



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**ÉTICA Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS
COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
ICA, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Pastus Ramírez, Carlos Armando (ORCID: 0000-0002-6013-7100)

Quispe Candela, Karen Yanet (ORCID: 0000-0001-8061-4237)

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con especial afecto a nuestros queridos familiares por ser estímulos constantes, ejemplos de vida altruistas, emprendedores y por su significativo apoyo y comprensión que nos han otorgado durante todo este tiempo.

Carlos Armando Pastus Ramírez.

A Dios, por ser mi guía y energía en las metas de vida, a mi familia que me motiva a ser cada día una persona de la cual se sientan orgullosos.

Karen Yanet Quispe Candela.

Agradecimiento

A la vida presente que nos permite caminar en este mundo que continuamos explorando y entendiendo. A nuestro docente doctor Carlos Antonio Casma Zarate, por su valiosa enseñanza y permanente orientación.

Carlos Armando Pastus Ramírez.

Agradecida a mi excelente Asesor de tesis Dr. Carlos Casma Zarate; por su paciencia por compartir sus experiencias y aprendizajes adquiridos en su caminar.

Karen Yanet Quispe Candela.

Índice de Contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Operacionalización de variables	10
3.3. Población, muestra y muestreo y unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	12
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validación de instrumentos	13
Tabla 2. Análisis de confiabilidad	13
Tabla 3. Niveles de la variable ética	15
Tabla 4. Descripción de la dimensión Ética Personal	15
Tabla 5. Descripción de la dimensión Ética Institucional	16
Tabla 6. Descripción de la dimensión Ética en las Relaciones	17
Tabla 7. Niveles de la variable comunicación interna	17
Tabla 8. Descripción de la dimensión Patrones de comunicación	18
Tabla 9. Descripción de la dimensión Barreras de comunicación	19
Tabla 10. Descripción de la dimensión Retroalimentación en los colaboradores	19
Tabla 11. Prueba de hipótesis general ética*comunicación interna	20
Tabla 12. Prueba de hipótesis específica 1 ética* Patrones de comunicación	21
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 2 ética* Barreras de comunicación	22
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 3 ética*Retroalimentación	23

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Nivel de ética profesional	56
Figura 2	Nivel de la dimensión ética personal	56
Figura 3	Nivel de la dimensión ética institucional	57
Figura 4	Nivel de la dimensión ética en las relaciones	57
Figura 5	Nivel de comunicación interna	58
Figura 6	Nivel de patrones de comunicación	58
Figura 7	Nivel de barreras de comunicación	59
Figura 8	Nivel de retroalimentación de colaboradores	59

Resumen

La investigación titulada Ética y comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021 tuvo como finalidad establecer la relación entre las variables ética y comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, para lo cual se empleó una metodología cuantitativa, de nivel correlacional y un diseño descriptivo correlacional. La muestra fue establecida a través de la calculadora de la población y muestra con una población de 800 colaboradores y muestra de 63 (al 10% de margen de error) empleando la técnica del muestreo para poblaciones finitas, para la recolección de datos se empleó dos cuestionarios uno para el nivel de ética y otro para la variable comunicación interna, al análisis de los resultados se obtuvo un Rho de Spearman de 0,748 (nivel bueno) y una significación bilateral de 0,000, y se recomienda que los organismos públicos deben desarrollar en los colaboradores los diversos procesos de comunicación dentro de la organización para la mejora de la ética, permitiendo la innovación y el trabajo colaborativo fundamentadas en los valores.

Palabras clave: Ética, comunicación interna, anticorrupción

Abstract

The research entitled Ethics and internal communication in the collaborators of the Superior Court of Justice of Ica 2021 aimed to establish the relationship between the ethical variables and internal communication in the collaborators of the Superior Court of Justice of Ica 2021, for which it was used a quantitative methodology, correlational level and a descriptive correlational design. The sample was established through the population calculator and a sample with a population of 800 collaborators and a sample of 63 (at a 10% margin of error) using the sampling technique for finite populations, for data collection two questionnaires, one for the level of ethics and the other for the internal communication variable, when analyzing the results, a Spearman Rho of 0.748 (good level) and a bilateral significance of 0.000 were obtained, and it is recommended that public agencies should develop in the collaborators the various communication processes within the organization to improve ethics, allowing innovation and collaborative work based on values.

Keywords: Ethics, internal communication, anti-corruption

I. INTRODUCCIÓN

El sector público en los últimos años se ha convertido en el centro de la noticia por los grandes actos de corrupción, producto de la carencia de valores en las personas, producto de una formación educativa y familiar deficitaria en estos aspectos o por cuyos salarios no son acordes a la función que se desempeña.

Es sabido que las acciones de corrupción vienen socavando la legitimidad e imagen de las organizaciones públicas, además, que atenta contra el desarrollo del país, social y económica y donde la democracia pierde terreno como forma de gobierno ante la población frustrada por estos actos cometidos por los funcionarios. Por otro lado, es sabido de las limitaciones que presentan las instituciones públicas al no contar con debidos sistemas de control y comunicación que hace que se vuelvan vulnerables a estos actos.

En el ámbito nacional, autoridades y servidores públicos se encuentran inmersos en investigaciones por actos de corrupción, por actos ilícitos, demostrando la carencia de valores éticos, que utilizando los puestos de trabajo donde han sido contratados, lo utilizan para enriquecerse, transgrediese las normas de ética.

La corrupción se asocia a los sobornos y cohecho, desde los colaboradores de menor nivel, hasta la formación, inclusive de asociaciones, traspasando los límites propios del Estado e instituciones públicas de todos los sectores, que tienen consecuencias nefastas.

Con referencia a la comunicación interna, esta permite que la información fluya en la organización, generando que esta se desarrolle en el marco de la coherencia y perfil en el marco de la misión/visión, creando la conciencia organizacional, asegurando su éxito. Sin embargo, eso es muy limitado en la Corte Superior de Justicia de Ica dificultando la información oportuna y efectiva. Un buen sistema de comunicación permite generar una mayor productividad, sin duplicar esfuerzos.

La comunicación interna es un factor fundamental debido a los múltiples procesos de gestión que como herramienta dinamiza la organización para el logro de los objetivos organizacionales. Además, permite que los colaboradores se alineen a la misión y generen el compromiso organizacional evitando los retrasos en la gestión.

En este marco se pretende investigar la relación que existe entre las dos variables de estudio formulando el siguiente problema de investigación: ¿Qué relación existe entre ética y la comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021? Del cual se desprenden los problemas específicos orientados a determinar la relación de la ética profesional con los patrones de comunicación, barreras de comunicación y la retroalimentación a los colaboradores.

La investigación está justificada teóricamente porque al aplicar los constructos teóricos de las variables estudiadas permiten la explicación de la realidad concreta; es decir en qué medida se aplica la ética y la comunicación en la organización.

Metodológicamente, se justifica porque la investigación utiliza una metodología acorde, para establecer la correlación entre las variables y obtener análisis de los resultados con validez y fiabilidad.

En la práctica, permite brindar aportes importantes a la organización, en torno a las variables estudiadas, otorgando herramientas que permitan el desarrollo de los valores y un desempeño ético y desarrollando niveles de comunicación interna efectiva, que permita brindar un servicio de calidad y cambiar la imagen tan venida a menos de la organización.

El objetivo general de la investigación se ha definido como: determinar la relación entre ética y comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021. Los objetivos específicos están referidos entre la variable ética y las dimensiones de la comunicación interna.

Finalmente, para comprobar los supuestos de investigación se plantea la prueba de correlación de Rho de Spearman que permite establecer el nivel de relación entre las variables de estudio y poder verificar que la ética se relaciona positivamente con la comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En trabajos previos nos demuestran que la lucha contra la corrupción y el desarrollo de la ética han generado por el diseño de diversas políticas públicas que se plasmas en manuales y códigos en el ámbito laboral; el estudio está centrado en la comparación de diversas organizaciones, donde el punto de preocupación está en las relaciones laborales, conflictos y entrega de beneficios (Rodríguez, 2020)

Asimismo, en Uruguay se analiza el concepto de la ética como surgimiento de las Convenciones generando los nuevos Códigos de ética, en la lucha contra la corrupción, buscando una interpretación que genera una aplicación efectiva ante dichos actos (Correa, 2020), en México, el descuido de la ética en la administración ha generado el aumento de los actos de corrupción que viene afectando al Estado, explicando los actos cometido, así como las asociaciones con otras variables, y donde se ha podido establecer casos de corrupción y sanciones por más de seis mil millones de pesos (Atondo De la Vara, 2018)

En Brasil, estudios recomiendan el fomento y desarrollo de diversos modelos para el desarrollo de la conducta ética, integrando los valores a los colaboradores de la gestión pública, para el uso eficaz de los recursos del Estado, donde parten del supuesto que a través de la enseñanza la ética se convierta en cultura, bajo los principios de transparencia e igualdad (Rodríguez-Arana, 2014) En España, para evitar los actos de corrupción, viene impulsando códigos éticos que regulan el comportamiento de los funcionarios públicos, incorporándolos a los diversos sistemas de gestión, pero destacando la necesidad de mantener actualizado estos códigos (Ruiz, Ríos, & Millán, 2019)

En Lima, en una institución pública, realizaron estudios con el propósito de establecer correlación entre variables de la gestión y conductas éticas, donde en un estudio cuantitativo se determinó la influencia de la primera en el 74% sobre los diversos factores que generan la conducta ética en los trabajadores (Estrada, 2020)

En investigaciones referidas a la comunicación interna, se destaca su importancia como herramienta de la gestión en los organismos públicos, especialmente relativo al uso del lenguaje, profundizando su naturaleza

integradora, concluyéndose que debe incorporarse políticas de igualdad (Paradinas, 2020)

En Colombia, se establecieron diversos factores que influyen en la comunicación (interna/externa) porque esta tiene gran importancia estratégica. Esta se realizó con una metodología mixta, cuyos resultados establecieron que existen fuertes impactos en el clima de la organización y los objetivos institucionales (Mejía, 2020)

El estudio realizado en España en una universidad por actos de corrupción, la comunicación fue analizada a través de documentos oficiales de la universidad, que a través de análisis documental reflejan el comportamiento no adecuado ante el conflicto, la falta de una gestión inadecuada y falta de ética y responsabilidad de las autoridades (Vázquez-Sande, García-Abad, & Pineda-Martínez, 2019), También es España, estudios referidos a la variable indican que esto ha permitido el posicionamiento organizacional porque es una herramienta de gestión, orientada al cliente interno. Los resultados indicaron que permitió la satisfacción de los colaboradores, mejoraron el clima de la organización y que ha crecido el desempeño de los trabajadores (Casreo-Martínez, Sosa, & Galarza, 2020)

Con referencia la variable ética, el objeto de su estudio radica en la moral, en un profundo estudio filosófico de la misma. En los organismos públicos esto debe convertirse en modelo a seguir, para lograr las metas sociales y que debe ser impulsada por los gestores de las organizaciones, especialmente para luchar contra la corrupción.

Para (Burroto & Ganga, 2012) es una expresión que presenta problema polisémico, que tiene una perspectiva de la característica sobre lo importante, deslizándose multiplicidad de conceptos. Así la ética evoca una lucha con la moral; “la ética disciplina que estudia lo moral”.

Para (Ortega y Gasset, 1923) las personas deben tener rasgos típicos que deben diferenciarse de generaciones anterior; y es allí donde las nuevas generaciones deben diferenciarse de los funcionarios corruptos que han pululado en últimos años en las instituciones del Estado.

Y el diagnóstico de los últimos años han demostrado que los problemas sociales más grandes son corrupción y la inseguridad ciudadana que limita el desarrollo de la sociedad (Villalobos, 2016)

De allí que la ética, es el rasgo distintivo de la virtud en la gestión pública, vinculada y correlacionada a valores, como ser probo u honesto, y lo propio con las competencias profesionales, alejándose de los grandes vicios de la contratación de personal del sector público (Villalobos, 2016)

Por ello, la ética debe ser comprendida a través de la reflexión de la actitud/comportamiento de la persona y que políticamente debe hacerse lo correcto en beneficio del bien común (Pásara, 2014). “Lo correcto es tener siempre una conciencia moral, pero, para adquirir ésta se debe eliminar ciertos lastres, que impiden la evolución del pensamiento humano, en ese sentido David Hume precisa cuatro lastres: (a) la ignorancia, (b) la superstición, (c) el miedo (d) la intolerancia” (Leclercq, 1960),

Con referencia a la ética personal es definida como conjunto de principios/valores/conductas, que orientan las acciones de las personas surgiendo en las organizaciones laborales como compromisos en su praxis y en su toma de decisiones (Martínez, 2005; Payne & Raiborn, 2001)

El papel que desempeña la ética es muy importante en las organizaciones, donde se debe cuidar el talento humano, para mejorar las estrategias de desarrollo institucional y que también es un beneficio para el trabajador.

Es así, que cuando se refiere a la calidad en el trabajo debe estar en base a los valores y comunicación -ética-entre los actores laborales, generando ambientes laborales adecuados y que genera el aumento de la productividad (Palazzi & Starcher, 2001). Esta productividad es producto del desempeño sea cuanti/cualitativo, y que es registrado por los beneficiarios directos o clientes. Es aquí donde destacan los valores de honradez y responsabilidad.

Asimismo, la ética en las instituciones es fundamental porque ella impacta decididamente en los colaboradores, cuyas correlaciones con el desempeño son muy altos (Ríos-Manríquez, López Salazar, & López-Mateo, 2015), demostrando esta correlación el compromiso de los colaboradores y cuyos procesos de producción y servicios muestran progresos y mejora obteniéndose mayor productividad y, además, mejoran las ventajas comparativas/competitivas.

De allí que el desempeño de la empresa u organismo laboral va a ser medido a través de la comunicación, la promoción de los valores, el

compromiso organizacional y el trabajo en equipo; sin embargo, diversos autores también sugieren su medición a través de factores económicos, sociales, ambientales, otros plantean su medición a través del mercado, la contabilidad y percepciones de gestores (Gómez & Ucieda, 2013)

La ética organizacional ha identificado la relación entre ética organizacional y formación en ética que permita el desarrollo de la organización y que hoy es considerado como estándar de la calidad. Articula estos dos elementos en la búsqueda de la calidad de las personas y sus potencialidades desde la perspectiva administrativa, surgiendo la necesidad de desarrollar estas competencias (Toro & Rodríguez, 2017)

Y la ética no debe ser vista solo desde la perspectiva del individuos u organizaciones, sino también desde las relaciones entre los actores laborales, debido a su participación en los diversos procesos productivos que han generado una visión diferente de las relaciones capital-trabajo (Bencomo & Alvarado, 2009) Sin embargo, la existencia de pocos estudios referidos al tema dificultan su análisis y comprensión del mismo (Toro & Rodríguez, 2017)

Entre los indicadores asumidos para su medición consideramos interés, igualdad, manejo de conflictos y derechos y deberes.

En relación a la comunicación interna se define como el conjunto de procesos físicos-psicológicos que permite la relación entre personas y permite el intercambio de mensajes, además que permite el logro de objetivos (Muriel, 1980) en las instituciones que permiten la coordinación para la realización de las actividades y/o ejecución de tareas que orientan su accionar organizacional y en la cultura de la organización (Trelles, 2004).

También la definen al conjunto de funciones/actividades a partir de los procesos de desempeños (Oyarvide-Ramírez & Montaña-Colorado, 2017) que realizan las organizaciones para estar informados y a su vez sea un elemento de motivación y buenas relaciones laborales para lograr su integración (Graverán, 2017)

Con firmando lo anterior,(Vivas & Saavedra, 2019) la búsqueda de los objetivos en las organizaciones se realiza a través de la comunicación, con mensajes que permitan un clima laboral agradable. Esto conlleva a que los colaboradores cumplan con las tareas encomendadas por los gestores.

Asimismo, busca activar la participación activa de todos los colaboradores en beneficio de la organización, involucrando, planteando soluciones y siendo orientado en varias direcciones

Este tema en la actualidad, las organizaciones deben evaluar seriamente el desarrollo de las herramientas y competencias digitales que permiten el tratamiento de grandes volúmenes de información como los big-data, generando que la comunicación interna sea vital para realizar una gestión de la cultura en la organización, transformándose al mundo digital (Miquel-Segarra & Aced, 2018), considerándose que últimamente este concepto se ha orientado al fomento del diálogo entre los colaboradores, a pesar de su experiencia diferente (Men & Stacks, 2014)

De allí la importancia del gestor en el liderazgo de la comunicación porque a través de ellos la difusión de las buenas prácticas comunicacionales permiten la fluidez de los mensajes y la forma de actuación de todos los trabajadores (Whitehead, 2006; Men & Stacks, 2014; Vizcaya, Mujica, & Gásperi, 2017);

Con referencia a los patrones de comunicación, indica que las acciones o hechos se repiten en un continuo y que se expresan en las denominadas funciones, normas de comportamiento que se establecen en la comunicación de la organización.

(Villasante, 2017) al referirse a esta dimensión explica que es una búsqueda constante de fuentes de información, que permite a los colaboradores actualizar sus conocimientos que más adelante va a permitir establecer políticas de gestión adecuadas a la organización, tomar decisiones y valorar variables intervinientes en los diversos procesos que se realizan en la organización

Asimismo, (Andrade, 2005) plantea modelos donde está conformado por cinco componentes fundamentales -los llamo cinco íes- "investigación-información-integración-identificación-imagen", como una metodología que permite el logro de los objetivos y fortalece al grupo de trabajadores, por la imagen positiva de la organización; más adelante (Bustamante, 2012) incorpora un sexto componente "instrucción".

Asimismo, las barreras de comunicación, son aquellas que limitan la precisión del contenido del mensaje del emisor al receptor. Es decir, el riesgo

de una falta decodificación del mensaje y su entendimiento del mismo por elementos distorsionadores (Elizondo, 2004)

Esto limita la exactitud de un mensaje, donde se debe garantizar que los mensajes emitidos sean decodificados por el que recibe, donde la habilidad para escuchar es el elemento destacado que distorsiona el mensaje, aunado a factores de cordialidad, respeto y empatía coadyuvan a esta distorsión (Moreno-Murcia, Huéscar, Peco, & Cervelle, 2013).

Y cuando hablamos de retroalimentación. Es aquella comunicación que permite al receptor procesar el mensaje que recibe y elaborar una respuesta. Además. Provee a las personas reflexionar y lograr metas y objetivos fortaleciendo un aprendizaje cuyos principios de pertinencia, utilidad, adaptación y respeto hacen de la comunicación su rasgo principal (Aguilar-Vargas, Rodríguez-Castellanos, Baeza, & Méndez, 2016; Vives-Varela & Varela-Ruiz, 2013).

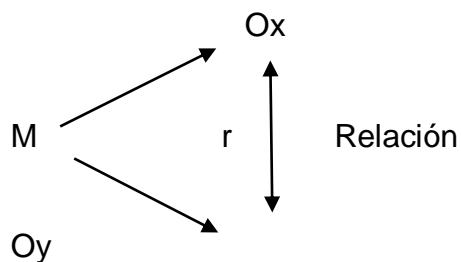
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación realizada fue de paradigma positivista, de tipo aplicada, mediante la cuantificación de las variables de estudio para su demostración estadística (Hernández & Mendoza, 2018; Sánchez & Reyes, 2017). El método empleado fue el hipotético deductivo, cuya característica es la falsación de la hipótesis. Asimismo, es de nivel correlacional, porque se busca determinar el nivel de correlación entre las variables (Sánchez & Reyes, 2017; Cerna, 2018).

El diseño que se empleó fue el no experimental, es decir se mantienen en forma intacta las variables, sin que el investigador haya manipulado las variables estudiadas (Cerna, 2018; Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018). Además, es transaccional, porque el recojo de la información se realizó en un momento determinado (Hernández & Mendoza, 2018). A su vez, será descriptivo correlacional, porque revisó el vínculo de relación de las variables ética y comunicación interna, de acuerdo con Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero (2018) que mencionaron que tal nivel sólo tiene la perspectiva de conocer el nivel de asociación de una variable con otra.

Siendo su diagrama:



Dónde:

Ox: Ética

Oy: Comunicación interna

R: Relación entre las variables.

3.2 Operacionalización de variables

Variable ética: para (Rodríguez et al., 2016) la ética es entendida como una rama de la filosofía que reflexiona sobre la moral, definida como el conjunto de normas sobre los comportamientos permitidos y prohibidos que comparte un grupo humano y que pretende regular el comportamiento social.

Para (Burroto & Ganga, 2012) es una expresión que presenta problema polisémico, que tiene una perspectiva de la característica sobre lo importante, deslizándose multiplicidad de conceptos. Así la ética evoca una lucha con la moral; “la ética disciplina que estudia lo moral”.

Dimensión ética personal: definida como conjunto de principios/valores/conductas, que orientan las acciones de las personas surgiendo en las organizaciones laborales como compromisos en su praxis y en su toma de decisiones (Martínez, 2005; Payne & Raiborn, 2001)

Es así, que cuando se refiere a la calidad en el trabajo debe estar en base a los valores y comunicación -ética-entre los actores laborales, generando ambientes laborales adecuados y que genera el aumento de la productividad (Palazzi & Starcher, 2001). Esta productividad es producto del desempeño sea cuanti/cualitativo, y que es registrado por los beneficiarios directos o clientes. Es aquí donde destacan los valores de honradez y responsabilidad.

Dimensión ética institucional: es fundamental porque ella impacta decididamente en los colaboradores, cuyas correlaciones con el desempeño son muy altos (Ríos-Manríquez, López Salazar, & López-Mateo, 2015), demostrando esta correlación el compromiso de los colaboradores y cuyos procesos de producción y servicios muestran progresos y mejora obteniéndose mayor productividad y además, mejoran la ventajas comparativas/competitivas. La ética organizacional ha identificado la relación entre ética organizacional y formación en ética que permita el desarrollo de la organización y que hoy es considerado como estándar de la calidad. Articula estos dos elementos en la búsqueda de la calidad de las personas y sus potencialidades desde la perspectiva administrativa, surgiendo la necesidad de desarrollar estas competencias (Toro & Rodríguez, 2017)

Dimensión ética en las relaciones: no debe ser vista solo desde la perspectiva del individuo u organizaciones, sino también desde las relaciones entre los actores laborales, debido a su participación en los diversos procesos productivos que han generado una visión diferente de las relaciones capital-trabajo (Bencomo & Alvarado, 2009) Sin embargo, la existencia de pocos estudios referidos al tema dificultan su análisis y comprensión del mismo (Toro & Rodríguez, 2017)

Entre los indicadores asumidos para su medición consideramos interés, igualdad, manejo de conflictos y derechos y deberes.

Variable comunicación interna: para (Rojas, 2016) se entiende como un medio que habilita a las organizaciones a estructurarse en equipos que busquen una mayor coordinación entre sus distintas áreas, donde se necesita un líder transformador capaz de despertar y hacer conscientes a los miembros del equipo de sus posibilidades y capacidades de generar conocimiento organizativo; así como de orientar el liderazgo hacia la información, comunicación y participación y no solo hacia las tareas

Se define como el conjunto de procesos físicos-psicológicos que permite la relación entre personas y permite el intercambio de mensajes, además que permite el logro de objetivos (Muriel, 1980)

Dimensión patrones de comunicación: (Villasante, 2017) al referirse a esta dimensión explica que es una búsqueda constante de fuentes de información, que permite a los colaboradores actualizar sus conocimientos que más adelante va a permitir establecer políticas de gestión adecuadas a la organización, tomar decisiones y valorar variables intervinientes en los diversos procesos que se realizan en la organización

Dimensión barrera de comunicación: son aquellas que limitan la precisión del contenido del mensaje del emisor al receptor. Es decir, el riesgo de una falta decodificación del mensaje y su entendimiento del mismo por elementos distorsionadores (Elizondo, 2004)

Dimensión retroalimentación: está referida esta dimensión a aquella comunicación que permite al receptor procesar el mensaje que recibe y elaborar una respuesta. Además. Provee a las personas reflexionar y lograr metas y objetivos fortaleciendo un aprendizaje cuyos principios de pertinencia, utilidad, adaptación y respeto hacen de la comunicación su rasgo principal (Aguilar-Vargas, Rodríguez-Castellanos, Baeza, & Méndez, 2016; Vives-Varela & Varela-Ruiz, 2013)

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fue considerada de acuerdo a (Hernández & Mendoza, 2018) los elementos que presentan características/rasgos similares, permitiendo analizar sus comportamientos.

La población es de 800 trabajadores cuyo marco muestral proporcionado por RR.HH. de la entidad, y que de acuerdo a la fórmula que se aplica para poblaciones finitas (ver anexo 4) se ha operado al 90% y se obtuvo mediante cálculo de la muestra 63 colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, (Bernal, 2013) por encontrarnos en una emergencia sanitaria.

Para el proceso de selección de la muestra se ha empleado la técnica del muestreo de poblaciones finitas, los sujetos muestrales se ha seleccionado por la técnica del azar simple.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica empleada en la presente investigación es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, dada las condiciones de emergencia sanitaria por la pandemia del covid 19 la aplicación del cuestionario se ha realizado de manera remota empleando la herramienta Gsuite de google form el cual permite elaborar el instrumento y aplicarlo en línea mediante un enlace. Los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos se han tratado mediante el programa Excel 2019 para la tabulación de los resultados y mediante el SPSS V.26 la elaboración de tablas, figuras y pruebas estadísticas de comprobación de hipótesis lo que permitió interpretar estadísticamente los resultados, utilizándose estadígrafos descriptivos e inferenciales (correlación de Spearman).

Los instrumentos fueron sometidos a los procesos de validez y confiabilidad, en cuanto a la validez se realizó mediante el juicio de 3 expertos conformada por profesionales docentes de la universidad, quienes al momento realizaron una verificación al cuestionario indicando su validez de contenido

Tabla 1

Validación

Documento Nacional de Identidad	A. y N.	Institución	Calificación
DNI 02808431	Mg. Ruiz Orbegoso, Carlos Ernesto	Universidad César Vallejo	Aplicable
DNI 08698815	Dr. Diaz Dumont, Jorge Rafael	Universidad César Vallejo	Aplicable
DNI 21532250	Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto	Universidad César Vallejo	Aplicable

Asimismo, se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento, para tal efecto se aplicó la prueba piloto a 10 sujetos muestrales y mediante la prueba del Alfa de Cronbach, con SPSS v. 25 y haciendo uso de la fórmula (Anexo 6) se obtuvieron los siguientes resultados para determinar el nivel de confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 2

Análisis de confiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ética	0,898	10
Comunicación interna	0,914	10

A través del análisis de confiabilidad se obtiene un alfa de cronbach de 0,898 para el cuestionario de ética y, 0.914 para el cuestionario de comunicación interna valores que se encuentran en el rango de 0.81 a 1, intervalo que indica que los instrumentos son altamente confiables.

3.5 Procedimiento

Los procedimientos empleados en la investigación es la selección del instrumento y/o adaptación, la aplicación de los mismos a la población estudiada y los datos procesados en una base en el software Excel. Previamente se solicitó el consentimiento informado a la población.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de ambas variables se empleó el software SPSS 25, para la elaboración de tables y figuras, donde se presenta la distribución de las frecuencias.

En la contratación de la hipótesis se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables estudiadas, por ser variables de tipo cualitativo y categórica. El nivel de significación fue de 95% de confianza.

3.7 Aspectos éticos

Se aplicó ambos instrumentos donde que tuvo el consentimiento informado de los colaboradores y además, la autorización de la institución a través de su jefe respectivo. Se guardó la confidencialidad de la información, se empleó las normas Apa, de manera que se respetó la autoría empleados para la argumentación demostración de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de la variable ética

Tabla 3

Niveles de la variable ética

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	100,0
	Parcialmente en desacuerdo	5	7,9	7,9	100,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	19	30,2	30,2	92,1
	Parcialmente de acuerdo	37	58,7	58,7	61,9
	Totalmente de acuerdo	2	3,2	3,2	3,2
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

Interpretación

Los resultados descriptivos de la encuesta aplicada sobre la variable ética indica que un 7,9% están parcialmente en desacuerdo, 30,2% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 58,7% está parcialmente de acuerdo y 3,2% está totalmente de acuerdo que existe un buen comportamiento ético. Se puede apreciar que el mayor porcentaje considera que existe un comportamiento ético aceptable (58,7%) en los colaboradores de la corte superior de justicia lo cual beneficia un escenario laboral favorable.

Tabla 4

Descripción de la dimensión Ética Personal

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Parcialmente en desacuerdo	7	11,1	11,1	98,4
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	13	20,6	20,6	87,3
	Parcialmente de acuerdo	33	52,4	52,4	66,7
	Totalmente de acuerdo	9	14,3	14,3	14,3
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

Interpretación

Los resultados descriptivos de la encuesta aplicada sobre la ética personal indica que un 1,6% totalmente en desacuerdo, 11,1% en parcialmente en desacuerdo, 20,6% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 52,4% está parcialmente de acuerdo y 14,3% está totalmente de acuerdo que existe un buen nivel de ética personal.

De acuerdo en lo observado en la tabla el mayor porcentaje (52,4%) indica que los colaboradores de corte superior de justicia de Ica consideran que existe un aceptable nivel de ética personal.

Tabla 5

Descripción de la dimensión Ética Institucional

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
	Parcialmente en desacuerdo	4	6,3	6,3	98,4
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	15	23,8	23,8	92,1
	Parcialmente de acuerdo	39	61,9	61,9	68,3
	Totalmente de acuerdo	4	6,3	6,3	6,3
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

Interpretación

Los resultados descriptivos de la encuesta aplicada sobre la ética institucional indica que un 1,6% totalmente en desacuerdo, 6,3% en parcialmente en desacuerdo, 23,8% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 61,9% está parcialmente de acuerdo, 6,3% está totalmente de acuerdo que existe un buen nivel de ética institucional y. De acuerdo en lo observado en la tabla el mayor porcentaje (61,9%) indica que los colaboradores de corte superior de justicia de Ica perciben un nivel aceptable de ética institucional en su ambiente laboral.

Tabla 6*Descripción de la dimensión Ética en las relaciones*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Valido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	100,0
	Parcialmente en desacuerdo	4	6,3	6,3	100,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	32	50,8	50,8	93,7
	Parcialmente de acuerdo	26	41,3	41,3	42,9
	Totalmente de acuerdo	1	1,6	1,6	1,6
	Total	63	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados SPSS***Interpretación**

Los resultados descriptivos de la encuesta aplicada sobre la ética en las relaciones indica que un 6,3% en parcialmente en desacuerdo, 50,8% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 41,3% está parcialmente de acuerdo, 1,6%, está totalmente de acuerdo que existe un buen nivel de ética interpersonal, , y De acuerdo en lo observado en la tabla el mayor porcentaje (50,8%) indica que los colaboradores de corte superior de justicia de Ica perciben un nivel medio de ética en las relaciones en su ambiente laboral.

Análisis descriptivo de la variable Comunicación Interna**Tabla 7***Niveles de la variable comunicación interna*

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Valido	Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	100,0
	Parcialmente en desacuerdo	8	12,7	12,7	100,0
	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	17	27,0	27,0	87,3
	Parcialmente de acuerdo	35	55,6	55,6	60,3
	Totalmente de acuerdo	3	4,8	4,8	4,8
	Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

Interpretación

De la encuesta elaborada referente a la variable Comunicación interna se observa que un 12,7% en parcialmente en desacuerdo, 27,0% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 55,6% está parcialmente de acuerdo y 4,8% está totalmente de acuerdo que existe un nivel bueno de comunicación interna.

Al análisis de las evidencias se aprecia que la mayor concentración se encuentra en el nivel parcialmente de acuerdo (55,6%) lo que implica una percepción de los encuestados que existe un nivel aceptable de comunicación interna, caracterizado por una fluidez en la comunicación.

Tabla 8

Descripción de la dimensión Patrones de comunicación

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	0	0,0	0,0	100,0
Parcialmente en desacuerdo	8	12,7	12,7	100,0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	16	25,4	25,4	87,3
Parcialmente de acuerdo	35	55,6	55,6	61,9
Totalmente de acuerdo	4	6,3	6,3	6,3
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

Interpretación

Los resultados descriptivos de la dimensión Patrones de comunicación indican que un 12,7% en parcialmente en desacuerdo, 25,4% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 55,6% está parcialmente de acuerdo y 6,3% está totalmente de acuerdo que existe un nivel bueno de patrones de comunicación.

Al análisis de las evidencias se observa que la mayor concentración se encuentra en el nivel parcialmente de acuerdo (55,6%) lo que implica que los encuestados perciben un aceptable nivel de patrones de comunicación, deduciendo que existe una comunicación asertiva y respetuosa en los colaboradores de la corte superior de justicia de Ica.

Tabla 9*Descripción de la dimensión Barreras de comunicación*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	3,2	3,2	100,0
Parcialmente en desacuerdo	4	6,3	6,3	96,8
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	26	41,3	41,3	90,5
Parcialmente de acuerdo	30	47,6	47,6	49,2
Totalmente de acuerdo	1	1,6	1,6	1,6
Total	63	100,0	100,0	

*Fuente: Resultados SPSS***Interpretación**

Referente a los resultados descriptivos sobre la dimensión Barreras de Comunicación indica que un 3,2% en totalmente en desacuerdo, 6,3% está parcialmente en desacuerdo, 41,3% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 47,6% está parcialmente de acuerdo y 1,6% está totalmente de acuerdo que existe un alto nivel de enfrentar las barreras de comunicación.

Al análisis de las evidencias se observa que la mayor concentración se encuentra en el nivel parcialmente de acuerdo (47,6%) lo que implica que los encuestados perciben una atención oportuna a eliminar las barreras de comunicación, deduciendo que existe una política permanente de evaluar los niveles de comunicación efectiva en los colaboradores de la corte superior de justicia de Ica.

Tabla 10*Descripción de la dimensión Retroalimentación*

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	1,6	1,6	100,0
Parcialmente en desacuerdo	10	15,8	15,8	98,3
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	34	54,0	54,0	82,5
Parcialmente de acuerdo	16	25,4	25,4	28,6
Totalmente de acuerdo	2	3,2	3,2	3,2
Total	63	100,0	100,0	

Fuente: Resultados SPSS

Interpretación

La tabla 10 muestra los resultados alcanzados con los cuestionarios referente a la dimensión retroalimentación en los colaboradores, de ello se puede apreciar que un 1,6% en totalmente en desacuerdo, 15,8% está parcialmente de acuerdo, 54,0% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 25,4% está parcialmente de acuerdo 3,2% está totalmente de acuerdo que existe una aceptable atención en la retroalimentación a los colaboradores de la Corte Superior de Ica.

Al análisis de las evidencias se observa que la mayor concentración se encuentra en el nivel ni de acuerdo ni en desacuerdo (54,0%) lo que implica que los encuestados perciben una regular atención a la retroalimentación de los factores que condicionan la comunicación efectiva entre los colaboradores de la corte superior de justicia de Ica.

Prueba de hipótesis general

Ho: La ética no se relaciona positivamente con la comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.

Ha: La ética se relaciona positivamente con la comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Nivel de confianza: $1 - \alpha = 0.95$

Tabla 11

*Prueba de hipótesis general ética*comunicación interna*

			Vx Ética	Vy Comunicación interna
Rho de Spearman	Vxética	Coeficiente de correlación	1,000	,748**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
Vycomunicaciónint erna	Vcomunicaciónint erna	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

En la prueba de Rho de Spearman se observa un nivel de significancia bilateral $0.000 < 0.005$ valor que indica que el error obtenido es menor al error permitido, de otro lado se obtiene un Rho de spearman = 0.748 lo cual indica que existe una relación positiva y alta entre las variables de estudio.

De lo obtenido se está en condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna concluyendo que la ética profesional tiene una relación directa y significativa con la comunicación interna en los colaboradores de la corte superior de justicia.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La ética no se relaciona positivamente con los patrones de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.

Ha: La ética se relaciona positivamente con los patrones de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Nivel de confianza: $1 - \alpha = 0.95$

Tabla 12

*Prueba de hipótesis específica 1 ética*Patrones de comunicación*

			Vx ética	d1 patrones comunicación
Rho de Spearman	Vx ética	Coeficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	d1 patrones comunicación	Coeficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

La prueba Rho de Spearman permite observar un nivel de significancia bilateral $0.000 < 0.005$ valor que indica que el error obtenido es menor al error

permitido, de otro lado se obtiene un Rho de spearman = 0.597 lo cual indica que existe una relación positiva y alta entre las variables de estudio.

De lo obtenido se está en condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna concluyendo que la ética profesional tiene una relación directa y significativa con los patrones de comunicación en los colaboradores de la corte superior de justicia de Ica.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La ética no se relaciona positivamente con las barreras de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.

Ha: La ética se relaciona positivamente con las barreras de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.

Tabla 13

*Prueba de hipótesis específica 2 ética *Barreras de comunicación*

			Vx ética	d2 barreras comunicación
Rho de Spearman	Vx ética	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	d2 barreras comunicación	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

La prueba Rho de Spearman permite observar un nivel de significancia bilateral $0.000 < 0.005$ valor que indica que el error obtenido es menor al error permitido, de otro lado se obtiene un Rho de spearman = 0.692 lo cual indica que existe una relación positiva y alta entre las variables de estudio.

De lo obtenido se está en condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna concluyendo que la ética profesional tiene una relación directa y significativa con las barreras de comunicación en los colaboradores de la corte superior de justicia de Ica.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La ética se relaciona positivamente con la retroalimentación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.

Ha: La ética se relaciona positivamente con la retroalimentación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.

Tabla 14

*Prueba de hipótesis específica 3 ética *Retroalimentación*

			Vx ética	d3 retroalimentación colaboradores
Rho de Spearman	Vxética	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
d3 retroalimentación colaboradores	d3 retroalimentación colaboradores	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

La prueba Rho de Spearman permite observar un nivel de significancia bilateral $0.000 < 0.005$ valor que indica que el error obtenido es menor al error permitido, de otro lado se obtiene un Rho de spearman = 0.670 lo cual indica que existe una relación positiva y alta entre las variables de estudio.

De lo obtenido se está en condiciones de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna concluyendo que la ética profesional tiene una relación directa y significativa con la retroalimentación de los colaboradores de la corte superior de justicia de Ica.

V. DISCUSIÓN

La prueba de hipótesis general indicó la existencia de la relación positiva entre la ética y la comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, en un nivel bueno como lo indica el Rho de Spearman = ,748 y el p-valor de ,000. Estos hallazgos son concordantes con los trabajos realizados por (Rodríguez L. , 2020; Correa, 2020; Atondo De la Vara, 2018) cuyos resultados explican la lucha permanente contra el flagelo de la corrupción, cuando comparan organizaciones en relación a los conflictos existentes y la entrega de los beneficios laborales que en muchos casos no son entregados por los empleadores; asimismo, el análisis del concepto de la ética ha generado la creación de nuevos códigos, cuya aplicación ha sido efectiva y no como en el caso mexicano que al ser descuidado estos códigos ha generado el aumento de la corrupción con efectos negativos para el Estado.

Estos resultados en referencia a la variable ética, demuestra que en los organismos públicos se debe convertir en modelo para lograr las metas sociales y luchar contra la corrupción. Por ello, (Burroto & Ganga, 2012) afirma que este es un problema polisémico, pero que la ética evoca una lucha con la moral; “la ética disciplina que estudia lo moral”.

Con referencia a la comunicación interna definida como el conjunto de procesos físicos-psicológicos permitiendo la relación entre personas y permite el intercambio de mensajes, además que permite el logro en las instituciones que permiten la coordinación de para la realización de las actividades y/o ejecución de tareas que orientan su accionar organizacional y en la cultura de la organización objetivos (Muriel, 1980; Trelles, 2004).

Por ello la búsqueda de los objetivos organizacionales es a través de la comunicación, con mensajes que permitan un clima laboral agradable, conllevando a los colaboradores cumplir las tareas encomendadas por los gestores y, además, permite la participación activa de todos los colaboradores en beneficio de la organización.

De allí la importancia del gestor en el liderazgo de la comunicación porque a través de ellos la difusión de las buenas prácticas comunicacionales permiten la fluidez de los mensajes y la forma de actuación de todos los trabajadores (Whitehead, 2006; Men & Stacks, 2014; Vizcaya, Mujica, & Gásperi, 2017);

La existencia de la relación positiva entre relación entre la ética y los patrones de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, en un nivel bueno como lo indica el Rho de Spearman = ,597 y el p-valor de ,000. Estos hallazgos son concordantes con los trabajos realizados por (Rodríguez-Arana, 2014; Ruiz, Ríos, & Millán, 2019) recomiendan fomentar y desarrollar la conducta ética en los colaboradores, integrando valores, para el uso eficaz de los recursos del estado en el marco de la transparencia de la gestión; asimismo, en España, el impulso de los códigos éticos que regulan el comportamiento de los funcionarios públicos, viene reduciendo significativamente la corrupción en el país.

La ética para (Ortega y Gasset, 1923) las personas tienen rasgos típicos que deben diferenciarse de generaciones anterior y que deben diferenciarse de los funcionarios corruptos que han pululado en últimos años en las instituciones del Estado. Por ello, (Villalobos, 2016) afirma que en los últimos años han demostrado que los problemas sociales más grandes son corrupción y la inseguridad ciudadana. De allí la importancia de desarrollar la ética personal como conjunto de principios/valores/conductas, que surgen como compromisos en las organizaciones laborales en su praxis y toma de decisiones (Martínez, 2005; Payne & Raiborn, 2001) De allí el papel que desempeña la ética es muy importante en las organizaciones, cuidando el talento humano y mejorando las estrategias de desarrollo institucional.

Los patrones de comunicación nos indican que las acciones o hechos se repiten en un continuo y que se expresan en las denominas funciones, normas de comportamiento que se establecen en la comunicación de la organización. De allí que se explica la búsqueda constante de fuentes de información,

actualizando sus conocimientos que más adelante va a permitir establecer políticas de gestión adecuadas a la organización.

La existencia de la relación positiva entre relación entre la ética y las barreras de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, en un nivel bueno como lo indica el Rho de Spearman = ,692 y el p-valor de ,000. Estos hallazgos son concordantes con (Estrada, 2020; Paradinas, 2020) cuyos estudios establecieron relaciones con las variables de gestión y conductas éticas y que concluyen que la falta de cumplimiento de normas se debe a diversos factores; además, con referencia a la comunicación interna, se destaca su importancia en la gestión en los organismos públicos, buscando generar climas laborales adecuados y de buena comunicación institucional.

Las barreras de comunicación que limitan la precisión del contenido del mensaje del emisor al receptor limitan la exactitud de un mensaje, donde se debe garantizar que los mensajes emitidos sean decodificados por el que recibe, donde la habilidad para escuchar es el elemento destacado que distorsiona el mensaje(Moreno-Murcia, Huéscar, Peco, & Cervelle, 2013).

La existencia de la relación positiva entre relación entre la ética y la retroalimentación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, en un nivel bueno como lo indica el Rho de Spearman = ,670 y el p-valor de ,000. Estos hallazgos son concordantes con (Villalobos, 2016) la ética es el rasgo distintivo de la virtud en la gestión pública, vinculada y correlacionada a valores y debe ser comprendida a través de la reflexión de la actitud/comportamiento de la persona y que políticamente debe hacerse lo correcto en beneficio del bien común.

A la contrastación de los resultados obtenidos, los antecedentes de investigación y el sustento teórico se está en condiciones de afirmar que existe una relación directa y significativa entre la ética profesional y la comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación al objetivo general, existe relación positiva entre la ética y la comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, en un nivel bueno como lo indica el Rho de Spearman = ,748 y el p-valor de ,000.

Segunda: En relación al objetivo específico 1, existe relación positiva entre relación entre la ética y los patrones de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, en un nivel bueno como lo indica el Rho de Spearman = ,597 y el p-valor de ,000.

Tercera: En relación al objetivo específico 2, existe relación positiva entre relación entre la ética y las barreras de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, en un nivel bueno como lo indica el Rho de Spearman = ,692 y el p-valor de ,000.

Cuarta: En relación al objetivo específico 3, existe relación positiva entre relación entre la ética y la retroalimentación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021, en un nivel bueno como lo indica el Rho de Spearman = ,670 y el p-valor de ,000.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Gerente de Administración de la Corte Superior de Justicia proponer en el plan operativo anual procesos de capacitación que promueven la comunicación dentro de la organización, basado en la práctica de valores éticos en el trabajo colaborativo y la innovación permanente para un desempeño eficaz.

Segunda: Al jefe de la Unidad administrativa y finanzas, programar dentro de las actividades de soporte administrativo, la implementación de planes de mejora de los procesos de información, optimizando la comunicación y combatir la prevalencia de la corrupción.

Tercera: Al coordinador de personal, considerar en su plan anual de trabajo el acompañamiento y monitoreo a los puestos de trabajo y sus colaboradores, considerando el aspecto ético y la práctica de valores en su desempeño.

Cuarta: A los colaboradores de la corte superior de justicia, proponer un plan de protección a los gestores de los recursos humanos para la denuncia anónima que comprometa la legalidad financiera-fiscal.

REFERENCIAS

- Aguilar-Vargas, E., Rodríguez-Castellanos, A., Baeza, L., & Méndez, N. (2016). La retroalimentación constructiva en el desarrollo de habilidades comunicativas escritas e investigativas en dos generaciones de alumnos de medicina en Yucatán, México. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(2), 137-142. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v77i2.11818>
- Andrade, H. (2005). *Comunicación organizacional interna: proceso disciplina y técnica*. Madrid: Netbiblo S.L.
- Atondo De la Vara, V. (2018). Ética en la Administración Pública: Valores, transparencia e integridad de los Servidores Públicos en el Estado de Sonora. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, 9, 74-85. doi:<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i9.39>
- Bencomo, T., & Alvarado, D. (2009). Etica en las relaciones laborales. *Revista en Educación en Valores*(12), 27-45. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3648594>
- Bernal, C. (2013). *Metodología de la investigación. Tercera edición*. . Colombia: PEARSON EDUCACIÓN. ISBN 978-958-699-128-5.
- Burroto, J., & Ganga, F. (2012). Por una ética de la gestión pública. *Polis*(32). Obtenido de <https://journals.openedition.org/polis/6479>
- Bustamante, E. (2012). La promoción de la salud desde la comunicación interna. *Revista de Comunicación y Salud*, 79-90. doi:[http://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysa-lud.2012.2\(2\).79-90](http://doi.org/10.35669/revistadecomunicacionysa-lud.2012.2(2).79-90)
- Casreo-Martínez, A., Sosa, A., & Galarza, E. (2020). Comunicación interna, compromiso y bienestar de la plantilla: el caso de Admiral Seguros. *Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación*(48). doi:<https://doi.org/10.12795/Ambitos.2020.i48.04>
- Cerna, C. (2018). *Investigación científica. Métodos y Técnicas*. Cajamarca - Perú: Publimas .
- Correa, R. (2020). The Fundamental Principles of Ethics in the Uruguayan Public Service. *Revista de la Facultad de Derecho*(49). doi:<http://dx.doi.org/10.22187/rfd2020n49a12>
- Elizondo, M. (2004). *Asertividad y escucha activa en el ámbito académico*. Sevilla - España: Trillas.

- Estrada, M. (2020). *Gestión antisoborno, conducta ética y su incidencia en la función pública del personal de Osinergmin, Magdalena del Mar 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Gómez, P., & Ucieda, J. (2013). La relación entre responsabilidad social empresarial y desempeño financiero. Un estudio transversal en los países de la Unión Europea. *Revista de Contabilidad y Tributación*(360), 1-35.
- Graverán, D. (2017). *Propuesta de Manual de Gestión de la Comunicación Interna para el Centro Nacional de Biopreparados*. . La Habana, Cuba: Universidad de la Habana.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mac Graw Hill Education.
- Leclercq, J. (1960). *Las grandes líneas de la filosofía moral*. Madrid: Biblioteca Hispánica de Filosofía.
- Martínez, H. (2005). *Responsabilidad social y ética empresarial*. Colombia: ECOE Ediciones. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/04/Responsabilidad-social-y-etica-empresarial.pdf>
- Mejía, L. (2020). *Factores determinantes de la comunicación interna y externa (Integral) en instituciones públicas. caso Inficaldas*. México: Universidad Autónoma de Manizales. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/handle/11182/1004>
- Men, L., & Stacks, D. (2014). . The effects of authentic leadership on strategic internal communication and employee-organization relationships. *Journal of Public Relations Research*, 26(4), 301-324. doi:<https://doi.org/10.1080/1062726X.2014.908720>
- Miquel-Segarra, S., & Aced, C. (2018). The role of internal communication facing the challenges of digitalization. *Communication Papers Media Literacy & Gender Studies*, 7(15). doi:http://dx.doi.org/10.33115/udg_bib/cp.v7i15.22181
- Moreno-Murcia, J., Huéscar, E., Peco, N., & Cervelle, E. (2013). Relación del feed-backy las barreras de comunicación del docente con la motivación intrínseca de estudiantes adolescentes de educación física. *Anales de*

psicología, 29(1), 257-263.

doi:<http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.1.161881>

- Muriel, L. (1980). *Comunicación Institucional: Enfoque social de relaciones públicas*. Quito: Editora Andina.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología y diseños en investigación científica. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. (5ta. Ed)*. Colombia: Ediciones de la U.
- Ortega y Gasset, J. (1923). *El tema de nuestro tiempo*. Madrid: Calpe.
- Oyarvide-Ramírez, H. R.-S., & Montañaño-Colorado, M. (2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 3(4). Obtenido de <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v3i4.687>
- Palazzi, M., & Starcher, G. (2001). *Corporate Social Responsibility and Business Success*. Francia: European Bahañi Business Forum.
- Paradinas, M. (2020). Revista Internacional de Investigación en Comunicación. *ESIC Business & Marketing School (España)*, 22. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7302731>
- Pásara, L. (2014). *Una reforma imposible - La justicia latinoamericana en el banquillo*. Lima: Fondo Editorial Universidad la Católica.
- Payne, D., & Raiborn, C. (2001). Sustainable Development: The Ethics Support the Economics. *Journal of Business Ethics*, 32(2). Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/25074564>
- Ríos-Manríquez, m., López Salazar, a., & López-Mateo, C. (2015). Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial. un estudio empírico. *Holos*(3), 308-320. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4815/481547178026>
- Rodríguez, L. (2020). La gestión del entorno laboral en los códigos éticos. Estudio de contenidos en empresas argentinas, colombianas y españolas. *Multidisciplinary Business Review*, 13(1), 56-70. doi:<https://doi.org/10.35692/07183992.13.1.6>
- Rodríguez, M., PantojaMA, & Cantor, F. (2016). Uso Ético del Poder Gerencial: Propuesta de un Programa para la Formación de Estudiantes de Ingeniería, , 9(3), 87-98 (2016) URL: <https://bit.ly/3alKKcy>. *Formación Universitaria*, 9(3). Obtenido de <https://bit.ly/3alKKcy>

- Rodriguez-Arana, J. (2014). Constitutional characterization of public ethics (special reference to the Spanish constitutional framework). *Revista de Investigações Constitucionais*, 1(1). doi:<https://doi.org/10.5380/rinc.v1i1.40248>
- Rojas, P. (2016). La Comunicación interna, una herramienta para generar pertinencia y aumentar la productividad en las organizaciones. *Revista Nacional de Administración*, 2(2), 101-128. doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v2i2.375>
- Ruiz, M., Ríos, A., & Millán, S. (2019). Características de los códigos éticos y de su gestión. Un estudio exploratorio en Andalucía. *CIRIEC - España. Revista de economía pública, social y cooperativa*(96), 215-251. Obtenido de <https://roderic.uv.es/handle/10550/71373>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2017). *Metodología y Diseños en la Investigación científica*. Lima: Busines Support Aneth S.R.L.
- Toro, J., & Rodríguez, M. (2017). Ethics Training in Organizations: Literature Review. *Información tecnológica*, 28(2). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000200018>
- Trelles, I. (2004). *Comunicación Organizacional*, . La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.
- Vázquez-Sande, P., García-Abad, L., & Pineda-Martínez, P. (2019). Comunicación interna y crisis reputacional. El caso de la Universidad Rey Juan Carlos. *Revista Latina de Comunicación Social*, 74(14), 1748-1760. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7124982>
- Villalobos, M. (2016). Ethics and politics of public function. *Apuntes de Ciencias Sociales*, 6(2). doi:10.18259/acs.2017012
- Villasante, J. (2017). *Inteligencia, Comunicaciones y Seguridad*. Granada, España: Centro Andaluz de Estudios y Entrenamiento, S.L. Obtenido de <https://cronicaseguridad.com/2017/09/04/inteligencia-comunicaciones-seguridad/>
- Vivas, A., & Saavedra, P. (. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca. *Revista Scientific*, 4, 116-135. Obtenido de <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.7.116-135>

- Vives-Varela, T., & Varela-Ruiz, M. (2013). Realimentación efectiva. *Investigación en Educación Médica*, 2(6), 112-114. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733227008>
- Vizcaya, T., Mujica, M., & Gásperi, R. (2017). La Comunicación interna y el clima organizacional en la gestión de las instituciones sanitarias. *Revista Venezolana De Salud Pública*, 5(1), 39-44. Obtenido de <https://revistas.ucla.edu.ve/index.php/rvsp/article/view/607>
- Whitehead, D. (2006). Workplace health promotion: the role and responsibility of health care managers. *Journal of Nursing Management*, 14(1). doi:<https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2005.00599.x>

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: ética y comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables																															
<p>Problema General ¿Existe relación entre ética y comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021?</p> <p>Problema Específicos PE1. ¿Existe relación entre ética y patrones de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021? PE2. ¿Existe relación entre ética y barreras de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021? PE3. ¿Existe relación entre ética y retroalimentación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre ética y comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.</p> <p>Objetivos Específicos OE1. Determinar la relación entre ética y patrones de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021. OE2. Determinar la relación entre ética y barreras de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021. OE3. Determinar la relación entre ética y retroalimentación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.</p>	<p>Hipótesis General La ética se relaciona positivamente con la comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas HE1. La ética se relaciona positivamente con los patrones de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021. HE2. La ética se relaciona positivamente con las barreras de comunicación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021. HE3. La ética se relaciona positivamente con la retroalimentación en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica 2021.</p>	<p>Tabla 1</p> <p><i>Matriz de operacionalización de las variables</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Ética</td> <td>Ética personal</td> <td>Honradez Responsabilidad</td> <td>Del 1 al 6</td> <td>Ordinal Likert</td> </tr> <tr> <td>Ética institucional</td> <td>Comunicación Promoción de valores Compromiso Interés Igualdad Manejo de conflictos Trabajo en equipo Derechos y deberes</td> <td>Del 7 al 22</td> <td>1.Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.Parcialmente de acuerdo 5.Totalmente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td>Ética en las relaciones</td> <td>Manejo de la información Confianza en mecanismos de comunicación</td> <td>Del 23 al 44</td> <td>Ordinal Likert</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Comunicación interna</td> <td>Patrones de comunicación</td> <td>Sesgo en la comunicación Seguridad Relaciones escalonadas</td> <td>Del 1 al 20</td> <td>1.Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.Parcialmente de acuerdo 5.Totalmente de acuerdo</td> </tr> <tr> <td>Barreras de comunicación</td> <td>Manejo de la información Seguridad</td> <td>Del 21 al 29</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Retroalimentación</td> <td></td> <td>Del 30 al 34</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	Ética	Ética personal	Honradez Responsabilidad	Del 1 al 6	Ordinal Likert	Ética institucional	Comunicación Promoción de valores Compromiso Interés Igualdad Manejo de conflictos Trabajo en equipo Derechos y deberes	Del 7 al 22	1.Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.Parcialmente de acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Ética en las relaciones	Manejo de la información Confianza en mecanismos de comunicación	Del 23 al 44	Ordinal Likert	Comunicación interna	Patrones de comunicación	Sesgo en la comunicación Seguridad Relaciones escalonadas	Del 1 al 20	1.Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.Parcialmente de acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Barreras de comunicación	Manejo de la información Seguridad	Del 21 al 29		Retroalimentación		Del 30 al 34	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición																														
Ética	Ética personal	Honradez Responsabilidad	Del 1 al 6	Ordinal Likert																														
	Ética institucional	Comunicación Promoción de valores Compromiso Interés Igualdad Manejo de conflictos Trabajo en equipo Derechos y deberes	Del 7 al 22	1.Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.Parcialmente de acuerdo 5.Totalmente de acuerdo																														
	Ética en las relaciones	Manejo de la información Confianza en mecanismos de comunicación	Del 23 al 44	Ordinal Likert																														
Comunicación interna	Patrones de comunicación	Sesgo en la comunicación Seguridad Relaciones escalonadas	Del 1 al 20	1.Totalmente en desacuerdo 2. Parcialmente en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.Parcialmente de acuerdo 5.Totalmente de acuerdo																														
	Barreras de comunicación	Manejo de la información Seguridad	Del 21 al 29																															
	Retroalimentación		Del 30 al 34																															

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Ética	La ética es entendida como una rama de la filosofía que reflexiona sobre la moral, definida como el conjunto de normas sobre los comportamientos permitidos y prohibidos que comparte un grupo humano y que pretende regular el comportamiento social (Rodríguez et al., 2016).	La ética como variable se operacionaliza con tres dimensiones, Ética personal, Ética institucional y Ética en las relaciones que presentan un conjunto de indicadores y con 44 reactivos que se medirán a través de la Escala de Likert.	Ética personal	Honradez Responsabilidad	Ordinal (LIKERT) 1.Totalmente en desacuerdo 2.Parcialmente en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.Parcialmente de acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
			Ética institucional	Comunicación Promoción de valores Compromiso Interés	
			Ética en las relaciones	Igualdad Manejo de conflictos Trabajo en equipo Derechos y deberes	
Comunicación interna	La comunicación interna se entiende como un medio que habilita a las organizaciones a estructurarse en equipos que busquen una mayor coordinación entre sus distintas áreas, donde se necesita un líder transformador capaz de despertar y hacer conscientes a los miembros del equipo de sus posibilidades y capacidades de generar conocimiento organizativo; así como de orientar el liderazgo hacia la información, comunicación y participación y no solo hacia las tareas (Rojas, 2016)	La comunicación como variable se operacionaliza con tres dimensiones: Patrones de comunicación, Barreras de comunicación y Retroalimentación que presentan un conjunto de indicadores y con 34 reactivos que se medirán a través de la Escala de Likert.	Patrones de comunicación	Manejo de la información Confianza en mecanismos de comunicación	Ordinal (LIKERT) 1.Totalmente en desacuerdo 2.Parcialmente en desacuerdo 3.Ni en acuerdo ni en desacuerdo 4.Parcialmente de acuerdo 5.Totalmente de acuerdo
			Barreras de comunicación	Sesgo en la comunicación Seguridad Relaciones escalonadas	
			Retroalimentación	Manejo de la información Seguridad	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento de la variable ética

Rellenar el formulario indicando su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones

Totalmente de acuerdo (5), parcialmente de acuerdo (4), ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), parcialmente en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1)

		5	4	3	2	1
	Personal					
1.	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público					
2.	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular					
3.	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio al a ciudadanía.					
4.	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.					
5.	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público					
6.	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar					

	principios y valores éticos					
	Institucional					
7.	Se promueve los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.					
8.	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones					
9.	A su parecer todos los servidores públicos con los que trabaja directa e indirectamente son honrados.					
10.	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos siempre realizan actos éticos					
11.	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.					
12.	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de sus propios compañeros con fines ilícitos					
13.	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados					
14.	Son muy raros los casos de corrupción					
15.	Existen relaciones de confianza entre todos los trabajadores, porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes					
16.	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen					

	idóneos para ocupar sus cargos.					
17.	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o del público con los cuales la entidad tiene responsabilidades					
18.	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.					
19.	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particular					
20.	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado					
21.	Los directivos aplican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo					
22.	Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen					
	En las relaciones					
23.	Los sistemas de contratación, salarios y seguridad social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la Ley					
24.	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el derecho a la asociación					
25.	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de					

	discriminación					
26.	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de los servidores públicos					
27.	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los servidores públicos					
28.	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación					
29.	Se implementa en todas las dependencias un estilo de trabajo en equipo con participación de todos los integrantes de las unidades respectivas					
30.	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución					
31.	Se promueve y práctica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos					
32.	La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes					
33.	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de las relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos					

34.	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.					
35.	En el proceso de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultado se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general					
36.	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.					
37.	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.					
38.	Se respetan y cumplen integralmente con los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.					
39.	A los contratista y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto de contrato y el cumplimiento del mismo					
40.	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se tienen relaciones en el ejercicio de la misión institucional					
41.	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario					
42.	Se comparte con otras entidades públicas					

	las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes e íntegras en el ejercicio de su función					
43.	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable					
44.	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna					

Instrumento de la variable comunicación interna

Rellenar el formulario indicando su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones

Totalmente de acuerdo (5), parcialmente de acuerdo (4), ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), parcialmente en desacuerdo (2) y totalmente en desacuerdo (1)

		5	4	3	2	1
	Patrones de comunicación.					
1.	Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo					
2.	La comunicación en la organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los superiores.					
3.	Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización.					
4.	Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo.					
5.	Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato.					
6.	La información relacionada con el proyecto de la organización (misión, visión, valores) de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.					
7.	La información relacionada con resultados financieros de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.					

8.	Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona.					
9.	Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo.					
10.	Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar.					
11.	Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido.					
12.	La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, me llega a través de mi superior inmediato.					
13.	Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo.					
14.	Existe un buen clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.					
15.	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho.					
16.	Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes.					
17.	La información relacionada con campañas comerciales de la organización, me llega a					

	través de mi superior inmediato.					
18.	Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato.					
19.	Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros.					
20.	La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.					
	Barreras de la comunicación					
21.	Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato.					
22.	La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato					
23.	Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas.					
24.	Me salto los canales formales de la organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo.					
25.	La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación.					
26.	En la organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente.					

27.	Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato.					
28.	Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo.					
29.	En la organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.					
	Retroalimentación					
30.	La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad.					
31.	En la organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras.					
32.	La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato.					
33.	Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior inmediato.					
34.	En general, mi superior inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.					

Anexo 04: formula cálculo de la muestra

Población (N) = 800

Nivel de confianza = 90%

Margen de error = 10%

Muestra (n) = 63

Margen: 10%

Nivel de confianza: 90%

Poblacion: 800

Tamaño de muestra: 63

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo 5: Base de datos

Vx: Ética																																													
ética personal						ética institucional																ética en las relaciones																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
E1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
E2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	
E3	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	2	2	5	4	4	3	1	4	5	4	1	5	2	4	4	
E4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	1	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4		
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
E6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E7	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	
E8	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4		
E9	5	4	4	4	2	1	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	1	1	5	2	2	5	5	5	5	5		
E10	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	
E11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
E12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E14	4	4	4	4	1	3	3	1	3	4	4	5	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	2	5	5	
E15	4	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	
E16	4	5	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	2	4	3
E17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	1	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
E18	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	4	4	1	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
E19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
E20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	2	4
E21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4

		Vx: Ética																																												
		ética personal						éticainstitucional																éticaen las relaciones																						
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	
E22		5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	5	4	5	5	5			
E23		5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	1	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5		
E24		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
E25		3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4		
E26		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
E27		5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3			
E28		4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	4	2	4		
E29		3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3			
E30		4	4	2	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4			
E31		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	4	1	4	2	3	2	2	4	4	4		
E32		4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4		
E33		3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
E34		4	3	4	4	2	4	4	3	2	1	4	5	4	4	1	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	4		
E35		4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3		
E36		2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	2	2	2	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	3	3	2	2	4	2	
E37		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3		
E38		1	3	3	1	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	
E39		4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	1	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	2	3	4	
E40		3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	2	3	4		
E41		2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2
E42		4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E43		4	4	1	4	1	2	2	2	5	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	5
E44		2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4
E45		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

		Vx: Ética																																														
		ética personal						ética institucional																ética en las relaciones																								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44			
E46		2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1		
E47		4	2	4	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	4	2	2	2	5	2	5	4			
E48		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	
E49		4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
E50		4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2	2	4	5	4	5	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	5	2	4	5			
E51		4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	1	1	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	5		
E52		4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
E53		4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
E54		5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4		
E55		5	4	3	3	4	4	4	4	3	1	2	1	4	1	1	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
E56		4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5		
E57		4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	5	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4		
E58		4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5		
E59		4	4	5	5	1	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
E60		4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	
E61		4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4		
E62		5	5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	4	4	3	3	1	3	3			
E63		1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	12	4	2	2	2

Vy: Comunicación Interna																																		
patrones de comunicación																				barreras de comunicación									retroalimentación					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
e1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	4	4	
e2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	
e3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	5	2	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	2	2	5	4	4	3
e4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	1	2	4	4	4	4
e5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	
e6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
e7	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	4	3	2	2	4	3	4	4
e8	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	3	4
e9	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	1
e10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	2	
e11	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	
e12	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	4	2	2
e13	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	4
e14	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	2	1	4	4	4	4	4
e15	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3
e16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
e17	4	3	4	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	1	2	4	4	2	3
e18	5	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	4	4	1	4	4	2	1	4	4	4	4
e19	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
e20	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
e21	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
e22	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
e23	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	1	2	5	4	4	4

Vy: Comunicación Interna																																		
	patrones de comunicación																				barreras de comunicación								retroalimentación					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
e24	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	2	
e25	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	2
e26	2	2	2	3	1	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	1	2	4	2	2	3	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	
e27	4	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
e28	4	4	4	4	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	1	3	3	3	1
e29	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
e30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4
e31	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	4	1
e32	5	4	2	3	1	3	1	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	1	3	4	5	2	3	3	4	4
e33	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	1	4	4	4	2
e34	2	4	2	4	1	4	2	2	1	4	5	4	4	1	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	1	2	1	4	4	2
e35	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	4	4	2
e36	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	2	2	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
e37	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	4	3	4	2	
e38	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2
e39	4	5	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	1	4	3	4	1	
e40	4	4	5	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4
e41	5	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4
e42	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	3	4	2	2	4	4	2	1	4	4	2	2	3	4	4	2
e43	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	3	2	2	4	4	2	1	4	4	4	4
e44	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	4	2
e45	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2
e46	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	1
e47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2

Vy: Comunicación Interna																																		
	patrones de comunicación																				barreras de comunicación									retroalimentación				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
e48	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	2	
e49	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	4	2
e50	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	2	2	4	5	4	5	4	3	3	3	1	4	4	3	3	4	4	3	3
e51	5	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	1	1	4	4	4	2
e52	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3
e53	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	2	2	4	4	4	1
e54	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	4	2
e55	1	4	4	2	1	4	3	2	1	2	1	4	1	1	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	1	1	2	4	4	2
e56	4	5	5	5	1	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
e57	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	5	2
e58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5
e59	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	1
e60	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2
e61	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
e62	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
e63	2	5	2	2	1	4	2	4	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1

Anexo 6: Análisis de confiabilidad

Formula

$$\alpha = \left(\frac{n}{n - 1} \right) \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n \sigma_{X_i}^2}{\sigma_X^2} \right] =$$

Confiabilidad Cuestionario

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ética	0,898	10
Comunicación interna	0,914	10

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados obtenidos nos indican que los instrumentos son altamente confiables.

Anexo 07: Autorización para Aplicación de Instrumentos



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ica

Ica, 25 de Marzo del 2021

PROVEIDO N° 001112-2021-CSJIC-PJ



Firmado digitalmente por SALAZAR
PEÑALOZA Rafael Fernando FAU
2019061216 soft
Presidente De La Cj De Ica
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.03.2021 14:52:56 -05:00

DADO CUENTA: De la Carta N° 001-2021-CPR-ICA de fecha 09 de marzo del 2021, a través de la cual, el señor Carlos Armando Pastús Ramírez, solicita autorización para aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) relativos a la tesis intitulada "Ética y comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica", a fin de la obtener su título como licenciado en Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Con ocasión de ello se solicitó informe a la Gerencia de Administración Distrital, la misma que mediante Oficio N° 000143-2021-GAD-CSJIC-PJ de fecha 24 de marzo del 2021, adjuntando el Informe N° 00328-2021-AP-UAF-GAD-CSJIC-PJ, del Área de Personal, emitió su *opinión favorable* respecto de lo petitionado; sin embargo, precisó que el señor Carlos Pastús Ramírez deberá adecuar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios), a los mecanismos remotos, debido a que con motivo de la pandemia por la COVID-19, los jueces y servidores de la Corte Superior de Justicia de Ica, vienen realizando trabajo remoto, en tanto que la asistencia presencial es excepcional. **SE DISPONE:** Autorizar aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) relativos a la tesis intitulada "Ética y comunicación interna en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Ica", solicitada por el señor Carlos Armando Pastús Ramírez; sin embargo, deberá adecuar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios), a los mecanismos remotos, debido a que con motivo de la pandemia por la COVID-19, los jueces y servidores de la Corte Superior de Justicia de Ica, vienen realizando trabajo remoto. *Comuníquese y Archívese.-*

Anexo 08: Figuras

Figura 1: Nivel de ética profesional

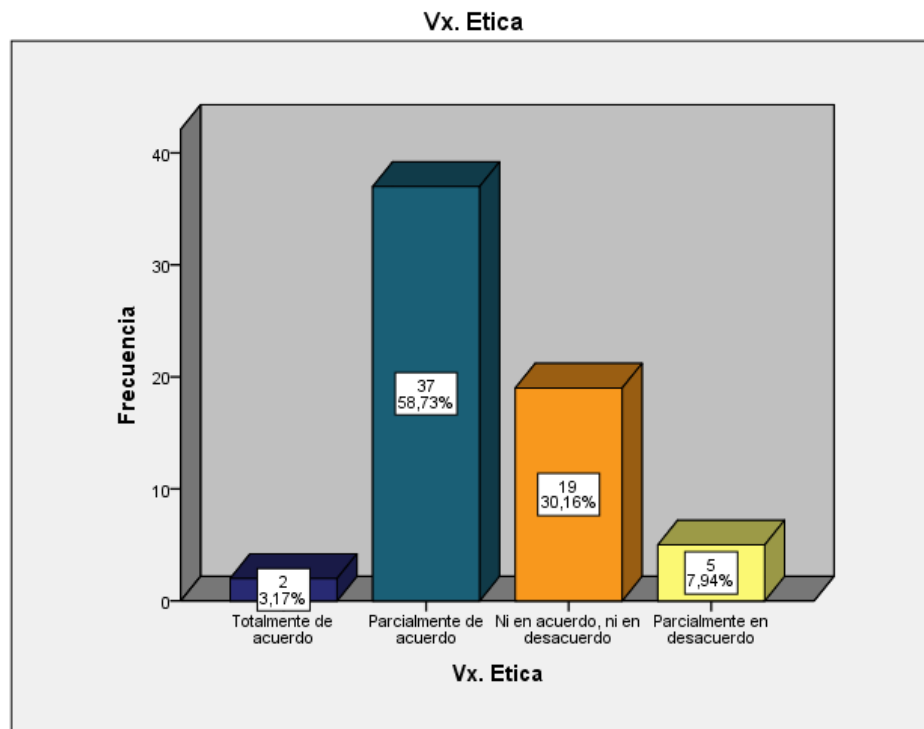


Figura 2: Nivel de la dimensión ética personal

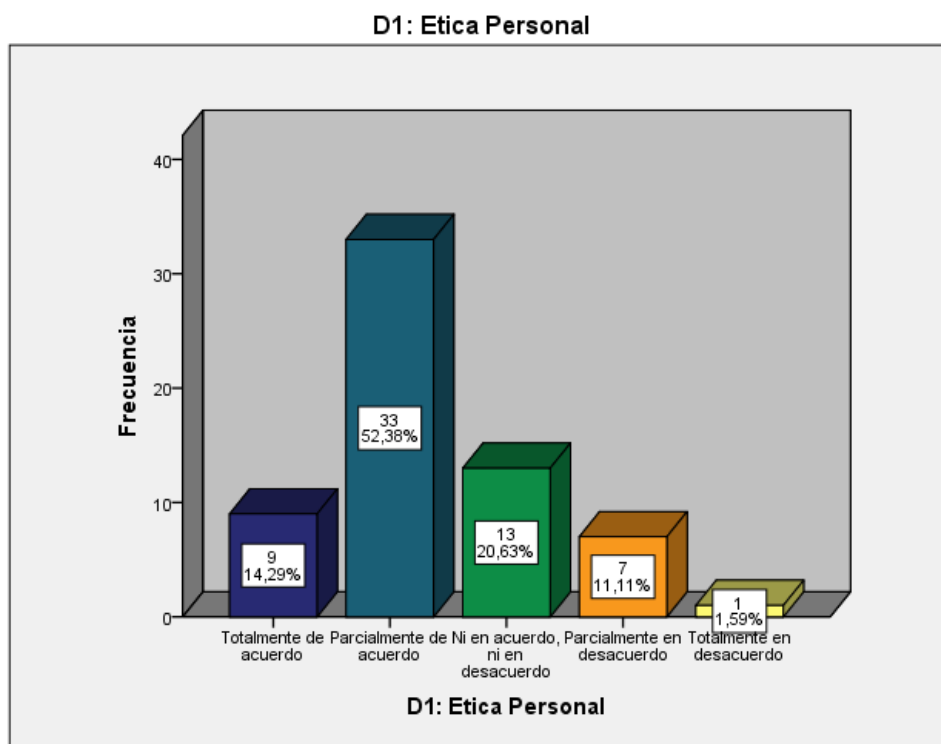


Figura 3: Nivel de la dimensión ética institucional

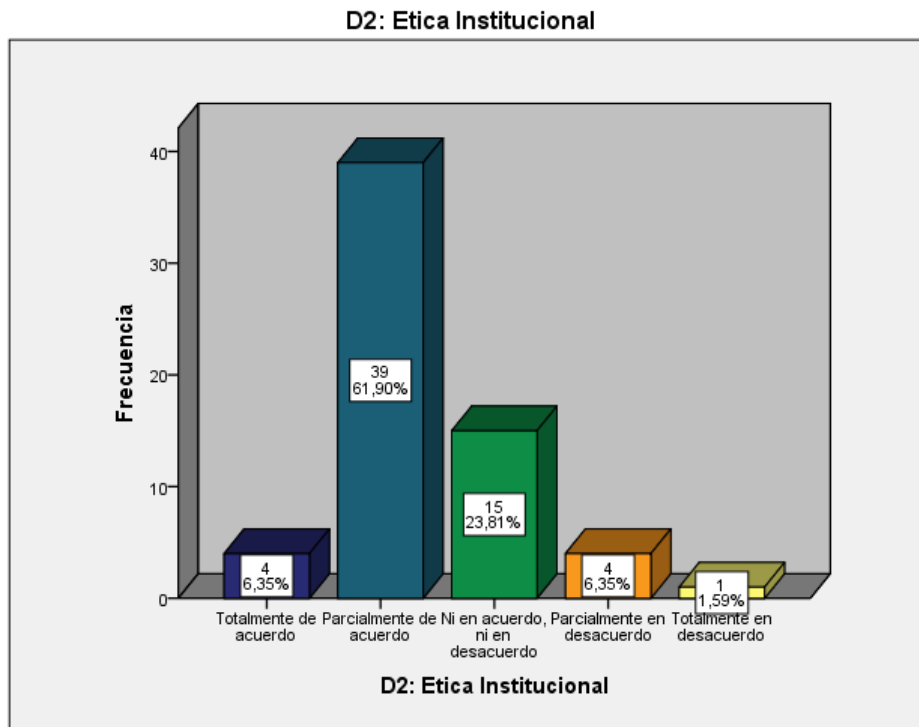


Figura 4: Nivel de la dimensión ética en las relaciones

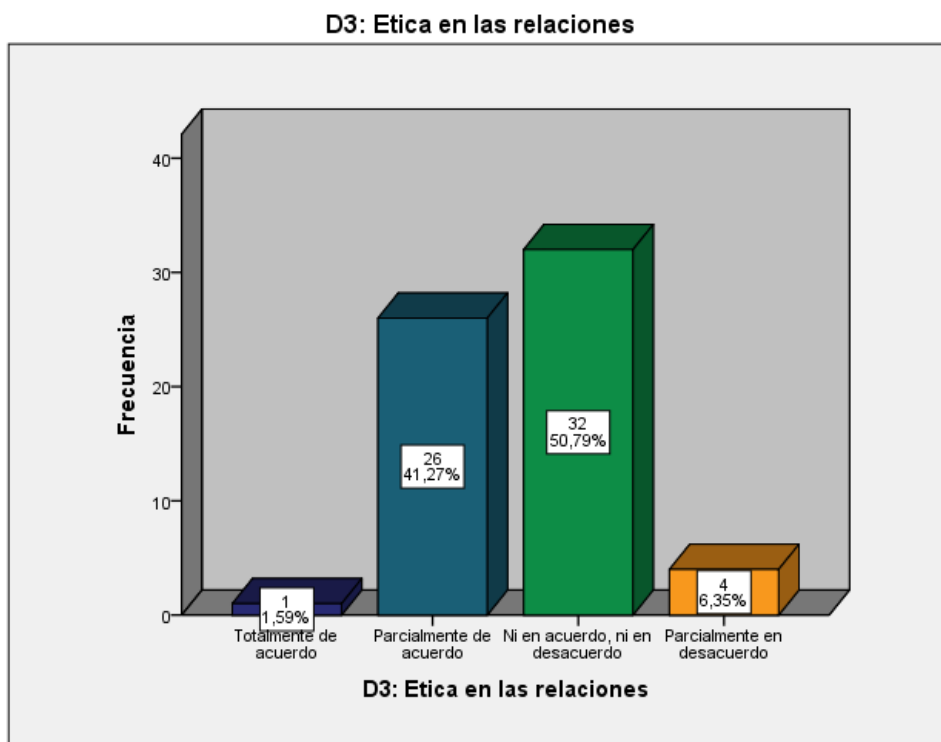


Figura 5: Variable comunicación interna

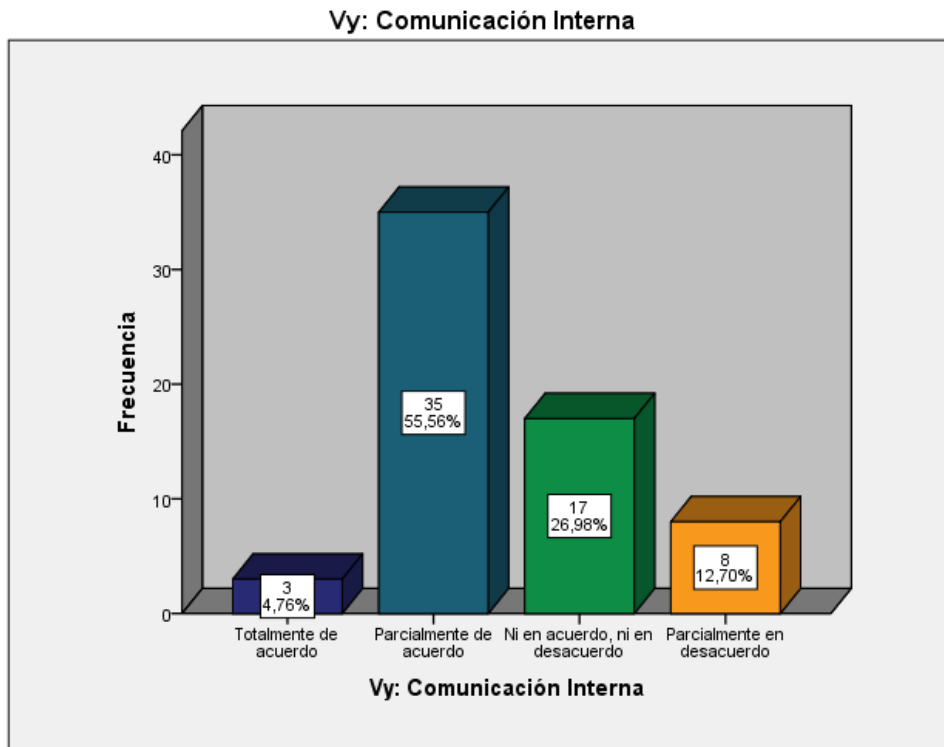


Figura 6: Dimensión de patrones de comunicación

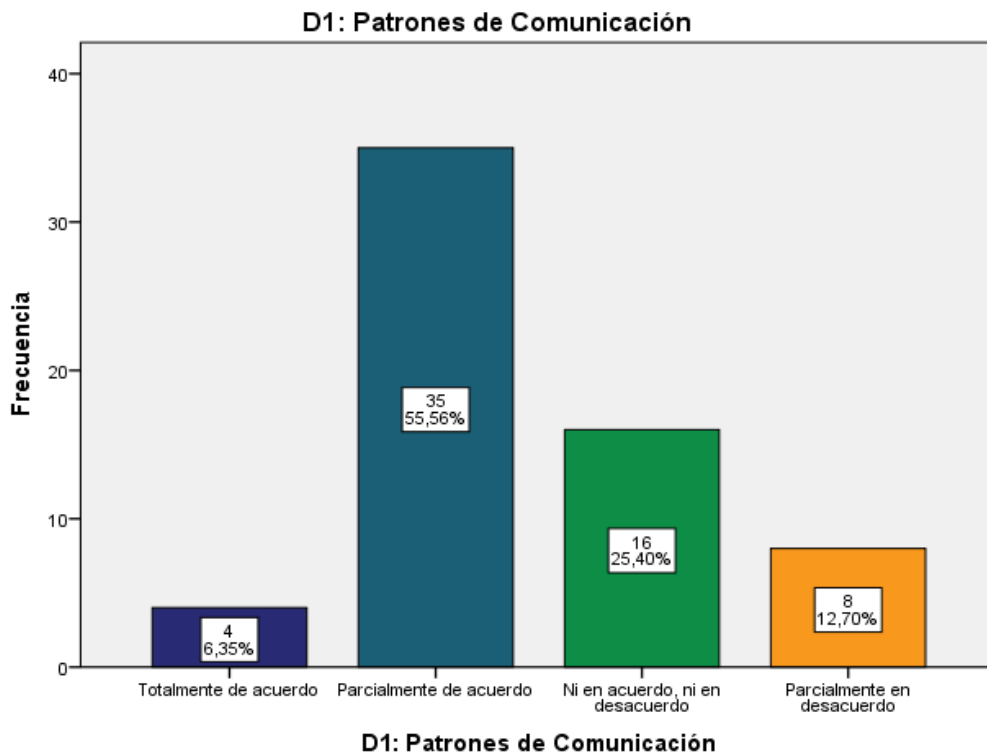


Figura 7: Dimensión de barreras de comunicación

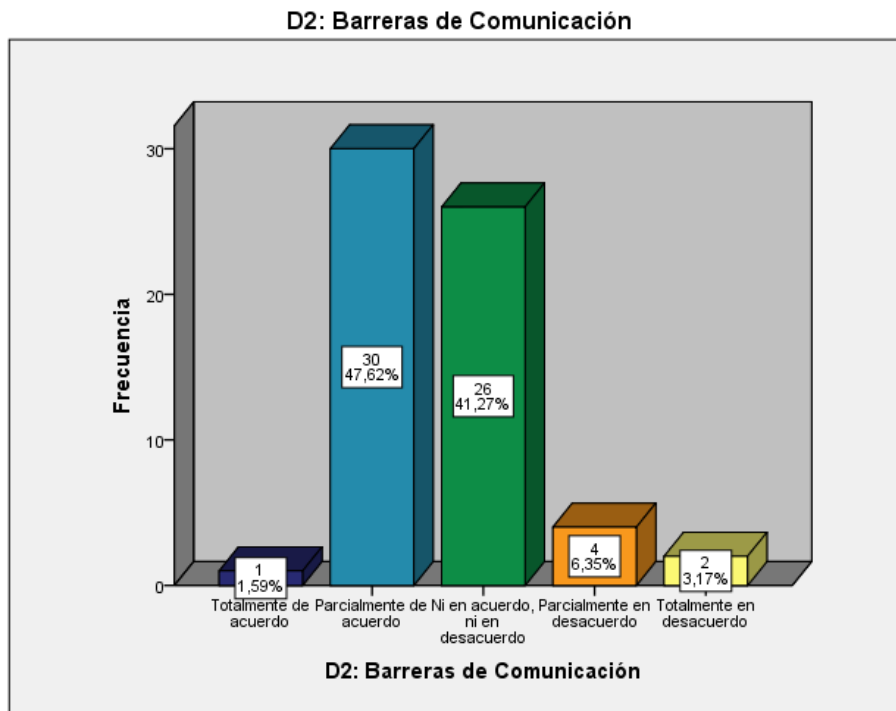
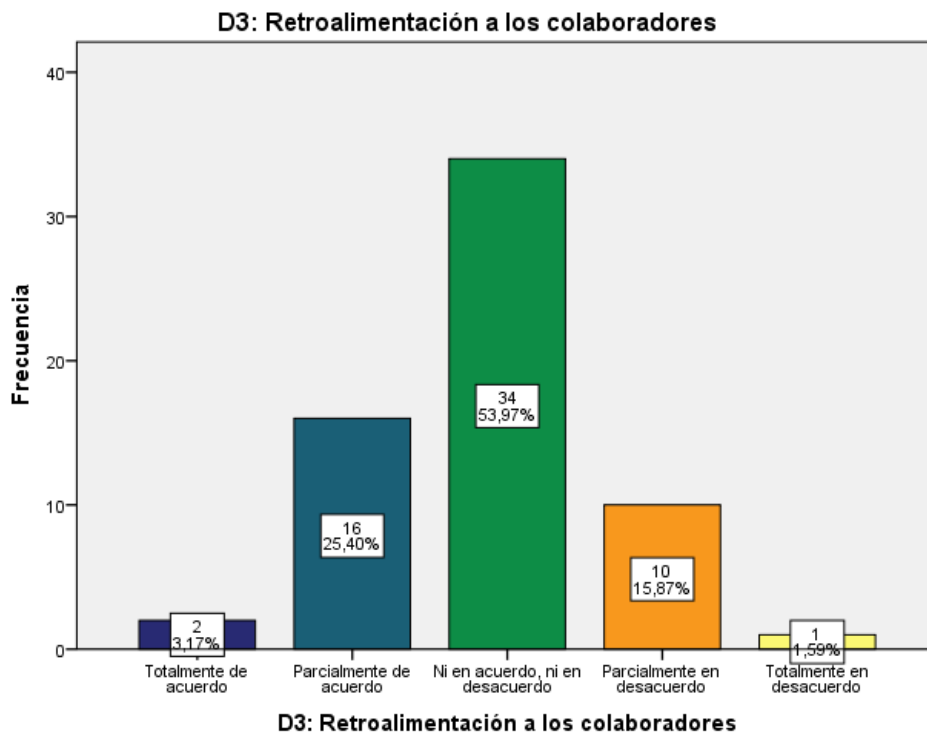


Figura 8: Dimensión de retroalimentación de colaboradores



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA 2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE:Ética							
	DIMENSIÓN 1: Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	1. Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público 2. En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular 3. Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio al a ciudadanía 4. En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado. 5. Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público 6. Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos	X		X		X		
	DIMENSION 2: Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
	7. Se promueve los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público. 8. Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones 9. A su parecer todos los servidores públicos con los que trabaja directa e indirectamente son honrados. 10. En el desempeño de su cargo, los servidores públicos siempre realizan actos éticos 11. Todos los servidores públicos asumen que su función primordial prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades. 12. Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de sus propios compañeros con fines ilícitos 13. Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados 14. Son muy raros los casos de corrupción 15. Existen relaciones de confianza entre todos los trabajadores, porque los servidores de	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	<p>la entidad son honestos y transparentes</p> <p>16. Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.</p> <p>17. Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o del público con los cuales la entidad tiene responsabilidades</p> <p>18. La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.</p> <p>19. En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particular</p> <p>20. Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado</p> <p>21. Los directivos aplican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo</p> <p>22. Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen</p>							
	DIMENSION 3: En las relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
	<p>23. Los sistemas de contratación, salarios y seguridad social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la Ley</p> <p>24. Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el derecho a la asociación</p> <p>25. Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación</p> <p>26. Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de los servidores públicos</p> <p>27. Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los servidores públicos</p> <p>28. Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación</p> <p>29. Se implementa en todas las dependencias un estilo de trabajo en equipo con participación de todos los integrantes de las unidades respectivas</p> <p>30. Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución</p> <p>31. Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos</p> <p>32. La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma</p>	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	<p>transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes</p> <p>33. El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de las relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos</p> <p>34. A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.</p> <p>35. En el proceso de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultado se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general</p> <p>36. Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.</p> <p>37. Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.</p> <p>38. Se respetan y cumplen integralmente con los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.</p> <p>39. A los contratista y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto de contrato y el cumplimiento del mismo</p> <p>40. Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se tienen relaciones en el ejercicio de la misión institucional</p> <p>41. Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario</p> <p>42. Se comparte con otras entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes e íntegras en el ejercicio de su función</p> <p>43. La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable</p> <p>44. La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna</p>							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

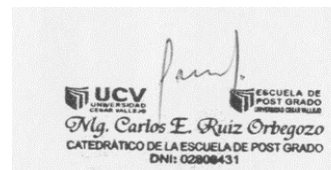
Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Ruiz Orbegoso, Carlos Ernesto DNI: 02808431**

Especialidad del validado: **metodólogo.....**

Firma del Experto Informante



Lima, 11 de enero del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA 2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE:Ética							
	DIMENSIÓN 1: Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	1. Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público 2. En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular 3. Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio al a ciudadanía 4. En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado. 5. Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público 6. Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos	X		X		X		
	DIMENSION 2: Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
	7. Se promueve los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público. 8. Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones 9. A su parecer todos los servidores públicos con los que trabaja directa e indirectamente son honrados. 10. En el desempeño de su cargo, los servidores públicos siempre realizan actos éticos 11. Todos los servidores públicos asumen que su función primordial prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades. 12. Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de sus propios compañeros con fines ilícitos 13. Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados 14. Son muy raros los casos de corrupción 15. Existen relaciones de confianza entre todos los trabajadores, porque los servidores de	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	<p>la entidad son honestos y transparentes</p> <p>16. Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.</p> <p>17. Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o del público con los cuales la entidad tiene responsabilidades</p> <p>18. La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.</p> <p>19. En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particular</p> <p>20. Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado</p> <p>21. Los directivos aplican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo</p> <p>22. Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen</p>							
	DIMENSION 3: En las relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
	<p>23. Los sistemas de contratación, salarios y seguridad social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la Ley</p> <p>24. Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el derecho a la asociación</p> <p>25. Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación</p> <p>26. Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de los servidores públicos</p> <p>27. Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los servidores públicos</p> <p>28. Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación</p> <p>29. Se implementa en todas las dependencias un estilo de trabajo en equipo con participación de todos los integrantes de las unidades respectivas</p> <p>30. Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución</p> <p>31. Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos</p> <p>32. La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma</p>	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	<p>transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes</p> <p>33. El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de las relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos</p> <p>34. A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.</p> <p>35. En el proceso de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultado se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general</p> <p>36. Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.</p> <p>37. Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.</p> <p>38. Se respetan y cumplen integralmente con los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.</p> <p>39. A los contratista y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto de contrato y el cumplimiento del mismo</p> <p>40. Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se tienen relaciones en el ejercicio de la misión institucional</p> <p>41. Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario</p> <p>42. Se comparte con otras entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes e íntegras en el ejercicio de su función</p> <p>43. La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable</p> <p>44. La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna</p>							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

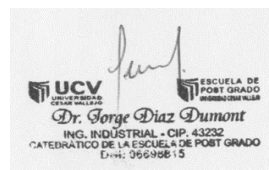
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Díaz Dumont, Jorge Rafael DNI: 08698815

Especialidad del validado: metodólogo.....

Lima, 11 de enero del 2021

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA 2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE:Ética							
	DIMENSIÓN 1: Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
	1. Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público 2. En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular 3. Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio al a ciudadanía 4. En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado. 5. Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público 6. Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos	X		X		X		
	DIMENSION 2: Institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
	7. Se promueve los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público. 8. Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones 9. A su parecer todos los servidores públicos con los que trabaja directa e indirectamente son honrados. 10. En el desempeño de su cargo, los servidores públicos siempre realizan actos éticos 11. Todos los servidores públicos asumen que su función primordial prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades. 12. Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de sus propios compañeros con fines ilícitos 13. Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados 14. Son muy raros los casos de corrupción 15. Existen relaciones de confianza entre todos los trabajadores, porque los servidores de	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	<p>la entidad son honestos y transparentes</p> <p>16. Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.</p> <p>17. Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o del público con los cuales la entidad tiene responsabilidades</p> <p>18. La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.</p> <p>19. En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particular</p> <p>20. Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado</p> <p>21. Los directivos aplican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo</p> <p>22. Es una característica de los directivos la coherencia ente lo que dicen y lo que hacen</p>							
	DIMENSION 3: En las relaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
	<p>23. Los sistemas de contratación, salarios y seguridad social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la Ley</p> <p>24. Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el derecho a la asociación</p> <p>25. Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación</p> <p>26. Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de los servidores públicos</p> <p>27. Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra los servidores públicos</p> <p>28. Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación</p> <p>29. Se implementa en todas las dependencias un estilo de trabajo en equipo con participación de todos los integrantes de las unidades respectivas</p> <p>30. Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución</p> <p>31. Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos</p> <p>32. La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma</p>	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	<p>transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes</p> <p>33. El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de las relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos</p> <p>34. A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.</p> <p>35. En el proceso de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultado se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general</p> <p>36. Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.</p> <p>37. Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.</p> <p>38. Se respetan y cumplen integralmente con los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.</p> <p>39. A los contratista y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto de contrato y el cumplimiento del mismo</p> <p>40. Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se tienen relaciones en el ejercicio de la misión institucional</p> <p>41. Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario</p> <p>42. Se comparte con otras entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes e íntegras en el ejercicio de su función</p> <p>43. La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable</p> <p>44. La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna</p>							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto DNI: 21532250**

Especialidad del validado: **metodólogo.....**



Lima, 11 de enero del 2021

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA 2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Comunicación Interna							
	DIMENSIÓN 1: Patrones de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	1. Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo 2. La comunicación en la organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los superiores. 3. Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización. 4. Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo. 5. Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato. 6. La información relacionada con el proyecto de la organización (misión, visión, valores) de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 7. La información relacionada con resultados financieros de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 8. Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona. 9. Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo. 10. Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar. 11. Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido. 12. La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 13. Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo. 14. Existe un buen clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	trabajo. 15. Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho. 16. Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes. 17. La información relacionada con campañas comerciales de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 18. Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato. 19. Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros. 20. La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.							
	DIMENSION 2: Barreras de la comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	21. Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato. 22. La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 23. Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas. 24. Me salto los canales formales de la organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo. 25. La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación. 26. En la organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente. 27. Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato. 28. Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo. 29. En la organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	30. La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad. 31. En la organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras. 32. La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato. 33. Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior inmediato. 34. En general, mi superior inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

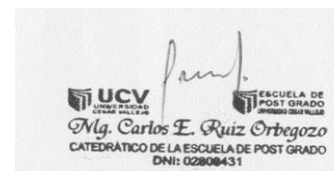
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Ruiz Orbegoso, Carlos Ernesto DNI: 02808431

Especialidad del validado: metodólogo.....

Lima, 11 de enero del 2021

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA 2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Comunicación Interna							
	DIMENSIÓN 1: Patrones de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	1. Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo 2. La comunicación en la organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los superiores. 3. Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización. 4. Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo. 5. Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato. 6. La información relacionada con el proyecto de la organización (misión, visión, valores) de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 7. La información relacionada con resultados financieros de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 8. Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona. 9. Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo. 10. Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar. 11. Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido. 12. La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 13. Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo. 14. Existe un buen clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	15. Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, selecciono una parte de ella y el resto la desecho. 16. Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes. 17. La información relacionada con campañas comerciales de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 18. Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato. 19. Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros. 20. La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.							
	DIMENSION 2: Barreras de la comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	21. Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato. 22. La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 23. Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas. 24. Me salto los canales formales de la organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo. 25. La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación. 26. En la organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente. 27. Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato. 28. Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo. 29. En la organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	30. La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a través de mis compañeros de área o unidad. 31. En la organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras. 32. La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato. 33. Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior inmediato. 34. En general, mi superior inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

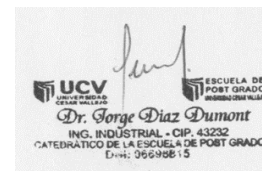
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Díaz Dumont, Jorge Rafael DNI: 08698815

Especialidad del validado: metodólogo.....

Lima, 11 de enero del 2021

Firma del Experto Informante



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ÉTICA Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE ICA 2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE: Comunicación Interna							
	DIMENSIÓN 1: Patrones de comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mi superior inmediato, me proporciona toda la información que necesito para realizar mi trabajo 2. La comunicación en la organización generalmente fluye de abajo hacia arriba, es decir, de los niveles base a los superiores. 3. Intercambio información con mis compañeros para coordinar tareas entre diferentes unidades de la organización. 4. Transmito a mi superior inmediato toda la información que recibo. 5. Obtengo información directa y clara acerca de mi desempeño, a través de mi superior inmediato. 6. La información relacionada con el proyecto de la organización (misión, visión, valores) de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 7. La información relacionada con resultados financieros de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 8. Me siento satisfecho con la comunicación que existe entre mi superior inmediato y mi persona. 9. Existe libertad y confianza para aclarar malentendidos y resolver conflictos entre los miembros del grupo de trabajo. 10. Mi superior inmediato me da más información de la que puedo usar. 11. Cuando mi superior inmediato me da una orden de cualquier tipo, se asegura de que yo la haya entendido. 12. La información relacionada con nuevos negocios, productos y servicios de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 13. Me siento en confianza para plantear a mi superior inmediato sugerencias para mejorar procesos o procedimientos de trabajo. 14. Existe un buen clima de apoyo y entendimiento entre los miembros de mi grupo de trabajo. 15. Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, 	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	selecciono una parte de ella y el resto la desecho. 16. Mi superior inmediato verifica el cumplimiento de sus órdenes. 17. La información relacionada con campañas comerciales de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 18. Tengo inconvenientes para comentar los problemas de mi puesto de trabajo con mi superior inmediato. 19. Cuando recibo demasiada información de mi superior inmediato y no sé cómo usarla, la delego en otros. 20. La información que proviene de mi superior inmediato es creíble y confiable.							
	DIMENSION 2: Barreras de la comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
	21. Obtengo información sobre mi proyección profesional en la organización, a través de mi superior inmediato. 22. La información relacionada con instrucciones operativas de la organización, me llega a través de mi superior inmediato. 23. Mi superior inmediato conoce y comprende los problemas que yo enfrento en la realización de mis tareas. 24. Me salto los canales formales de la organización cuando requiero información dentro o fuera de mi área de trabajo. 25. La distancia y la distribución física entre mi superior inmediato y yo, obstaculiza la comunicación. 26. En la organización, cuando alguna información resulta amenazante o crítica, las personas actúan defensivamente. 27. Las instrucciones de cómo realizar una tarea me llegan a través de mi superior inmediato. 28. Tengo libertad y confianza al discutir, con mi superior inmediato, asuntos importantes relacionados al trabajo. 29. En la organización, la información que proviene de los niveles superiores parece ser interpretada de distintas maneras.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Retroalimentación	Si	No	Si	No	Si	No	
	30. La explicación de cuál es la mejor metodología para realizar una tarea me llega a	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		1		2				
	través de mis compañeros de área o unidad. 31. En la organización, las instrucciones provenientes de los compañeros de la misma área o unidad, parece ser interpretada de distintas maneras. 32. La descripción del trabajo que el equipo debe llevar a cabo, se me informa a través de mi superior inmediato. 33. Me entero de los problemas que necesitan atención por mi superior inmediato. 34. En general, mi superior inmediato y yo comprendemos las cosas de la misma manera.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ochoa Carbajo, Jesús Alberto DNI: 21532250

Especialidad del validado: metodólogo.....

Lima, 11 de enero del 2021

Firma del Experto Informante



PROCESAMIENTO DE DATOS CON SPSS V.25

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 24 de 24 variables

	Vx_etica	Vy_comunicacion_interna	d1_patrones_comunicacion	d2_barreras_comunicacion	d3_retroalimentacion_colaboradores	Vx_etica_ag	Vy_Cl_ag	d1_patrones_Ag	d2_barreras_ag	d3_retroalimentacion_ag	D1_etica_personal	D2_etica_institucional	D3_etica_en_relaciones	d1
1	210	156	94	40	22	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	28	78	104	
2	153	115	71	27	17	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	21	59	73	
3	162	118	66	34	18	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	24	61	77	
4	141	117	74	25	18	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	18	54	69	
5	176	148	94	34	20	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	24	73	79	
6	170	114	61	34	19	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	30	55	85	
7	149	120	76	27	17	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	22	62	65	
8	148	123	75	31	17	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	20	54	74	
9	153	104	66	23	15	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	20	52	81	
10	152	118	70	33	15	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	20	54	78	
11	165	126	79	29	18	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	24	63	78	
12	91	66	40	14	12	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	12	31	48	
13	163	121	76	27	18	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	24	61	78	
14	150	121	74	30	17	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	20	54	76	
15	157	119	74	31	14	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	22	64	71	
16	126	76	40	22	14	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	24	38	64	
17	152	111	68	28	15	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	23	57	72	
18	158	121	72	32	17	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	22	58	78	
19	129	84	49	22	13	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	21	44	64	
20	172	129	74	36	19	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	27	65	80	
21	163	126	73	34	19	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	23	61	79	
22	160	110	61	27	14	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	27	70	64	

IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Vx_etica	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Vy_comunicacion_interna	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	d1_patrones_comunicacion	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	d2_barreras_comunicacion	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	d3_retroalimentacion_colaboradores	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Vx_etica_ag	Númerico	8	2	Vx: Etica	{1,00, Buen...	Ninguno	9	Derecha	Nominal	Entrada
7	Vy_Cl_ag	Númerico	8	2	Vy: Comunicación Interna	{1,00, Buen...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
8	d1_patrones_Ag	Númerico	8	2	D1: Patrones de Comunicación	{1,00, Buen...	Ninguno	9	Derecha	Nominal	Entrada
9	d2_barreras_ag	Númerico	8	2	D2: Barreras de Comunicación	{1,00, Buen...	Ninguno	16	Derecha	Nominal	Entrada
10	d3_retroalimentacion_ag	Númerico	8	2	D3: Retroalimentación de colabor...	{1,00, Buen...	Ninguno	13	Derecha	Nominal	Entrada
11	D1_etica_personal	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	D2_etica_institucional	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	D3_etica_en_relaciones	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	d1_epersonal_ag	Númerico	8	2	D1: Etica Personal	{1,00, Buen...	Ninguno	17	Derecha	Nominal	Entrada
15	d2_einstitucional_ag	Númerico	8	2	D2: Etica Institucional	{1,00, Buen...	Ninguno	22	Derecha	Nominal	Entrada
16	d3_e_relaciones_ag	Númerico	8	2	D3: Etica en las relaciones	{1,00, Buen...	Ninguno	22	Derecha	Nominal	Entrada
17	vxtetica_ag2	Númerico	8	2	Vx: Etica	{1,00, Total...	Ninguno	13	Derecha	Nominal	Entrada
18	d1_etica_ag2	Númerico	8	2	D1: Etica Personal	{1,00, Total...	Ninguno	14	Derecha	Nominal	Entrada
19	d2_etica_ag2	Númerico	8	2	D2: Etica Institucional	{1,00, Total...	Ninguno	14	Derecha	Nominal	Entrada
20	d3_etica_ag3	Númerico	8	2	D3: Etica en las relaciones	{1,00, Total...	Ninguno	14	Derecha	Nominal	Entrada
21	vy_com_ag2	Númerico	8	2	Vy: Comunicación Interna	{1,00, Total...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
22	d1_com_ag2	Númerico	8	2	D1: Patrones de Comunicación	{1,00, Total...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
23	d2_com_ag2	Númerico	8	2	D2: Barreras de Comunicación	{1,00, Total...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
24	d3_com_ag2	Númerico	8	2	D3: Retroalimentación a los cola...	{1,00, Total...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada

