucede lo mismo con la variable Gestión de Recursos Humanos, el valor de significancia es menor a 0.01; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna “Existe una relación positiva entre la Ética y la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023” y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.3 Prueba de Hipótesis Específica 1

Hipótesis alterna: La Ética incide positivamente en la Planificación en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

Hipótesis nula: La Ética no incide positivamente en la Planificación en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

Tabla 9

Rho de Spearman de Ética y Planificación

			Ética	Planificación
Spearman	Ética	Coefficiente de correlación	1	,354*
		Sig. (bilateral)	.	,025
	N		40	40
	Planificación	Coefficiente de correlación	,354*	1
Sig. (bilateral)		,025	.	
N		40	40	

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

De acuerdo a la correlación obtenida mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman entre la variable Ética y la dimensión Planificación, se muestra que el coeficiente de correlación entre ambas es de $r = 0,354$, demostrando una correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral), por ende, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “La Ética incide positivamente en la Planificación en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023”.

4.2.4 Prueba de Hipótesis Específica 2

Hipótesis alterna: La Ética incide positivamente en la Capacitación y Desarrollo en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

Hipótesis nula: La Ética no incide positivamente en la Capacitación y Desarrollo en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

Tabla 10

Rho de Spearman de Ética y Capacitación y Desarrollo

			Ética	Capacitación y Desarrollo
Rho de Spearman	Ética	Coefficiente de correlación	1	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,009
	N	40	40	
	Capacitación y Desarrollo	Coefficiente de correlación	,411**	1
Sig. (bilateral)		,009	.	
	N	40	40	

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

Conforme a la aplicación de la prueba de Rho de Spearman entre la variable Ética y la dimensión Capacitación y Desarrollo, se obtuvo que existe una correlación de $r = 0,411$ lo que muestra que la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral) en otras palabras, existe una correlación alta o fuerte entre la variable Ética y la dimensión Capacitación y Desarrollo, entonces, mencionamos que mientras más se incrementa nivel de Ética lo mismo sucede con Capacitación y Desarrollo, el valor de Significancia es menor a 0.01; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna “La Ética incide positivamente en la Capacitación y Desarrollo en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023” y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.5 Prueba de Hipótesis Específica 3

Hipótesis alterna: La Ética incide positivamente en la Cultura Organizacional en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

Hipótesis nula: La Ética no incide positivamente en la Cultura Organizacional en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.

Tabla 11

Rho de Spearman de Ética y Cultura Organizacional

			Ética	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Ética	Coefficiente de correlación	1	,681**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
	N	40	40	
	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	,681**	1
Sig. (bilateral)		<,001	.	
	N	40	40	

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

De acuerdo a la correlación obtenida mediante la aplicación de la prueba de Rho de Spearman entre la variable Ética y la dimensión Cultura Organizacional, se muestra que el coeficiente de correlación entre ambas es de $r = 0,681$, demostrando una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), donde cabe mencionar que si el valor de Ética incrementa, así también lo hará el valor de Cultura Organizacional, por ende, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna “La Ética incide positivamente en la Cultura Organizacional en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023”.

4.3. Presentación de Resultados

A lo largo del desarrollo de la presente investigación, se logró alcanzar de manera satisfactoria el objetivo general planteado: determinar la relación de la ética y la gestión de recursos humanos en la Empresa Rico Pollo de la ciudad de Cusco, durante el periodo 2023. Los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico han permitido evidenciar con claridad la existencia de un vínculo estrecho entre ambas variables, confirmando que el fortalecimiento de los principios éticos dentro de la organización contribuye significativamente a optimizar los procesos de gestión del talento humano.

En cuanto a los objetivos específicos, los hallazgos han permitido identificar de forma precisa cómo incide la ética en cada una de las dimensiones clave de la gestión de recursos humanos:

Se logró demostrar que la ética organizacional influye de forma relevante en los procesos de planificación estratégica del personal. A través del análisis de correlación, se evidenció que las prácticas éticas favorecen la toma de decisiones más justas y responsables en torno a la previsión de necesidades de personal, la formulación de perfiles de puestos y el diseño de procesos de selección. Esto indica que la ética actúa como un eje estructurador de decisiones técnicas dentro del área de recursos humanos, permitiendo una gestión más coherente con valores organizacionales.

Otro de los objetivos específicos fue determinar el nivel de relación entre la ética y los programas de capacitación y desarrollo. En este sentido, los resultados obtenidos permiten afirmar que, en contextos organizacionales donde se promueven comportamientos éticos, se crea un entorno más propicio para la formación continua y el crecimiento profesional de los trabajadores. La ética, por tanto, se configura como un factor motivador que impulsa la inversión en el desarrollo

del capital humano, valorando el aprendizaje como herramienta de empoderamiento y mejora permanente.

En el marco del tercer objetivo específico, orientado a evaluar la relación entre la ética y la cultura organizacional, se identificó una asociación sólida entre ambas. Este hallazgo indica que los valores éticos compartidos dentro de la empresa no solo orientan la conducta individual, sino que también configuran un sistema de creencias y normas colectivas que dan forma a la identidad institucional. Así, se logró comprobar que la ética es un componente esencial para consolidar una cultura organizacional coherente, inclusiva y orientada al desarrollo armónico de los equipos de trabajo.

Finalmente, se verificó que la ética no incide de manera aislada en áreas específicas, sino que actúa como un principio transversal que atraviesa toda la estructura de la gestión del talento humano. Este logro responde directamente al objetivo general, ya que confirma que la aplicación sostenida de principios éticos dentro de la organización contribuye a generar procesos más eficientes, relaciones laborales más saludables y un clima institucional más equilibrado. Por tanto, el fortalecimiento de la ética organizacional se traduce en una mejora sustancial de la gestión de personas en su totalidad.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Se determinó la existencia de una relación directamente proporcional y altamente significativa entre la ética y la gestión de recursos humanos en la Empresa Rico Pollo S.A.C. durante el periodo 2023. El análisis estadístico, sustentado en la prueba Rho de Spearman, arrojó un coeficiente de correlación de $r = 0,916$, lo que evidencia que a medida que se fortalece el comportamiento ético dentro de la organización, también se optimizan los procesos vinculados con la gestión del talento humano. Este resultado confirma la hipótesis alterna, que indica que existe una relación positiva entre la ética y la gestión de recursos humanos, y demuestra que los valores éticos no solo orientan la conducta individual, sino que inciden estructuralmente en la eficiencia, equidad y eficacia de las prácticas de gestión de personal.

2. En cuanto a la dimensión de planificación, se identificó una correlación significativa y moderada con la ética con el coeficiente de correlación $r = 0,354$. Este resultado demuestra que la ética influye de manera relevante en la toma de decisiones estratégicas vinculadas a la planificación de personal, tales como la definición de perfiles, la proyección de necesidades laborales y la estructuración de los procesos de selección. Así la ética se consolida como un marco orientador que favorece decisiones coherentes con principios de justicia, inclusión y transparencia.

3. Respecto a las dimensiones de capacitación y desarrollo del personal, se halló una correlación positiva significativa con la ética siendo el resultado del coeficiente de correlación $r = 0,411$. Este hallazgo evidencia que un entorno organizacional basado en valores éticos promueve de manera más efectiva la formación continua, la mejora de competencias y el desarrollo integral

del capital humano. En ese sentido, la ética impulsa la inversión en el crecimiento profesional de los colaboradores, reconociendo su valor y fomentando políticas justas, equitativas e inclusivas que fortalecen tanto las habilidades técnicas como las habilidades blandas.

4. En relación con la dimensión de cultura organizacional, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,681$, lo que refleja una relación sólida entre la ética y la cultura organizacional. Este resultado demuestra que la ética constituye un componente estructural para la consolidación de una cultura organizacional sólida, coherente y orientada a valores. Cuando los principios éticos son compartidos por todos los niveles jerárquicos, se genera un clima laboral saludable, sustentado en la confianza, el respeto mutuo y el compromiso institucional, lo que fortalece la identidad del trabajador y la cohesión organizacional.

5. Finalmente, los hallazgos del estudio permiten concluir que la ética no debe ser concebida como un componente accesorio dentro de la gestión empresarial, sino como un eje integrador que incide directamente en la eficacia de la gestión de recursos humanos. Su influencia se manifiesta en la planificación del personal, en el desarrollo profesional de los colaboradores y en la consolidación de una cultura organizacional sólida, contribuyendo así a un desempeño organizacional sostenible y alineado con valores institucionales.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Gerente General de la Empresa Rico Pollo S.A.C. disponer la formulación e implementación de un Código de Ética Institucional, elaborado de manera participativa con la intervención de colaboradores de todos los niveles jerárquicos. Este documento debe contener principios rectores, normas de conducta aplicables a la realidad laboral cotidiana, mecanismos de resolución ética de conflictos y sanciones proporcionales ante su incumplimiento. La participación activa de los trabajadores permitirá una mayor apropiación de los valores éticos, consolidando una cultura organizacional sólida, coherente y alineada con la visión institucional.

2. Se sugiere al Gerente General incorporar los principios éticos como ejes estratégicos dentro de la planificación y gestión del capital humano, especialmente en los procesos de reclutamiento, selección, evaluación y promoción del personal. Para ello, se recomienda establecer indicadores de desempeño ético que complementen las competencias técnicas, asegurando que las decisiones relacionadas con el talento humano respondan a criterios de equidad, transparencia, mérito y responsabilidad social. Esta práctica fortalecerá la credibilidad institucional y contribuirá a una gestión más justa y sostenible.

3. Se recomienda implementar, bajo la dirección del Gerente General, un programa permanente de capacitación en ética profesional y laboral, integrado al plan anual de desarrollo del talento humano. Este programa debe incluir talleres, charlas y análisis de casos prácticos orientados a los dilemas éticos más frecuentes en el ámbito empresarial y laboral. Su ejecución permitirá fortalecer el compromiso ético del personal, consolidar una cultura de integridad y promover el desarrollo integral de los colaboradores, en concordancia con los valores corporativos.

4. Se sugiere al Gerente General promover y consolidar un liderazgo ético en todos los

niveles de la organización, especialmente entre los mandos medios y altos. Para ello, resulta pertinente establecer un sistema de evaluación del liderazgo basado en principios éticos, que considere la integridad, la imparcialidad y la capacidad de toma de decisiones responsables. Asimismo, se recomienda generar espacios de diálogo y reflexión ética, donde los líderes modelen conductas coherentes con los valores institucionales y sirvan de referente para sus equipos de trabajo.

5. Finalmente, se propone al Gerente General disponer la creación de un Observatorio Interno de Ética Organizacional, integrado por un equipo multidisciplinario encargado de monitorear el cumplimiento de las normas éticas, evaluar el impacto de las acciones formativas y elaborar informes periódicos sobre el clima organizacional. Este observatorio funcionaría como un mecanismo técnico de seguimiento y mejora continua, permitiendo una gestión ética basada en evidencia y retroalimentación constante, que fortalezca la transparencia, la confianza institucional y la sostenibilidad empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aristóteles. (1981). *Política*. Barcelona: Editorial Gredos.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw - Hill.
- Fayol, H. (1916). *Administration industrielle generale*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Loaiza, T. (2019). *El Sistema de Control Interno de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Pedro de Andahuaylas - Cusco 2018*. Cusco: s/e.
- Rico Pollo TDA. (2025). *Rico Pollo TDA*. (TodosNegocios, Productor) Obtenido de Rico Pollo TDA.: <https://pe.todosnegocios.com/rico-pollo-tda-parque-industrial-084-608899>
- Robles, G. (2019). *Control interno como herramienta eficaz para mejorar los procesos administrativos y contables en la Municipalidad Distrital de Yauli - Jauja*. Huancayo: s/e.
- Rodríguez, K. (2021). *El Control Interno y su Incidencia en la Gestión Administrativa del gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pedro Carbo*. Jipijaba, Manabí: s/e.
- Roque, Y. (2017). *El Control Interno y la Gestión de Tesorería en la Municipalidad Provincial de Canas - Cusco 2017*. Cusco: s/e.
- Taylor, F. (1911). *Administración*. Pensilvania: s/e.
- TechTarget. (2023). *TechTarget*. Obtenido de Human resource management (HRM): <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM>

- Tejedor, V., Murillo, A. I., & Solís, I. (2025). Ética profesional y cultura organizacional: conceptos claves en la gestión empresarial responsable. *Revista Societas*, Universidad de Panamá. Obtenido de <https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/download/6522/5290/11348>
- Uriarte, J. M. (13 de enero de 2020). *Psicología-Online*. Obtenido de Gestión de recursos humanos: <https://www.psicologia-online.com/gestion-de-recursos-humanos-4865.html>
- Viveros Espinosa, J. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Ediciones de la U (Colombia).
- Viveros Espinosa, Norma Patricia, (2013). *La ética profesional incide en el desempeño laboral de la secretaria en la Administración Zona La Delicia del Distrito Metropolitano de Quito*. s/e.
- Aguilar, P. (2016). *Importancia del Aporte de los Departamentos de Recursos Humanos*. s/e.
- Cerezo, B. (2017). *Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral*. s/e.
- De Franco, A. y Parada, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. Universidad Evangélica de el Salvador.

ANEXOS

a) Matriz de consistencia

Tabla 12

Matriz de consistencia

“ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA RICO POLLO DE LA CIUDAD DE CUSCO, PERIODO 2023”				
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cómo se relaciona la Ética y la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023?	Objetivo general: Determinar la relación de la Ética y la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.	Hipótesis general: Existe una relación positiva entre la Ética y la Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.	Variable Independiente: (X) Ética Dimensiones: X.1 Principios Éticos X.2 Marco Normativo	Método: Deductivo Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional
Problemas específicos: 1. ¿En qué medida incide la Ética en la Planificación en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023?	Objetivos específicos: 1. Calcular en qué medida incide la Ética en la Planificación en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.	Hipótesis específicas: 1. La Ética incide positivamente en la Planificación en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.	Variable dependiente: (Y) Gestión de Recursos Humano Dimensiones: Y.1 Planificación Y.2 Capacitación y Desarrollo	Diseño de investigación: Investigación no experimental - transversal. Población: El universo de la población son el total de

“ÉTICA Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA RICO POLLO DE LA CIUDAD DE CUSCO, PERIODO 2023”

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
2. ¿Cómo incide la Ética y la Capacitación y Desarrollo en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023?	2. Determinar en cuanto incide la Ética en la Capacitación y Desarrollo en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.	2. La Ética incide positivamente en la Capacitación y Desarrollo en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.	Y.3 Cultura Organizacional	trabajadores de la Empresa. Muestra: 40 trabajadores. Instrumentos de recolección de datos: • Cuestionario
3. ¿En qué medida incide la Ética en la Cultura Organizacional en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023?	3. Analizar en qué medida incide la Ética en la Cultura Organizacional en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.	3. La Ética incide positivamente en la Cultura Organizacional en la Empresa Rico Pollo de la Ciudad de Cusco, periodo 2023.		

Fuente: Elaboración Propia.

b) Instrumentos de recolección de información



CUESTIONARIO N°01

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POS GRADO

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD MENCIÓN AUDITORÍA

ESTIMADO ENCUESTADO (A):

La presente encuesta tiene el objetivo de recopilar información, sobre las variables Ética y Gestión de Recursos Humanos en la Empresa Rico Pollo de la ciudad de Cusco con periodo de estudio 2023; este instrumento es empleado como parte de mi investigación académica y los resultados serán analizados de manera anónima y adjunta.

Marque con una (X) teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VARIABLE: “ÉTICA”

DIMENSIÓN PRINCIPIOS ÉTICOS		1	2	3	4	5
1.	¿Considera que en la empresa Rico Pollo se respetan los beneficios laborales establecidos por ley para todos los trabajadores?					
2.	¿La entrega de beneficios como vacaciones, gratificaciones o CTS se realiza de manera justa y					

	oportuna?					
3.	¿Cree que la empresa actúa con ética al reconocer los derechos laborales sin discriminación entre sus trabajadores?					
4.	¿Considera que el personal de recursos humanos informa de manera transparente sobre los beneficios que le corresponden a cada trabajador?					
5.	¿Percibe que el cumplimiento de los beneficios laborales en la empresa refleja un compromiso ético real con el bienestar del trabajador?					
6.	¿Conoce y ha recibido el manual interno de políticas laborales de la empresa?					
7.	¿Considera que los manuales de trabajo de Rico Pollo están redactados con criterios de equidad y respeto hacia los trabajadores?					
8.	¿Cree que las normas establecidas en los manuales laborales son aplicadas de manera ética y sin favoritismos?					
9.	¿Percibe que el contenido de los manuales laborales promueve una cultura ética dentro de la organización?					
10.	¿Considera que la empresa capacita al personal para comprender y aplicar correctamente las normas					

	establecidas en sus manuales laborales?					
DIMENSIÓN MARCO NORMATIVO		1	2	3	4	5
11.	¿Considera que la empresa ha mantenido un entorno laboral con bajo nivel de conflictos que generen denuncias laborales?					
12.	¿Percibe que las denuncias laborales, cuando ocurren, son tratadas con transparencia y apego a la ley por parte de la empresa?					
13.	¿Cree que el número de denuncias laborales refleja el grado de compromiso ético de la empresa con sus trabajadores?					
14.	¿Siente que en Rico Pollo existen canales adecuados y éticos para que los trabajadores puedan reportar irregularidades sin represalias?					
15.	¿Considera que la empresa toma acciones preventivas para evitar situaciones que deriven en denuncias laborales?					
16.	¿Está de acuerdo con que la empresa cumple con las normativas laborales vigentes de forma ética y responsable?					
17.	¿Cree que las decisiones del área de Recursos Humanos se alinean con las leyes laborales y los principios éticos establecidos?					

18.	¿Percibe que la empresa actualiza sus políticas internas en función de los cambios en la legislación laboral?					
19.	¿Considera que la organización promueve activamente el conocimiento y cumplimiento de las normativas laborales entre sus trabajadores?					
20.	¿Cree que el cumplimiento de normativas laborales en la empresa no solo es por obligación legal, sino también por convicción ética?					

VARIABLE: “GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS”

DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN		1	2	3	4	5
21.	¿Considera que la empresa elabora planes preventivos para evitar conflictos laborales en base a principios éticos?					
22.	¿Percibe que los planes de prevención laboral toman en cuenta la seguridad, bienestar y derechos del trabajador?					
23.	¿Cree que la planificación preventiva en Rico Pollo es una práctica constante y no solo una respuesta a emergencias?					
24.	¿Está de acuerdo en que los planes de prevención de la empresa consideran riesgos éticos en la toma de decisiones?					
25.	¿La empresa identifica y actualiza regularmente los riesgos laborales presentes en cada área de trabajo?					

26.	¿Considera que el mapa de riesgos elaborado por la empresa incluye aspectos éticos y humanos, además de los técnicos?					
27.	¿Está de acuerdo con que el mapeo de riesgos contribuye a una gestión del talento más ética y planificada?					
DIMENSIÓN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO		1	2	3	4	5
28.	¿Cree que la empresa brinda suficientes capacitaciones durante el año para fortalecer las habilidades del personal?					
29.	¿Está de acuerdo con que las capacitaciones ofrecidas son coherentes con los valores y principios éticos de la organización?					
30.	¿Considera que se promueven espacios formativos equitativos y accesibles para todos los trabajadores?					
31.	¿Percibe que la empresa tiene un programa estructurado y permanente de formación profesional?					
32.	¿Está de acuerdo con que las capacitaciones recibidas son evaluadas para verificar su impacto en el desempeño laboral?					
33.	¿Considera que la empresa realiza seguimiento al aprendizaje y aplicación de los contenidos formativos?					
34.	¿Percibe que los resultados de las evaluaciones post-					

	capacitación se usan para mejorar futuras acciones formativas?					
DIMENSIÓN CULTURA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
35.	¿Está de acuerdo con que las funciones de cada trabajador están claramente definidas y comunicadas de forma ética?					
36.	¿Percibe que la distribución de tareas respeta las capacidades y competencias individuales del personal?					
37.	¿Considera que la ética influye en cómo se asignan responsabilidades dentro de la empresa?					
38.	¿Considera que la cantidad de personal asignado a cada área es adecuada para evitar sobrecargas laborales?					
39.	¿Percibe que la empresa planifica el número de colaboradores con base en criterios éticos y operativos?					
40.	¿Está de acuerdo en que el aumento o reducción del personal se realiza considerando el bienestar de los trabajadores?					

¡Agradezco su colaboración!

