



EL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD,
LAMBAYEQUE

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Br. VICTOR MANUEL CAMACHO ALVA

ASESOR

Dr. ORLANDO ALARCON DIAZ

SECCIÓN

CIENCIAS EMPRESARIALES

LINEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

PERÚ – 2018



ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

El Jurado evaluador de la Tesis titulada:

"EL DESEMPEÑO LABORAL y LOS VALORES ETICOS DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD, LAMBAYEQUE"

Que ha sustentado don (doña):

Camacho Alva Victor Manuel

Nombres y Apellidos

Acuerda:

Aprobar por UNANIMIDAD

Recomienda:

Pimentel, 03 de Marzo de 2018

MIEMBRO DEL JURADO:

PRESIDENTE: Dr. César Marrufó Zorrilla.

SECRETARIO: Mg. Edilberto Bardales Román.

VOCAL: Dr. Orlando Alarcón Díaz.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, VICTOR MANUEL CAMACHO ALVA, egresado del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo SAC., Chiclayo, identificado con DNI N° 27416829

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor de la Tesis titulada EL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD, LAMBAYEQUE, la misma que presento para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General

Chiclayo, febrero del 2018

Nombres y apellidos : VICTOR MANUEL CAMACHO ALVA

DNI : 27422670



FIRMA

DEDICATORIA

Con el aprecio fraternal a mi familia y con ella a toda
la gente emprendedora de Chota y del Perú

Víctor Manuel

AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Acuña Peralta, presidente de la Universidad César Vallejo, por el gesto de desprendimiento que siempre pone de manifiesto y con él, a los docentes del Programa de Maestría en Gestión Pública, especialmente, al Dr. Orlando Alarcón Díaz por su don de caballero, su constante asesoría y sus sabias enseñanzas

Víctor Manuel

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada EL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD, LAMBAYEQUE para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública.

Esta investigación es relevante, en la medida que esclarece el grado de implicancia que existe entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque.

El presente estudio se ha estructurado en capítulos. El primero de los cuales está referido a la introducción, el segundo de ellos, al método aplicado. El capítulo III desarrolla los resultados. El capítulo IV se refiere a la discusión de los resultados. El capítulo V contiene las conclusiones, el VI describe las recomendaciones y el último de los mismos, las referencias

Seguro del reconocimiento del aporte de este trabajo de investigación se espera que sea evaluado y merezca su aprobación, considerando que toda investigación contribuye a la ampliación del conocimiento.

El autor

ÍNDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACION DE TESIS	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Marco conceptual	32
1.5. Formulación del problema	36
1.6. Justificación del estudio	36
1.7. Hipótesis	37
1.8. Objetivos	37
1.8.1. Objetivo general	37
1.8.2. Objetivos específicos	37

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1.	Diseño de investigación	39
2.2.	Variables	39
2.2.1	Operacionalización de variables	39
2.3.	Población y muestra	40
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.5.	Validez y confiabilidad	42
2.6.	Métodos de análisis de datos	43
2.7.	Aspectos éticos	45

CAPÍTULO III RESULTADOS

48

CAPÍTULO IV DISCUSIÓN

61

CAPÍTULO V CONCLUSIONES

66

CAPÍTULO VI RECOMENDACIONES

68

CAPÍTULO VII REFERENCIAS

70

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Población	40
Tabla 2	Muestra	41
Tabla 3	Desempeño de la tarea	48
Tabla 4	Desempeño contextual	49
Tabla 5	Desempeño adaptativo	51
Tabla 6	Comportamiento laboral	52
Tabla 7	Dimensión personal	53
Tabla 8	Dimensión cognitiva	55
Tabla 9	Dimensión afectiva	56
Tabla 10	Dimensión conductual	58
Tabla 11	Comparación de resultados	59
Tabla 12	Correlación entre variables	65

FIGURAS

Figura 1	Desempeño de la tarea	48
Figura 2	Desempeño contextual	50
Figura 3	Desempeño adaptativo	51
Figura 4	Comportamiento laboral	52
Figura 5	Dimensión personal	54
Figura 6	Dimensión cognitiva	55
Figura 7	Dimensión afectiva	57
Figura 8	Dimensión conductual	58
Figura 9	Comparación de resultados	59
AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV		92
ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS		93
INFORME DE ORIGINALIDAD		94

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación surge como una necesidad de determinar el grado de implicancia existente entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque, considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que, en efecto es preciso desarrollar un estudio que permita establecer el nivel de significatividad respecto del desempeño laboral y los valores éticos.

Esta situación motivó la realización del presente estudio sustentado en la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato, teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson, teoría de la motivación humana de Maslow, teoría de los valores y teoría del desarrollo moral de Kohlberg, teniendo en cuenta que el desempeño laboral está en estrecha relación con los valores éticos.

El estudio se desarrolló orientado por el diseño descriptivo correlacional, con una población de 375 trabajadores y una muestra representativa de 57 de ellos. Luego del proceso de experimentación se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados concluyendo que efectivamente los valores éticos tienen implicancia en el desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE

Valores-éticos-desempeño-laboral

ABSTRACT

This research work emerges as a need to determine the degree of implication between job performance and the ethical values of public servants of the Regional management of health, Lambayeque, whereas when the corresponding analysis of the problem it was found that, in fact it is necessary to develop a study allowing to set the level of significance of job performance, and ethical values.

This situation motivated the present study based on the theory of human relations of Chiavenato, theory of social interdependence of Johnson and Johnson, theory of human motivation of Maslow, theory of values and development theory morale of Kohlberg, considering that job performance is closely linked to ethical values.

The study was developed oriented by the descriptive correlational design, with a population of 375 workers and a representative sample of 57 of them. After the process of experimentation was to analyze, interpret, and discuss the findings concluding that ethical values effectively have implication in the work performance.

Keywords:

Values-ethics performance-labour

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El mundo actual está siendo trastocado profundamente en diferentes aspectos de carácter social, político, económico, cultural y sobre todo educativo vinculados con los notables avances científicos y tecnológicos, la presencia irrefrenable del cambio, que constituye el signo de la época, observándose una evidente brecha social entre ricos y pobres, carencia de una adecuada práctica de valores, incremento de la drogadicción y de los problemas juveniles e infantiles, debilitamiento del tejido social, ocasionando crisis en las organizaciones y en las familias, en las que impera resentimientos internos, desintegración familiar, paternidad irresponsable, que para nada contribuye hacia lo que significa ofrecer una respuesta para enfrentar a los eventuales requerimientos emanados de la realidad.

Lo cierto es que el escenario en el que vivimos y nos relacionamos, personal y profesionalmente nos insta a filosofar respecto a la práctica de valores, inclusive, se ha pensado que actualmente los hemos soslayado, sin embargo los necesitamos de manera urgente, siendo muy relevante su ejercicio al interior de las entidades, en las cuales nos desenvolvemos en la procura de que se convierta en bisagra de la colectividad y la disposición de límites de participación para los seres humanos.

El registro de la información sobre la práctica de valores nos señala que es un fenómeno que nace en el mismo instante en que el hombre tuvo sentido común, conocimiento y dominio de sus capacidades transformadoras.

Hacia el siglo XV en el viejo mundo, principalmente en España, la religión católica había instituido un contexto ideológicamente ortodoxo y en el territorio colonizado se comisionó de formar personas a partir de estereotipos dogmáticos y tomísticos. Se enfatizaba en la enseñanza sagrada en la que predominaba la formación de valores bajo la responsabilidad de las comunidades religiosas y que estuvo encaminada a la subordinación, la sumisión, la severidad y el conformismo.

La práctica de valores juega un rol preponderante; puesto que, en el siglo XXI, debido a que la sociedad mundial se encuentra sumida en una profunda crisis de valores, porque los actores se han convertido en sujetos eminentemente retóricos, ya que, si lo dicen, no lo ponen en práctica, aunado a la influencia que ejerce el entorno, la situación empeora.

Diversas experiencias respecto a práctica de valores, en los últimos años, han generado importantes lecciones que dan cuenta de sus límites reducida a discursos de corte ético y moralizador que no se expresan efectivamente en la vida cotidiana de la persona y la estrecha vinculación entre el ejercicio de los valores y proyecto de sociedad de vida pública y privada que se busca construir. El ejercicio de los valores conlleva un conjunto de prácticas y contenidos éticos y filosóficos que exteriorizan modelos de relación entre individuos que interactúan y participan en un espacio social determinado. Desde esta perspectiva la práctica de valores es un ejercicio permanente de concreción en la cotidianidad de la sociedad que queremos.

Actualmente, la ética es un elemento que se considera necesario impulsar en el desempeño laboral de todo profesional para garantizar su ejercicio responsable y comprometido con la construcción de una sociedad que promueva la disminución de la inequitativa distribución de la riqueza, busque promover la movilidad social y estudiar y formular opciones de solución para problemas prioritarios. Los valores y el comportamiento ético son parte de estos asuntos. Las profesiones y los profesionales, de todas las áreas del conocimiento, ocupan un lugar significativo en el mundo social, pues aportan bienes y servicios que requieren la propia sociedad. Su desempeño y actuación están siempre en la mira de los sectores, grupos e individuos (a nivel local, regional, nacional e internacional). El comportamiento ético es parte intrínseca de la profesión y del sentido y proyectos de vida de los sujetos. Constituye, además, junto con la competencia profesional y técnica, lo que las personas mejor pueden apreciar de su labor. (Torres & Lajo, 2011)

En la sociedad actual coexiste una exclusiva sensibilidad y súplica social de ética en torno a los trabajadores. Se persiste con mucha reiteración en la relevancia de integrar aspectos éticos en su desempeño y se asume como bastante preponderante la formación ética de los empleados en el ejercicio de sus funciones.

En las instituciones se instituyen interacciones morales entre trabajadores, que se expresan de diferentes maneras, por ejemplo, cuando se ordena el trabajo en las distintas áreas de la entidad se arrojan posiciones que pueden ir desde la apatía hasta el enfrentamiento entre trabajadores, entre éstos con las autoridades y viceversa, que en muchas ocasiones sus rasgos éticos, su profundidad queda desenmascarada en cada actividad porfiada y permanente que muestra ante sus pares y gerentes que le adjudican su sello individual, su identidad y su sólido desempeño laboral y profesional.

Apelar a la ética en la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, es invocar a la razón de sus empleados, revelar que se encuentran en la necesidad de incorporar una disposición comprensiva con sus compañeros de trabajo. La eventualidad de darle la razón y admitirlo exige a los trabajadores a examinar su conciencia, su moral, como origen de su conducta en las instancias donde labora

Es la razón, frente a las conductas caóticas de la violencia, el enojo y la indiferencia, que a veces adopta el empleado, o bien cuando toma más en cuenta sus propios intereses sin tomar en cuenta los de otros, la que permite escapar del autoritarismo subjetivo, de valorar lo que sí vale dentro de la organización, de aquello que no se puede aceptar por el solo hecho de responder a su criterio de adulto; ayuda a reconocer al otro como fuente de las decisiones laborales. Recurrir a la ética en la entidad donde se labora es importante porque se requiere que el empleado construya un espacio dotado de 'sentido' en función de los valores culturales y espirituales que ayuden a construir la responsabilidad moral que la sociedad demanda de todos; salir de la inmediatez, de lo superfluo y el egoísmo para entrar a un mundo intersubjetivo, de compromiso con los otros. (Torres & Lajo, 2011)

En los albores del siglo XXI, en el Perú, la situación se torna muy inconstante y el escenario es conmovedor y se agudiza por la presencia de dificultades sociales generalizadas, que se manifiesta en incertidumbre ciudadana; corrupción de la vida política; atentados contra la vida o el medio ambiente; narcoterrorismo; bullying; racismo; violencia; drogadicción debilitamiento de los valores básicos, prácticas negativas, cultura del avivato, sentimiento de inferioridad y sensación de que somos defectuosos y menos que los demás, diferenciación entre la población urbana y rural, tendencia a adoptar manifestaciones culturales foráneas; desarraigo, marginalidad e informalidad.

“Como es de verse en nuestro país, en los últimos años se han puesto de manifiesto profundos conflictos ético-valorativos de sus ciudadanos, lo que se evidencia en los efectos negativos en el desarrollo personal y social; la predominancia de una visión individualista de la vida, desarraigada de los orígenes y lazos comunitarios, la indiferencia ante el sufrimiento del otro, la poca credibilidad de las instituciones sociales. “Es un imperativo ético desenvolverse como personas capaces de diferenciar lo justo de lo injusto, de ponerse en el lugar del otro para reconocer su dignidad como ser humano y de elegir el mejor curso de acción a seguir en situaciones potenciales de conflicto” (Reyes, 2009)

Para Aranguren, 1991):

“El hombre es un ser social, la persona sólo puede constituirse en tanto que tal, en la relación interpersonal y en la relación social, y la estructura personal está tejida, por decirlo así, de Inter personalidad o intersubjetividad y de socialidad, del mismo modo que la conciencia moral es fuero interno, en tanto que fuero externo social, sí, pero interiorizado” (Torres & Lajo, 2011).

El desempeño es el grado de resultados de trabajo que obtiene una persona tan sólo, posteriormente, luego de desarrollar un cierto nivel de esfuerzo. No solamente está en dependencia al esfuerzo puesto de manifiesto, sino, asimismo, a las idoneidades y apreciaciones del papel del ser humano. El desempeño que realizan los trabajadores constituye actividades perceptibles orientadas hacia un derrotero, donde la persona expresa el carácter y la competencia de llevarla a cabo, si y sólo si, el escenario sea apropiado para lograrlas.

Los valores éticos constituyen la aplicación de una serie de normas interiores y exteriores en cada individuo, son universales y objetivos, indican la conducta diaria y la decisión de una acción concreta basada en el impulso a obrar bien o en forma negativa, el cual va a contribuir al fortalecimiento de la estructura institucional. En el caso de los servidores públicos esta varía con el ambiente laboral, la educación de la persona, su desarrollo personal, construyendo su propia visión de las situaciones laborales, considerando los actos humanos correctos o incorrectos, justos o injustos, relacionados a una serie de valores de su grupo social. Los valores éticos en una organización, pueden ser reglamentados y normados mediante principios, deberes y normas de conducta, y cada individuo en su entorno laboral, actúa autónomamente según su carácter interno, esta expresión puede ser positiva o negativa, cuando se desenvuelve independientemente frente a otros seres racionales. (Cuadros, 2017)

La práctica de valores comienza sobre la base del buen ejemplo y constituye un proceso gradual donde es necesario indagar cuáles de ellos y por qué vías se deben formar, desarrollar, afianzar y potenciar en diferentes momentos de la vida. Los valores no se fijan por un proceso de comprensión, por tanto no son la expresión directa de un discurso que resulta asimilado, sino el resultado de una experiencia individual, a partir de las situaciones y contradicciones que la persona presenta en el proceso de socialización del que se derivan necesidades que se convierten en valores, a través de las formas individuales en que son asumidas y desarrolladas dentro del propio proceso; por lo que la crisis en el campo ético moral no es sólo una pérdida de

valores, ya que la ética no es un conjunto de valores o virtudes que las personas pierden en algún momento y luego necesitan recuperar y en esta línea de acciones, la práctica de valores no es simplemente la adquisición de normas sociales o culturales, ni la clarificación individual de los gustos o preferencias de cada persona, sino un proceso de desarrollo de las capacidades de reflexión, razonamiento, empatía, toma de decisiones y resolución de problemas. (Vilacha, 2010)

El desempeño laboral es el grado de realización conseguido por el empleado en el logro de las metas al interior de la institución en un lapso de tiempo previsto. Es la efectividad de la persona que labora en las instituciones, la que es inevitable para la entidad, laborando el ser humano con una gran fuerza y satisfacción laboral y el desempeño laboral de los seres humanos va permanecer subordinado a su conducta, así como, a los resultados logrados. Constituye la forma cómo los integrantes de una institución laboran con eficacia para lograr metas comunes, supeditado a reglas primarias determinadas con anticipación.

“La definición de valor asegura que el hombre se encuentra juzgando y valorando las cosas de manera continua, esto lo hace para actuar y decidir; cuando hablamos de valores tratamos de alcanzar un significado más amplio como el sentido de la lealtad, la justicia o la tolerancia. En una empresa los valores son los pilares más importantes de cualquier organización. Con ellos en realidad se define a sí misma, porque los valores de una organización son los valores de sus miembros, y especialmente los de sus dirigentes. “Los empresarios deben desarrollar virtudes como la templanza, la prudencia, la justicia y la fortaleza para ser transmisores de un verdadero liderazgo. (Sáenz, 2009)

Los valores se caracterizan porque: Se desarrollan en condiciones muy complejas. Son necesarios para producir cambios a favor del progreso. Son posibles porque muchos seguimos creyendo en ellos. No son ni pueden ser un simple enunciado”. “Los valores son el núcleo de toda cultura empresarial aportan sentido de dirección, líneas directrices a una labor diaria, definen el carácter fundamental de la organización son grandes fuerzas impulsoras del cómo hacemos nuestro trabajo, sin lugar a dudas los valores son parte fundamental para el ser humano que dignifican cuando expresa: sabiduría, prudencia, honestidad, gratitud, veracidad, solidaridad, nobleza, paz y amor”. Los valores deben ser claros, iguales, compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de los miembros con la organización (Sáenz, 2009)

En la región de Lambayeque y por consiguiente, la práctica de valores está siendo soslayada sistemáticamente generando profundas dificultades de carácter moral, puestas de manifiesto, entre otros, por el subsistente rompecabezas de la corruptela, la exclusión y el evidente y exacerbado fanatismo de la colectividad, con efectos asombrosos, debido a que ha perturbado considerablemente la confianza y la fe de la ciudadanía en las autoridades, organizaciones estatales y en la sociedad civil, con el consiguiente menoscabo de la idiosincrasia y el derrotero ético de los seres humanos y de esta realidad no escapa, la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, de allí que se determinó realizar un estudio científico con el fin de establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y los valores éticos en la entidad de salud.

1.2. Trabajos previos

Larico (2015), en su tesis titulada Factores Motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román, – Juliaca arribó a las conclusiones siguientes:

Se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román

Sánchez (2013), en su tesis “Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I. Perú” concluyó que:

Los docentes de la universidad presentan tendencia positiva en su desempeño laboral, en la formación en valores éticos, en la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, en el dominio tecnológico y científico, en sus interrelaciones personales. Sin embargo, considera que es necesario realizar una evaluación adecuada del desempeño docente en forma no predecible y en relación a sus

funciones, en el cual debe considerarse como el diagnóstico, el trabajo como educador y su instrucción.

Benites (2012), en su tesis titulada “Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La Arena SAC de Trujillo llegó a las siguientes conclusiones:

Las características más relevantes del clima organizacional para el nivel directivo son: acceso a la información, la comunicación fluida y del desarrollo personal; mientras que para el personal administrativo los aspectos relevantes del clima organizacional son. Compromiso, capacitaciones, los jefes escuchan, se siente orgullo de la institución, cumplir con sus tareas es una actividad estimulante; a nivel de personal trabajador, las características más valoradas son la remuneración, el logro de objetivos, el desarrollo personal y conocer los logros en otras áreas de la empresa.

Los aspectos más valorados por el personal directivo son la honorabilidad y una adecuada línea de conducta; a nivel de personal administrativo se considera como aspectos más relevantes en el desempeño la calidad del trabajo, la confiabilidad, las buenas relaciones interpersonales y al honorabilidad; a nivel del personal trabajador lo que mejor se valora es el buen criterio, el trabajo en equipo, la responsabilidad y una buena línea de conducta, respecto al aspecto menos valorado es la poca iniciativa, en especial a nivel de trabajador.

López (2011) en su tesis titulada “la educación en valores a través de los mitos y las leyendas como recurso para la formación del profesorado”, concluyo que:

La crisis de valores guarda relación con la sobresaturación de información, conocimientos y creaciones intelectuales que nos van cubriendo y saturando, individual y colectivamente, con ese velo transparente y fino, generador de perplejidad, complejidad parcialmente interpretada e incapacidad para orientarnos con rumbos claros, generados desde la coherencia hacia una autoeducación de la persona. Para ello -por otra parte- de acuerdo con G. Lakoff y M. Johnson (2009) cabe plantearse aprovechar las metáforas y alegorías sugeridas por mitos y leyendas para revitalizar, construir o crear rutas de conocimiento orientadas a la construcción progresiva y permanente de valores humanos que nos ayuden a preguntarnos y a encontrar respuestas provisionales asimilables a nuestro momento social, desde la educación y formación del profesorado.

Pedraza, Amaya & Conde (2010), en su estudio titulado “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, concluyeron:

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales. Para el caso de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia, la evaluación es importante en cuanto al cumplimiento de las funciones y responsabilidades por parte del personal administrativo contratado.

Asociado al desempeño de los trabajadores, la estabilidad es un elemento importante que le brinda al empleado la certeza de su permanencia dentro de la organización y sin lugar a dudas ésta repercute significativamente en el desempeño y por consiguiente se ve reflejada en la producción y éxito de las instituciones.

Las investigaciones precitadas han contribuido a la materialización del presente estudio, puesto que han permitido delinear las pautas inherentes al nivel de implicancia existente entre el desempeño laboral y los valores éticos de los trabajadores públicos de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato

De acuerdo con Chiavenato (1992):

En la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudió a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada en el comportamiento con quienes mantiene contacto, pero a su vez está influenciado por los otros. Cada individuo busca ajustarse a otros grupos definiendo pretendiendo ser comprendido, bien aceptado y participar en

el sentido de atender sus intereses y aspiraciones más inmediatas. Este comportamiento es fuertemente influenciado por el medio ambiente y por las actitudes y normas informales existentes en los diversos grupos.

Es principalmente, dentro de la organización donde surgen las oportunidades de relaciones humanas y permite al supervisor obtener mejores resultados de los docentes. Así, una comprensión adecuada permite el surgimiento de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libremente.

En consecuencia, en toda institución deben prevalecer las relaciones humanas de una manera efectiva para crear y mantener un ambiente que permita a sus miembros alcanzar sus objetivos y metas propuestas.

En este orden de ideas, Chiavenato (1992) afirma:

Es necesario hacer hincapié en la atención al recurso humano, ya que él es la materia prima más importante de toda empresa educativa, tomando en cuenta que el personal de una organización está constituido por individuos para realizar un trabajo, quienes tiene diferentes criterios, aspiraciones, intereses, vivencias y formas de pensar. De allí, la importancia que tiene para la organización que el gerente conozca los valores de cada miembro que integra el grupo para lograr satisfacer sus exigencias y así conjuntamente decidir qué hacer, cómo hacerlo, por qué hacerlo y por quién hacerlo.

El comportamiento de los individuos siempre está orientado y dirigido por algún objetivo hacia el alcance de alguna meta, siendo la motivación orientada por las diferentes necesidades.

Al respecto, López (1992) señala que:

La liberación del potencial humano mediante el proceso motivacional depende mucho de la existencia de condiciones de un clima adecuado a la organización. Por ello el director como gerente debe conocer las necesidades humanas para comprender mejor el comportamiento de sus empleados y utilizar la motivación como medio para mejorar la calidad de vida dentro de la institución.

En tal sentido, los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque necesitan asumir una buena práctica de valores en el marco de un ejercicio razonable de relaciones humanas y consecuentemente la generación de un ambiente propicio de trabajo para desarrollar una efectiva labor, que se cumpla con lo programado y se obtenga los resultados esperados.

Sobre el tema, Chiavenato (1992) explica que:

La teoría de las relaciones humanas inicia una nueva concepción de la naturaleza del hombre: el hombre social. Los trabajadores son criaturas sociales complejas que tienen sentimientos, deseos y temores. El comportamiento en el trabajo, como en cualquier lugar es consecuencia de muchos factores motivacionales. Las personas se ven motivadas por ciertas necesidades y logran sus satisfacciones primarias con la ayuda de los grupos en que interactúan. Si hay dificultades en la comunicación y las relaciones con el grupo, aumenta la rotación de personal, baja la moral, la fatiga llega con mayor rapidez, se reducen los niveles de desempeño. El comportamiento de los grupos puede manejarse mediante un estilo adecuado de supervisión y liderazgo. El supervisor eficaz posee capacidad para influir en sus subordinados, obtiene lealtad de éstos, consigue estándares elevados de desempeño y gran compromiso con los objetivos de la organización. Las normas del grupo sirven de mecanismos reguladores del comportamiento de los miembros y controlan de modo informal los niveles de producción. Este control social puede adoptar sanciones positivas (estímulos, aceptación social, etc.) o negativas (burlas, rechazo por parte del grupo, sanciones simbólicas)

1.3.2. Teoría de la Interdependencia Social de Johnson & Johnson

Según Poblete & García (2003), Johnson & Johnson (1999):

Toman como punto de partida las primeras formulaciones que corresponden a Kurt Lewin y Morton Deustch. Esta teoría “afirma que la esencia de un grupo es la interdependencia que existe entre sus miembros (creada por metas comunes), lo cual hace que el grupo se convierta en una unidad dinámica. La estructura de la interdependencia social determina cómo se relacionan los individuos lo que a su vez determina los resultados. Así la interdependencia positiva (cooperación) facilita los esfuerzos mutuos y la obtención de resultados”. (Castañeda & López, 2012)

Esta teoría influye poderosamente en el trabajo colaborativo y se aplica a cualquier situación en la que los individuos establecen metas comunes con otras personas de tal manera que los resultados de cada uno son afectados por las acciones de los otros (Johnson & Johnson (1999).

Lo cierto es que para trabajar cooperativa o colaborativamente es necesario aprender a hacerlo, no sólo es cuestión de sentarles juntos e indicarles que cooperen o colaboren en la realización de una actividad.

Johnson & Johnson (1989), profundiza el trabajo de Deutsch (1962) para la construcción de la teoría de la interdependencia social, en cuyo contexto:

Esta teoría postula que la forma como se estructura la interdependencia social determina cómo es que los miembros interactúan; lo que, a su vez, determinará los resultados; por tanto, Los objetivos grupales de los estudiantes se van a alcanzar si los demás integrantes del grupo cumplen con sus responsabilidades. Cada estudiante es responsable de una parte del trabajo y de esta forma, cada miembro del grupo es también responsable de alcanzar el objetivo colectivo. Lo que aporta cada uno al resultado final es equivalente de uno a otro participante.

Distingue dos tipos de interdependencia: La interdependencia positiva (colaboración) resulta en interacción promovedora en la medida en que los individuos animan y facilitan los esfuerzos de cada uno por aprender. Este principio garantiza que los estudiantes estén unidos los unos a los otros para realizar un trabajo común y alcanzar los objetivos propuestos por medio de una colaboración positiva. Así, cada individuo será recompensado en función del trabajo de los demás miembros del grupo. Y, la interdependencia negativa (competencia) resulta típicamente en una interacción de oposición en la medida en que los individuos desalientan y obstruyen los esfuerzos de cada quien hacia el logro.

En la ausencia de la interdependencia no existe interacción entre los integrantes de un grupo en la medida en que los individuos trabajan independientemente sin ningún tipo de intercambio con cada quien; es decir, los esfuerzos de cada uno no favorecen el logro de todos. La interacción promovedora conduce a aumentar los esfuerzos hacia el logro, a promover relaciones interpersonales positivas y a la salud emocional. La interacción basada en la oposición o la ausencia de interacción, llevan a una disminución de los esfuerzos hacia el logro, a relaciones interpersonales negativas y desajustes emocionales o psicológicos.

En tal sentido, los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque en su desempeño laboral consideran la práctica de los valores éticos trabajando en equipo de manera interdependiente como una unidad dinámica.

1.3.3. Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow

Maslow (1970) propuso la “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta escala identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. (Quintero, 2007). Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en deficitarias: fisiológicas de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero, et.al., 2007).

Las necesidades fisiológicas son de origen biológico y se refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer. Cuando éstas en su gran parte se encuentran satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal. Si las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social (Quintero, et.al., 2007).

En este orden de ideas, cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que se refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí mismas y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las

personas se sienten inferiores y sin valor. Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad (Quintero, et.al., 2007). Las necesidades de auto realización son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir (Quintero, et.al., 2007).

En este contexto es:

Necesario destacar que esta teoría forma parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la autorrealización de los estudiantes, en todos los aspectos de la personalidad es fundamental, procurando, proporcionar una educación con formación y crecimiento personal. Se debe tener en cuenta, además, que para que un alumno pueda llegar a la autorrealización se requiere que las otras necesidades estén cubiertas, lo que se plantea como una dificultad para aulas en que los niños no han satisfecho necesidades de tipo fisiológicas, de seguridad o de amor, pertenencia y de estima. Por ello las formas en que se aborda la satisfacción de estas necesidades también se torna como un desafío para las instituciones educativas y el sistema escolar en general, considerando que las carencias como por ejemplo el hambre, la inseguridad o sentido de indefensión, la falta de constitución en la familia, entre otras problemáticas están muy presentes en la vida de muchos alumnos sobre todo de los que provienen de contextos más vulnerables y por ende afectan su educación y la búsqueda de su autorrealización (Revista de Psicopedagogía, 2012)

En tal sentido bajo este marco la aptitud para satisfacer una necesidad constituye aquella fuerza motivadora que da lugar a cierta respuesta conductual de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, lo cual implica, evidentemente que, a los efectos de poner en práctica los valores éticos deben satisfacer primero, sus necesidades fisiológicas como alimentación, aire, reposo, abrigo, agua; luego aquellas de seguridad como la ausencia de temores, es decir que su desenvolvimiento laboral y actitudinal al interior de la Organización lo lleven a cabo con absoluta tranquilidad sin daños ni perjuicios, menos privaciones ni peligros; posteriormente, las de carácter social como la amistad, el compañerismo y

el trabajo en equipo muy venidos a menos en estos últimos tiempos, lo cual amerita su impulso decisivo en la Gerencia Regional de Salud; después, las de autoestima, es decir la aceptación de sí mismos como portadores de actitudes valóricas positivas y considerando que los peruanos y por consiguiente servidores públicos del ámbito de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque que conforman el grupo de estudio observan una débil autoestima es pertinente que se promueva acciones para elevarla en beneficio personal y por último las necesidades de autorrealización, es decir la satisfacción del crecimiento potencial y personal y la utilización plena de sus talentos.

Esta teoría sustenta el presente trabajo de investigación, en el sentido de que es necesario de que los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque desarrollen su trabajo considerando la práctica de los valores éticos, teniendo en cuenta la satisfacción de sus necesidades y si éstas influyen o no en el desempeño laboral.

1.3.4. Teoría de los Valores.

La Axiología es la parte de la Filosofía que estudia a los valores con el objeto de formular una teoría que permita explicar la existencia y vigencia de todo un mundo de producción humana que tiene importancia definitiva para la vida del hombre y su desarrollo histórico social. La Teoría de los Valores pretende ser una ciencia reflexiva y crítica, que analiza desde la objetividad de la razón el problema moral referido a la representación de esas “guías” para la vida práctica que son los valores. La Teoría de los Valores cobra singular importancia en esta época de crisis que vivimos para tratar de esclarecer las bases individuales y colectivas sobre las que se están edificando los distintos proyectos de país que actualmente se debaten en el plano político y económico (Reguero, 1996).

La Teoría Ética Deontológica trata de responder situaciones relacionadas con que la conducta es buena si es compatible con el respeto a la persona humana; si no considera a las personas sólo como medios y es buena, a la vez, si puede ser erigida en máxima para todos los seres humanos. En el fondo todas estas respuestas son filosóficamente equivalentes, significa que la conducta en cuestión es generalizable, que yo trato a los demás como yo quisiera que me traten a mí; es decir, como fines en sí mismos, como personas dotadas de libertad y responsabilidad.

Esta Teoría se denomina Deontológica, del griego “deontos”, que significa valor. Fue expresada en su forma más rigurosa por Emmanuel Kant, filósofo alemán del siglo XVIII. Es la teoría que probablemente se acerca más a resolver todos los problemas éticos por ser fundamentalmente una teoría basada en el respeto a la persona humana (52)

La Ética estudia los valores relativos a la conducta humana. Estudia valores cuya validez es universal como el bien, el respeto, la honradez, la tolerancia, la justicia, la solidaridad, la democracia, la justicia. Hoy vivimos en una realidad, en la que existe una profunda crisis de valores, realidad que involucra a la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, entidad, que no obstante los problemas que afronta comparte las aspiraciones de quienes persiguen el cultivo de un nuevo estilo de vida moral, aspiración de una organización democrática con justicia, libertad, tolerancia, respeto, honradez y solidaridad que promueva la práctica de buenas relaciones interpersonales y propicie un clima agradable de trabajo.

En esta línea es la teoría que nos sirve de sustento para la construcción del presente trabajo de investigación, teniendo en cuenta que, en los últimos tiempos la práctica de los valores ha devenido en crítica, originando un quiebre en las relaciones interpersonales, hecho que se aprecia en la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque generado también por la falta de confianza entre los trabajadores y las autoridades para retomar la riendas de su propio destino y construir así un proyecto de Institución basado en una serie de valores fundamentados en la tolerancia, el respeto mutuo, la justicia, la solidaridad, la democracia, la honradez, entre otros de tal suerte que sea relevante para todos los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque.

1.3.5. Teoría del desarrollo Moral de Lawrence Kohlberg

Kohlberg (1969):

Aplica el concepto piagetiano de desarrollo en estadios del desarrollo cognitivo al estudio del juicio moral. Define el juicio moral como un proceso cognitivo que permite reflexionar sobre los propios valores y ordenarlos en una jerarquía lógica.

Además, para desarrollar este juicio moral es necesaria la asunción de roles, que se refiere tanto a la capacidad de ponerse en el lugar del otro, como de poder observar la situación problemática desde una perspectiva de tercera persona, o como un otro generalizado. Las situaciones problemáticas generan un desequilibrio en la vida de la persona. Lo que deberá hacer es buscar restaurar el equilibrio, clarificando sus creencias y justificando su decisión.

Kohlberg (1969) descubrió que el razonamiento moral parece evolucionar y complicarse progresivamente a lo largo de la adolescencia y hasta la edad adulta joven, ya que depende del desarrollo de ciertas capacidades cognitivas que evolucionan según una secuencia invariable de tres niveles, cada uno de ellos compuesto de dos estadios morales distintos. Es decir, se centra en el razonamiento empleado por el sujeto y no por el contenido mismo de la respuesta; es decir le interesa principalmente el por qué y no el que responden los sujetos. Utilizó el concepto "estadio" para referirse a la manera consistente que una persona tiene de pensar sobre un aspecto de la realidad.

Moral pre convencional

Se da entre los 4 y los 11 años de edad; sin embargo, cabe la posibilidad de que algunos adolescentes y adultos se encuentren en este nivel. Se caracteriza porque las personas actúan bajo controles externos. Obedecen las reglas para evitar castigos y obtener recompensas o por egoísmo.

Etapas 1

Esta etapa o estadio fue definido por Kohlberg (1969) como:

La de "orientación hacia el castigo y la obediencia". En esta etapa la bondad o maldad de un acto depende de sus consecuencias. En ese sentido, los actos que el niño realiza son siempre pensando en evitar el castigo. El niño no logra entender que el castigo es una respuesta posible ante hacer algo malo; simplemente toma el castigo como una acción que ocurre automáticamente después de hacer el mal. Más aún, el pensamiento cognitivo del niño está limitado, pues éste se encuentra en la etapa pre operacional o iniciando la etapa

de las operaciones concretas. En esta línea, su pensamiento es más intuitivo que lógico. Ejemplo, Yo estudio, si no mis padres me castigan

Etapas 2

Búsqueda de la justicia, esta etapa fue definida por Kohlberg (1969) como:

La de "hedonismo ingenuo". En esta etapa las personas siguen las reglas con fines egoístas. Se valoran los actos en función de las necesidades que satisfacen. El niño todavía está enfocado en la moral material. Dentro de esta etapa, surge un nuevo estándar de juicio: la justicia. En este sentido, se piensa que si alguien tiene una razón para hacer una acción, se debe juzgar al individuo sobre la base de esa razón y no por la voluntad arbitraria que la figura de autoridad posea. Más aún, los individuos que pertenecen al segundo estadio ya no creen que el castigo surja inmediatamente después de la mala acción, sino que el hacer algo malo implica hacer algo malo a alguien y esto supone un castigo que responda al crimen. Ejemplo, yo estudio porque si saco buenas notas me van a premiar.

Moral convencional

Este nivel de juicio moral suele surgir a partir de la adolescencia. Es la moral que la mayoría de personas poseen, y consiste en un enfoque desde la perspectiva de uno mismo como miembro de una sociedad, es decir, se tiene en cuenta lo "socialmente esperado"

Etapas 3

El desarrollo del estadio 3 marca la entrada del preadolescente o adolescente en el nivel de razonamiento moral convencional. Definida por Kohlberg (1969) como:

La etapa de "orientación del niño bueno". En esta etapa los actos se valoran según complazcan, ayuden o sean aprobados por los demás. Se evalúa la intención del actor y se tiene en cuenta las circunstancias. Dicho de otra forma, en este estadio la motivación para actuar moralmente guarda relación con acciones que persigan los intereses personales sin dañar a otros y se espera más de uno y de los demás. El niño entiende la reciprocidad en términos de la

regla de oro (si tú haces algo por mí, yo haré algo por ti). Ejemplo, yo estudio porque quiero quedar bien con mis padres y mis profesores.

Etapa 4

Esta es la etapa de la "preocupación y conciencia sociales". En ella se toma en consideración la voluntad de la sociedad reflejada en la ley: lo correcto es la obediencia a la norma, no por temor al castigo sino por la creencia de que la ley mantiene el orden social, por lo que no debe transgredirse a menos que haya un motivo que lo exija. El tipo de razonamiento de esta etapa se desarrolla durante la segunda mitad de la adolescencia y tiene como características el ser una etapa altamente equilibrada. Además, usualmente es la etapa más alta a la que llegan los adultos. Sin embargo, la crítica a esta etapa reside en su dificultad para dar una respuesta convincente al problema planteado por Kohlberg, ya que, por un lado, aboga por las leyes y normas; pero, por otro lado, también considera los derechos humanos básicos. En este sentido, se genera un conflicto entre leyes y derechos, conflicto que las personas en el estadio cuatro no logran resolver del todo, pues deben escoger o entre la adhesión a la ley o la desobediencia. Ejemplo, yo estudio, ya que es mi deber de estudiante.

Moral pos convencional

Este nivel de desarrollo moral consiste en un enfoque desde una perspectiva superior a la sociedad. La persona que llegue a este nivel ve más allá de las normas de su propia comunidad, llegando a los principios en los que se basa cualquier sociedad buena. Muy pocos adultos consiguen tener un juicio pos convencional.

Etapa 5

Se trata de la etapa de la "orientación del contrato social". Las personas piensan en términos racionales, valoran la voluntad de la mayoría y el bienestar de la sociedad. Las leyes que comprometen los derechos humanos o la dignidad son consideradas injustas y merecen desafío. Sin embargo, la obediencia a la ley se sigue

considerando mejor para la sociedad a largo plazo. Por ejemplo, yo estudio porque quiero ser un profesional útil y capacitado.

Etapa 6

La sexta etapa del desarrollo moral según Kohlberg (1969):

Es la de "moralidad de principios éticos universales". El individuo define el bien y el mal basado en principios éticos elegidos por él mismo, de su propia conciencia. Se basan en normas abstractas de justicia y respeto por todos los seres humanos que trascienden cualquier ley o contrato social. Se actúa de acuerdo a normas interiorizadas y se actuará mal si se va en contra de estos principios. Ejemplo, yo estudio para capacitarme y transformar la realidad.

Con el tiempo Kohlberg (1969) planteó:

Una séptima etapa o etapa cósmica, propia de personas que alcanzan un razonamiento moral basado en un pensamiento ético y religioso que envuelve una perspectiva y una vivencia cósmica y existencial de la vida y del mundo, reservado para personalidades como Gandhi , Martin Luther King o Martín Lutero. También rectificó sus afirmaciones de que no todos los adultos alcanzan las máximas etapas de desarrollo moral: plantea Kohlberg que sí llegan, pero la aplican en diferentes planos y en circunstancias específicas de su vida.

Esta teoría permite enriquecer los conocimientos en cuanto al desarrollo de la moral basándose en dos prescripciones: 1) el desarrollo moral de los individuos puede promoverse mediante la participación en diálogos morales y en discusiones con sus compañeros y autoridades y 2) los servidores públicos y las autoridades deberían participar en la toma de decisiones que tienen consecuencias sobre sus vidas, mediante una aproximación a la educación basada en una comunidad democrática, justa y empática. Los problemas deben resolverse mediante la comunicación y la deliberación, en vez de violencia y agresión. En cualquier dilema moral, el individuo tiene que comprender el mundo desde la perspectiva de otros, para que su decisión de prioridad a quien tenga menos ventajas o corre más riesgos.

1.4. Marco conceptual

1.4.1. Desempeño laboral

“El desempeño laboral constituye las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” (Chiavenato, 2000).

Para Rotter, 1966, citado por Covarrubias & Mendoza, (2013) “el desempeño laboral tiene que ver con la manera como los empleados asimilan y desarrollan sus experiencias laborales (plano cognitivo o interno) con el fin de alcanzar el desarrollo pleno de sus capacidades que lo conduzcan a un buen ejercicio de su profesión docente (plano externo)”.

El desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta. Al respecto, Robbins (2004) vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo. (Pedraza, Amaya & Conde, 2010)

1.4.2. Dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones del desempeño laboral según Koopmans

Desempeño de la tarea

Completar las tareas, cantidad y calidad del trabajo, habilidades laborales, conocimiento laboral, actualización del conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso, planeamiento y organización, administración, toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación oral y escrita, monitoreo y control de recursos. Calidad del trabajo, planificación y organización del trabajo, orientación a resultados, priorización, eficiencia. (<https://quizlet.com>)

Desempeño contextual

Tarea extra, esfuerzo, iniciativa, entusiasmo, atención a las obligaciones, inventiva, innovación, persistencia, motivación, dedicación, proactividad, creatividad, cooperación y ayuda a los demás, cortesía, comunicación efectiva, relaciones interpersonales, compromiso organizacional. Tomar iniciativa, aceptación y aprendizaje de retroalimentación, cooperación con otros, comunicación efectiva(<https://quizlet.com>)

Desempeño adaptativo

Generación de nuevas ideas, innovación de ideas, ajuste de metas y planes según la situación, aprendizaje de nuevas tareas y tecnologías, flexibilidad y mentalidad abierta con otros grupos o culturas, calmos, análisis rápido, actuación adecuada. Mostrar resiliencia, afrontar situaciones creativas a los problemas difíciles, mantener el conocimiento actualizado, mantener las habilidades actualizadas, lidiar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles, ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario. (<https://quizlet.com>)

Comportamiento laboral

Comportamiento fuera de la tarea, demasiados y largos descansos, presentismo, ausentismo, quejas, tardanzas, realización inadecuada de las tareas, accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo, peleas y discusiones con compañeros de labores, descuido en la seguridad, mal uso de privilegios, agresión, robo, uso de sustancias. Muestra excesiva de negatividad, hacer cosas que dañan a la organización, hacer cosas que dañan a los compañeros, cometer errores de forma intencional(<https://quizlet.com>)

1.4.3. Valores éticos

Los valores son el conjunto de ideales, de lealtades sociales o de virtudes que deben interiorizarse para promover el desarrollo humano en todas sus dimensiones. Son las categorías que rigen el comportamiento humano en una sociedad con el fin de alcanzar lo que se considera bueno y que contribuye al bien común. Son las propiedades de las acciones o los comportamientos que producen beneficios, utilidad, belleza, bondad. Los valores son creaciones humanas y sólo existen y se realizan en el ser humano y por el ser humano (Malagón, 2005)

Los valores éticos son medios adecuados para conseguir nuestra finalidad. “Dado que la ética es parte indispensable de la moral y las obligaciones de las personas, a quienes mantienen un comportamiento ceñido a los patrones éticos que su sociedad ha establecido también se los llama íntegros. Así es imposible pretender ser un administrador de negocios si el comportamiento personal no está dirigido por la ética. El fracaso de un gran porcentaje de personas que trabajan en el área administrativa se debe a su falta de valores. Las personas con ética llevan a su empresa a muy altos niveles de desarrollo, y al contrario, las que carecen de ella no hacen más que producir desastres (Saéñz, 2009)

Los valores están contemplados básicamente en el comportamiento ético y moral, en el respeto por los demás, en la responsabilidad laboral y profesional, en la calidad en el trabajo, en la responsabilidad personal, en la productividad, en la innovación, en la creatividad y competitividad que la institución logre en el desarrollo de su misión y visión, en los objetivos, en la práctica de los valores sociales propios de la región, en la responsabilidad social, en la disciplina, en las rectitudes, en la calidad del servicio educativo, en el liderazgo personal e institucional; es decir, los valores deben estar en todo el actuar humano en forma permanente (Malagón, 2005)

“Los valores éticos son los principios esenciales y perdurables de una organización. Como tal conjunto de principios no necesitan una justificación externa, tienen una importancia intrínseca para quienes forman parte de la empresa. Son aquellos valores irrenunciables y fundamentales de la compañía que deben guiar todas nuestras acciones y comportamientos los cuales determinaran si nuestra organización tendrá éxito (Saéñz, 2009)

1.4.4. Dimensiones de los valores éticos

Dimensión personal

Cortina (2016) refiere que:

Es constituida por el individuo al recibir de la ética cívica los valores morales compartidos que permiten avanzar juntos, por tanto, la ética moderna tiene una función integradora, puede concebirse como la racionalización del comportamiento humano mediante principios o normas, los cuales, basados en valores universales, buscan el desarrollo óptimo para el hombre como individuo y como grupo (Seijo, Barroeta& Mejía, 2011)

Dimensión Cognitiva

Lo cognitivo, obviamente, implica que los valores se traducen en sistemas sistemáticos de dogmas, apreciaciones y pensamientos limitadamente firmes que inducen a accionar de una manera preferente ante la presencia de un estímulo. A través de esta dimensión, se puede enfatizar expeditamente en la alfabetización de los valores éticos.

“Los elementos Cognoscitivos contienen el patrimonio de fenómenos, puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas, esencialmente de tipo valorativo sobre el objeto de los valores éticos.

Lo cognitivo referencia las estructuras cerebrales que poseen los objetos, incluye procesos de percepción, así como de carácter neuronal hasta cognoscitivos más complicados. Es el conocimiento y el pensar de la práctica de los valores.

Dimensión afectiva

Cuando nos referimos a lo afectivo, evidentemente, lo vinculamos con el apego, aprecio, amistad, que intervienen en la manera cómo está actuando, están custodiados de expresiones buenas o malas y se movilizan motivadas por la presencia del objeto y situación.

Los Componentes de esta naturaleza garantizan o refutan los cimientos de nuestros dogmas, evidenciados en afectos valorativos y distinciones, momentos anímicos y las emociones que se ponen de manifiesto

Dimensión conductual

La dimensión conductual está vinculada con aquella predisposición a accionar de modo correcto o incorrecto aun cuando la fuerza relacionada con comportamiento y actitud resulta mostrarse de manera indirecta, toda vez que existen otros elementos que participan y por lo tanto no toda tendencia ocasiona el accionar pertinente.

Los dispositivos de naturaleza conativa revelan las certezas del accionar contrario o no en relación a una realidad de la actitud. Es preciso señalar que esta dimensión es muy relevante en el tratado de la práctica de valores que contiene, por su parte, el hecho de considerar las tendencias de comportamiento y no solamente aquellos propiamente manifiestos.

En este orden de ideas, lo conductual constituye la predisposición a anteponerse a contextos, seres humanos o convicciones de alguna forma. Es el accionar de la práctica de valores.

1.5. Formulación del Problema.

¿Cómo se relaciona el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque?

1.6. Justificación del Estudio.

La presente investigación se constituye en una herramienta de apoyo a la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, puesto que como entidad se encuentra en la necesidad de informarse acerca de cómo el desempeño laboral se desarrolla en función de la práctica de los valores éticos y de esta forma obtenga instrumentos de mejoramiento continuo, obtenga éxito en sus actividades, construyan un eficiente capital humano, tengan mejores relaciones con sus respectivos grupos de interés, construyan prácticas positivas y brinden aportes al desarrollo de un país mejor.

El presente estudio tiene como finalidad reafirmar que la formación profesional imbuida de una buena práctica de valores permite un eficiente y eficaz desempeño laboral y lo convierte al ciudadano líder responsable y agente de cambio social. Adicionalmente aporta a los lectores conocimientos acerca de cómo es que a través del ejercicio de los valores se puede gestionar un buen desempeño laboral y cómo las organizaciones pueden hacer mucho por la sociedad, generando bienestar a la comunidad y al medio ambiente, con ello pueden reflexionar acerca del tema de buen ciudadano, de la solidaridad y de la ética, y de esta forma podrán promover y vincularse a actividades socialmente responsables que fomenten el desarrollo de la sociedad y generen propuestas más éticas en su vida cotidiana.

1.7. Hipótesis.

Hipótesis de investigación

El desempeño laboral se relaciona significativamente con los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque

Hipótesis estadísticas

$H_0: \rho = 0$: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque

$H_1: \rho \neq 0$: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque

Dónde:

ρ = Rho (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

1.8. Objetivos.

1.8.1. Objetivo General.

Determinar el nivel de relación que existe entre desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque

1.8.2. Objetivos específicos.

Identificar el grado de desarrollo del desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque.

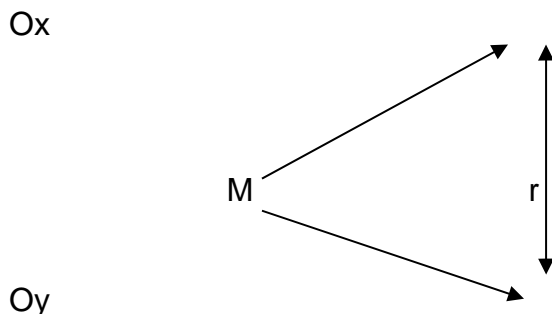
Establecer el nivel de ejercicio de los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque.

Comparar el grado de relación que existe entre desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque

CAPÍTULO II
MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

Según el tipo de estudio se utilizó el diseño descriptivo correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



M=Muestra de estudio

Ox=Información del desempeño laboral

Oy=Información del ejercicio de los valores éticos

R =Relación entre las dos variables.

2.2. Variables

Variable 1: Desempeño laboral

Variable 2: Valores éticos.

2.2.1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	indicadores	Nivel	Téc./Instr.
Desempeño laboral	<p>Desempeño de la tarea</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Desempeño adaptativo</p> <p>Comportamiento laboral</p>	<p>Completa las tareas Calidad del trabajo</p> <p>Tarea extra Cooperación y ayuda a los demás</p> <p>Generación de nuevas ideas Actuación adecuada</p> <p>Realización inadecuada de las tareas Accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo</p>	<p>ALTO</p> <p>MEDIO</p> <p>BAJO</p>	<p>Observación</p> <p>Test</p>

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Variable	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Téc/instr.
Valores éticos	Dimensión personal	Avanza en armonía con sus compañeros Busca su desarrollo óptimo como ser humano	ALTO MEDIO BAJO	Observación Test
	Dimensión cognitiva	Tiene conocimiento sobre la necesidad de la práctica de valores Asume apreciaciones y pensamientos firmes		
	Dimensión afectiva	En su accionar cultiva el aprecio y la amistad Su actuación está custodiada de expresiones buenas		
	Dimensión conductual	Actúa siempre de manera correcta Tiene certeza de su accionar		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

2.3. Población y muestra

La población está conformada por los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, tal como se detalla en la tabla 1:

TABLA 1
POBLACIÓN

Usuarios	Hombres		Mujeres		Total	
	F	%	F	%	F	%
	182	50,98	175	49,02	357	100

Fuente: CAP de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque

2.3.2. Muestra.

La muestra ha sido seleccionada, considerando el área de logística de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque, tal como se detalla en la tabla 2

**TABLA 2
MUESTRA**

Usuarios	Hombres		Mujeres		Total	
	F	%	F	%	F	%
	30	8,40	27	7,56	57	15,97

Fuente: Tabla 1

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se ha utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

Técnica de fichaje

Orientada a recopilar información teórica que ha permitido encaminar científicamente el trabajo de investigación, en cuyo contexto se empleó:

Fichas bibliográficas

En estas fichas se registraron los datos suficientes de los libros consultados.

Fichas textuales

Estas fichas se utilizaron para realizar la transcripción del párrafo de un libro necesario para el óptimo desarrollo de la investigación.

Fichas de comentario

En estas fichas se anotaron ciertos comentarios de la información recopilada y que el investigador los considera necesarios.

Técnicas de campo

Observación

La percepción del objeto de investigación se realizó cumpliendo rasgos de objetividad, validez y confiabilidad con la finalidad de obtener información relevante sobre el desarrollo de la calidad del servicio y la satisfacción de los usuarios del banco Agropecuario de Chota.

Cuestionario

Instrumento de recopilación de datos a partir de un conjunto de preguntas preparado cuidadosamente sobre los hechos de la investigación para su contestación por la muestra del estudio emprendido.

Test

Instrumento que permitió la comprobación de los objetivos trazados en la investigación y la comprobación de la hipótesis formulada a través del tratamiento de los resultados. Se aplicó el test a la muestra representativa con la finalidad de valorar el nivel de desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque.

2.5. Validez y confiabilidad

2.5.1 Validez

El instrumento ha sido validado por tres expertos, lo mismo que cuentan con una solvencia moral, ética y profesional acorde al estudio y conocedores en temas y/o trabajos de investigación científica, los mismos que han emitido un juicio de valor relacionándolo el contenido de las variables, dimensiones, indicadores e ítems del instrumento de evaluación.

2.5.2. Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento se determinó a través del Alfa de Cronbach

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	20

2.6. Métodos de análisis de datos.

La información se organizó en tablas y figuras. Para el efecto del análisis e interpretación de los resultados se hizo uso de la estadística descriptiva utilizando los programas EXCEL y SPSS.

Se aplicaron instrumentos de recolección de información (test). Durante la aplicación del instrumento se recogió valiosa información que se organizó estadísticamente para una mejor interpretación y análisis por parte de la investigadora.

Estadísticas descriptivas

Distribución de frecuencias: Tablas y figuras

Medidas de tendencia central: Media aritmética

Media aritmética: (\bar{X})

Esta medida se utilizó para obtener el puntaje promedio de la muestra de estudio.

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i}{n}$$

Donde:

\bar{X}	= Media aritmética
Σ	= Sumatoria
X_i	= Valores individuales de variable
n	= Muestra

Medidas de dispersión: Desviación estándar

Esta medida indicó el grado en que los datos numéricos tienden a extenderse alrededor del valor promedio:

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i(X_i - \bar{X})^2}{n}}$$

Donde :

- S. = Desviación Estándar
- Σ = Sumatoria
- F_i = Frecuencia de las puntuaciones X_i
- X_i = Valor individual de la variable
- \bar{X} = media aritmética
- n = Muestra

Coeficiente de variabilidad (CV)

Esta medida sirvió para determinar la homogeneidad del grupo de estudio

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} (100)$$

Donde:

CV : Coeficiente de variabilidad

S : Desviación estándar

\bar{X}

: Media aritmética

100% : Valor constante

Análisis paramétrico

Coeficiente de correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = Relación de dependencia que existe entre las dos variables de estudio

r > 0 ~~Positiva~~: Directamente proporcional, es decir cuando el valor de una variable aumenta, la otra también aumenta y si el valor disminuye en una en la otra también disminuye

r < 0 ~~Negativa~~: Dependencia inversa, es decir si el valor de una variable aumenta, el de la otra disminuye

Interpretación clásica del coeficiente de correlación:

Coeficiente r	Grado de asociación
0,0 ± 0,2	No significativa
±0,2 ± 0,4	Baja
±0,4 ± 0,7	Significativa
±0,7 ± 0,9	Bastante significativa
±0,9 ± 1,0	Muy significativa

El análisis estadístico se elaboró en Excel y SPSS

2.6. Aspectos éticos

La investigación debe tener valor, es decir, aportar con mejoras al bienestar o al conocimiento de la información de la población, el valor social o científico es un requisito ético porque una investigación valiosa utiliza responsablemente los recursos disponibles y evita la explotación de los probados. No debe exponerse a los seres humanos a riesgos o daños potenciales a menos que se espere un resultado valioso. Al evaluar si un protocolo de investigación científica es ético es necesario ocuparse antes que nada de si tiene un valor social.

La validez científica es un principio ético en sí, ya que una investigación mal diseñada, con resultados poco confiables científicamente, no es ética. La metodología debe ser válida, o sea, debe tener un objetivo científico claro que se pueda probar y los investigadores deben ser personas calificadas y con experiencia para llevar a cabo correctamente esta labor. Sin validez científica el estudio no genera conocimiento, no produce beneficio alguno y no justifica que se arriesgue o se dañe a las personas

Responsabilidad individual del investigador. Cada investigador es responsable individualmente de la práctica investigadora la que participa sea ajustada a la legalidad y a los principios éticos que rigen la investigación científica con sujetos humanos. Cada investigador tiene la responsabilidad de asegurar el bienestar de los sujetos participantes en las actividades de investigación.

CAPITULO III
RESULTADOS

3.1. Descripción

En este apartado se muestran los productos logrados a partir del cuestionario aplicado al grupo de estudio. Se realizó a través de tablas, según baremo y también mediante figuras estadísticas

Objetivo específico 1

Identificación del grado de desarrollo del desempeño laboral

Tabla 3
Desempeño de la tarea

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	5	8,77	
Medio	7	12,28	$\bar{X} = 10.74$
Bajo	45	78,95	$S = 3.08$
TOTAL	57	100%	$CV = 28,68\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

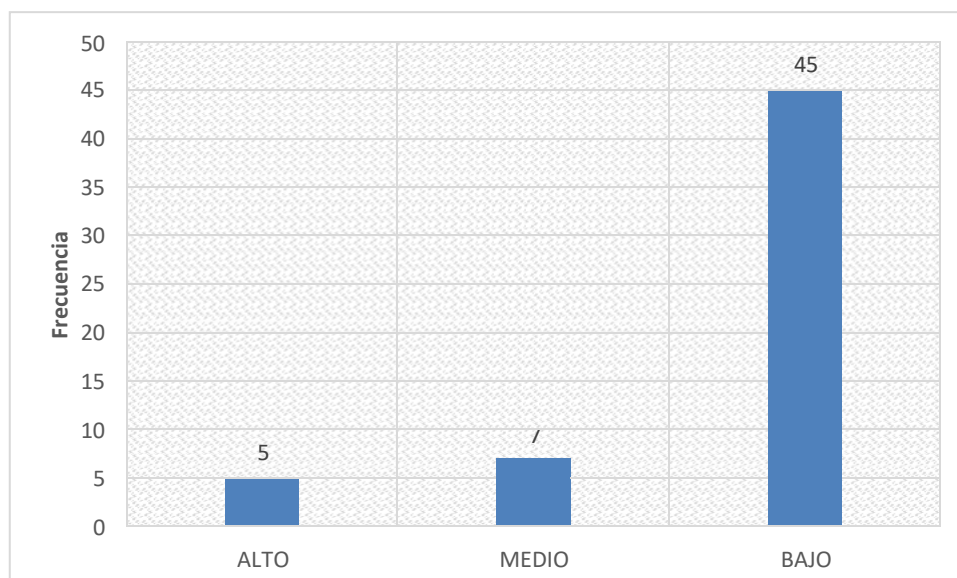


Figura 1: Desempeño de la tarea

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desempeño de la tarea evidencian que, 45 de los integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 78,95% manifiestan un nivel bajo; mientras que, 7 de ellos, es decir, el 12,28%, un nivel medio y el 8,77%, un nivel alto.

Así mismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,74 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,08 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al nivel de desempeño de la tarea es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 28,68%.

Tabla 4
Desempeño contextual

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	6	10,53	
Medio	7	12,28	$\bar{X} = 10,91$
Bajo	44	77,19	$S = 3,31$
TOTAL	57	100%	CV = 30,34%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

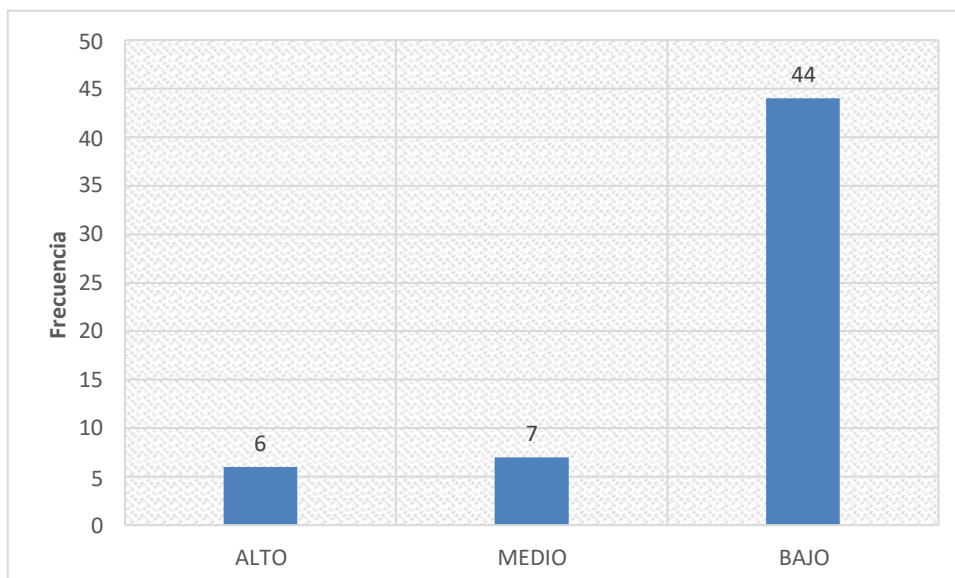


Figura 2: Desempeño contextual

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desempeño contextual evidencian que, 44 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 77,19% se expresan en la observancia de un nivel bajo; mientras que, el 12,28%, en un nivel medio y un 10,53%, en un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,91 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,31 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desempeño contextuales heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 30,34%.

Tabla 5

Desempeño adaptativo

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	5	8,77	
Medio	9	15,79	$\bar{X} = 10,91$
Bajo	43	75,44	S = 3,18
TOTAL	57	100%	CV = 29,15%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

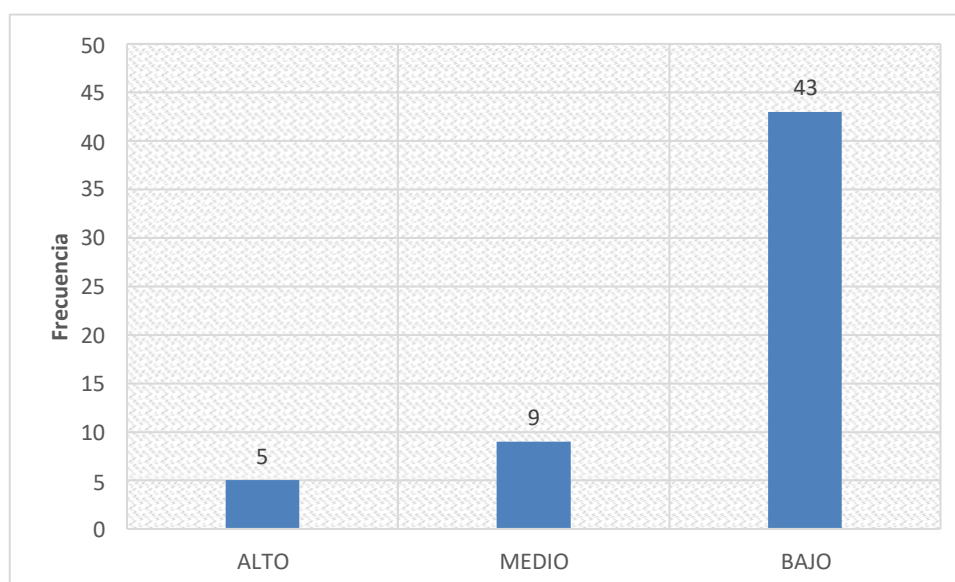


Figura 3: Desempeño adaptativo

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo del desempeño adaptativo evidencian que, 43 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 75,44% se expresan en un nivel bajo; mientras que el 15,79%, en un nivel medio y el 8,77%, en un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadísticos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,91 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente

La desviación estándar es de 3,18 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desempeño adaptativo es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 29,15%.

Tabla 6
Comportamiento laboral

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	4	7,01	
Medio	9	15,79	$\bar{X} = 10,79$
Bajo	44	77,19	$S = 3,07$
TOTAL	57	100%	$CV = 28,45\%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

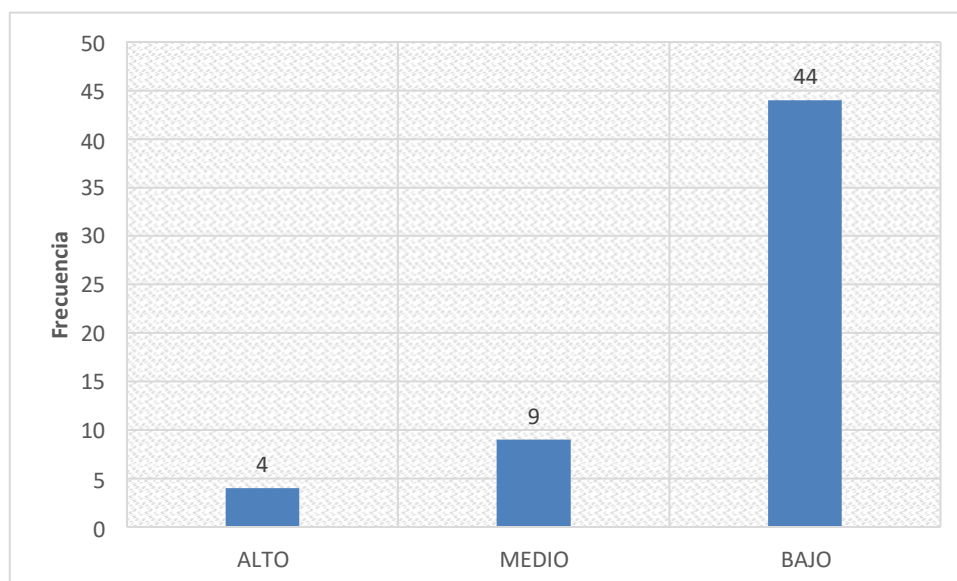


Figura 4: Comportamiento laboral

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de comportamiento laboral evidencian que, 44 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 77,19% se manifiestan en un nivel bajo; mientras que, el 15,79%, un nivel medio y el 7,01%, en un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,79 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,07 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al comportamiento laboral es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 28,45%.

Objetivo específico 2

Establecimiento del nivel de ejercicio de los valores éticos

Tabla 7

Dimensión personal			
Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	7	12,28	
Medio	10	17,54	$\bar{X} = 11,35$
Bajo	40	70,18	$S = 3,66$
TOTAL	57	100%	$CV = 32,25 \%$

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA: octubre del 2017

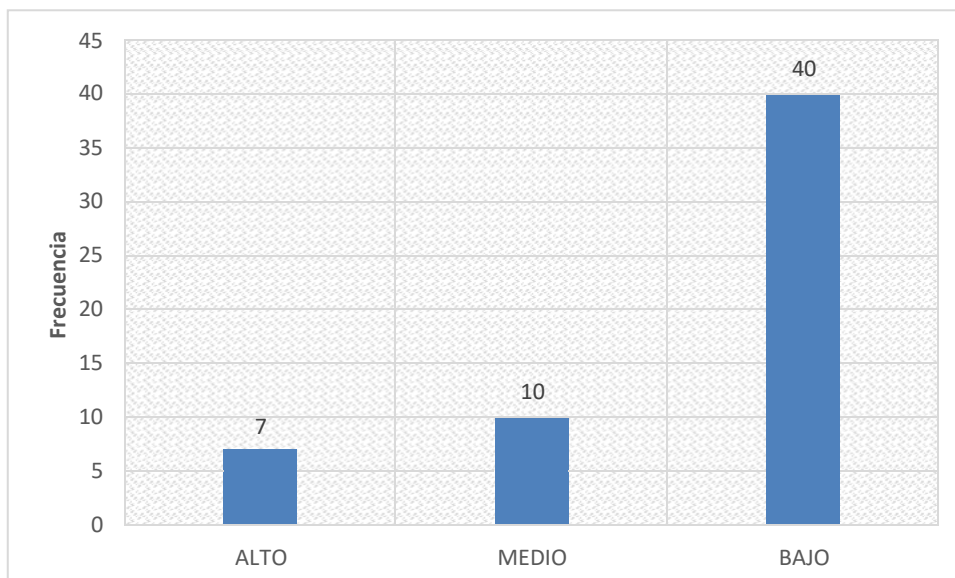


Figura 5: Dimensión personal

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión personal evidencian que, 40 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 70,28% observan un nivel bajo; mientras que, el 17,54%, un nivel medio y el 12,28%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,35 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,66 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la dimensión personal es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 32,25%.

Tabla 8

Dimensión cognitiva

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	9	15,79	
Medio	13	22,81	$\bar{X} = 12,16$
Bajo	35	61,40	$S = 3,83$
TOTAL	57	100%	CV =31,49%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

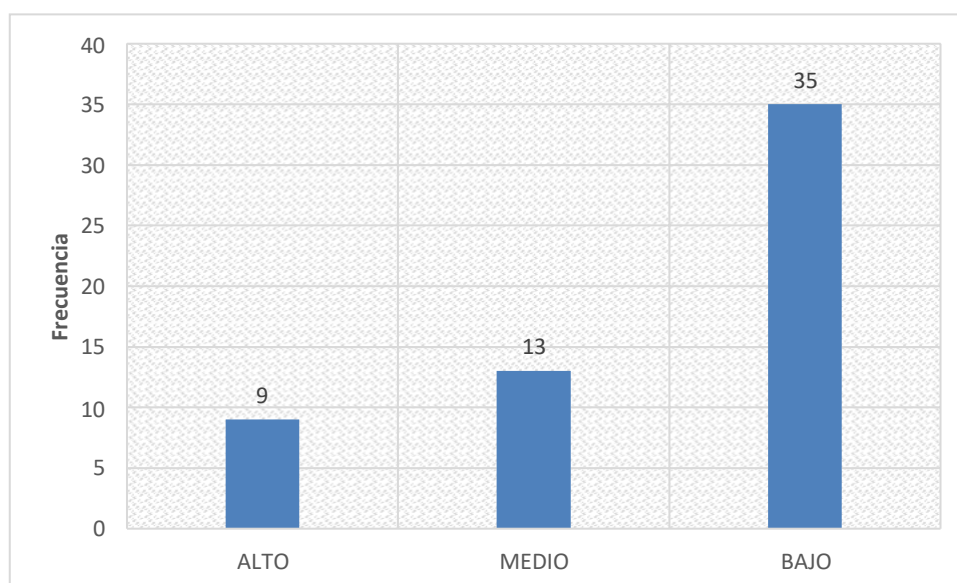


Figura 6: Dimensión cognitiva

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión cognitiva evidencian que, el 61,40% de la muestra de estudio se manifiestan porque existe un nivel bajo; mientras que, el 22,81%, un nivel medio y el 15,79%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 12,16 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,83 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la dimensión cognitiva es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 31,49%.

Tabla 9

Dimensión afectiva			
Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	7	12,28	
Medio	8	14,04	$\bar{X} = 11.42$
Bajo	42	73,68	$S = 3.53$
TOTAL	57	100%	CV = 30,91%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

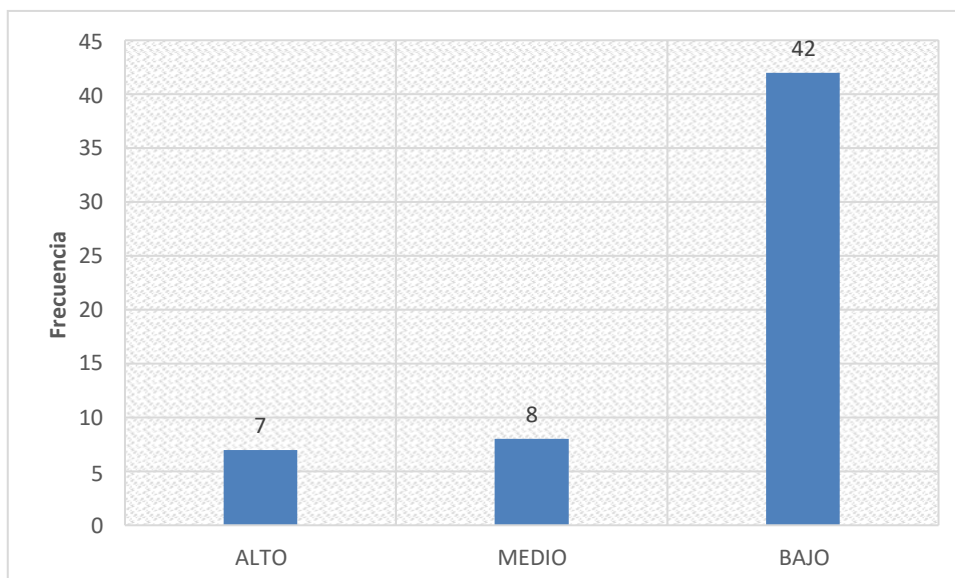


Figura 7: Dimensión afectiva

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión afectiva evidencian que el 73,68% se expresan que manifiesta un nivel bajo; mientras que, el 14,04%, un nivel medio y el 12,04%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,42 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,53 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la dimensión afectiva es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 30,91%.

Tabla 10

Dimensión conductual			
Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	8	14,04	
Medio	10	17,54	$\bar{X} = 11.72$
Bajo	39	68,42	$S = 3.70$
TOTAL	57	100%	CV = 31.57%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : octubre del 2017

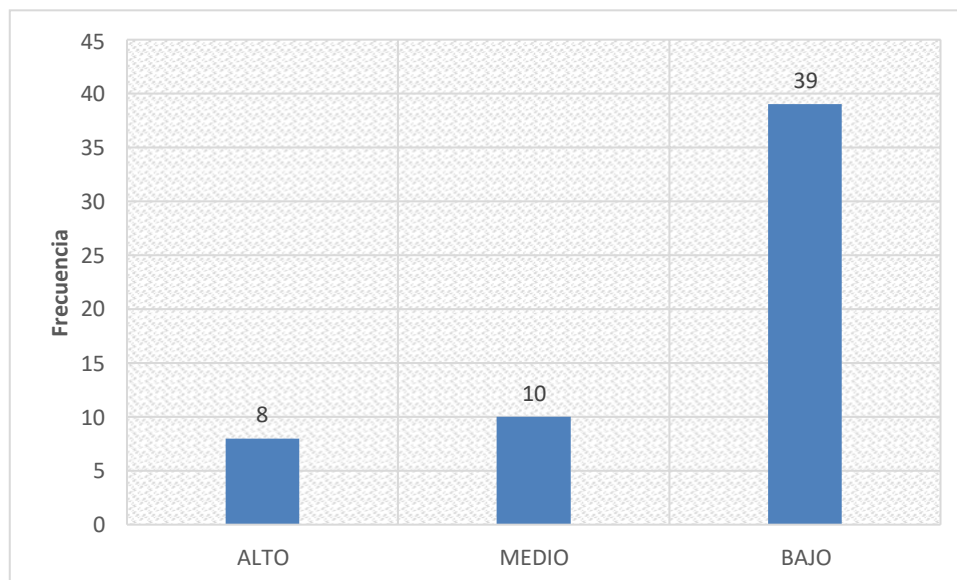


Figura 8: Dimensión conductual

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión conductual evidencian que, el 68,42% de la muestra representativa se manifiestan en un nivel bajo; mientras que, el 17,54%, un nivel medio y el 14,04%, un nivel alto.

Asimismo, se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,72 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,70 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la dimensión conductual es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 31,57%.

Objetivo específico 3.

Comparación del grado de relación que existe entre el desempeño laboral y los valores éticos

TABLA 11

Niveles	Desempeño de la tarea		Desempeño contextual		Desempeño adaptativo		Comportamiento laboral		Dimensión personal		Dimensión cognitiva		Dimensión afectiva		Dimensión conductual	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	5	8,77	6	10,53	5	8,77	4	7,01	7	12,28	9	15,79	7	12,28	8	14,04
Medio	7	12,28	7	12,28	9	15,79	9	15,79	10	17,54	13	22,81	8	14,04	10	17,64
Bajo	45	78,95	44	77,19	43	75,44	44	77,19	40	70,18	35	61,40	42	73,68	39	68,42
Total	57	100	57	100	57	100	57	100	57	100	57	100	57	100	57	100

FUENTE: Test aplicado al grupo de estudio

FECHA: Octubre-febrero 2017

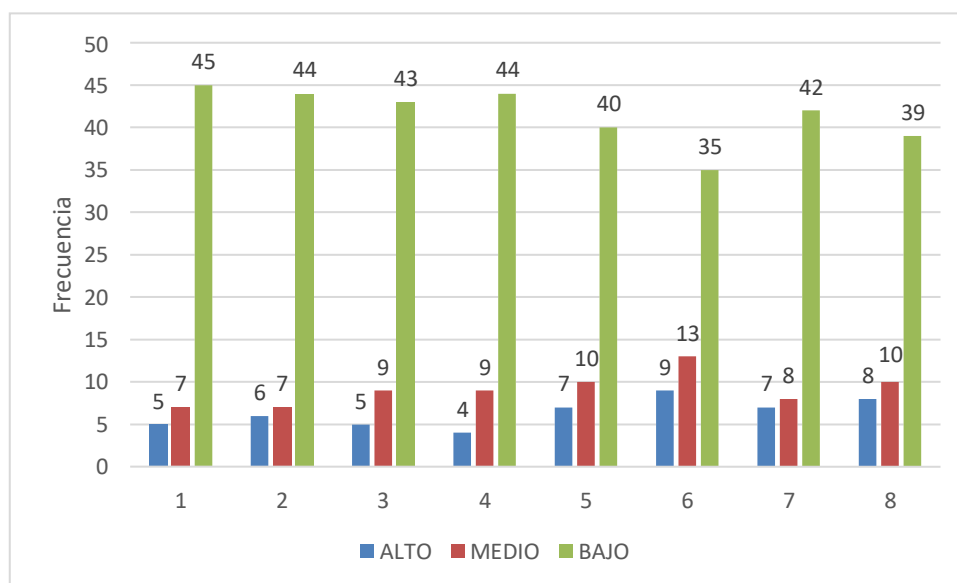


Figura 9: Comparación de resultados

Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos, presentados en la tabla comparativa se puede señalar, que el grupo de estudio requiere optimizar los mecanismos vinculados con el desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y comportamiento laboral como dimensiones del desempeño laboral

Asimismo, es necesario que el grupo de estudio, por su parte, optimice las dimensiones los valores éticos: personal, cognitiva, afectiva y conductual

En consecuencia, por los resultados obtenidos y mostrados en la tabla 10, se puede afirmar que la hipótesis que se ha planteado se logró confirmar, tal como a continuación se detallaEl desempeño laboral se relaciona significativamente con los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

4.1. Discusión de los resultados

La discusión de los resultados se formula en función de cada uno de los objetivos específicos planteados en el estudio

Objetivo específico 1.

Identificación del grado de desarrollo del desempeño laboral

Al valorar cada una de las dimensiones que se han considerado se puede afirmar que son muchos los factores que deben ser optimizados, toda vez que los elementos vinculados al desempeño laboral requieren gestionarse en términos actuales y positivos; el desempeño de la tarea es uno de ellos; se observa que, en un 56% lo perciben en el nivel bajo, por lo que, a la luz de los hechos se requiere que se fomenten actitudes relacionadas con el hecho de “completar las tareas, valorar la cantidad y calidad del trabajo, las habilidades laborales, el conocimiento laboral, la actualización del conocimiento, el trabajo preciso y cuidadoso”(https://quizlet.com)

En cuanto se refiere al desempeño contextual, el 77,19% se expresan que se cumple en un nivel bajo, en cuyo contexto se necesita valorar la “tarea extra, el esfuerzo, la iniciativa, el entusiasmo, la atención a las obligaciones, la inventiva, la innovación, la persistencia, la motivación y la, dedicación”, entre otros (https://quizlet.com)

En este devenir, en lo que respecta al desempeño adaptativo, el 75,44% lo evidencian en un nivel bajo, lo cual implica que se necesita “generar nuevas ideas, promover la innovación de ideas, ajuste de metas y planes según la situación, aprendizaje de nuevas tareas y tecnologías, flexibilidad y mentalidad abierta con otros grupos o culturas, calmos, análisis rápido, actuación adecuada”(https://quizlet.com)

Es más, en lo que concierne al comportamiento laboral, el 77,19% lo observan en un nivel bajo, es decir el “comportamiento fuera de la tarea, demasiados y largos descansos, ausentismo, quejas, tardanzas, realización inadecuada de las tareas, accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo, peleas y discusiones con compañeros de labores, descuido en la seguridad, mal uso de privilegios, agresión, robo, uso de sustancias”. (https://quizlet.com).

Objetivo específico 2.

Establecimiento del nivel de ejercicio de los valores éticos

Al valorar cada una de las dimensiones que se han considerado se puede afirmar que son muchos los factores que deben de ser optimizados, toda vez que los elementos vinculados al ejercicio de los valores éticos, estos requieren gestionarse de mejor manera; la dimensión personal es una de ellas; no se desarrolla como debe ser; ya que hay marcados porcentajes de integrantes del grupo de estudio, es decir, el 70,18% lo perciben en un nivel bajo, en cuyo contexto se debe tener en cuenta que, “el individuo al recibir de la ética cívica los valores morales compartidos puede avanzar en la búsqueda del desarrollo óptimo como persona y como grupo” (Seijo, Barroeta & Mejía, 2011)

Del mismo modo, el 61,40% se pronuncia en el sentido de que existe un nivel bajo en la dimensión cognitiva de la práctica de valores, no obstante que, constituye el ejercicio de aquellas categorías axiológicas que rigen el comportamiento humano en una sociedad con el fin de alcanzar lo que se considera bueno y que contribuye al bien común, sin embargo, sobre el tema existe una terrible distancia entre la retórica sobre ellos y la práctica misma. “Los elementos Cognoscitivos contienen el patrimonio de fenómenos, puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas, esencialmente de tipo valorativo sobre el objeto de los valores éticos.

En lo que concierne a la dimensión afectiva, el 73,68% se manifiestan en términos de que se desarrolla en un nivel bajo, a pesar de que sus componentes garantizan o refutan los cimientos de nuestros dogmas, evidenciados en afectos valorativos y distinciones, momentos anímicos y las emociones que se ponen de manifiesto

Asimismo, el 68,42% se expresan en un nivel bajo respecto al desarrollo de la dimensión conductual, la cual debe ser impulsada, considerando que, lo conductual constituye la predisposición a anteponerse a contextos, seres humanos o convicciones de alguna forma. Es el accionar de la práctica de valores.

Objetivo específico 3.

Comparación del grado de relación que existe entre el desempeño laboral y los valores éticos

De los resultados obtenidos se evidenció que el grupo de estudio necesita optimizar los procesos relacionados con las dimensiones del desempeño laboral y los valores éticos.

En tal sentido, al comparar los resultados se mostró que los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque requieren de la optimización de los procesos relacionados con el desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, comportamiento laboral, la dimensión personal, cognitiva, afectiva y conductual, fundamentado en los aportes de la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato, teoría de la interdependencia social de Johnson y Johnson, teoría de la motivación humana de Maslow, teoría de los valores y teoría del desarrollo moral de Kohlberg.

4.2. Prueba de hipótesis

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Ho: $\rho = 0$ (no existe relación significativa entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque.

H1: $\rho \neq 0$ (existe relación significativa entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque.

Dónde:

ρ = Rho (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05$$

Regla de decisión:

Si p valor (Sig. (Bilateral)) Es mayor al nivel de significación 0,05; entonces se acepta la hipótesis nula.

Decisión:

Como p valor (Sig. (Bilateral)) Es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula.

Conclusión:

A un nivel de significación del 5%, existen suficientes evidencias para concluir que la variable desempeño laboral está correlacionada (asociada) con la variable valores éticos

4.3. Coeficiente de correlación de Pearson

TABLA 12
Correlación entre las variables

Variables		Desempeño laboral	Valores éticos
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	0,849
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Valores éticos	Correlación de Pearson	0,849	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

El coeficiente de correlación tiene un valor de 0, 852 lo que significa que entre el desempeño laboral y los valores éticos existe un grado de relación bastante significativo

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Los resultados de la aplicación del test revelan que el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque requiere ser optimizado, toda vez que en cuanto se refiere, al desempeño de la tarea un 78,95% lo percibe en el nivel bajo, lo mismo ocurre con desempeño contextual, en la medida que un 77,19%, también se concentra en el nivel bajo, además, un 75,44%, en el nivel bajo, en lo que concierne al desempeño adaptativo y un 77,19% en el nivel bajo en relación al comportamiento laboral.

El ejercicio de los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque necesita ser fortalecido, toda vez, que en cuanto a la dimensión personal, el 70,18% la asume en el nivel bajo, así como en la dimensión cognitiva, un 61,40% se concentra en el nivel bajo, en la dimensión afectiva, un 73,68%, en el nivel bajo y en lo que se refiere a la dimensión conductual, un 68,42% se focaliza, asimismo, en el nivel bajo.

El grado de relación del desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque se encuentra en estrecha relación, pues se percibe que si disminuye o aumenta el nivel de una de las variables implica que también ocurre lo propio con la otra o viceversa.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación se debe convertir en una buena herramienta siendo sostenible en el tiempo y en la búsqueda de la mejora continua y permanente del desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque.

Los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque necesitan optimizar el desempeño de la tarea, el desempeño contextual, el desempeño adaptativo y comportamiento laboral y así propiciar una buena labor en la administración pública.

Los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque en el ejercicio de sus funciones requieren desarrollar una buena práctica de valores fortaleciendo las dimensiones: personal, cognitiva, afectiva y conductual.

Para trabajos posteriores de investigación es pertinente asumir una mirada holística de la realidad y a partir de su complejidad contribuir a la solución de la problemática de la comunidad.

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS

- Benites, I. J. (2012). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio "La Arena" SAC. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Caballo, V. (1993). Manual de Técnicas de terapia y modificación de conducta. España: Siglo XXIS.A.
- Cuadros, E. V. (2016) Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María. Lima.
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de recursos de humanos. Colombia: Mc Graw Hill
- Isla, I. I. (2010). La formación en valores desde la docencia universitaria
- Johnson, D. & Johnson, R. (2012). Interdependencia social y el aprendizaje cooperativo
- Kohlberg, L. (1969). Teoría del Desarrollo Moral
- Larico, R. I. (2014) Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román-Juliaca-Perú
- López, J. A. (2011). Educación en valores a través de los mitos y las leyendas como recurso para la formación del profesorado. Madrid.
- Malagón, F. A. (2003) Planificación Estratégica para Instituciones Educativas. Primera Edición. Colombia.
- Maslow, A. (1963). Motivación y Personalidad. Barcelona-España
- Pedraza, E. Amaya, G. & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Quintero; J (2007). Teorías y paradigmas educativos. Universidad Fermín Toro; Escuela de Doctorado
- Reguero, B. I. (1996). La Reflexión de lo Social a través del Discurso Axiológico. Facultad de Psicología. UNAM.

- Saéenz, B. (2009). Actitudes y prácticas éticas de la secretaria ejecutiva dentro de su ejercicio profesional. Universidad Técnica de Loja. Ecuador.
- Salgado, J. F. & Cabal, A. L. (2011). Evaluación del desempeño en la administración pública del principado de Asturias. España.
- Sánchez, J.B. (2010). Calidad de vida y desempeño laboral de los docentes de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión
- Seijo, C., Barroeta, M. & Mejía, L. M. (2011). Dimensiones de la responsabilidad social y la ética empresarial en la gestión pública
- Torres, M & Lajo, (2011). Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima. Perú
- Universidad César Vallejo (2009). Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación. Trujillo-Perú

ANEXOS

Anexo 1

TEST DE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y nombres:.....

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel del clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas que conforman el grupo de estudio. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

SIEMPRE: (3)

A VECES: (2)

NUNCA: (1)

1. Realiza tareas extras con esfuerzo, iniciativa, entusiasmo ya atención a las obligaciones

 Siempre
 A veces
 Nunca

2. Muestra inventiva, innovación, persistencia motivación y dedicación en el ejercicio de sus funciones

 Siempre
 A veces
 Nunca

3. Cooperar y ayuda a los demás asumiendo compromiso organizacional

 Siempre
 A veces
 Nunca

4. Completa las tareas no sólo en cantidad, sino observando calidad en el trabajo

 Siempre
 A veces
 Nunca

5. El ejercicio de sus funciones lo desarrolla, a través de un trabajo preciso y cuidadoso
- () Siempre
() A veces
() Nunca
6. Planifica, organiza, toma decisiones y resuelve problemas que repercuten en beneficio de la organización
- () Siempre
() A veces
() Nunca
7. En su desempeño laboral observa ausentismo, quejas, tardanzas y realización inadecuada de las tareas
- () Siempre
() A veces
() Nunca
8. Participa en insultos, chismes en contra de sus compañeros de trabajo
- () Siempre
() A veces
() Nunca
9. Muestra resiliencia y afronta los problemas difíciles con creatividad
- () Siempre
() A veces
() Nunca
10. Ajusta el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario
- () Siempre
() A veces
() Nunca
11. Respeta a sus compañeros de trabajo y a las autoridades de la gerencia Regional de Salud y ofrece un trato amable:
- () Siempre
() A veces
() Nunca

12. Actúa de manera subordinada, sumisa, severa y conformista

- Siempre
- A veces
- Nunca

13. Fomenta la honestidad, la superación personal y la práctica de valores como el patriotismo, la igualdad, la libertad y la justicia

- Siempre
- A veces
- Nunca

14. Busca el desarrollo óptimo para la persona y para el grupo

- Siempre
- A veces
- Nunca

15. Reconoce que los valores son apreciaciones limitadamente firmes

- Siempre
- A veces
- Nunca

16. Concluye que lo cognitivo es el conocimiento y el pensar de la práctica de valores

- Siempre
- A veces
- Nunca

17. Asume con alegría la felicitación que le ofrece por la autoridad inmediata superior por algo bueno que ha realizado

- Siempre
- A veces
- Nunca

18. En la Gerencia Regional de Salud cumple las normas

- Siempre
- A veces
- Nunca

19. Se emociona bastante cuando observa actitudes recíprocas de respeto

- Siempre
- A veces
- Nunca

20. Reconoce que la dimensión conductual es el accionar de la práctica de valores

- Siempre
- A veces
- Nunca

ANEXO 2

FICHA TÉCNICA

1. Denominación

TEST DE DESEMPEÑO LABORAL Y VALORES ÉTICOS

2. Autor

BR. VÍCTOR MANUEL CAMACHO ALVA

3. Objetivo

Valorar el nivel del desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque

4. Usuarios

Se obtuvo información de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Salud, Lambayeque

5. Características y modo de aplicación.

- 1º El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, comportamiento laboral. Dimensión personal, cognitiva, afectiva y conductual
- 2º El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.
- 3º Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Variables		Ítems
V ₁ : Desempeño laboral	V ₂ : Valores éticos	
Dimensiones		
Desempeño de la tarea	Dimensión personal	I ₁ – I ₃ ; I ₁₁ -I ₁₃
Desempeño contextual	Dimensión cognitiva	I ₄ – I ₆ ; I ₁₄ -I ₁₆
Desempeño adaptativo	Dimensión afectiva	I ₇ – I ₈ ; I ₁₇ -I ₁₈
Comportamiento laboral	Dimensión conductual	I ₉ -I ₁₀ ; I ₁₉ -I ₂₀

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

7. Baremo.

TABLA 11
BAREMO GENERAL

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

TABLA 12
BAREMO ESPECÍFICO

Nivel	Literal	Rango
Alto	Siempre	16 – 20
Medio	A veces	11 – 15
Bajo	Nunca	00 – 10

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Tabla 13

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,849	20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

ANEXO 3

TABLA 14

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

TABLA 15
VARIANZA DE LOS ÍTEMS

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

TABLA 16
ALFA DE CRONBACH

<p>Fórmula : $\alpha = (K/K - 1) (1 - \Sigma Vi/VT)$</p> <p>$\alpha$ = Alfa de Cronbach</p> <p>K = N° de ítems</p> <p>Vi = Varianza de cada ítem</p> <p>VT = Varianza del total</p> <p>$\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$</p> <p>$\alpha = (20/20-1) (1-0.0647)$</p> <p>$\alpha = (1.0526) (0.9353)$</p> <p>$\alpha = 0.849$</p>
--

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

Anexo 4

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ALVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: Magister

1.3. Documento de identidad:

1.4. Centro de labores:

Universidad de Lambayeque

Universidad de Chiclayo

Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: EL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES
ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE
SALUD, LAMBAYEQUE

1.7. Autor del instrumento: Br. VÍCTOR MANUEL CAMACHO ALVA

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017



COLEGIO NACIONAL SAN JOSÉ
CHICLAYO

Mg. Alvaro R. Romero Peralta
SUB DIRECTOR

Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: LISBOA ZUMARÁN JUSTINA GUILLERMINA
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Documento de identidad:
- 1.4. Centro de labores:
Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: EL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD, LAMBAYEQUE
- 1.7. Autor del instrumento: Br. VÍCTOR MANUEL CAMACHO ALVA

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

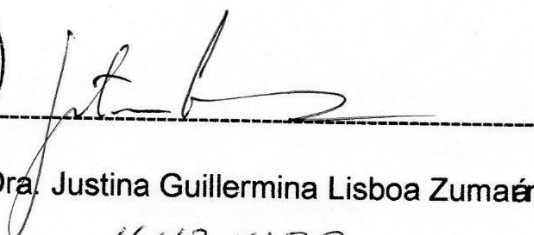
Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017




Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumaén
DNI 16431477

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: ERLY GICELA CHOPITEA BALAREZO
- 1.2. Grado académico: Magister
- 1.3. Documento de identidad:40055868
- 1.4. Centro de labores:
Colegio Nacional de “San José” de Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: EL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD, LAMBAYEQUE
- 1.7. Autor del instrumento: Br. VÍCTOR MANUEL CAMACHO ALVA

En este contexto ha sido considerada como experta en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

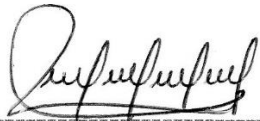
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategia responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: Octubre del 2017



Mg. ERLY GICELA CHOPITEA BALAREZO

DNI N° 40055868



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 2

Yo VICTOR MANUEL CAMACHO ALVA identificado con DNI N° 27422670 egresado de la Escuela de MAESTRIA EN GESTION PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "EL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GERENCIAL REGIONAL DE SALUD, LAMBAYEQUE

.....
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 27422670

FECHA: 05 de SEPTIEMBRE del 2018


Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS


Yo, Orlando Alarcón Díaz, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Víctor Manuel Camacho Alva, titulada: EL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD, LAMBAYEQUE, constato que la misma tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 22 de febrero de 2018



.....
Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI: 16427321



CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.

EL DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	es.slideshare.net Fuente de Internet	3%
2	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	2%
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1%