



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los
Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso
Administrativo – Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Ruiz Adanaque, Ana Cecilia (ORCID: 0000-0001-8759-2595)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis queridos y adorados padres quienes me apoyaron de manera incondicional, al darme ánimo y estímulo, A mi amado, él siempre ha estado a mi lado como un fiel compañero, estuvo dispuesto a sacrificar momentos, por apoyarme y estar allí, a mi lado. A mi hermosa hijita, quien supo esperar pacientemente, que, a pesar de todo, siempre estuvieron ahí para mí. Los amo con todo mi corazón.

Ana Cecilia

AGRADECIMIENTO

La presente investigación la dedico en primer lugar a Dios todopoderoso por llenarme de fuerzas, salud y bendiciones.

A mis compañeros de clase, por los estímulos y apoyo incondicional, sabiendo que el esfuerzo trae como consecuencia satisfacción, a mi estimado asesor. Dr. Ramos de la Cruz Manuel, por hacerme sentir que yo si podía, gracias de verdad.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de abreviaturas.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III METODOLOGÍA.....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y Operacionalización.....	12
3.3 Población ,muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. RESULTADOS.....	15
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	24
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	31

Índice de abreviaturas

APA. Asociación de Psicólogos Americanos

CONCYTEC. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

ONG. Organización No Gubernamental

SPSS. Programa estadístico en ciencias Sociales

UCV. Universidad César Vallejo

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de la variable práctica de valores éticos.....	17
Tabla 2. Dimensiones de la variable práctica de valores éticos.....	18
Tabla 3. Nivel de la variable desempeño laboral.....	19
Tabla 4. Dimensiones de la variable desempeño laboral.....	21
Tabla 5. Prueba de normalidad.....	22
Tabla 5. Correlación entre las variables Rho de Spearman.....	22

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de la variable práctica de valores éticos	17
Figura 2. Dimensiones de la variable práctica de valores éticos.....	18
Figura 3. Nivel de la variable desempeño laboral	19
Figura 4. Dimensiones de la variable desempeño laboral	21

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar en qué medida se relaciona la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque. La tesis corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 65 servidores públicos a quienes se les aplicó, un cuestionario por cada variable, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,9 y 0,7 estableciendo un alto nivel de fiabilidad respectivamente. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que se requiere fortalecer el nivel de la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque.

Palabras clave: Práctica, valores éticos, desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of this research work is to determine to what extent the practice of ethical values and work performance is related in the Public Servants of the Contentious Administrative Labor Court - Lambayeque. The thesis corresponds to a basic study, with a non-experimental correlational design. A representative study group was used, made up of 65 public servants to whom a questionnaire was applied for each variable, the validity of which was established through expert judgment and the reliability through Cronbach's Alpha, around 0.9 and 0.7 establishing a high level of reliability respectively. The results imply a set of analyzes of the variables, dimensions and indicators that reflect the level of existing relationship. After the procedure, we proceeded to analyze, interpret and discuss the results, concluding that it is necessary to strengthen the level of practice of ethical values and work performance in the Public Servants of the Contentious Administrative Labor Court - Lambayeque.

Keywords: Practice, values ethics, performance labor.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo está siendo enmarañado sutilmente en disímiles aspectos de carácter cultural, político social, económico, cultural e instructivo vinculándose con los avances científicos y tecnológicos, existiendo una brecha social entre los ricos y pobres, déficit de práctica de valores, aumento de drogadicción, problemas juveniles e infantiles, debilidad social. Esta clase de situación fomenta una crisis en las instituciones, organizaciones y familias, donde domina sentimientos internos, desintegración familiar, paternidad de forma irresponsable, que no coopera en una respuesta para afrontar la realidad y los eventos que requiere en la actualidad.

En los acontecimientos de malestar, en la que actualmente se presenta, la práctica de valores éticos resultar ser básica para una nueva transformación de forma positiva ante la sociedad, y no resulta ser tan fácil como aparenta, sabemos que los valores no es una enseñanza clásica como se suele enseñar en las ciencias. (Ugaz, 2015).

Los valores se daban debido a la práctica y cultivo desde una convivencia, imitan e identifican con las personas que se relacionan entre si dentro de su hogar, esto se incluye la decisión de relacionarse en la sociedad. Existe una crisis de valores éticos dentro de la sociedad es realmente preocupante y lamentable, y toma gran relevancia en la administración pública donde se encuentra una pérdida de valores en sus diferentes niveles de jerarquía teniendo desde un alto nivel hasta un bajo nivel de mando, la corrupción se hace presente en distintas formas ya sea de una mentira y llega a una traición, desde luego se enfrenta a una carencia de moral y ética siendo una necesidad y fuente de atención para el existir de valores.

Se ha conseguido una sociedad que no se retrae en los valores éticos y morales, ya que se encuentra frágil, es lamentable la realidad en nuestra sociedad en su día a día en un mundo entero.

De igual forma en Latinoamérica se vive una crisis de valores, cada momento estos valores se reflejan menos. Ugaz, presidente de la junta directiva de la ONG Transparencia Internacional, realiza una advertencia en donde la corrupción es en su totalidad de América Latina. es lamentable que

cada día se viva con estos acontecimientos de corrupción y se hayan normalizado. (Ugaz, 2015).

Actualmente existe una crisis en su ámbito ético o los cambios de valores, es un rol importante en la cultura de organizaciones, donde se haya un sentido frente a una misión, visión y los objetivos, por ello se alcanzan sus niveles óptimos de competencia. En su sociedad las organizaciones y las personas pierden criterios, comportamiento, falta de compromiso e identidad, impuntualidad, deshonestidad y más. (Revilla, 2013).

Alles (2011), el autor afirma la básica función de un trabajo del colaborador en su producción de resultados, se indica además que, al concretar los resultados, la persona debe conocer lo que espera de ella y recibir una retroalimentación de lo que realiza.

Zegarra (2014), afirma que, en nuestro país, como en muchos otros países, no se entiende que la corrupción no solo es inmoral sino tiene muchos efectos negativos en el desarrollo económico y la base de las sociedades. En una sociedad corrupta, la tasa afecta de manera severa y las inversiones son bajas, el crecimiento de largo plazo es lento, y gran parte de sus recursos públicos las autoridades corruptas se canalizan las cuentas y no mejora la capacidad productiva de nuestro país.

Por ello conseguir se ha señalado como se debe centrar en lucha contra la corrupción, que los colaboradores no cometan ese tipo de actos y lograr una mejora, una de las formas sería la prevención de estos actos, conocer los principios éticos, deberes, responsabilidades, prohibiciones, si bien es cierto que muchas instituciones públicas tienen códigos de ética, los colegios profesionales, entre otros; es así en agosto de 2002, se promulgo la Ley 27815 –Ley del Código de Ética de la función Pública y posteriormente su Reglamento, donde su objetivo es saber guiar a los servidores y los funcionarios públicos para un desempeño ético en sus cargos, estableciendo principios, deberes y prohibiciones, imponiendo incentivos, sanciones. Con lo indicado se formuló el problema de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque?

La presente investigación se justifica en el aspecto social porque permite ver el efecto que tiene la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque y que resulten del trabajo realizado, mediante la superación de las brechas o alarmas de riesgos que se pronostiquen; con respecto a la justificación teórica, ha aportado datos de interés interno y social sobre la práctica de valores éticos y el desempeño laboral, así mismo se llevó a cabo por primera vez en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque. ; Objetivo general. Determinar en qué medida se relaciona la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque.

Objetivos específicos. Medir la práctica de valores éticos en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, evaluar el desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, establecer el grado de relación entre la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque.

Hipótesis. Ha: La práctica de valores sí se relaciona con la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque. H0: La práctica de valores no se relaciona con la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes se encontraron que tiene relación con la variable práctica de valores y su desempeño laboral en las instituciones por lo que también es fundamental sus aportes teóricos. Bendezu y Puente (2020), en su trabajo de investigación "Percepción de la práctica de valores éticos- morales y sociales". Concluye que: El 76% de la población encuestada alega que a veces practican los valores puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad y humildad, por ende, el valor que más se practica es el respeto, a nivel medio la responsabilidad y la que menos se practica es la honestidad. Asimismo, la práctica de valores sociales en los estudiantes de la facultad de sociología es medio, ya que el 76% de la población encuestada afirma que a veces practican los valores sociales de amor social, justicia social, paz social, tolerancia, cooperación, conciencia social, patriotismo y participación social, por lo que, el valor que más se practica es patriotismo, a nivel medio la cooperación y la que menos se practica es la conciencia social.

Castro (2019), indicó que, si existe relación entre las variables de estudio liderazgo y desempeño docente realizada en la Universidad Nacional de Barranca, 2014, y su valor obtenido mediante la prueba de Chi cuadrado con un resultado a 133,884 y según el valor con grado de libertad 16 es 26,296 donde se observó que su probabilidad es menor de 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Sellerico (2019), el autor identificó el nivel entre las variables liderazgo directivo y su desempeño laboral siendo una correlación de Pearson positiva y moderada con un 0.40 por lo que es significativa entre las variables la cual su nivel de liderazgo directivo se encontró con un 78% siendo categoría regular de igual manera la variable desempeño laboral con un 54% encontrada en los directivos en la institución educativa de estudio, presentando un desempeño laboral d nivel regular.

Pacheco (2019), en su estudio determino la práctica de valores éticos y el nivel de desempeño docente elaborado en el nivel inicial de la Provincia de Huancayo". Determinando una correlación alta y positiva entre las variables de estudio siendo significativa.

Chuquilín (2018), propuso alternativas de solución para la mejora de su educación en valores y el ejercicio ético profesional, además menciona que se

integre los conocimientos de manera científica y humanística en la atención a los clientes. Ramírez (2018), el autor identificó la presencia de una relación positiva y alta entre las variables de estudio desempeño laboral y valores éticos en los servidores públicos de la Ugel Bagua – año 2018; identificando que el nivel de la variable desempeño laboral se encuentra en un 41.3%.

Tinco (2018), el autor identificó que el nivel de las variables de estudio si se halló relación entre ellas con 0,877% su distribución de las variables concluyo que el nivel de la variable desempeño laboral se encontró con un 71% de categoría regular y la variable valores con un 50% siendo regular por lo que deben mejorar.

Camacho (2018), el autor identifico el nivel de proceso de experimentación y se procedió a realizar el analizar, interpretar y discutir los resultados, en la cual se indicó que los valore éticos implica mucho en el desempeño laboral dando un nivel regular de nivel de la variable con un 42%, se dio las recomendaciones para su mejora.

Arribasplata y Palacios (2018), el nivel de desarrollo de los valores éticos en las cuales implica el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca en donde se encontró en un nivel regular con un 51%.

Álvarez y Indacochea (2018) menciona que el desempeño laboral es un problema que afecta a la sociedad de forma directa, indica que mantiene formas y estilos en su selección y toma de decisiones no atribuyendo a un liderazgo en las organizaciones, ajustándose a la normativa jurídica en su ámbito social.

Rodríguez (2018), la satisfacción laboral y desempeño del personal, el autor en su investigación mantiene una satisfacción laboral donde existe una disminución en función de trabajo del personal. Además, indica que su desempeño laboral es disminuido ya que no se encuentra disponible los instrumentos adecuados, equipos y promoción laboral, oportunidades y metas de producción.

Cuadros (2017), en su investigación realizó la prueba de hipótesis con un valor de 0.64 siendo su valor de significancia es de 0.05 por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, de tal manera que la relación entre las variables si existe.

Arango (2016), indicó que si existe cinco valores principales que se enlazan en las instituciones dando eficacia, jerarquía, imagen, calidad de atención y calidad hacia la persona. De esta manera se relaciona en su formación profesional como función principal. Esta investigación se hace un aporte de gran importancia al trabajo permitiendo identificar los valores de profesión y utilizar la ética.

Urizar (2016), al identificar el objetivo de su estilo de liderazgo que predomina en el estudio siendo autocrático los resultados indicaron que en un 75% de estos son sujetos y asumen responsabilidad en la toma de decisiones, en dirigir las acciones, al poseer las diferentes características por ello es importante considerar un seguro responsable y capaz en expresar las ideas de forma directa.

López (2016), identifica el grado de relación que existe de forma significativa entre estilo de enseñanza, valores éticos-morales en el desempeño, siendo el nivel de significancia 0,00 menor que 0,0, por lo tanto, se demostró la prueba de normalidad utilizando la prueba de Rho de Spearman teniendo una correlación alta entre ambas variables de estilo y esto comprueba la hipótesis alterna y rechaza la nula.

Malbuena & De la Hoz (2015), menciona que el liderazgo en las organizaciones es primordial como estudio identifico el acto participativo y la orientación al logro, en donde prevalecen los estilos directivos o de autoridad para lograr influir en un entorno laboral, se hace comprender al personal en su laboral siendo fundamental al asumir el cumplimiento de normas institucionales, también se identifican los rasgos del líder efectivo presente en estas instituciones educativas, las cuales fueron destacadas la confianza personal, flexibilidad e inteligencia.

Mazariegos (2015), investigó con el objetivo de mediar la relación existente entre la variable motivación y la variable desempeño laboral. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, se utilizó como prueba psicométrica para medir los niveles de cada variable motivación y una escala de Likert para identificar el grado de desempeño laboral en los colaboradores. Su resultado comprobó que si existe relación entre las variables. Y siendo alto el nivel de motivación para su desempeño en la organización.

Amand (2013), el deber de formación ética es fundamental en los colaboradores públicos, es indispensable este deber en forma adecuada para una mejora en su formación técnica en el trabajo en que se desarrollan en los estudios, conocimientos con capacitaciones de forma constante y debe ser un complemento en su desempeño y formación ética.

Ramírez (2013), indica un buen desempeño laboral en donde se realiza una base de un modelo de plan de trabajo que sea definido y diseñado, las organizaciones también se preocupan por el constante desempeño laboral de sus colaboradores y como puedan enriquecer su trabajo y por ende las ganancias sean prosperas en las organizaciones.

Teorías científicas de las variables Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque. Teoría de la naturaleza de los valores de Méndez (2001). Los valores son principalmente cualidades apriorísticas e independientes de las cosas y los actos de las personas.

Planteamientos psicológicos de la teoría subjetivista de Reyero (2001), señala que el valor tiene relación con el sentimiento de agrado y de desagrado mediante el estímulo, siendo que se fundamenta con el deseo de los objetos.

Teorías de práctica de valores éticos. Modelos de comportamiento ético gerencial (CEG). Allport, Vernon y Lyndzey (1960), en A Study of Valúes: La tipología de Spranger, clasifica los valores: Políticos, económicos, estéticos, sociales, religiosos y teóricos. (Allport, et.al., 1960)

Kluckhohn (1951), critica la clasificación de los valores dado por el contenido ya que a su opinión “existe límites de cultura” y propone un análisis de sus valores en una partida de series de dimensiones, dimensión modalidad: valores positivos y negativos.

Rest (1986), en su reconocimiento del conflicto moral, se utiliza la reflexión en un reconocimiento de un conflicto moral. Comportamiento ético Jones,et.al., (1992) el mismo autor propone un modelo para tener una ayuda de entender sus relaciones entre su reflexión y el comportamiento.

Rest (1986), asume fuerzas organizacionales con propuestas que afectan de manera profunda en los vínculos entre pensamiento y sus acciones éticas.

En este sentido los autores afirman en una definición de aprobación moral (un deseo de las personas que catalogan como ética por ellas y el grupo de conformación y empresa. Por ello tiene una gran influencia en toma de decisiones y su comportamiento (Jones, 1991).

Teoría de valores de Scheler (1980), los valores tienen un tipo de objetivos que son aceptados a la razón, son cualidades auténticas y materiales, estos contenidos son concretos, efectivos por una percepción específica y particular y se mantienen entre ellos y se relacionan respetando jerarquías.

Los valores éticos son una organización de reglamentos, normas, principios, deberes y normas tanto de conducta y razón de cada persona en su ambiente laboral, actúa de forma autónoma y de carácter interno, expresa emociones positivas y negativas donde se desenvuelve de forma independiente frente a otros seres de razón (Jones, et.al., 1997).

Teoría de la Interdependencia Social, las personas son sociables por naturales, por lo que no se puede vivir siempre aislado, es vital relacionarse con más personas para lograr el desempeño laboral y el trabajo en equipo aplicando los valores éticos respectivos.

Dimensiones de la práctica de valores éticos. Dussel (1998), principios. Los principios éticos siempre especifican el comportamiento que una persona desarrolla por determinado momento, estos valores hacen una mejora en la convivencia y se relaciona con facilidad.

Deberes. Ley del Código de Ética de la Función Pública. Los deberes son fundamentales en los colaboradores del sector público, se basa en una prestación de servicios y su función en que se desempeña en nombre o al servicio del estado. En el nivel laboral público se tendrá que mantener una conducta absoluta e imparcial con presencia de ética en toso sus actos de un servicio que requiera prestación, un empeño favorable y eficiencia de gestión del estado.

Prohibiciones. Las estructuras internas en el servicio público tienen una jerarquía y deben ser respetadas, están se difunden en prohibiciones de infracciones éticas que sean necesarias y determinar la gravedad de conductas y acciones.

Chiavenato (2011), teoría del desempeño laboral; sustenta que el desarrollo profesional se constituye en una manera eficiente de los colaboradores que laboral en la organización pues estos son imprescindibles para la marcha de la empresa y satisfacción personal atendiendo al desarrollo dentro de la institución. “La práctica laboral es efectividad del empleado que labora dentro de la organización, que es muy importante para la institución; desarrollándose el trabajador con mayor laboriosidad y placer en sus labores”

Chiavenato (2002), de aquí se puede determinar que un desempeño laboral se fija en base a una eficacia que los trabajadores exhiben en función de la producción, elaboración y generación de un tiempo que se determina con esfuerzo y calidad; para ello se deben disminuir el gasto innecesario de la institución.

El desempeño define el rendimiento laboral, su desarrollo profesional se precisa como la conducta de la persona evaluada en busca de los objetivos determinados. Todo desempeño se constituye en una manera estratégica individualizada para lograr los propósitos claros.

Werther & Davis (2000), expresa que es necesaria la importancia en la determinación de metas. De este modo se fijan la meta a alcanzar y se activa las conductas de mejora para el desempeño laboral. Asimismo, agrega que se deben fijar metas difíciles debidas que se invierte en esfuerzo generándose motivaciones para alcanzarlos.

Los individuos se implican con las metas de las instituciones en base a sus recompensas por su esfuerzo, la conspicua recompensa es la complacencia del ego y consigue ser ocasionada por la voluntad realizada para lograr las metas institucionales (Robbins, et.al.,2009).

Modelo de administración de los recursos de capital humano por Werther, Davis, & Guzmán (2014), en las organizaciones son el sistema y un

talento humano que esta constituido por sistemas que guardan relación de forma directa con las demás actividades. Por ello se han presentado actividades para que se relacionen entre si.

Según Werthe, Davis & Guzmán (2014), en su evaluación hace énfasis de lo importante que es una organización, en una toma de decisiones respecto al personal que está laborando en la institución ya sea un ascenso, transferencia, suspensión, entre otras. Que pueda ayudar a la identificación de sus necesidades que están existiendo en cuanto a una capacitación y su desarrollo de esta manera se valida los programas con lo que cuenta la empresa para la selección y capacitación de los trabajadores.

Bittel (2000), "La relevancia de fijar metas, haciendo que se activa de esta forma la conducta y mejoramiento laboral. (...). También manifiesta que el ejercicio completo es pertinente cuando se establecen objetivos complicados, a la inversa sucede cuando los objetivos son elementales" (564).

Teoría de las expectativas de Victor Vroom. En uno toma en cuenta las necesidades básicas (primarias) fundamentales para la sobrevivencia de la persona, conocidas también como necesidades fisiológicas como: comer, beber y dormir; a fin de cubrirlas se debe disponer de un pago y situaciones de trabajo básicas.

Teoría de las necesidades de David McClelland sustentó su postulado teórico en base a las derivaciones logradas de la ejecución de las entrevistas a distintos trabajadores desarrollados con profesionales. Solicito que hagan memoria sobre efemérides pasadas y anónimos, que explicaran los motivos de su actuación.

Reveló una sucesión de circunstancias y elementos laborales que incitan valiosos horizontes de complacencia y estimulación en la labor ejecutada. Sustenta su postulado teórico teniendo en cuenta el medio intrínseco del empleado lo cual se sujeta a dos motivaciones. Por un lado, los componentes higiénicos o componentes extrínsecos: se trata del medio que rodea a los individuos y de la manera en que se desenvuelve en su trabajo, los cuales se encuentra fuera del control de los individuos (Robbins, et al. ,2005).

Es Primordial el componente higiénico, sueldo, beneficios sociales, paradigma de conducción o control, lo cual repercute en los trabajadores, el aspecto físico y ambiental de trabajo, las políticas, disposiciones reglamentarias implantadas y que norma que regulan la marcha de la institución. El otro componente se refiere a la estimulación extrínseca, el apremio o estímulo que se brinda a los trabajadores lo cual conmueve a un individuo a ejecutar una actividad, este componente llega de fuera, se trata de un estímulo externo y que no procede de la misma actividad, actúa como un auxilio.

Dalal (2015), dimensiones del desempeño laboral. Rendimiento laboral, toma de decisiones y relaciones humanas; Los indicadores en el rendimiento laboral contribuyen al rendimiento en general del trabajo a través de otros caminos.

Alles (2011), toma de decisiones; es la proposición que tiene para realizar las cosas sin necesidad de una instrucción o supervisión, generando a la vez soluciones posibles ante un problema que se presenta en el trabajo.

Chiavenato (2004), menciona que la capacitación es un proceso para desarrollar sus cualidades en sus recursos humanos, preparándose para proyectar y contribuir con el mejor logro de objetivos en la organización.

Chiavenato (2011), a partir de lo explicado es importante la determinación de metas debido que es importante para la verificación y evidencia del desempeño laboral del trabajador. Esto debido que el trabajador de la institución produce de acuerdo a las acciones y actividades que se establecen como formas para alcanzar las metas.

Bittel (2000), plantea que reforzando lo explicado anteriormente sustenta que “el cumplimiento de los individuos se calcula a través de elementos anteriormente establecidos y estimados” (p. 367). De aquí que los factores reflejan un convencimiento del desarrollo de los rasgos básicos y esenciales que son la eficiencia y la motivación.

Werther y Davis (1995), entre los elementos que participan en la práctica profesional se encuentran los operativos y los actitudinales. En los primeros

localizamos al conocimiento del trabajo, el trabajo en equipo, exactitud, liderazgo y cantidad. En los segundos tenemos a la iniciativa, discreción, actitud cooperativa, disciplina, seguridad, creatividad, presentación personal, capacidad de realización.

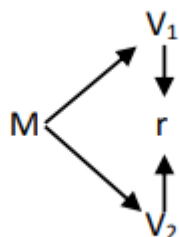
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

Según CONCYTEC (2018), la investigación es de tipo básica. Según Bonilla (2016) considera que este tipo de estudio está referido a identificar los conocimientos de teoría que permitan acceder a las características de una situación problemática.

El estudio presenta un diseño no experimental: Descriptiva correlacional, pues Hernández, Fernández y Baptista (2014), propusieron que sea de este modelo porque las variables no se manipulan para su investigación; lo que se buscó es identificar la relación entre las variables del estudio.

El diseño de estudio se manifiesta en la siguiente presentación:



M = Muestra de estudio

OX = Información de práctica de valores

OY = Información sobre el desempeño laboral

r = Relación entre ambas variables

3.2 Operacionalización de variables

Variable1: Práctica de valores éticos.

Variable2: Desempeño Laboral

De la misma manera se ha considerado los indicadores para medir de modo general sus dimensiones (Universidad César Vallejo, 2020, así como la escala que fue ordinal, logrando las observaciones darse en un orden relativo (Hernández, et., al., 2014). Del mismo modo la operacionalización de variables se visualiza en la matriz que se localiza en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Estará conformada por 65 servidores públicos que laboran en la sede del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo.

Según Hernández, et al. (2014), la población es el conjunto de personas que se toma en un objeto de investigación, la cual en el presente estudio se tomó como población total a 65 servidores públicos que trabajan en la sede del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo.

A su vez, se tuvo en cuenta los criterios de exclusión que se relacionan con la condición que no tiene la población y que origina su exclusión de la investigación Universidad César Vallejo (2020), que en este caso corresponde a los mayores de 60 años, los menores de 24 años y las personas con secundaria incompleta; siendo que, la unidad de análisis estará configurada por las personas que laboran en Lambayeque.

3.3 Técnicas de recolección de información

La técnica es la encuesta se tiene en cuenta en la presente investigación: Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque.

Según Hernández y Batista (2014), indica para realizar una investigación se realizará la recolección de datos ya sean de forma escrita y oral, luego serán estandarizados los datos y los resultados que sean necesarios.

Cuestionario: Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, estandarizado adaptado por el investigador.

Confiabilidad. Su fórmula determina los siguientes valores: No confiable - 1 hasta 0, Baja 0.01 hasta 0.49, Moderada 0.5 hasta 0.75, Fuerte 0.76 hasta

0.89, Alta 0.9 hasta 1.

3.4 Procedimiento

Para la ejecución de la presente investigación se solicitó el permiso correspondiente; obtenida la misma en el transcurso de la semana sirvió para enviar a los trabajadores y comentarles lo importante de su apoyo, para esto se les alcanzó un formato de consentimiento informado, con la finalidad de que quede constancia de su participación informada y voluntaria, de igual manera encuesta con Google form, vía email y WhatsApp; por pandemia COVID 19. puedan responder a los cuestionarios elaborados para esta investigación.

3.5 Métodos de análisis

Los datos serán analizados y codificados luego será ingresado a la base de datos con el programa Excel y analizados en el programa estadística SPSS versión 22 en español. Para determinar las dos variables de estudio, Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, estandarizado adaptado por el investigador. Los datos fueron procesados y se elaboraron las tablas y figuras respectivas, se permitió emitir juicios y conclusiones.

Se correlacionó las variables para determinar la hipótesis y determinar su nivel de confianza de un 95%.

3.6 Aspectos éticos

El investigador tiene una postura moral, ética en el presente estudio, respetando las normas APA; y los principios desde su inicio a fin (Es preciso indicar que la presente investigación ha sido realizada con absoluto compromiso, por lo cual doy fe de su originalidad.

Asimismo, es necesario referir que he referenciado los aportes de cada uno de los investigadores tomados en cuenta para el desarrollo del informe de investigación, responsabilizándome por el contenido de la presente investigación en su totalidad.

IV. RESULTADOS

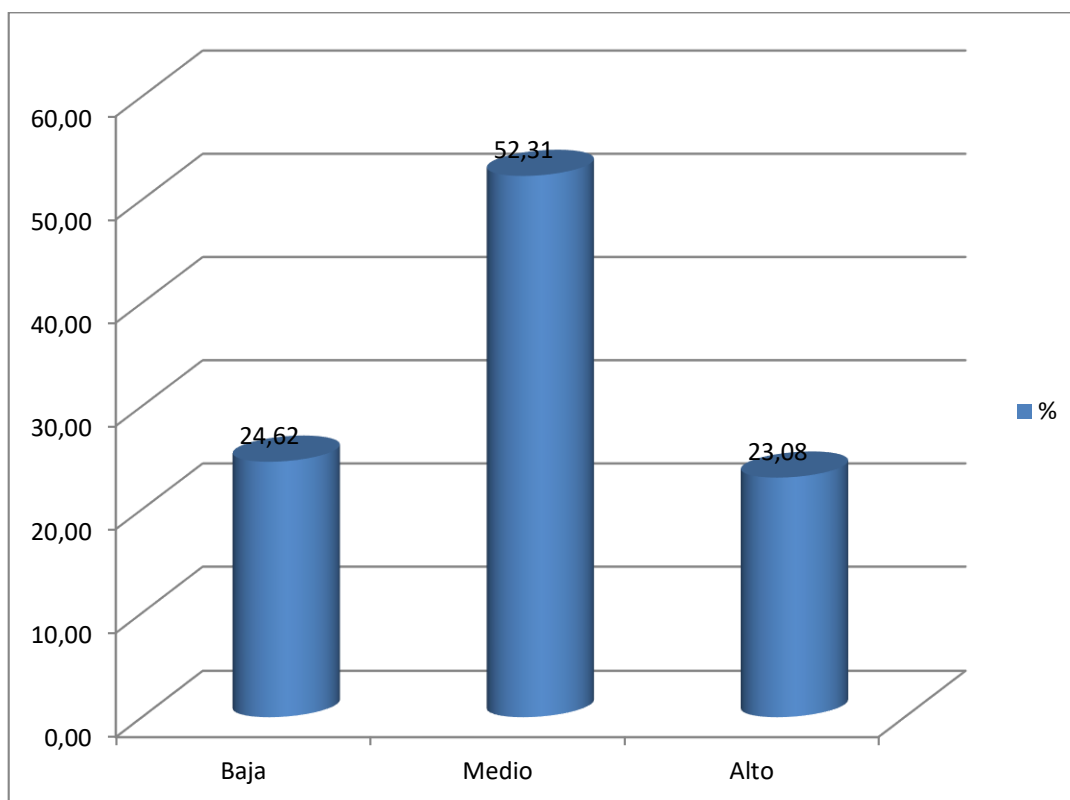
En este acápite se presenta los resultados del objetivo a diagnosticar el nivel de cada dimensión y sus variables, determinar la correlación entre las variables de estudio y su nivel de confiabilidad.

Tabla 1

Nivel de la variable practica de valores éticos

Total	f	%
Baja	16	24.62
Medio	34	52.31
Alto	15	23.08
Total	65	100.00

Fuente: elaboración según instrumento.



En la tabla y figura 1 se observa que la mayoría representa con un 52.31% de la categoría medio del nivel de la variable practica de valores éticos en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo

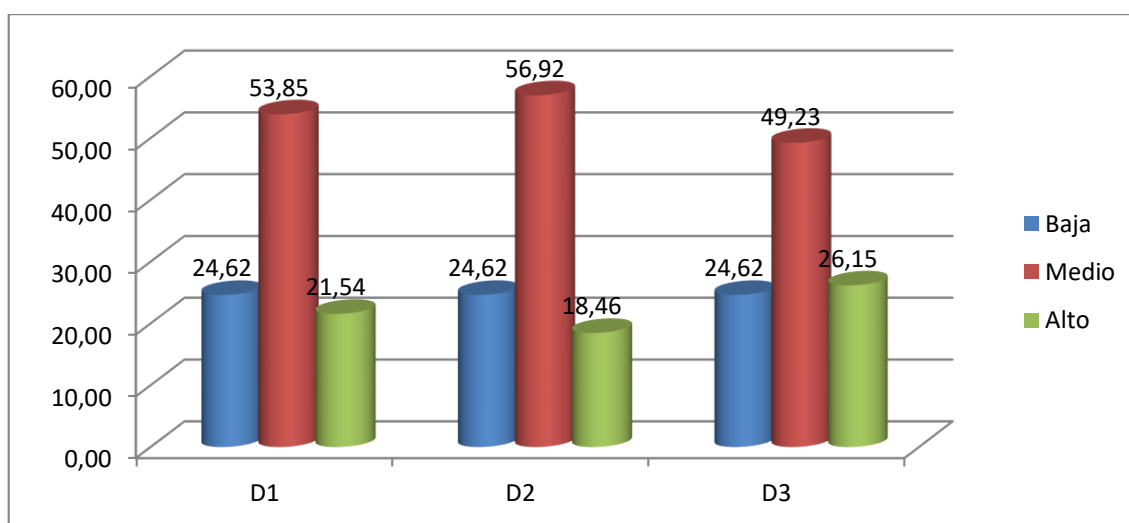
– Lambayeque, seguido de la categoría baja con un 24.62% de la misma dimensión y por último la categoría alto con un 21.54%.

Tabla 2

Dimensiones de la variable práctica de valores éticos

Total	Principios		Deberes		Prohibiciones	
	F	%	f	%	f	%
Baja	16	24.62	16	24.62	16	24.62
Medio	35	53.85	37	56.92	32	49.23
Alto	14	21.54	12	18.46	17	26.15
Total	65	100.00	65	100.00	65	100.00

Fuente: elaboración según instrumento.



En la tabla y figura 2 se observa que la mayoría representa con un 53.85% de la categoría medio de la dimensión principios en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, seguido de la categoría baja con un 24.62% de la misma dimensión y por último la categoría alto con un 21.54%. En la misma tabla observamos que la mayoría representa con un 56.92% de la categoría medio de la dimensión deberes, seguido de la categoría baja con un 24.62% de la misma dimensión y por último la categoría alto con un 18.46% y en la misma tabla observamos que la mayoría representa con un 49.23% de la categoría medio de la dimensión

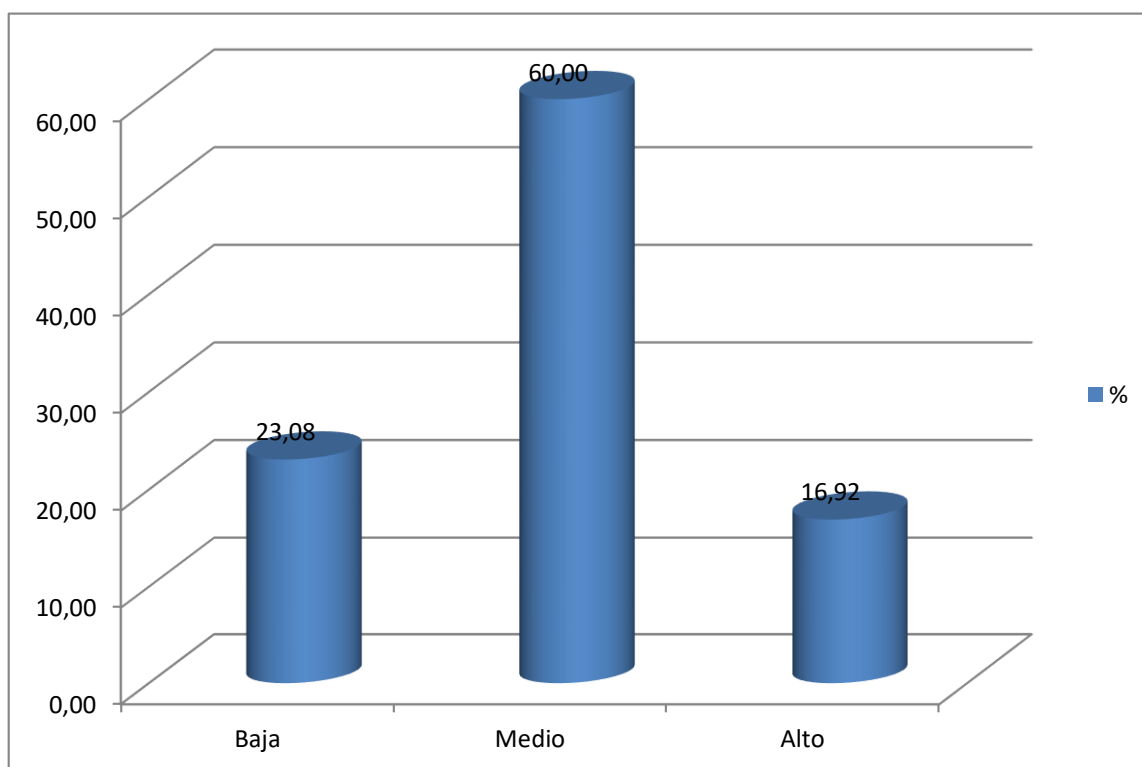
prohibiciones, seguido de la categoría alta con un 26.15% de la misma dimensión y por último la categoría baja con un 24.62%.

Tabla 3

Nivel de la variable desempeño laboral

Total	f	%
Baja	15	23.08
Medio	39	60.00
Alto	11	16.92
Total	65	100.00

Fuente: elaboración según instrumento.



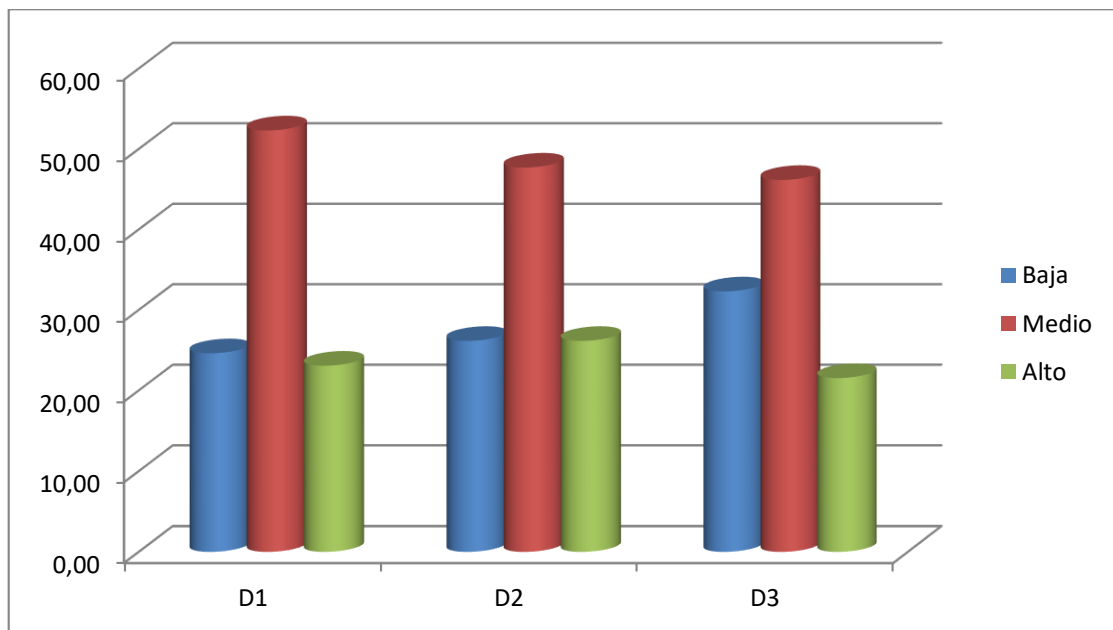
En la tabla y figura 3 se observa que la mayoría representa con un 60% de la categoría medio del nivel de la variable desempeño laboral de en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, seguido de la categoría baja con un 23.08% de la misma dimensión y por último la categoría alto con un 16.92%.

Tabla 4

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Total	Rendimiento laboral		Toma de decisiones		Relaciones humanas	
	f	%	f	%	f	%
Baja	16	24.62	17	26.15	21	32.31
Medio	34	52.31	31	47.69	30	46.15
Alto	15	23.08	17	26.15	14	21.54
Total	65	100.00	65	100.00	65	100.00

Fuente: elaboración según instrumento.



En la tabla y figura 4 muestra que la mayoría representa con un 52.31% de la categoría medio de la dimensión rendimiento laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, seguido de la categoría baja con un 24.62% de la misma dimensión y por último la categoría alto con un 23.08%.

En la misma tabla se observa que la mayoría representa con un 47.69% de la categoría medio de la dimensión toma de decisiones, seguido de la categoría baja y alto con un 26,15% de la misma dimensión y en la misma tabla observamos que la mayoría representa con un 46.15% de la categoría

medio de la dimensión relaciones humanas, seguido de la categoría baja con un 32.31% de la misma dimensión y por último la categoría alto con un 21.54%.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la investigación de este trabajo de investigación se encontraron los siguientes aspectos: La tabla y figura 2 se observa que la mayoría representa con un 53.85% de la categoría medio del nivel de la variable practica de valores éticos de en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, seguido de la categoría baja con un 24.62% de la misma dimensión y por último la categoría alto con un 21.54%, en cuyo contexto así lo advierte. Por la cual los resultados se compara con algunos antecedentes tales como: Bendezu y Puente (2020), en su trabajo de investigación “Percepción de la práctica de valores éticos-morales y sociales”. Concluye que: El 76% de la población encuestada alega que a veces practican los valores puntualidad, responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad y humildad, por ende, el valor que más se practica es el respeto, a nivel medio la responsabilidad y la que menos se practica es la honestidad. Asimismo, la práctica de valores sociales en los estudiantes de la facultad de sociología es medio, ya que el 76% de la población encuestada afirma que a veces practican los valores sociales de amor social, justicia social, paz social, tolerancia, cooperación, conciencia social, patriotismo y participación social., por lo que, el valor que más se practica es patriotismo, a nivel medio la cooperación y la que menos se practica es la conciencia social. Pacheco (2019), en su estudio determino la practica de valores éticos y el nivel de desempeño docente elaborado en el nivel inicial de la Provincia de Huancayo”. Determinando una correlación alta y positiva entre las variables de estudio siendo significativa.

Chuquilín (2018), en la investigación el autor propuso alternativas de solución para la mejora de su educación en valores y el ejercicio ético profesional, además menciona que se integre los conocimientos de manera científica y humanística en la atención a los clientes. Ramírez (2018), el autor identificó la presencia de una relación positiva y alta entre las variables de estudio

desempeño laboral y valores éticos en los servidores públicos de la Ugel Bagua – año 2018; identificando que el nivel de la variable desempeño laboral se encuentra en un 41.3%.

La tabla y figura 4 se observa observamos que la mayoría representa con un 60% de la categoría medio del nivel de la variable desempeño laboral de en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, seguido de la categoría baja con un 23.08% de la misma dimensión y por último la categoría alto con un 16.92%. Donde se compra los resultados con algunos antecedentes tales como: Álvarez y Indacochea (2018) menciona que el desempeño laboral es un problema que afecta a la sociedad de forma directa, indica que mantiene formas y estilos en su selección y toma de decisiones no atribuyendo a un liderazgo en las organizaciones, ajustándose a la normativa jurídica en su ámbito social.

Rodriguez (2018), la satisfacción laboral y desempeño del personal, el autor en su investigación mantiene una satisfacción laboral donde existe una disminución en función de trabajo del personal. Además, indica que su desempeño laboral es disminuido ya que no se encuentra disponible los instrumentos adecuados, equipos y promoción laboral, oportunidades y metas de producción.

Cuadros (2017), el autor indica en su investigación realizo la prueba de hipótesis con un valor de 0.64 siendo su valor de significancia es de 0.05 por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, de tal manera que la relación entre las variables si existe.

Urizar (2016), el autor indica en su investigación al identificar el objetivo de su estilo de liderazgo que predomina en el estudio siendo autocrático los resultados indicaron que en un 75% de estos son sujetos y asumen responsabilidad en la toma de decisiones, en dirigir las acciones, al poseer las diferentes características por ello es importante considerar un seguro responsable y capaz en expresar las ideas de forma directa.

La tabla 6 se observa el grado de relación existente entre las variables de estudio la cual por la prueba de normalidad no son normales los datos por ser menor de 0,05 por lo que se utilizó Rh de Spearman; siendo una correlación positiva baja entre las variables de estudio practica de valores éticos y desempeño laboral. Estos resultados los podemos comparar con algunos antecedentes de investigación observados que precisamente fueron desarrolladas por el simple hecho que se observaron en sus estudiantes participantes problemas tal autor como indica: López (2016), el autor identifica en su investigación el grado de relación que existe de forma significativa entre estilo de enseñanza, valores éticos-morales en el desempeño, siendo el nivel de significancia 0,00 menor que 0,0, por lo tanto, se demostró la prueba de normalidad utilizando la prueba de Rho de Spearman teniendo una correlación alta entre ambas variables de estilo y esto comprueba la hipótesis alterna y rechaza la nula.

Arango (2016), el autor realizo una investigación acerca donde indico que si existe cinco valores principales que se enlazan en las instituciones dando eficacia, jerarquía, imagen, calidad de atención y calidad hacia la persona. De esta manera se relaciona en su formación profesional como función principal. Esta investigación se hace un aporte de gran importancia al trabajo permitiendo identificar los valores de profesión y utilizar la ética.

Castro (2019), en la investigación el autor indicó que, si existe relación entre las variables de estudio liderazgo y desempeño docente realizada en la Universidad Nacional de Barranca, 2014, y su valor obtenido mediante la prueba de Chi cuadrado con un resultado a 133,884 y según el valor con grado de libertad 16 es 26,296 donde se observó que su probabilidad es menor de 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Mazariegos (2015), el autor investigo con el objetivo de mediar la relación existente entre la variable motivación y la variable desempeño laboral. El tipo de investigación es descriptivo correlacional, se utilizó como prueba psicométrica para medir los niveles de cada variable motivación y una escala de Likert para identificar el grado de desempeño laboral en los colaboradores. Su resultado comprobó que si existe relación entre las variables. Y siendo alto el nivel de motivación para su desempeño en la organización.

Sellerico (2019), el autor identificó el nivel entre las variables liderazgo directivo y su desempeño laboral siendo una correlación de Pearson positiva y moderada con un 0.40 por lo que es significativa entre las variables la cual su nivel de liderazgo directivo se encontró con un 78% siendo categoría regular de igual manera la variable desempeño laboral con un 54% encontrada en los directivos en la institución educativa de estudio, presentando un desempeño laboral d nivel regular.

Los resultados se resaltaron además por algunas teorías de los autores tal como Teorías de práctica de valores éticos. Kluckhohn (1951), el autor critica la clasificación de los valores dado por el contenido ya que a su opinión “existe límites de cultura” y propone un análisis de sus valores en una partida de series de dimensiones, dimensión modalidad: valores positivos y negativos.

Rest (1986), en su reconocimiento del conflicto moral, se utiliza la reflexión en un reconocimiento de un conflicyo moral. Comportamiento ético Jones,et.al., (1992) el mismo autor propone un modelo para tener una ayuda de entender sus relaciones entre su reflexión y el comportamiento.

Teoría de valores de Scheler (1980), los valores tienen un tipo de objetivos que son aceptados a la razón, son cualidades auténticas y materiales, estos contenidos son concretos, efectivos por una percepción específica y particular y se mantienen entre ellos y se relacionan respetando jerarquías.

Los valores éticos son una organización de reglamentos, normas, principios, deberes y normas tanto de conducta y razón de cada persona en su ambiente laboral, actúa de forma autónoma y de carácter interno, expresa emociones positivas y negativas donde se desenvuelve de forma independiente frente a otros seres de razón (Jones, et.al., 1997).

Teoría de la Interdependencia Social, las personas son sociables por naturales, por lo que no se puede vivir siempre aislado, es vital relacionarse con más personas para lograr el desempeño laboral y el trabajo en equipo aplicando los valores éticos respetivos.

Según Werther, Davis, y Guzmán (2014), en las organizaciones son el sistema y un talento humano que esta constituido por sistemas que guardan relación de forma directa con las demás actividades. por ello se han presentado actividades para que se relacionen entre si.

Teoría de las expectativas de Victor Vroom. En uno toma en cuenta las necesidades básicas (primarias) fundamentales para la sobrevivencia de la persona, conocidas también como necesidades fisiológicas como: comer, beber y dormir; a fin de cubrirlas se debe disponer de un pago y situaciones de trabajo básicas.

Teoría de las necesidades de David McClelland sustentó su postulado teórico en base a las derivaciones logradas de la ejecución de las entrevistas a distintos trabajadores desarrollados con profesionales. Solicito que hagan memoria sobre efemérides pasadas y anónimos, que explicaran los motivos de su actuación.

Los valores se daban debido a la práctica y cultivo desde una convivencia, imitan e identifican con las personas que se relacionan entre si dentro de su hogar, esto se incluye la decisión de relacionarse en la sociedad. Existe una crisis de valores éticos dentro de la sociedad es realmente preocupante y lamentable, y toma gran relevancia en la administración publica donde se encuentra una perdida de valores en sus diferentes niveles de jerarquía teniendo desde un alto nivel hasta un bajo nivel de mando, la corrupción se hace presente en distintas formas ya sea de una mentira y llega a una traición, desde luego se enfrenta a una carencia de moral y ética siendo una necesidad y fuente de atención para el existir de valores.

Por ello conseguir se ha señalado como se debe centrar en lucha contra la corrupción, que los colaboradores no cometan ese tipo de actos y lograr una mejora, una de las formas seria la prevención de estos actos, conocer los principios éticos, deberes, responsabilidades, prohibiciones, si bien es cierto que muchas instituciones públicas tienen códigos de ética, los colegios profesionales, entre otros.

VI. CONCLUSIONES

1. Se midió la práctica de valores éticos en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, se encuentra en un nivel medio con un 53.85%, seguido de la categoría baja con un 24.62% y por último la categoría alto con un 21.54%.
2. Se identificó el desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, se encuentra en un 60% de la categoría medio, seguido de la categoría baja con un 23.08% y por último la categoría alto con un 16.92%.
3. Se estableció el grado de relación entre la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque, encontramos Rh de Spearman entre las variables con un 0.464; siendo una correlación positiva baja por lo cual rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, señalando que si existe relación entre la variable práctica de valores y desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las Jueces y letrados del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque en sus diferentes instancias a implementar políticas sostenibles en el tiempo y en la búsqueda de la mejora continua y permanente del desempeño laboral y los valores éticos de los servidores públicos.

Se aconseja a los gestores y tramitadores mejorar el desempeño de la tarea, el desempeño contextual, desempeño adaptativo y el comportamiento laboral y así brindar una buena laboral en la administración pública y mejorar sus funciones para una buena práctica de valores.

Se Insta a los funcionarios y servidores públicos a fomentar de manera permanente la práctica de valores en la mejora del desempeño laboral y asumir una mirada holística de la realidad y a partir de su complejidad contribuir a la solución de la problemática de la organización.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2011). *Diccionario de competencias la trilogía Buenos Aires. Argentina. Granica S.A.*
https://www.academia.edu/28874344/Diccionario_de_competencias_la_trilog%C3%ADa_Tomo_I_Martha_Alles_
- Allport, G., Vernon, P., y Lindzey, G. (2001). Estudio de valores personales y adaptación al medio entre estudiantes de diseño industrial y diseño gráfico.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672018000100073
- Álvarez. B, Porraspita, D.A. y Indacochea B. (2018). *El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia. Didasc@lia: Didáctica y Educación.* ISSN 2224-2643. Vol. 9 N° 2. (Abril-Junio)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Amand, F, J, M (2013). “*El Reconocimiento como fundamento de una Ética de la Función Pública. Un marco para su aplicación en organizaciones públicas*”, para optar el grado de doctor, en la Universidad de Valencia, España.
https://roderic.uv.es/oai/request?verb=ListRecords&set=col_10550_188&metadataPrefix=uketd_dc
- Arango, G. (2016) *Valores Organizacionales de Bogotá.* Acta Bioética.
<http://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v22n1/art09.pdf>.
- Arribasplata, F. L. y Palacios, E. N. (2018). “*Los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca*”.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27857>
- Bendezu, S. C. y Puente, N. N (2020). “*Percepción de la práctica de valores éticos- morales y sociales*”.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/6047>
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal.* México D.F., México: Continental.
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Adm_inistracion_de_personal.pdf
- Camacho, V. M. (2018). “*El Desempeño Laboral y los Valores Éticos de los Servidores Públicos de la Gerencia Regional*”.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25097>
- Castro, E.(2019). “*El Liderazgo y el Desempeño*”.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3911>

- Chiavenato, I. (2001). *“Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño”*. México D.F. Trillas.
<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/2/1256.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *“Administración y recursos humanos”*. Bogotá-Colombia: McGraw.
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional. la dinamica del exito en las organizaciones* Buenos Aires: Thomson.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Chuquilín, H. (2018). *“Educación en valores y ejercicio ético profesional”*. [Tesis de doctoral en línea]. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2086>.
- Cuadros, E. V. (2017). *“Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social”*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/7658>.
- Dalal, R. S. (2015). Un meta análisis de la relación entre el comportamiento de ciudadanía organizacional y el comportamiento laboral contraproducente. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16316277/>.
- Dussel, E. (1998) The new ethics of liberation "Hermeneutics and liberation. From hermeneutical Phenomenology to the Philosophy of liberation.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/otros/20120223104843/camino.pdf>
- Evans, F. y Lindsay, W. (2008) ADMINISTRACION Y CONTROL DE LA CALIDAD, Apuntes de Administración de Empresas.
<https://www.docsity.com/es/administracion-y-control-de-la-calidad/5030976/>
- Ferrell O. C. y Fraedrich, J. (1994). Factores determinantes del comportamiento Ético/no ético del empleado: una revisión de la Literatura
<https://www.redalyc.org/pdf/2741/274120128002.pdf>
- Jones, T. M. y Ryan, L. V. (1992). El respeto como respuesta moral a la falta de civismo en el lugar de trabajo.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s40926-019-00113-0?shared-article-renderer>
- Jones, T. M. y Ryan, L. V. (1997). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura
 organization Science.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252312601191>

- Jones, T., & Huber, V. (1992). The influence of ethical dilemmas in the accounting <https://www.redalyc.org/pdf/3887/388753560006.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición. McGraw-Hill. ISBN 978-1-4562-2396-0. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- INAP. (1986). *Terminología básica de la administración pública*. http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1721/Documentos/u1_glosarioap.pdf
- López, Y. (2016). *“Estilos de enseñanza, valores éticos- morales en el desempeño”*. [Tesis de doctoral en línea]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19083>
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2012/administracion-potencial-humano-louffat/>.
- Kluckhohn, C. (1951). Valores y orientaciones de valor en la teoría de la acción: una exploración en definición y clasificación. <http://dx.doi.org/10.4159/harvard.9780674863507.c8>
- Malbuena & De la Hoz (2015). *Liderazgo del director y el desempeño laboral*. [Tesis de postgrado en línea]. Universidad de Zulia. Maracaibo, Venezuela. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11820/Gonzales_GI.pdf?sequence=1
- Mazariegos, M. I. S. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. [Tesis de pregrado línea]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>.
- Reyero, D. (2001). *El valor educativo de las identidades colectivas: cultura y nación en la formación del individuo*. Revista española de pedagogía. <https://revistadepedagogia.org/lix/no-218/el-valor-educativo-de-las-identidades-colectivas-cultura-y-nacion-en-la-formacion-del-individuo/101400009872/>.
- Rest, J. (1986). Desarrollo moral: avances en investigación y teoría. <https://repository.library.georgetown.edu/handle/10822/811393>
- Pacheco, J. (2019). *“Práctica de valores éticos y desempeño docente del nivel inicial de la Provincia de Huancayo”*. [Tesis de pregrado en línea] <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5446>.

- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*.
Obtenido
https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%ADrez%20Vielma%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ramírez, E. L. (2018). *“Desempeño Laboral y los Valores Éticos en Servidores Públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, Amazonas”*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/31839>.
- Revilla. (2013). *Los Valores Organizacionales. El caso de un Instituto Pedagógico Público de Lima*. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. [Tesis de doctoral en línea].
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4624>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editions.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Robbins, S.P, et al. (2005). *Administration*. Eighth Edition Mexico
<http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
- Robbins, S.P. y Coulter, M. *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-8ed-Stephen-P.-Robbins-y-Mary-Coulter-1.pdf>.
- Rodriguez, M. I.(2018). *“Satisfacción laboral y desempeño del personal”*.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2059/T033_31635054_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, D. (2012) *Ética organizacional – Estrategia para el éxito*. Editorial. Ediciones de la U. <https://es.scribd.com/book/436222039/Etica-organizacional-Estrategia-para-el-exito>
- Sellerico. S. B. (2019). *“Liderazgo directivo y el desempeño laboral”*. Puno.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10965>
- Stoner, J.; Freeman, R., y Gilbert, Daniel. (1996). *Administration*. Editorial.
https://www.todostuslibros.com/libros/administracion_978-968-880-685-2
- Tinco, V. H. (2018). *Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29022>
- Ugaz, J. (2015). *“La corrupción generalizada en América Latina”*.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12160>

- Urizar, (2016). "*Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don Carlos, Cobán Alta Verapaz.*" Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>
- Werther, J., & Davis, K. (1995). *Administración de personas. Modelo de Werther y Davis.*
<http://grupoadministraciondepersonas.blogspot.com/2012/10/modelo-de-werther-y-davies.html>
- Werther, W. B., Davis, K., & Guzmán, M. P. (2014). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las empresas*
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
- Zegarra, L.F (2014). "*Roba, pero hace Obras*". Diario 16.
<https://can.pcm.gob.pe/2014/09/roba-pero-hace-obra-por-que-los-peruanos-toleramos-la-corrupcion/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Tabla. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Variable 1: Práctica de valores éticos	“Ideales que dan sentido a nuestras vidas, expresados a través de las prioridades que elegimos, que se reflejan en la conducta humana y que constituyen la esencia de lo que da significado a la persona, que nos mueven y nos motivan” (Elexpuru y Medrano, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> ○ Se entiende como la demostración tangible de práctica de los valores éticos que como una brújula direccionan la conducta del ser humano. 	Principios.	Respeto Probidad Eficiencia Idoneidad Veracidad Lealtad Justicia	Ordinal	Cuestionarios
			Deberes	Neutralidad Transparencia Discreción Igualdad Ejercicio adecuado del cargo Uso adecuado de bienes Responsabilidad y seguridad		

			Prohibiciones	Conflicto de intereses Infidencia Mal uso de Información Pagos impropios Pre amenazas Nepotismo Proselitismo político		
Variable 2 Laboral	“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	Se expresa en la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios de la organización, y en qué medida se logró el cumplimiento de los objetivos, entre otras. Evaluar el desempeño de	Rendimiento Laboral	Rendimiento en la tarea Comportamientos contraproducentes Rendimiento en el contexto		
			Toma de Decisiones	Solución de problemas Evalúa trabajo en equipo Capacitaciones		
			Relaciones Humanas	Amabilidad Equilibrio emocional		

	ejercicio de su profesión docente (plano externo)”	determinado objetivo para poder tomar las acciones necesarias de corrección y para perfeccionar la gestión.				
--	--	---	--	--	--	--

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 26 de octubre de 2020

Señor Dr. Oscar Manuel Burga Zamora
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Ruiz Adanaque Ana Cecilia



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir el nivel de práctica de valores y desempeño laboral

2. Autora original:

Ruiz Adanaque Ana Cecilia

3. Objetivo:

Recoger información y analizar la práctica de valores y desempeño laboral de los servidores públicos del Juzgado de trabajo contencioso administrativo Lambayeque.

4. Estructura y aplicación:

El presente instrumento está estructurado en base a 41. ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 65 Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo - Lambayeque



TÉCNICA INSTRUMENTAL

5. Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir el nivel de practica de valores y desempeño laboral

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Práctica de valores éticos</i>	<i>Principios</i>	<i>Respeto</i>	1
		<i>Probidad</i>	1
		<i>Eficiencia</i>	1
		<i>Idoneidad</i>	1
		<i>Veracidad</i>	1
		<i>Lealtad</i>	1
		<i>Justicia</i>	1
	<i>Deberes</i>	<i>Neutralidad</i>	1
		<i>Transparencia</i>	1
		<i>Discreción</i>	1
		<i>Igualdad</i>	1
		<i>Ejercicio adecuado del cargo</i>	1
		<i>Uso adecuado de bienes</i>	1
		<i>Responsabilidad y seguridad</i>	1
	<i>Prohibiciones</i>	<i>Conflicto de intereses</i>	1
		<i>Infidencia</i>	1
		<i>Mal uso de Información</i>	1
		<i>Pagos impropios</i>	1
<i>Pre amenazas</i>		1	
<i>Nepotismo</i>		1	
<i>Desempeño laboral</i>	<i>Rendimiento Laboral</i>	<i>Rendimiento en la tarea</i>	2
		<i>Comportamientos contraproducentes</i>	2
		<i>Rendimiento en el contexto</i>	2
	<i>Toma de Decisiones</i>	<i>Solución de problemas</i>	2
		<i>Evalúa trabajo en equipo</i>	2
		<i>Capacitaciones</i>	2
	<i>Relaciones Humanas</i>	<i>Amabilidad</i>	4
		<i>Equilibrio emocional</i>	4

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para medir el nivel de practica de valores y desempeño laboral

Autora: Br. Ruiz Adanaque, Ana Cecilia

Estimados Servidores se agradece anticipadamente su gentil colaboración para el logro de los objetivos del presente trabajo de investigación y por favor solicito que sus respuestas sean sinceras. El instrumento es de carácter anónimo y confidencial.

Marque a la derecha (solo una respuesta) con un aspa (x) la frecuencia de situaciones que suceden en los en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque

1. Edad: **2. Sexo:** a) Masculino b) Femenino

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

(0)Nunca ;(1) Algunas veces ; (2) Siempre

Nº	ÍTEMS	Nunca	Algunas Veces	Siempre
V1: Practica de Valores éticos				
D1: Principios				
1	Existe respeto entre los servidores públicos del Juzgado.			
2	Demuestro bondad, rectitud, actúa con integridad y honradez cuando se relaciona con el usuario.			
3	Cumplo con los objetivos y metas de la Institución utilizando los recursos disponibles de acuerdo a los estándares establecidos.			
4	Ejercer mis labores demostrando responsabilidad.			
5	Cuando oriento al usuario y compañeros de trabajo pongo en práctica mis capacidades personales y profesionales.			
6	Cuando atiendo al usuario lo realizo cumpliendo mi labor funcional con fidelidad y solidaridad			
7	Actúo con justicia y equidad cuando atiendo a los usuarios.			
D2: Deberes				
8	Hago que los procesos se respeten en plazos establecidos.			
9	Brindo información clara relacionada a los actos internos y externos de la institución, por el acceso de la información a los ciudadanos.			
10	Difundo información que hubiera sido calificada como reservada o confidencial de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.			
11	En algún momento o circunstancia doy preferencia o abuso del cargo que tengo.			



12	El funcionario se vale del cargo para influir en una persona o un servidor con el objetivo de conseguir un beneficio para sí o para un tercero			
13	Hago uso indebido de los bienes o servicios de la institución.			
14	La oficina de atención al usuario desempeña sus obligaciones y funciones con honestidad, conforma a ley y ordenamientos.			
D3: Prohibiciones				
15	El personal, al ejercer sus funciones toma actitudes que anteponen al interés colectivo, por el interés personal.			
16	La oficina de atención al usuario, utiliza para provecho personal, información, documento, dato u otro tipo de conocimiento para beneficio personal o de grupo.			
17	El funcionario utiliza su nivel para hacer mal uso de la información que la entidad produce.			
18	Aceptas cosas, pagos que se dan sin obligación, por generosidad, por recompensa o con intentos de asegurar un silencio.			
19	El funcionario realiza acciones con desigualdad o diferencias indebidas, privilegios, gracias, para su provecho, bajo amenaza o presión al trabajador			
20	El funcionario interviene en actividades que pudiesen generar conflictos de intereses personales, económicos, financieros, para favorecimientos.			
21	El personal, realiza actividades para favorecer intereses personales, ganar adeptos partidarios por intereses económicos y gremiales, con ánimo de lucro, aprovechando las instalaciones, el personal, bienes o recursos.			



Cuestionario para medir el nivel de practica de valores y desempeño laboral

Autora: Br. Ruiz Adanaque, Ana Cecilia

Estimados Servidores se agradece anticipadamente su gentil colaboración para el logro de los objetivos del presente trabajo de investigación y por favor solicito que sus respuestas sean sinceras. El instrumento es de carácter anónimo y confidencial.

Marque a la derecha (solo una respuesta) con un aspa (x) la frecuencia de situaciones que suceden en los en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque

1. Edad: **2. Sexo:** a) Masculino b) Femenino

Las respuestas son anónimas y se consideran las siguientes escalas:

(0)Nunca ;(1) Algunas veces ; (2) Siempre

Nº	ÍTEMS	Nunca	Algunas Veces	Siempre
V1: Desempeño laboral				
D4: Rendimiento en el trabajo				
1	Respeto el tiempo y da un esfuerzo necesario, para que sea más productivo su trabajo.			
2	Realiza tareas laborales desafiantes en el Juzgado.			
3	Existe quien se queja de asuntos sin importancia en el juzgado.			
4	Comenta aspectos negativos con sus compañeros en el Juzgado.			
5	Participa activamente de las reuniones laborales en el Juzgado.			
6	Planifica su trabajo de manera tal que pueda hacerlo en tiempo y forma correcta en el Juzgado.			
D5: Toma de decisiones				
7	La capacitación le ayudara a Ud. a comprender los resultados obtenidos.			
8	A mayor capacitación cree Ud. que su evaluación de desempeño será más eficaz.			
9	A mayor capacitación habrá cero errores en su equipo de trabajo.			
10	El personal capacitado se desenvolverá con destreza en sus centro de labores.			
11	El nivel de destreza dependerá de las capacitaciones recibidas por la Instituciones.			
12	El personal poco capacitado tiene menos destreza en su centro de labores.			
D6: Relaciones humanas				
13	En cuanto a las capacitaciones brindadas por la Institución el personal será más competente.			
14	Las capacitaciones mejoran las competencias laborales del colaborador.			



15	A mayor competencia será mejor el desempeño laboral.			
16	Mediante las capacitaciones recibidas en la Institución considera que su equipo de trabajo es capaz de resolver problemas bajo presión.			
17	La capacidad de sus compañeros mejora con las capacitaciones brindadas por la Institución.			
18	El talento de los trabajadores se mejora con las capacitaciones recibidas por la Institución.			
19	El talento varía según la calidad de capacitaciones recibidas por la Institución.			
20	El talento varía según el área de trabajo de sus compañeros.			



Anexo 3. Validez y Confiabilidad de los instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo

Contencioso Administrativo - Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>Practica de valores éticos</i>	<i>Principios</i>	Respeto	Existe respeto entre los servidores públicos del Juzgado	X		X		X		X		
		Probidad	Demuestra bondad, rectitud, actúa con integridad y honradez cuando se relaciona con el usuario.	X		X		X		X		
		Eficiencia	Cumple con los objetivos y metas de la Institución utilizando los recursos disponibles de acuerdo a los estándares establecidos.	X		X		X		X		
		Idoneidad	El servidor de atención al público del juzgado, al ejercer sus labores demuestra responsabilidad para cumplir su trabajo.	X		X		X		X		
		Veracidad	El servidor Público, se conduce con el usuario y compañeros de trabajo con un desarrollo pleno de sus capacidades naturales.	X		X		X		X		
		Lealtad	El Servidor público que atiende al usuario, actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los que conforman la institución, cumpliendo órdenes dadas por el jefe dentro de las formalidades del servicio.	X		X		X		X		
		Justicia	Considera usted que el Servidor Público actúa con justicia y equidad cuando atiende a los usuarios.	X		X		X		X		
	<i>Deberes</i>	Neutralidad	Los servidores públicos del juzgado hacen que los procesos se respeten en plazos establecidos.	X		X		X		X		
		Transparencia	Los servidores públicos del juzgado brindan clara información relacionada a los actos internos y externos de la institución, por el acceso de la información a los ciudadanos	X		X		X		X		
		Discreción	El servidor público en el ejercicio de sus labores difunde información que hubiera sido calificada como reservada o confidencial de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.	X		X		X		X		
		Igualdad	Los Servidores Públicos en algún momento o circunstancia da preferencia o abusa del cargo que tiene.	X		X		X		X		
		Ejercicio adecuado de cargo	Considera usted que el funcionario se vale del cargo para influir en una persona o un servidor con el objetivo de conseguir un beneficio para sí o para una tercera persona natural o jurídica.	X		X		X		X		
Uso adecuado de bienes	Considera usted que el servidor público hace uso indebido de los bienes o servicios de la institución.	X		X		X		X				



		Responsabilidad seguridad	Considera usted que el servidor público de la oficina de atención al usuario desempeña sus obligaciones y funciones con honestidad, conforma a ley y ordenamientos.	X		X		X		X		
	Prohibiciones	Conflicto de intereses	El personal, al ejercer sus funciones toma actitudes que anteponen al interés colectivo, por el interés personal.	X		X		X		X		
		Infidencia	El servidor, de la oficina de atención al público, utiliza para provecho personal, información, documento, dato u otro tipo de conocimiento para beneficio personal o de grupo.	X		X		X		X		
		Mal uso de Información	Considera usted que el funcionario utiliza su nivel para hacer mal uso de la información que la entidad produce.	X		X		X		X		
		Pagos impropios	El servidor público acepta, cosas, pagos que se dan sin obligación, por generosidad, por recompensa o con intentos de asegurar un silencio.	X		X		X		X		
		Pre amenazas	El funcionario realiza acciones con desigualdad o diferencias indebidas, privilegios, gracias, para su provecho, bajo amenaza o presión al trabajador	X		X		X		X		
		Nepotismo	Considera usted que el funcionario interviene en actividades que pudiesen generar conflictos de intereses personales, económicos, financieros, para favorecimientos.	X		X		X		X		
		Proselitismo político	Considera usted que el personal, realiza actividades para favorecer intereses personales, ganar adeptos partidarios por intereses económicos y gremiales, con ánimo de lucro, aprovechando las instalaciones, el personal, bienes o recursos.	X		X		X		X		
Desempeño laboral	Rendimiento Laboral	Rendimiento en la tarea	Respeto el tiempo y da un esfuerzo necesario, para que sea más productivo su trabajo.	X		X		X		X		
		Comportamientos contraproducentes	Realiza tareas laborales desafiantes en el Juzgado.	X		X		X		X		
		Rendimiento en el contexto	Existe quien se queja de asuntos sin importancia en el juzgado.	X		X		X		X		
	Toma de Decisiones	Solución de problemas	La capacitación le ayudara a Ud. A comprender los resultados obtenidos.	X		X		X		X		
		Evalúa trabajo en equipo	A mayor capacitación cree Ud. que su evaluación de desempeño será más eficaz.	X		X		X		X		
		Capacitaciones	A mayor capacitación habrá cero errores en su equipo de trabajo.	X		X		X		X		
	Relaciones Humanas	Amabilidad	En cuanto a las capacitaciones brindadas por la Institución el personal será más competente.	X		X		X		X		
			Las capacitaciones mejoran las competencias laborales del colaborador.	X		X		X		X		
		Equilibrio emocional	A mayor competencia será mejor el desempeño laboral.	X		X		X		X		
			Mediante las capacitaciones recibidas en la Institución considera que su equipo de trabajo es capaz de resolver problemas bajo presión.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr.Jorge Luis Perez Idrogo

DNI N° 44120003

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo - Lambayeque

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de practica de valores y desempeño laboral

3. TESISISTA:

Ruiz Adanaque, Ana Cecilia

4. DECISIÓN:

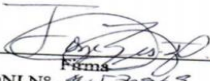
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de noviembre de 2020


Firma
DNI N° 41570968

Firma/DNI41570968
EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

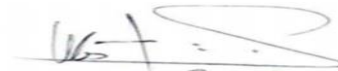
TÍTULO DE LA TESIS: **Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo - Lambayeque**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
<i>Practica de valores éticos</i>	<i>Principios</i>	Respeto	Existe respeto entre los servidores públicos del Juzgado	X		X		X		X			
		Probidad	Demuestra bondad, rectitud, actúa con integridad y honradez cuando se relaciona con el usuario.	X		X		X		X			
		Eficiencia	Cumple con los objetivos y metas de la Institución utilizando los recursos disponibles de acuerdo a los estándares establecidos.	X		X		X		X			
		Idoneidad	El servidor de atención al público del juzgado, al ejercer sus labores demuestra responsabilidad para cumplir su trabajo.	X		X		X		X			
		Veracidad	El servidor Público, se conduce con el usuario y compañeros de trabajo con un desarrollo pleno de sus capacidades naturales.	X		X		X		X			
		Lealtad	El Servidor público que atiende al usuario, actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los que conforman la institución, cumpliendo órdenes dadas por el jefe dentro de las formalidades del servicio.	X		X		X		X			
		Justicia	Considera usted que el Servidor Público actúa con justicia y equidad cuando atiende a los usuarios.	X		X		X		X			
	<i>Deberes</i>	Neutralidad	Los servidores públicos del juzgado hacen que los procesos se respeten en plazos establecidos.	X		X		X		X			
		Transparencia	Los servidores públicos del juzgado brindan clara información relacionada a los actos internos y externos de la institución, por el acceso de la información a los ciudadanos	X		X		X		X			
		Discreción	El servidor público en el ejercicio de sus labores difunde información que hubiera sido calificada como reservada o confidencial de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.	X		X		X		X			
		Igualdad	Los Servidores Públicos en algún momento o circunstancia da preferencia o abusa del cargo que tiene.	X		X		X		X			
		Ejercicio adecuado de cargo	Considera usted que el funcionario se vale del cargo para influir en una persona o un servidor con el objetivo de conseguir un beneficio para sí o para una tercera persona natural o jurídica.	X		X		X		X			
		Uso adecuado de bienes	Considera usted que el servidor público hace uso indebido de los bienes o servicios de la institución.	X		X		X		X			
		Responsabilidad seguridad	Considera usted que el servidor público de la oficina de atención al usuario desempeña sus obligaciones y funciones con honestidad, conforma a ley y ordenamientos.	X		X		X		X			
	<i>Prohibiciones</i>	Conflicto de intereses	El personal, al ejercer sus funciones toma actitudes que anteponen al interés colectivo, por el interés personal.	X		X		X		X			
Infidencia		El servidor, de la oficina de atención al público, utiliza para provecho personal, información, documento, dato u otro tipo	X		X		X		X				



			de conocimiento para beneficio personal o de grupo.									
		Mal uso de Información	Considera usted que el funcionario utiliza su nivel para hacer mal uso de la información que la entidad produce.	X		X		X		X		
		Pagos impropios	El servidor público acepta, cosas, pagos que se dan sin obligación, por generosidad, por recompensa o con intentos de asegurar un silencio.	X		X		X		X		
		Pre amenazas	El funcionario realiza acciones con desigualdad o diferencias indebidas, privilegios, gracias, para su provecho, bajo amenaza o presión al trabajador	X		X		X		X		
		Nepotismo	Considera usted que el funcionario interviene en actividades que pudiesen generar conflictos de intereses personales, económicos, financieros, para favorecimientos.	X		X		X		X		
		Proselitismo político	Considera usted que el personal, realiza actividades para favorecer intereses personales, ganar adeptos partidarios por intereses económicos y gremiales, con ánimo de lucro, aprovechando las instalaciones, el personal, bienes o recursos.	X		X		X		X		
Desempeño laboral	Rendimiento Laboral	Rendimiento en la tarea	Respeto el tiempo y da un esfuerzo necesario, para que sea más productivo su trabajo.	X		X		X		X		
		Comportamientos contraproducentes	Realiza tareas laborales desafiantes en el Juzgado.	X		X		X		X		
		Rendimiento en el contexto	Existe quien se queja de asuntos sin importancia en el juzgado.	X		X		X		X		
	Toma de Decisiones	Solución de problemas	La capacitación le ayudara a Ud. A comprender los resultados obtenidos.	X		X		X		X		
		Evalúa trabajo en equipo	A mayor capacitación cree Ud. que su evaluación de desempeño será más eficaz.	X		X		X		X		
		Capacitaciones	A mayor capacitación habrá cero errores en su equipo de trabajo.	X		X		X		X		
	Relaciones Humanas	Amabilidad	En cuanto a las capacitaciones brindadas por la Institución el personal será más competente.	X		X		X		X		
			Las capacitaciones mejoran las competencias laborales del colaborador.	X		X		X		X		
		Equilibrio emocional	A mayor competencia será mejor el desempeño laboral.	X		X		X		X		
			Mediante las capacitaciones recibidas en la Institución considera que su equipo de trabajo es capaz de resolver problemas bajo presión.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. William Teófilo Castro Muñoz


 Dr. William Teófilo Castro Muñoz
 D.N. 3.17897199

Firma del experto

EXPERTO EVALUADOR

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo - Lambayeque

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de practica de valores y desempeño laboral

7. TESISISTA:

Ruiz Adanaque, Ana Cecilia

8. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de noviembre de 2020


Dorson William Y. Castro Hué
D.N.I. 17897199

Firma/DNI.17897199
EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo - Lambayeque**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Practica de valores éticos	Principios	Respeto	Existe respeto entre los servidores públicos del Juzgado	X		X		X		X		
		Probidad	Demuestra bondad, rectitud, actúa con integridad y honradez cuando se relaciona con el usuario.	X		X		X		X		
		Eficiencia	Cumple con los objetivos y metas de la Institución utilizando los recursos disponibles de acuerdo a los estándares establecidos.	X		X		X		X		
		Idoneidad	El servidor de atención al público del juzgado, al ejercer sus labores demuestra responsabilidad para cumplir su trabajo.	X		X		X		X		
		Veracidad	El servidor Público, se conduce con el usuario y compañeros de trabajo con un desarrollo pleno de sus capacidades naturales.	X		X		X		X		
		Lealtad	El Servidor público que atiende al usuario, actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los que conforman la institución, cumpliendo órdenes dadas por el jefe dentro de las formalidades del servicio.	X		X		X		X		
		Justicia	Considera usted que el Servidor Público actúa con justicia y equidad cuando atiende a los usuarios.	X		X		X		X		
	Deberes	Neutralidad	Los servidores públicos del juzgado hacen que los procesos se respeten en plazos establecidos.	X		X		X		X		
		Transparencia	Los servidores públicos del juzgado brindan clara información relacionada a los actos internos y externos de la institución, por el acceso de la información a los ciudadanos	X		X		X		X		
		Discreción	El servidor público en el ejercicio de sus labores difunde información que hubiera sido calificada como reservada o confidencial de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.	X		X		X		X		
		Igualdad	Los Servidores Públicos en algún momento o circunstancia da preferencia o abusa del cargo que tiene.	X		X		X		X		
		Ejercicio adecuado de cargo	Considera usted que el funcionario se vale del cargo para influir en una persona o un servidor con el objetivo de conseguir un beneficio para sí o para una tercera persona natural o jurídica.	X		X		X		X		
		Uso adecuado de bienes	Considera usted que el servidor público hace uso indebido de los bienes o servicios de la institución.	X		X		X		X		
		Responsabilidad seguridad	Considera usted que el servidor público de la oficina de atención al usuario desempeña sus obligaciones y funciones con honestidad, conforma a ley y ordenamientos.	X		X		X		X		
	Prohibiciones	Conflicto de intereses	El personal, al ejercer sus funciones toma actitudes que anteponen al interés colectivo, por el interés personal.	X		X		X		X		
Infidencia		El servidor, de la oficina de atención al público, utiliza para provecho personal, información, documento, dato u otro tipo	X		X		X		X			



			<i>de conocimiento para beneficio personal o de grupo.</i>								
		<i>Mal uso de Información</i>	<i>Considera usted que el funcionario utiliza su nivel para hacer mal uso de la información que la entidad produce.</i>	X		X		X		X	
		<i>Pagos impropios</i>	<i>El servidor público acepta, cosas, pagos que se dan sin obligación, por generosidad, por recompensa o con intentos de asegurar un silencio.</i>	X		X		X		X	
		<i>Pre amenazas</i>	<i>El funcionario realiza acciones con desigualdad o diferencias indebidas, privilegios, gracias, para su provecho, bajo amenaza o presión al trabajador</i>	X		X		X		X	
		<i>Nepotismo</i>	<i>Considera usted que el funcionario interviene en actividades que pudiesen generar conflictos de intereses personales, económicos, financieros, para favorecimientos.</i>	X		X		X		X	
		<i>Proselitismo político</i>	<i>Considera usted que el personal, realiza actividades para favorecer intereses personales, ganar adeptos partidarios por intereses económicos y gremiales, con ánimo de lucro, aprovechando las instalaciones, el personal, bienes o recursos.</i>	X		X		X		X	
Desempeño laboral	<i>Rendimiento Laboral</i>	<i>Rendimiento en la tarea</i>	<i>Respeto el tiempo y da un esfuerzo necesario, para que sea más productivo su trabajo.</i>	X		X		X		X	
		<i>Comportamientos contraproducentes</i>	<i>Realiza tareas laborales desafiantes en el Juzgado.</i>	X		X		X		X	
		<i>Rendimiento en el contexto</i>	<i>Existe quien se queja de asuntos sin importancia en el juzgado.</i>	X		X		X		X	
	<i>Toma de Decisiones</i>	<i>Solución de problemas</i>	<i>La capacitación le ayudara a Ud. A comprender los resultados obtenidos.</i>	X		X		X		X	
		<i>Evalúa trabajo en equipo</i>	<i>A mayor capacitación cree Ud. que su evaluación de desempeño será más eficaz.</i>	X		X		X		X	
		<i>Capacitaciones</i>	<i>A mayor capacitación habrá cero errores en su equipo de trabajo.</i>	X		X		X		X	
	<i>Relaciones Humanas</i>	<i>Amabilidad</i>	<i>En cuanto a las capacitaciones brindadas por la Institución el personal será más competente.</i>	X		X		X		X	
			<i>Las capacitaciones mejoran las competencias laborales del colaborador.</i>	X		X		X		X	
		<i>Equilibrio emocional</i>	<i>A mayor competencia será mejor el desempeño laboral.</i>	X		X		X		X	
			<i>Mediante las capacitaciones recibidas en la Institución considera que su equipo de trabajo es capaz de resolver problemas bajo presión.</i>	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Bertha Rosa Viera Fernández


 DNIN° 40513957

Firma del experto EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo - Lambayeque

10. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el nivel de práctica de valores y desempeño laboral

11. TESISTA:

Br. Ruiz Adanaque, Ana Cecilia

12. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de noviembre de 2020


DNI N° 40513957

Firma/DNI. 40513957

EXPERTA: Dra. Bertha Rosa Viera Fernández



V	0.7	0.7	0.6	0.6	0.8	0.6	0.8	0.7	0.6	0.6	0.7	0.5	0.6	0.7	0.6	0.8	0.7	0.5	0.7	0.7	0.6	80.6
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.9	21

Se comprobó los datos del instrumento dando como resultado una fuerte confiabilidad.



Confiabilidad de los instrumentos Variable desempeño laboral

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	SUMA
1	1	1	2	3	3	1	2	3	1	17
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	2	1	2	3	1	1	1	1	1	13
5	2	2	1	2	2	3	2	1	2	17
6	2	2	1	3	1	3	2	3	2	19
7	1	2	1	2	2	3	3	2	2	18
8	1	1	3	1	3	3	2	1	2	17
9	2	2	3	3	1	1	2	3	1	18
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
12	1	1	2	3	2	2	3	2	2	18
13	3	1	2	2	3	1	3	1	1	17
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
16	1	1	1	2	2	1	3	3	3	17
17	3	2	2	1	2	2	3	1	1	17
18	3	1	3	3	2	2	2	3	1	20
19	3	3	1	3	1	2	3	2	1	19
20	1	1	2	2	1	2	2	3	2	16
21	2	2	3	1	3	2	1	3	1	18
22	1	2	3	1	2	2	3	3	1	18
23	3	3	1	1	1	2	1	1	2	15
24	2	2	3	1	1	2	2	2	2	17
25	2	2	1	2	3	1	2	2	1	16
26	1	3	2	1	3	2	2	1	2	17
27	2	2	2	3	2	1	3	2	1	18
28	2	1	3	1	3	1	2	3	2	18
29	3	3	3	2	1	1	1	1	2	17
30	1	3	2	1	2	1	1	2	1	14
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
32	1	2	3	2	1	2	3	2	2	18
33	3	1	2	3	2	1	2	3	1	18
34	2	2	2	3	3	1	1	1	1	16
35	3	1	1	2	2	1	2	2	1	15
36	2	3	1	3	2	1	2	1	1	16
37	3	2	1	1	3	2	2	2	3	19
38	1	2	1	2	3	3	1	3	2	18
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
40	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25
41	2	3	2	1	2	2	1	2	3	18
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
43	1	1	3	1	1	1	3	3	2	16
44	1	3	1	3	3	2	1	1	2	17
45	3	3	1	1	2	1	3	2	1	17
46	3	3	2	2	3	3	1	2	2	21
47	3	1	3	3	1	3	3	3	3	23
48	3	3	2	3	3	3	3	3	2	25
49	2	3	2	1	1	3	2	2	3	19
50	1	2	1	1	2	3	1	2	3	16
51	1	1	2	2	1	2	3	1	3	16
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
54	2	1	1	1	1	3	1	1	2	13
55	3	2	2	3	3	1	1	1	2	18
56	2	2	2	2	3	1	3	3	2	20
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
59	2	2	2	1	1	2	3	2	1	16
60	1	1	1	1	3	2	3	1	3	16
61	3	1	2	1	3	1	3	1	1	16
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
63	3	3	3	1	1	1	2	1	3	18
64	3	3	3	3	1	3	2	2	2	22



65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
V	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7	0.5	17.8

Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.7	09

Se comprobó los datos del instrumento dando como resultado una moderada confiabilidad.

Anexo 4: Matriz de Consistencia

Título de la tesis: **Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo - Lambayeque**

Variables	Problema	Objetivos	Hipótesis	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Practica de valores y desempeño laboral	Cuál es la relación que existe entre la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque ?	Objetivo General Determinar en que medida se relaciona la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos de Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque	Ha: La práctica de valores sí se relaciona con la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Servidores Públicos del Juzgado de	“Ideales que dan sentido a nuestra vidas, expresados a través de las prioridades que elegimos, que reflejan en la conducta humana que constituyen la esencia de lo que da significado a la persona que nos mueven	Se entiende como la demostración tangible de la práctica de los valores éticos que como una brújula direccionan la conducta del ser humano.	Principios	Respeto Probidad Eficiencia Idoneidad Veracidad Lealtad Justicia	Ordinal	Cuestionario
						Deberes	Neutralidad Transparencia Discreción Igualdad Ejercicio adecuado de cargo Uso adecuado de bienes Responsabilidad y seguridad		
						Prohibiciones	Conflicto de intereses Infidencia Mal uso de		



		<p>General. Medir la práctica de valores éticos en los Servidores Públicos de Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo o Lambayeque, evaluar el desempeño laboral en los Servidores Públicos de Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo o Lambayeque, establecer el grado de relación entre la práctica de valores éticos</p>	<p>Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque . H0: La práctica de valores no se relaciona con la práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso</p>	<p>nos motivan (Elxpuru Medrano, 2001)</p> <p>“El desempeño en la laboral tiene que ver con la manera como los empleados asimilan y desarrollan sus experiencias laborales (plano cognitivo interno) con el fin de alcanzar el desarrollo pleno de sus capacidades que conduzcan a un buen ejercicio de su profesión</p>	<p>Se expresa eficiencia, calidad de los servicios de la organización y en que medida se logró el cumplimiento de los objetivos, entre otras</p> <p>Evaluar el desempeño determinado para poder tomar las acciones necesarias de corrección para</p>	<p>Información Pagos impropios Pre amenazas Nepotismo Proselitismo político</p> <p>Rendimiento Laboral</p> <p>Toma de Decisiones</p> <p>Relaciones Humanas</p>	<p>Rendimiento en la tarea Comportamientos contraproducentes Rendimiento en el Contexto</p> <p>Solución de problemas Evalúa trabajo en equipo Capacitaciones</p> <p>Amabilidad Equilibrio emocional</p>		
--	--	---	--	--	--	--	---	--	--



		desempeño laboral en los Servidores Públicos de Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativ o Lambayeque	Administrativ o – Lambayeque	docente (plano externo)”	perfeccionar la gestión.				
--	--	--	------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la Investigación



PODER JUDICIAL DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE
PRESIDENCIA

Chiclayo, 15 de noviembre 2020

AUTORIZACIÓN PARA EL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

Por medio del presente, se autoriza a Ana Cecilia Ruiz Adanaque, a desarrollar la investigación titulada: "Práctica de valores éticos y desempeño laboral en los Servidores Públicos del Juzgado de Trabajo Contencioso Administrativo – Lambayeque", en el Módulo del Juzgado Contencioso Administrativo Laboral.

- Tercer Juzgado de Trabajo
- Cuarto Juzgado de Trabajo
- Quinto Juzgado de Trabajo
- Sexto Juzgado de Trabajo
- Noveno Juzgado de Trabajo



OSCAR MANUEL BURGA ZAMORA
PRESIDENTE
Corte Superior de Justicia
de Lambayeque

**Anexo 6. Resultados****Tabla 5***Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Practica de valores éticos	,211	65	,000	,830	65	,000
Desempeño laboral	,202	65	,000	,879	65	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: elaboración según instrumento.

El valor de significancia en ambas variables no son normales los datos por ser menor de 0,05; por lo que se debe utilizar el Rh de Spearman.

Tabla 6*Correlación entre las variables*

Correlaciones			Practica de valores éticos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Practica de valores éticos	Coeficiente de correlación	1,000	0,464**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

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

En la tabla 6 los resultados según Rh de Spearman la entre las variables con un 0.464; siendo una correlación positiva baja entre las variables de estudio practica de valores éticos y desempeño laboral.