



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desempeño Laboral y los Valores Éticos en Servidores
Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua,
Amazonas

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE

Maestro en gestión pública

AUTOR

Br. Roly Lino, Ramirez Malca

ASESOR

Dr. Luis Montenegro Camacho

SECCIÓN

Ciencias empresariales **LINEA**

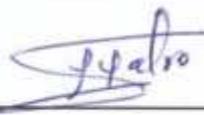
DE INVESTIGACIÓN Gestión

de políticas públicas PERÚ-2018

PÁGINA DE JURDO



DRA. MERCEDES ALEJANDRINA COLLAZOS ALARCÓN
PRESIDENTE



DR. JUAN PEDRO SOPLAPUCO MONTALVO
SECRETARIO



DR. LUIS MONTENEGRO CAMACHO
VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a toda mi familia, que se ha convertido en la razón de mi existencia, pero también está dedicado a todas las personas que de manera incansable se esmeran por lograr sus objetivos y cumplir sus sueños.

ROLY LINO

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero expresar mi agradecimiento a Dios por la vida, la salud que nos brinda y por siempre guiarnos por el camino del conocimiento y del bien, pero también quiero agradecer a todos los docentes que contribuyeron con su sabiduría y apoyo que nos orientaron en el diseño y desarrollo del presente trabajo de investigación; siendo ellos peldaños fundamentales para el logro de todo los propósitos académicos que se desea alcanzar.

También el agradecimiento al Dr. Luis Montenegro Camacho. Quién siempre estuvo presto para el desarrollo del estudio previsto, pues él fue la pieza central de esta investigación.

ROLY LINO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Roly Lino Ramírez Malca, con DNI N° 42326238, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, Agosto del 2018

Roly Lino Ramírez Malca

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada Desempeño laboral y los valores éticos en servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas, 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 UGEL Bagua – 2018.

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

PÁGINA DE JURDO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad Problemática	14
1.2. Trabajos previos.....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1. Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato	22
1.3.2. Teoría de la Interdependencia Social de Johnson & Johnson.....	24
1.3.3. Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow	25
1.3.4. Teoría de los Valores.....	28
1.4. Marco conceptual	29
1.4.1. Desempeño laboral.....	29
1.4.1.1. Dimensiones del desempeño laboral.....	30
1.4.1.2. Desempeño de la tarea	30
1.4.1.3. Desempeño contextual.....	30
1.4.1.4. Desempeño adaptativo.....	30
1.4.1.5. Comportamiento laboral contra productivo.....	31
1.4.2. Valores éticos.....	31
1.4.2.1. Dimensiones de los valores éticos	32
1.4.2.1.1. Dimensión personal	32
1.4.2.1.2. Dimensión Cognitiva	32
1.4.2.1.3. Dimensión afectiva	33
1.4.2.1.4. Dimensión conductual	33

1.5.	Formulación del Problema.....	33
1.6.	Justificación.....	34
1.7.	Hipótesis.	34
1.7.1.	Hipótesis de investigación	34
1.7.2.	Hipótesis estadísticas.....	34
1.8.	Objetivos.....	35
1.8.1.	Objetivo General.....	35
1.8.2.	Objetivos específicos.	35
II.	MÉTODO	35
2.1	Diseño de la investigación.....	35
2.2	Variables	36
2.2.1	Variable 1: Desempeño laboral.....	36
2.2.2	Variable 2: Valores éticos.....	36
2.3	Población y muestra	38
2.4	Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.	38
2.4.1	Técnica de fichaje.....	38
2.4.2	Fichas bibliográficas	38
2.4.3	Fichas textuales.....	38
2.4.4	Fichas de comentario	38
2.4.5	Técnicas de campo	39
2.4.5.1	Observación	39
2.4.5.2	Cuestionario	39
2.5	Validez y confiabilidad	39
2.5.1	Validez.....	39
2.5.2	Confiabilidad	40
2.6	Métodos de análisis de datos.	40
2.7	Aspectos éticos	42
III.	RESULTADOS	44
3.1.	OBJETIVO ESPECIFICO N° 1.	44
3.2.	OBJETIVO ESPECIFICO N° 2	50
3.3.	OBJETIVO ESPECIFICO N° 3	55
IV.	DISCUSIONES DE LOS RESULTADOS	56
V.	CONCLUSIONES.....	58
VI.	RECOMENDACIONES.....	59

VII.	REFERENCIAS.....	60
VIII.	ANEXOS	62
8.1.	Anexo N° 1	63
8.2.	JUICIO DE EXPERTOS	66
8.2.1.	VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	66
8.2.2.	VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	67
8.3.	DESEMPEÑO LABORAL Y VALORES ÉTICOS.....	69
8.4.	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	70
8.5.	ACTA DE ORIGINALIDAD	71

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Población y muestra	37
Tabla 2	Estadístico de confiabilidad alfa de cronbach test desempeño laboral y valores éticos	40
Tabla 3	Resultados del desempeño laboral en su dimensión desempeño de la tarea de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	44
Tabla 4	Resultados del desempeño laboral en su dimensión desempeño contextual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	45
Tabla 5	Resultados del desempeño laboral en su dimensión desempeño adaptativo de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	46
Tabla 6	Resultados del desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	47
Tabla 7	Resultados del desempeño laboral en su dimensión contraproductivo de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	48
Tabla 8	Resultados del desempeño laboral en sus dimensiones de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	49
Tabla 9	Resultados los valores éticos en su dimensión personal de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	50
Tabla 10	Resultados los valores éticos en su dimensión cognitiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	51
Tabla 11	Resultados los valores éticos en su dimensión afectiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	52
Tabla 12	Resultados los valores éticos en su dimensión conductual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	53
Tabla 13	Resultados de los valores éticos en sus dimensiones de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	54
Tabla 14	Grado de relación que existe entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018	55

FIGURAS

Figura 1	Porcentaje de la dimensión desempeño de la tarea de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	44
Figura 2	Porcentaje de la dimensión desempeño contextual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	45
Figura 3	Porcentaje de la dimensión desempeño adaptativo de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	46
Figura 4	Porcentaje de la dimensión comportamiento laboral de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	47
Figura 5	Porcentaje de la dimensión contraproductivo de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	48
Figura 6	Porcentaje del desempeño laboral en sus dimensiones de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	49
Figura 7	Porcentaje los valores éticos en su dimensión personal de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	50
Figura 8	Porcentaje los valores éticos en su dimensión cognitiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	51
Figura 9	Porcentaje los valores éticos en su dimensión afectiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	52
Figura 10	Porcentaje los valores éticos en su dimensión conductual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	53
Figura 11	Porcentaje de los valores éticos en sus dimensiones de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018	54

RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación titulada :Desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL Bagua – 2018,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 UGEL Bagua – 2018, 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 delas 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 41 servidores públicos de la UGEL Bagua – 2018 y una muestra representativa de se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.413 que nos indica que existe relación positiva entre las variables desempeño laboral y los valores éticos; además el nivel de relación es moderada pero altamente significativo en el nivel de significancia bilateral $p=0.007<0.01$.

PALABRAS CLAVE

Desempeño Laboral, Valores Éticos, servidores públicos, UGEL Bagua.

ABSTRACT

The present Research Work entitled: Labor Performance and the ethical values of the public servants of the Ugel Bagua - 2018, arises as a need to determine the degree of implication existing between the Labor Performance and the Ethical Values of the public servants of the Ugel Bagua - 2018, considering that when carrying out the corresponding analysis of the problem it was found that, in fact, it is necessary to develop a study that allows to establish the level of significance with respect to work performance and ethical values.

This situation motivated the realization of 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 theory of moral development of Kohlberg, taking into account account that work performance is closely related to ethical values.

The study was developed guided by the descriptive correlational design, with a population of 41 public servants of the Ugel Bagua - 2018 and a representative sample of the Pearson correlation coefficient of 0.413 that indicates that there is a positive relationship between the performance variables. labor and ethical values; In addition, the level of relationship is moderate but highly significant at the level of bilateral significance $p = 0.007 < 0.01$.

KEYWORDS

Labor Performance, Ethical Values, public servants, Ugel Bagua.

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 cotidianeidad 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 UGEL Bagua, 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 interpersonalidad 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 constituyen 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. (Saenz, 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 (Saenz, 2009)

En la región de Amazonas especialmente en la Ugel Bagua 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 UGEL Bagua, de allí que se determinado 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 UGEL Bagua.

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 servidores públicos de la UGEL Bagua.

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 UGEL Bagua.

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 definidos 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 tienen 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 UGEL Bagua necesitan asumir actitudes positivas y de buena práctica 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 Deutsch. 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 Ugel Bagua 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 humanista, para el cual el logro máximo de la autorrealización de los trabajadores en todos los aspectos de la personalidad es fundamental, procurando, proporcionar una 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 y el sistema 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 servidores públicos 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 UGEL BAGUA – 2018, 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 Ugel Bagua; después, las de autoestima, es decir la aceptación de sí mismas como portador de actitudes personales positivas y considerando que los peruanos y por consiguiente servidores públicos del ámbito de la UGEL BAGUA – 2018 ,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 UGEL BAGUA – 2018 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 Ugel Bagua, 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 Ugel Bagua 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 Ugel Bagua.

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 Cobarruvias & 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)

1.4.1.1. Dimensiones del desempeño laboral

Dimensiones del desempeño laboral según Koopmans

1.4.1.2. 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.

1.4.1.3. 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

1.4.1.4. 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.

1.4.1.5. Comportamiento laboral contra productivo

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

1.4.2. 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 (Saénz, 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 (Saézn, 2009)

1.4.2.1. Dimensiones de los valores éticos

1.4.2.1.1. 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)

1.4.2.1.2. 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.

1.4.2.1.3. 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

1.4.2.1.4. 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 unidad de gestión educativa local Bagua, Amazonas?

1.6. Justificación

La presente investigación se constituye en una herramienta de apoyo a la unidad de gestión educativa local Bagua, Amazonas, 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 ambientales 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.

1.7.1. Hipótesis de investigación

El desempeño laboral se relaciona significativamente con los valores éticos de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local Bagua, Amazonas

1.7.2. Hipótesis estadísticas

$H_0: p = 0$: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

$H_1: p \neq 0$: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

Dónde:

= Rho (coeficiente de correlación poblacional)

Nivel de significación: = 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 UGEL Bagua – 2018

1.8.2. Objetivos específicos.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local Bagua, Amazonas

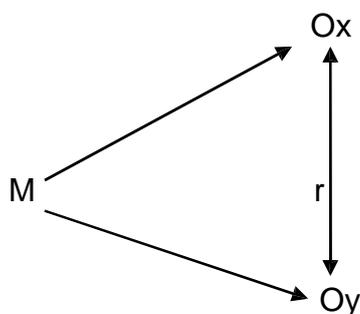
Establecer el nivel de ejercicio de los valores éticos de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local Bagua, Amazonas.

Comparar el grado de relación que existe entre desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local Bagua, Amazonas

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.

Según Sampieri (2010) “El diseño de la investigación es **no experimental**, pues no se altera la realidad, sólo se diagnostica y analiza la interrelación entre las variable. **Es transversal** porque los datos se registraron en un solo momento”. Según el tipo de estudio se utilizó el diseño

La investigación es de tipo **descriptiva correlacional** porque va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. “Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porqué se relacionan dos o más variable”. (Sampieri, 2010).

2.2 Variables

2.2.1 Variable 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).

2.2.2 Variable 2: 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)

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	indicadores	Nivel	Téc./Instr.
DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de la tarea.	Completa las tareas Calidad del trabajo.	Alto Medio Bajo	Encuesta Cuestionario
	Desempeño contextual.	Tarea extra Cooperación y ayuda a los demás.		
	Desempeño adaptativo.	Generación de nuevas ideas Actuación adecuada.		
	Comportamiento laboral contraproducente.	Realización inadecuada de las tareas. Accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo.		

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	Encuesta Cuestionario
	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 y muestra está constituida por --- trabajadores de la UGEL Bagua – 2018”, tal como se detalla en la tabla 1

TABLA 1						
POBLACIÓN						
INTEGRANTES	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
	20		21		41	100

Fuente: CAP de la UGEL Bagua

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:

2.4.1 Técnica de fichaje

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

2.4.2 Fichas bibliográficas

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

2.4.3 Fichas textuales

Estas fichas se utilizaron para realizar la transcripción del párrafo de un libro necesario para el óptimo desarrollo de la investigación desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL Bagua – 2018.

2.4.4 Fichas de comentario

En estas fichas se anotaron ciertos comentarios de la información recopilada y que el investigador los considera necesarios en el análisis del desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Ugel Bagua – 2018.

2.4.5 Técnicas de campo

2.4.5.1 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 del desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL Bagua – 2018.

2.4.5.2 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 en el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Ugel Bagua – 2018.

2.5 Validez y confiabilidad

2.5.1 Validez

El instrumento ha sido validado por dos 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 en el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL Bagua – 2018.

2.5.2 Confiabilidad

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

Tabla 2.

Estadístico de confiabilidad alfa de cronbach test desempeño laboral y valores éticos

Estadísticos de fiabilidad		
Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño Laboral	0.772	12
Valores Éticos	0.778	8

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.

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

Donde:

\bar{X} = Media aritmética
 = 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
 = Sumatoria
 f_i = Frecuencia de las puntuaciones X_i
 X_i = Valor individual de la variable
 \bar{X} = media aritmética
 n = Muestra

Coefficiente 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

2.7 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.

III. RESULTADOS

3.1. OBJETIVO ESPECIFICO N° 1.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua – 2018.

Tabla 3.

Resultados del desempeño laboral en su dimensión desempeño de la tarea de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

UM	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	8	19.51
Alto	33	80.49
Total	41	100.00

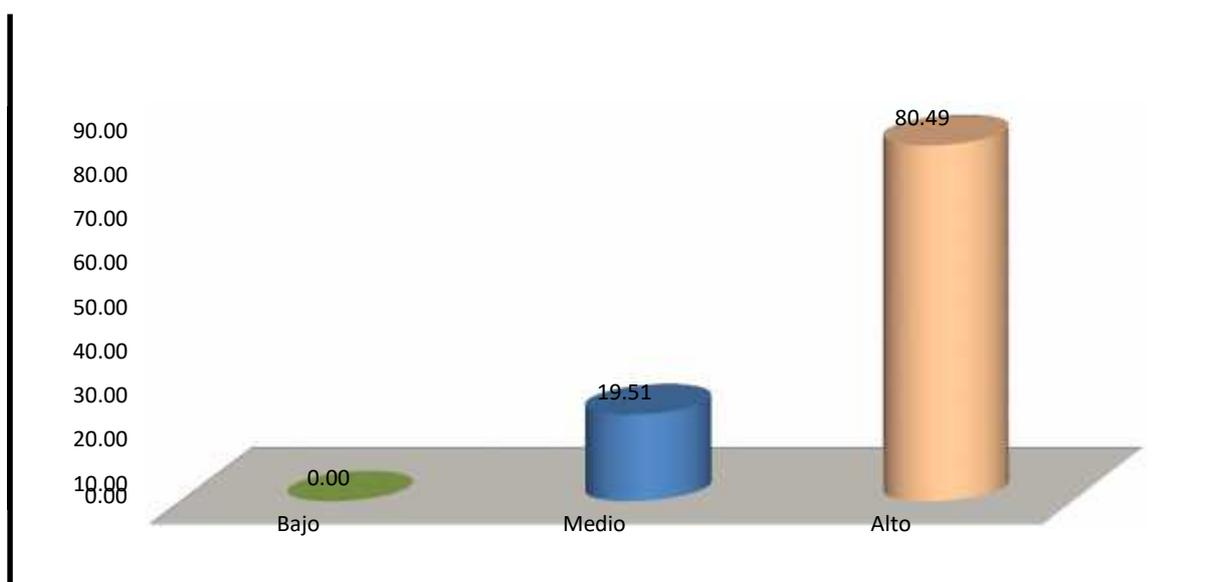


Figura 1. Porcentaje de la dimensión desempeño de la tarea de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 3 y figura 1, se muestran los resultados del desempeño laboral en su dimensión desempeño de tarea de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje está en el nivel alto con 80.49% de los servidores públicos encuestados, seguidamente de un nivel medio con 19.51% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

Tabla 4.

Resultados del desempeño laboral en su dimensión desempeño contextual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

UM	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	25	60.98
Alto	16	39.02
Total	41	100.00

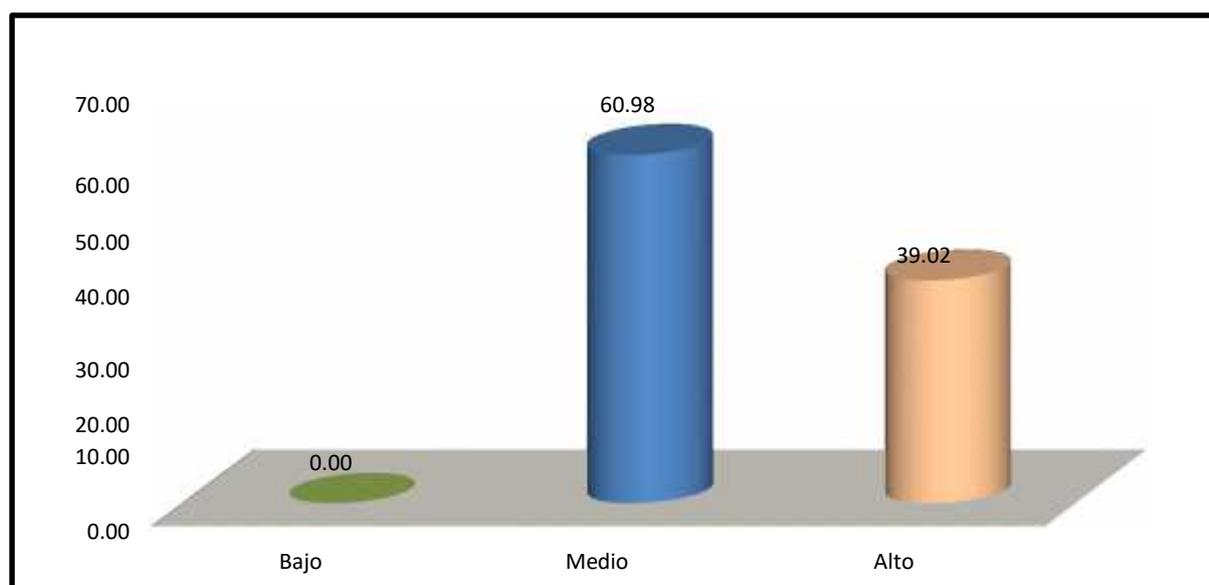


Figura 2. Porcentaje de la dimensión desempeño contextual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 4 y figura 2, se muestran los resultados del desempeño laboral en su dimensión desempeño contextual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje está en el nivel medio con 60.98% de los servidores públicos encuestados, seguidamente de un nivel alto con 39.02% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

Tabla 5.

Resultados del desempeño laboral en su dimensión desempeño adaptativo de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

	F	%
Bajo	0	0.00
Medio	12	29.27
Alto	29	70.73
Total	41	100.00

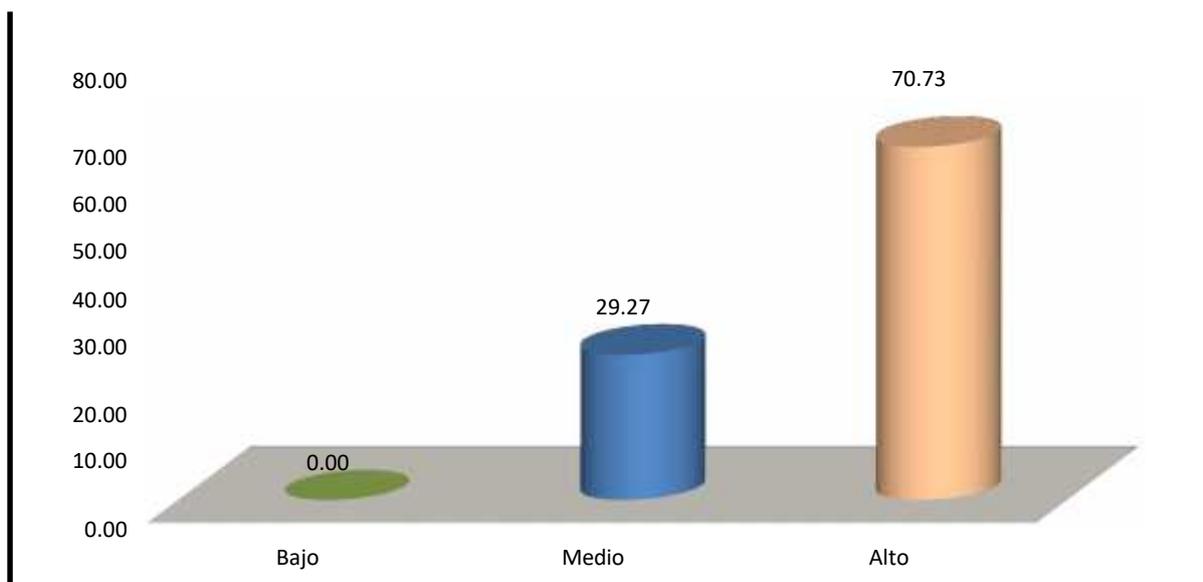


Figura 3. Porcentaje de la dimensión desempeño adaptativo de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 5 y figura 3, se muestran los resultados del desempeño laboral en su dimensión desempeño adaptativo de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje está en el nivel alto con 70.73% de los servidores públicos encuestados, seguidamente de un nivel medio con 29.27% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

Tabla 6.

Resultados del desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

UM	F	%
Bajo	0	0.00
Medio	18	43.90
Alto	23	56.10
Total	41	100.00

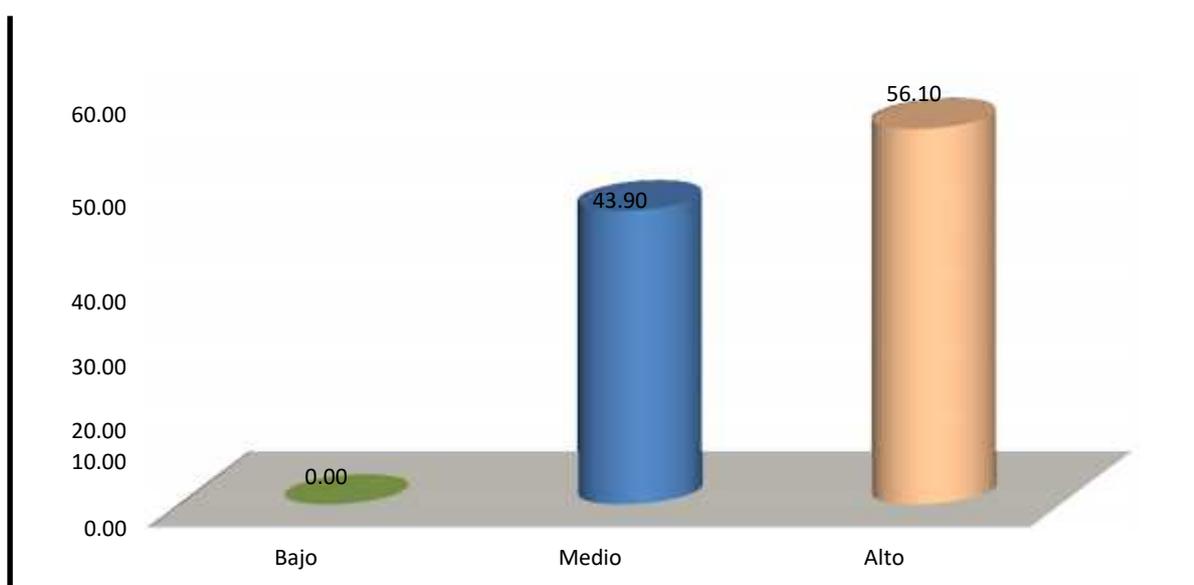


Figura 4. Porcentaje de la dimensión comportamiento laboral de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 6 y figura 4, se muestran los resultados del desempeño laboral en su dimensión comportamiento laboral de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje está en el nivel alto con 56.10% de los servidores públicos encuestados, seguidamente de un nivel medio con 43.90% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

Tabla 7.

Resultados del desempeño laboral en su dimensión contraproducente de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

UM	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	35	85.37
Alto	6	14.63
Total	41	100.00

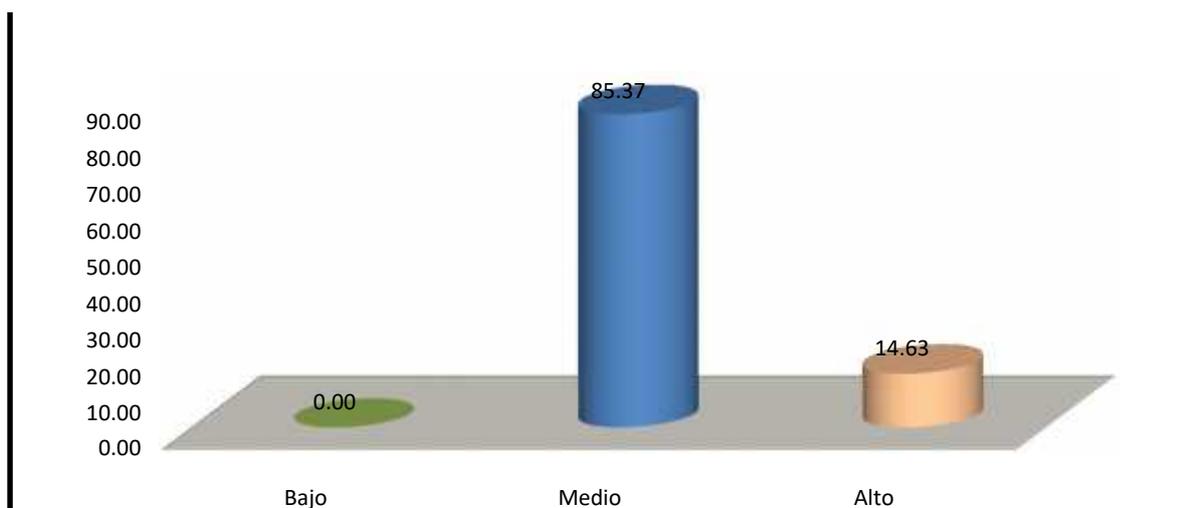


Figura 5. Porcentaje de la dimensión contraproducente de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 7 y figura 5, se muestran los resultados del desempeño laboral en su dimensión contraproducente de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje está en el nivel medio con 85.37% de los servidores públicos encuestados, seguidamente de un nivel alto con 14.63% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

Tabla 8.

Resultados del desempeño laboral en sus dimensiones de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

	Desempeño laboral	Desempeño Contextual	Desempeño Adaptativo	Compromiso Laboral	Contraproductivo
	%	%	%	%	%
Bajo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Medio	19.51	60.98	29.27	43.90	85.37
Alto	80.49	39.02	70.73	56.10	14.63
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

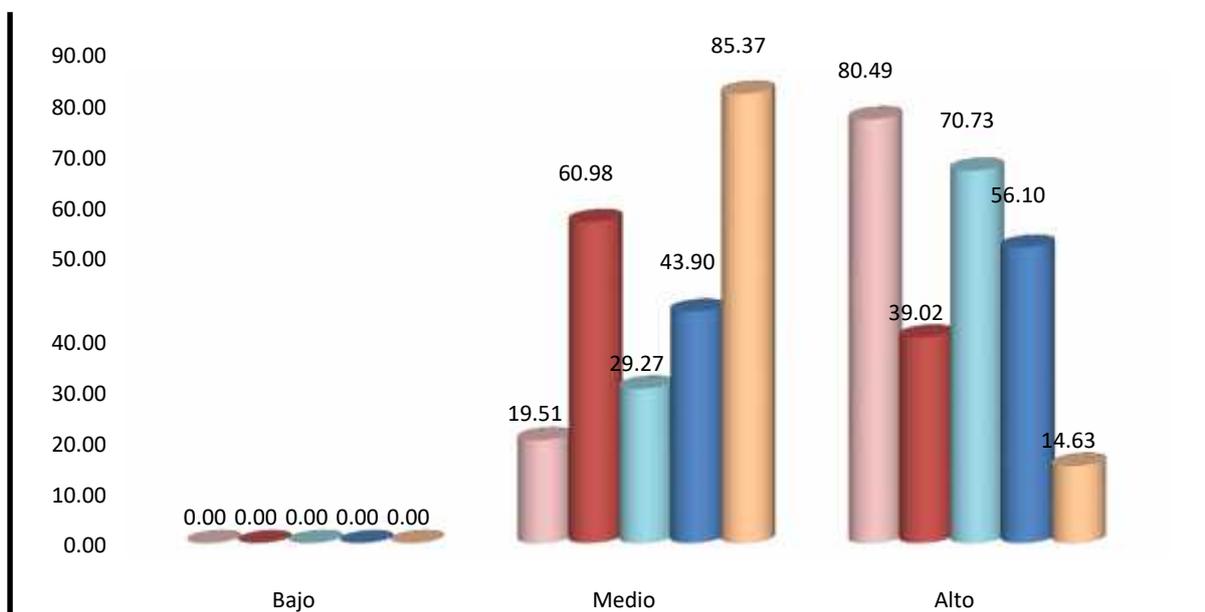


Figura 6. Porcentaje del desempeño laboral en sus dimensiones de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 8 y figura 6, se muestran los resultados de las dimensiones del desempeño laboral de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje promedio de los servidores públicos encuestados está en el nivel alto con 65.24%, seguidamente de un nivel alto con 59.76% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

3.2. OBJETIVO ESPECIFICO N° 2

Establecer el nivel de ejercicio de los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL Bagua – 2018.

Tabla 9.

Resultados los valores éticos en su dimensión personal de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

UM	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	3	7.32
Alto	38	92.68
Total	41	100.00

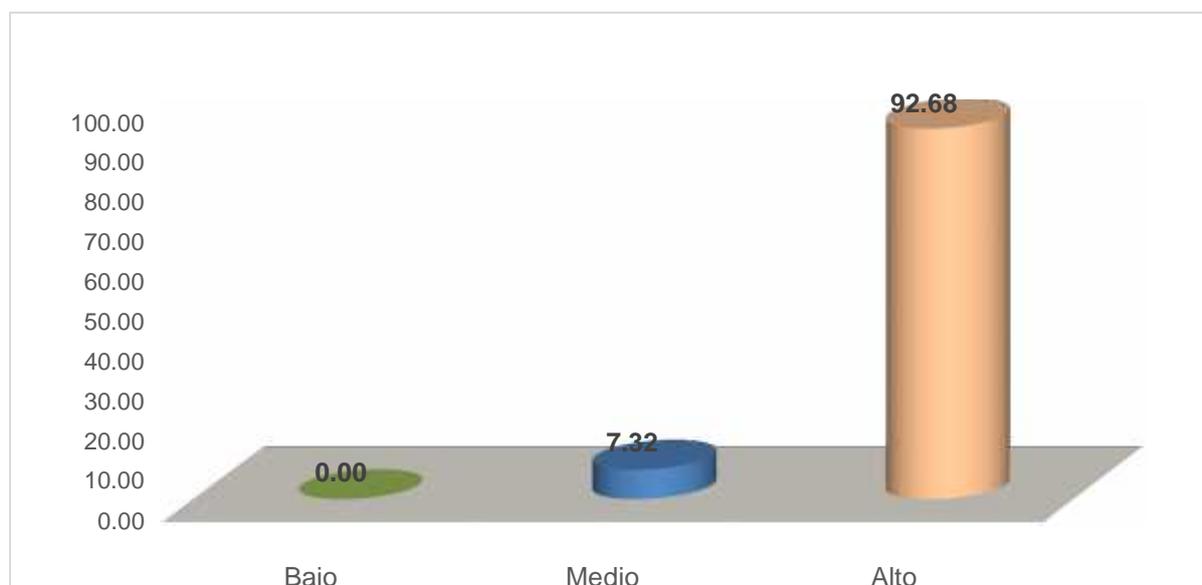


Figura 7. Porcentaje los valores éticos en su dimensión personal de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 9 y figura 7, se muestran los resultados de los valores éticos en su dimensión personal de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje está en el nivel alto con 92.68% de los servidores públicos encuestados, seguidamente de un nivel medio con 7.32% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

Tabla 10.

Resultados los valores éticos en su dimensión cognitiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

UM	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	10	24.39
Alto	31	75.61
Total	41	100.00

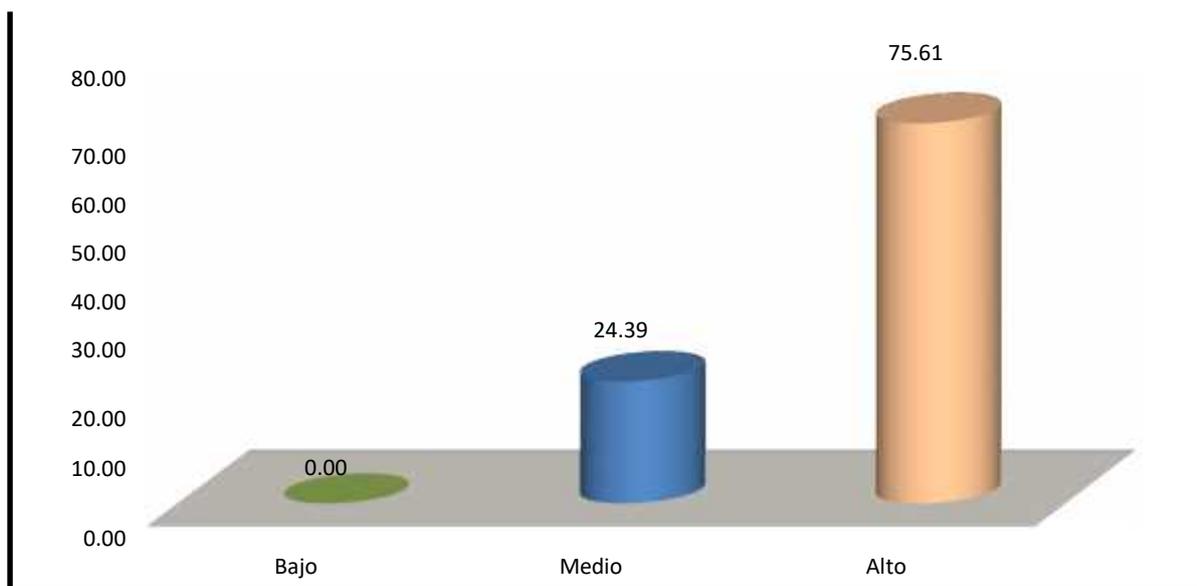


Figura 8. Porcentaje los valores éticos en su dimensión cognitiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 10 y figura 8, se muestran los resultados de los valores éticos en su dimensión cognitiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje está en el nivel alto con 75.61% de los servidores públicos encuestados, seguidamente de un nivel medio con 24.39% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

Tabla 11.

Resultados los valores éticos en su dimensión afectiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

UM	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	19	46.34
Alto	22	53.66
Total	41	100.00

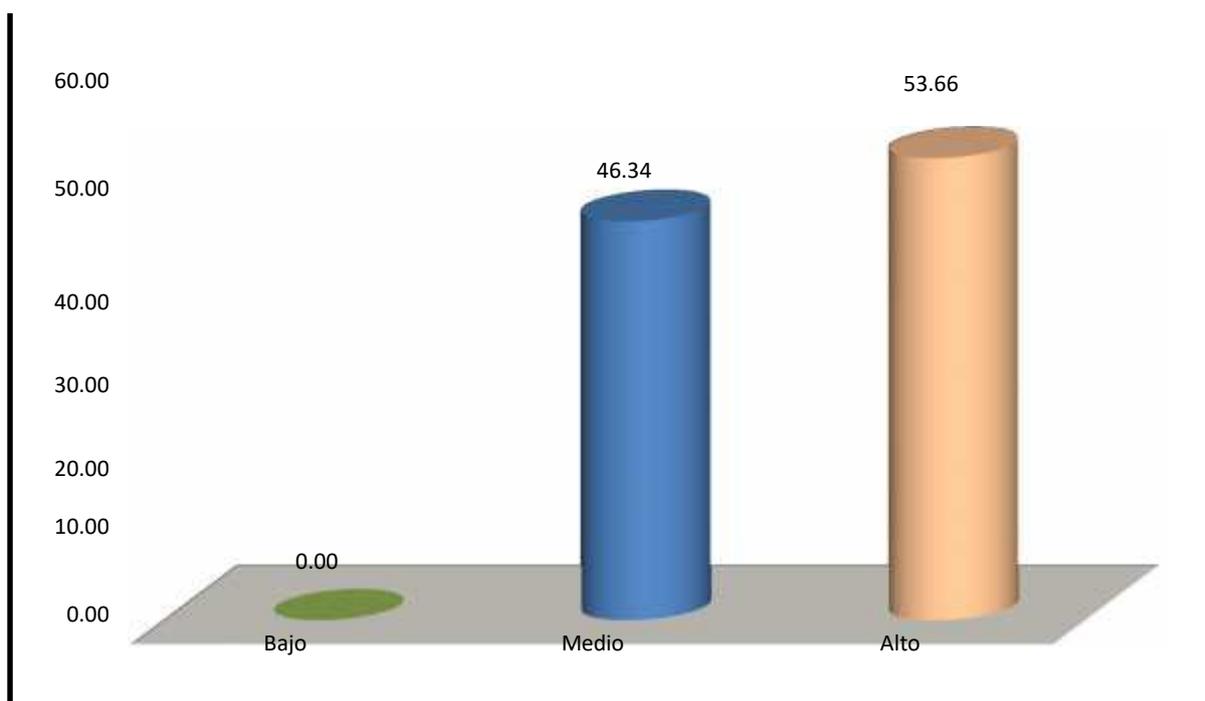


Figura 9. Porcentaje los valores éticos en su dimensión afectiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 11 y figura 9, se muestran los resultados de los valores éticos en su dimensión afectiva de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje está en el nivel alto con 53.66% de los servidores públicos encuestados, seguidamente de un nivel medio con 46.34% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

Tabla 12.

Resultados los valores éticos en su dimensión conductual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

	f	%
Bajo	0	0.00
Medio	13	31.71
Alto	28	68.29
Total	41	100.00

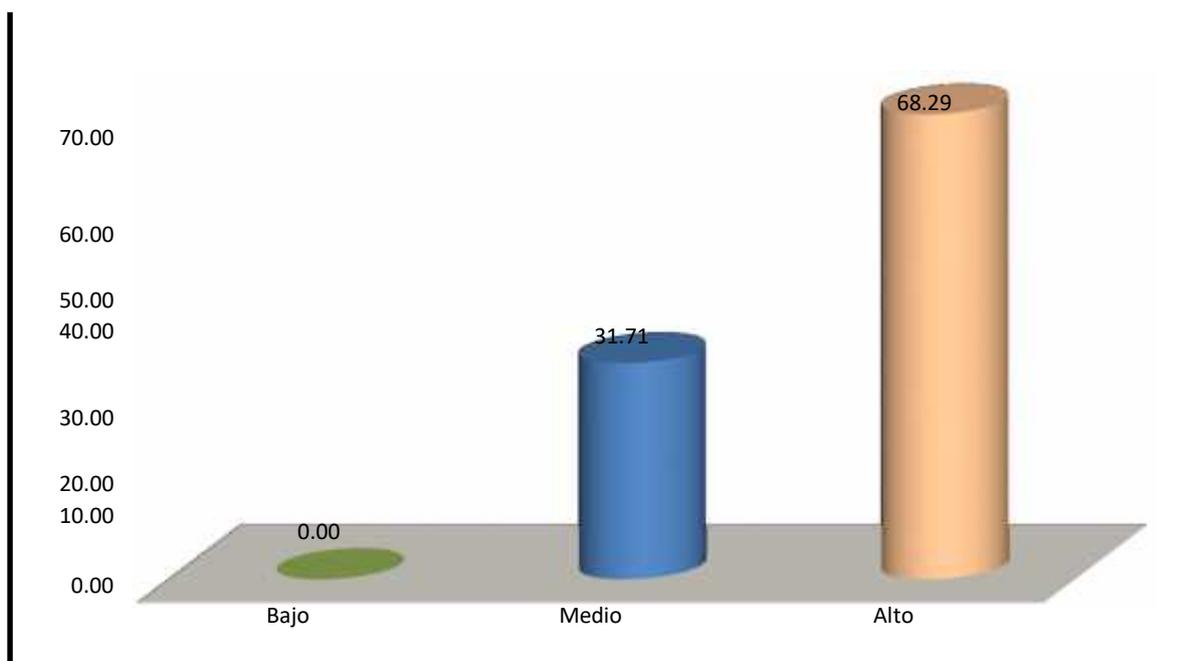


Figura 10. Porcentaje los valores éticos en su dimensión conductual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 12 y figura 10, se muestran los resultados de los valores éticos en su dimensión conductual de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje está en el nivel alto con 68.29% de los servidores públicos encuestados, seguidamente de un nivel medio con 31.71% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

Tabla 13.

Resultados de los valores éticos en sus dimensiones de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

	Dimensión Personal	Dimensión Cognitiva	Dimensión Afectiva	Dimensión Conductual
	%	%	%	%
Bajo	0.00	0.00	0.00	0.00
Medio	7.32	24.39	46.34	31.71
Alto	92.68	75.61	53.66	68.29
Total	100.00	100.00	100.00	100.00

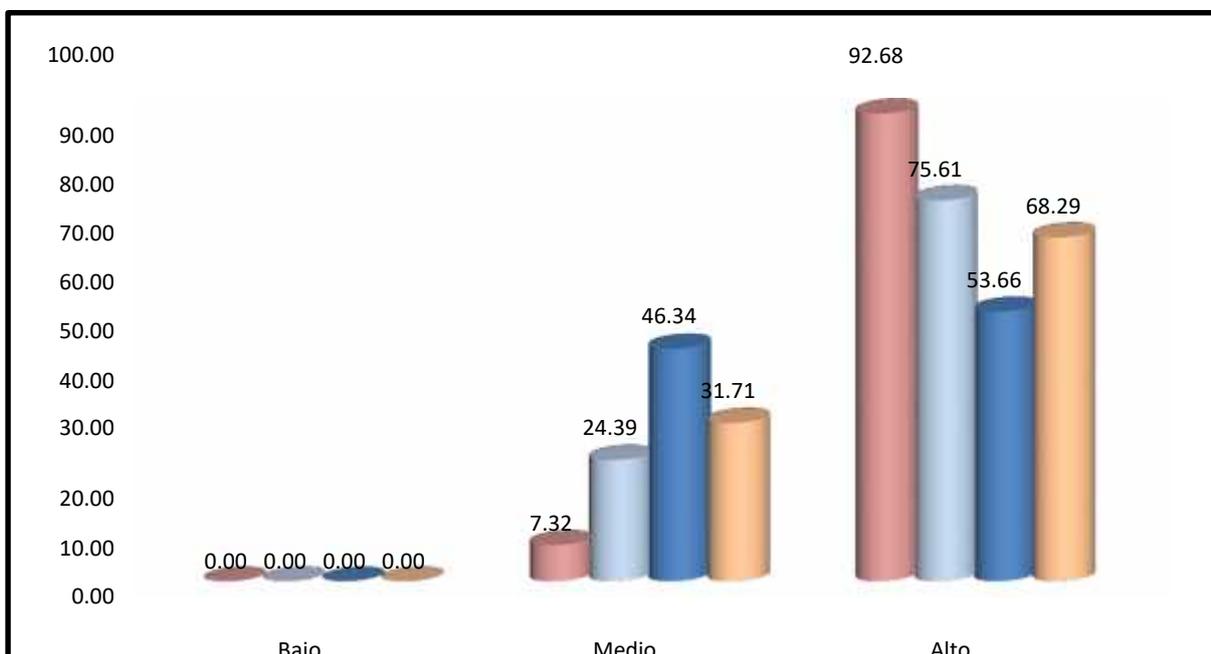


Figura 11. Porcentaje de los valores éticos en sus dimensiones de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018

En la tabla 13 y figura 11, se muestran los resultados de las dimensiones de los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, donde el mayor porcentaje promedio de los servidores públicos encuestados está en el nivel alto con 72.56%, seguidamente de un nivel medio con 27.44% de los servidores públicos encuestados en la UGEL BAGUA - 2018.

3.3. OBJETIVO ESPECIFICO N° 3

Comparar el grado de relación que existe entre desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la Ugel Bagua – 2018

Tabla 14.

Grado de relación que existe entre el desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018.

		Desempeño Laboral	Valores Éticos
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,413**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	41	41
Valores Éticos	Correlación de Pearson	,413**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	41	41

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

En la tabla 14, se observa el coeficiente de correlación de Pearson de 0.413 que nos indica que existe relación positiva entre las variables desempeño laboral y los valores éticos; además el nivel de relación es moderada pero altamente significativo en el nivel de significancia bilateral $p=0.007 < 0.01$.

IV. DISCUSIONES DE LOS RESULTADOS

De acuerdo con resultados estadísticos de la investigación se determinó la presencia de una relación entre desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018, cumpliéndose con los objetivos planteados en la investigación.

De esta manera, en general se ha identificado la presencia de una relación de positiva entre desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL BAGUA - 2018; la intensidad de la relación hallada es del 41.3% y el nivel de significancia bilateral $p=0.007<0.01$ ubicándose como significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que existe relación significativa entre desempeño laboral y los valores éticos.

En cuanto a la identificación del grado de desempeño laboral de los servidores de la UGEL BAGUA – 2018, se identificó que el mayor porcentaje promedio de encuestados con 65.24% mencionan que el desempeño laboral tiene un nivel alto, seguidamente de un nivel medio con un porcentaje promedio de 59.76% de los encuestados servidores públicos de la UGEL BAGUA.

Al establecer el nivel de ejercicio de los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018, se determinó que el mayor porcentaje promedio de encuestados con 72.56% mencionan que los valores éticos tiene un nivel alto, seguidamente de un nivel medio con un porcentaje promedio de 27.44% de los encuestados servidores públicos de la UGEL BAGUA. 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).

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.

V. CONCLUSIONES

Se identificó la presencia de una relación de positiva entre desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la de UGEL BAGUA - 2018; la intensidad de la relación hallada es del 41.3% y el nivel de significancia bilateral $p=0.007<0.01$ ubicándose como significativo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que existe relación significativa entre desempeño laboral y los valores éticos.

En cuanto a la identificación del grado de desempeño laboral de los servidores de la de la UGEL BAGUA – 2018, se identificó que el mayor porcentaje promedio de encuestados con 65.24% mencionan que el desempeño laboral tiene un nivel alto, seguidamente de un nivel medio con un porcentaje promedio de 59.76% de los encuestados servidores públicos de la UGEL BAGUA.

Al establecer el nivel de ejercicio de los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL BAGUA – 2018, se determinó que el mayor porcentaje promedio de encuestados con 72.56% mencionan que los valores éticos tiene un nivel alto, seguidamente de un nivel medio con un porcentaje promedio de 27.44% de los encuestados servidores públicos de la UGEL BAGUA.

VI. 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 UGEL Bagua.

Los servidores públicos de la UGEL Bagua 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 de la UGEL Bagua en el ejercicio de sus funciones requieren desarrollar un 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.

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 Fermin Toro; Escuela de Doctorado
- Reguero, B. I. (1996). La Reflexión de lo Social a través del Discurso Axiológico. Facultad de Psicología. UNAM.
- Saénz, 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

VIII. ANEXOS

8.1. Anexo N° 1

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL BAGUA – 2018

Apellidos y nombres:

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel del desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos de la UGEL Bagua – 2018 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 los servidores públicos de la UGEL Bagua
 Siempre
 A veces
 Nunca
2. Muestra inventiva, innovación, persistencia motivación y dedicación en el ejercicio de sus funciones los servidores públicos de la UGEL Bagua
 Siempre
 A veces
 Nunca
3. Cooperera y ayuda a los demás asumiendo compromiso organizacional los servidores públicos de la UGEL Bagua
 Siempre
 A veces
 Nunca
4. Completa las tareas no sólo en cantidad, sino observando calidad en el trabajo los servidores públicos de la UGEL Bagua
 Siempre
 A veces
 Nunca
5. El ejercicio de sus funciones lo desarrolla , a través de un trabajo preciso y cuidadoso los servidores públicos de la UGEL Bagua
 Siempre
 A veces
 Nunca

6. Planifica, organiza, toma decisiones y resuelve problemas que repercuten en beneficio de la organización los servidores públicos de la UGEL Bagua
- () Siempre
() A veces
() Nunca
7. En su desempeño laboral observa ausentismo, quejas, tardanzas y realización inadecuada de las tareas los servidores públicos de la UGEL Bagua
- () Siempre
() A veces
() Nunca
8. Participa en insultos, chismes en contra de sus compañeros de trabajo los servidores públicos de la UGEL Bagua
- () Siempre
() A veces
() Nunca
9. Muestra resiliencia y afronta los problemas difíciles con creatividad los servidores públicos de la UGEL Bagua
- () Siempre
() A veces
() Nunca
10. Ajusta el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario los servidores públicos de la UGEL Bagua
- () Siempre
() A veces
() Nunca
11. Respeta a sus compañeros de trabajo y a las autoridades de la UGEL BAGUA 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

- Siempre²
- 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 UGEL - BAGUA cumple las normas

- Siempre
- A veces
- Nunca

19. Se emociona bastante cuando observa actitudes recíproca de respeto

- Siempre
- A veces
- Nunca

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

- Siempre
- A veces
- Nunca

8.2. JUICIO DE EXPERTOS

8.2.1. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL BAGUA – 2018

AUTOR: Roly Lino; Ramírez Malca

TÍTULO DEL INSTRUMENTOS

Desempeño laboral

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
Todos	Ninguna	Proceda Aplicar

Validado por el doctor (a): Dr. Carlos Alberto, Cherre Antón

Especializado : Educativa

Categoría Docente : Nombrado

Tiempo de experiencia en Docencia Universitaria: 8 Años

Cargo Actual : Docente de Post. Grado

Fecha : Junio del 2018



DNI:
40991652

8.2.2. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA DE INVESTIGACIÓN: DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL BAGUA – 2018

AUTOR: Roly Lino; Ramírez Malca

TÍTULO DEL INSTRUMENTOS

Valores Éticos

PREGUNTAS ADECUADAS	PREGUNTAS INADECUADAS	OBSERVACIÓN
Todos	Ninguna	Proceda Aplicar

Validado por el doctor (a): Dr. Carlos Alberto, Cherre Antón

Especializado : Educativa

Categoría Docente : Nombrado

Tiempo de experiencia en Docencia Universitaria: 8 Años

Cargo Actual : Docente de Post. Grado

Fecha : Junio del 2018



DNI: ...
40991652

**CALIFICACION DEL TEST DE DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES
ÉTICOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UGEL BAGUA –
2018**

1. Calificaciones Desempeño Laboral

- 0 – 12 puntos (Nivel Bajo)
- 13 – 24 puntos (Nivel Medio)
- 25 – 36 puntos (Nivel Alto)

2. Calificaciones de Valores Éticos

- 0 – 7 puntos (Nivel Bajo)
- 8 – 14 puntos (Nivel Medio)
- 15 – 21 puntos (Nivel Alto)

8.3. DESEMPEÑO LABORAL Y VALORES ÉTICOS

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
6	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
7	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
8	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
9	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
10	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
11	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
12	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
13	1	3	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
14	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
15	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
16	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
17	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
18	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
19	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
20	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2
21	3	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2
22	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
23	1	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
24	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
25	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
26	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
27	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
28	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
29	1	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
30	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
31	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
32	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
33	1	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
34	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2
35	1	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
36	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3
37	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2
38	1	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
39	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
40	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
41	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3

8.5. ACTA DE ORIGINALIDAD

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

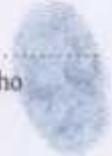
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, **Luis Montenegro Camacho** Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante Bachiller **Ramírez Malca Roly Lino**, titulada **DESEMPEÑO LABORAL Y LOS VALORES ÉTICOS EN SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA, AMAZONAS**, constato que la misma tiene un índice de similitud del **25%**. Verificable en el reporte de originalidad del programa *turnitin*.

El manuscrito 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, Julio de 2018


.....
Dr. Luis Montenegro Camacho
Docente asesor de tesis
DNI: 16672474



CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5