



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí,
Mariscal Cáceres – 2022

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

AUTORA:

Mori Murrieta, Jimena (orcid.org/0000-0002-2546-6777)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0001-9850-3551)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, que siempre me brindaron su apoyo, dieron todo por verme cumplir mis sueños.

Jimena

Agradecimiento

A mi querida familia, que me motivaron a seguir adelante sin importar los obstáculos que se me presenten en el camino.

La autora

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y Operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	32
VI.CONCLUSIONES	36
VII.RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de ética	289
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral	299
Tabla 3.	Prueba de normalidad de las ariables.....	30
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral.....	301
Tabla 5.	Correlación entre la ética y desempeño laboral.....	312

Índice de figuras

Figura 1.	Gráfico de dispersión entre la ética y desempeño laboral.....	322
-----------	---	-----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 34 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de ética, se observó predominio en el nivel medio en 44 %, el desempeño laboral, se observó predominio en el nivel medio 50 %. Concluyendo que existe relación positiva y significativa muy alta entre la ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres – 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.991, correlación positiva muy alta y un p valor igual a 0,000, p-valor ≤ 0.01 ; además, solo el 98.21 % de la ética influye en el desempeño laboral.

Palabras clave: Valores, desempeño, ética.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between ethics and work performance in the Juanjuí prison, Mariscal Cáceres - 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 34 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of ethics, predominance was observed in the middle level in 44%, work performance, predominance was observed in the middle level 50%. Concluding that there is a very high positive and significant relationship between ethics and work performance in the Juanjuí prison, Mariscal Cáceres - 2022, since Pearson's statistical analysis was 0.991 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); furthermore, only 98.21% of ethics influence job performance.

Keywords: Values, performance, ethics.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito universal, distintas entidades han buscado mejores cualidades que caractericen la labor de los empleados, entrando a tallar cada vez con mayor fuerza los valores éticos y morales de los colaboradores, los mismos que hacen posible que tengan un óptimo desenvolvimiento, bajo lineamientos que delimitan el ejercicio de sus funciones. La ética y la moral son factores que injieren en el actuar de las personas, por ello, aplicado en el ámbito laboral, supone el desarrollo de acciones institucionales adecuadas, basadas en aspectos eficientes y eficaces, teniendo en cuenta lo bueno de lo malo. La responsabilidad moral que tienen las entidades hacia la sociedad, impulsa a contar con trabajadores cada vez más empáticos, los cuales sepan corresponder ante las exigencias del mundo contemporáneo. Por otro lado, el desempeño de la fuerza laboral cobra gran valor al efectuarse la finalidad y metas de la institución, sean estas temporales como de largo plazo, es por ello que resulta necesario la potencialización del mismo, basado en los propósitos que plantea cada entidad (Benza, 2016).

En el ámbito peruano, las entidades sufren debilitamiento ético conllevando al mal desempeño de su fuerza laboral, frustrando el cumplimiento de sus finalidades, lo cual viene siendo una de las más grandes causas por las que las entidades fracasan en el mediano plazo, es decir que no logran concretar sus objetivos y por ende tienden a quebrar. La fuerza laboral representa un elemento clave en el crecimiento de la entidad, por cuanto los directivos deben gestionarla adecuadamente, imponiendo normas disciplinarias que mejoren y/o potencialicen su desempeño laboral y profesional dentro del ámbito donde se desempeñen, para que así logren grandes resultados en bien de los resultados institucionales. Hoy en día, los valores éticos y morales, vienen siendo relevantes dentro de las cualidades que presenten los colaboradores, representando un aspecto importante en la obtención de eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño de sus funciones (Cuadros, 2017).

En la provincia de Juanjui, existen diferentes instituciones que cuentan con personal administrativo, los que se encargan de hacer posible su

funcionamiento, quienes cuentan con tareas para el cumplimiento de sus funciones, según las habilidades que posee; donde también se practica valores y aplica la ética profesional para desarrollar sus actividades frente a distintas operaciones encomendadas.

En las entidades una secretaria desarrolla actividades importantes teniendo como finalidad lograrse objetivos, misión y visión institucional; pero, dentro es ella quien solo cumple el rol de proyectar distintos documentos, recibir y archivar determinada información, restringiendo el logro de funciones, destrezas y competencia, limitando así su autoestima.

En el establecimiento Penitenciario Juanjuí, se ha evidenciado una escasa aplicación de los valores éticos morales por parte del personal o agentes penitenciarios, que ha influido en su desempeño, reduciendo la operatividad, dinamismo y validez. La poca y desinteresada capacitación conllevó a que se presenten dificultades en el desenvolvimiento, restringiendo el desarrollo normal de principios como, equidad, tolerancia, discreción, honestidad, dialogo fluido, responsabilidad, y labor en equipo, dando a lugar a que no se brinde asistencia óptima, interfiriendo en la proyección, cumplimiento del progreso tanto económico y profesional. El restringido empleamiento de valores éticos y morales ha conllevado a una defectuosa forma de comunicarse organizacionalmente haciendo un problema que se adquieran habilidades, capacidades, destrezas y transformar el trabajo en equipo con la finalidad de alcanzar una mejor disposición en el desempeño laboral y el deseo de ofrecer un excelente servicio. La exigua habilidad de relacionarse humanamente y relacionarse conllevó a una incorrecta prestación de servicios, conduciendo al desprestigio de la entidad, así interviniendo negativamente en el progreso de aptitudes y actitudes para el buen desarrollo de funciones.

Conforme a la problemática se enunció como interrogantes lo siguiente:
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?
Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de ética en el establecimiento

penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?

El estudio fue conveniente, porque resultó útil en la medida que pretendió brindar opciones de solución para que la institución tome mejores decisiones y pueda cumplir con sus objetivos institucionales. Relevancia social, sirvió que las instituciones ligadas al sector implementan mayores estrategias para poner en práctica los valores éticos morales en los colaboradores, que se tenga un adecuado desempeño y se cumpla con los objetivos y que la institución posea una buena apreciación de la sociedad. Valor teórico, sirvió como contribución para la colectividad científica, porque esta investigación servirá como pilar para aquellas investigaciones nuevas que estén relacionadas a las variables estudiadas. Implicancias prácticas, proyectó expresar un estudio de la situación, la forma cómo se manifiestan las variables descritas de modo que se pudo plantear opciones de solución con el fin de suprimir el impacto de la problemática presentada, Utilidad metodológica, la presente investigación se desenvuelve de manera clara cumpliendo los principios éticos internacionales, que trabajó con instrumentos debidamente admitido por expertos en la materia, además resultó como origen de la investigación para recopilar los antecedentes e indagación, la cual se utilizó procedimiento de estudios de resultantes con sustento estadístico.

La presente investigación posee de Objetivo general: Determinar la relación entre la ética y desempeño profesional en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres – 2022 y como objetivos específicos; Conocer el nivel de ética en el E.P. Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022; Identificar el nivel de desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022; Analizar la relación entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral en el E.P. Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

La presente investigación cuenta con las siguientes hipótesis: Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la ética y desempeño laboral en el E.P. Juanjuí, Mariscal Cáceres – 2022. Hipótesis específicas: H1: El nivel de ética en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, es alto, H2: El nivel de desempeño laboral en el establecimiento E.P., Mariscal Cáceres - 2022, es alto, H3: Existe relación con significancia entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral en el E.P. Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del contexto internacional se tomó como referencia la tesis de Álvarez et al. (2018), "Básico, descriptivo, no experimental, población y muestra de 187 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario". Concluyeron que, en diferentes instituciones universitarias de Ecuador, se evidenció que el buen desempeño laboral juega un rol fundamental en la aptitud de servicios educativos que se brindan, garantizando un buen aprendizaje y desarrollo de aptitudes de los estudiantes, es por ello que las autoridades universitarias, deben crear las condiciones adecuadas para que tanto docentes, así como estudiantes puedan cumplir con sus deberes y obligaciones satisfactoriamente. El buen desempeño de la gestión humana hace posible que las entidades operen correctamente, garantizando un buen cumplimiento de las metas, es por ello que la clasificación y contratación de talento humano debe llevarse a cabo idóneamente, optando por colaboradores que sumen valor a la institución y satisfaga las necesidades el puesto al cual va dirigido. La evaluación y medición de la labor que ejercen los colaboradores permite a las instituciones obtener información precisa para una toma de decisiones adecuada sobre la gestión de los mismos, permitiendo la potencialización de resultados institucionales.

Según el estudio de Carniato, & Maldonado (2018), básico, no experimental, población y muestra 54 enfermeros. Determinaron que, los valores éticos y morales de los especialistas en enfermería son muy importantes, pues ello demuestra la práctica de deberes y derechos orientados hacia el buen ejercicio de sus funciones. Los valores éticos y morales, son aspectos

fundamentales que determinan la integridad de una persona, y el desenvolvimiento que tendrá al momento de relacionarse con otros individuos, por tal motivo que su potencialización resulta importante para lograr el desenvolvimiento de vida sostenible, basado en la paz, armonía y buen trato. Las organizaciones hoy en día, se encuentran en constante búsqueda de personas que demuestren óptimos valores y aptitudes que les permita desenvolverse de la mejor manera ante la sociedad.

En el enfoque nacional, el estudio Fernández, et al. (2021), básico, no experimental, población y muestra de 28 docentes, encuesta, instrumento cuestionario. Determinó, las instituciones logran sus objetivos y metas gracias al buen desempeño de sus empleados, es por ello que se debe buscar la forma de potencializar su desenvolvimiento, garantizando el logro de resultados importantes que aseguren el éxito institucional, a todo ello, en la I.E. "Andenes de Chilina", de la ciudad de Arequipa, periodo 2020, según el rho de 0.834 y un p valor de 0.000, la gestión administrativa institucional se correlaciona con el desempeño laboral, es así que si los directivos y gestores institucionales desarrollan sus labores adecuadamente, entonces la fuerza laboral tendrá un óptimo desempeño. Es importante que las organizaciones doten a sus empleados las herramientas, condiciones e información necesaria para que ejerzan sus funciones de manera óptima, evitando frustraciones en el desarrollo de planes establecidos y el truncamiento de los objetivos institucionales.

Dentro del mismo contexto, la investigación de Panduro et al. (2019), Básico, no experimental, población y muestra de 32 administrativos, técnica encuesta, instrumento cuestionario". Concluyeron en vista de que, el correcto desempeño de sus trabajadores esto es debido a la gran medida por la capacidad de gestión presentada por los administrativos, pues son ellos los responsables de crear las condiciones adecuadas para un superior desenvolvimiento de la fuerza laboral, es por ello que los directivos deben ser personas capaces y competentes para desarrollar correctamente sus funciones, garantizando la gestión de operaciones y actividades institucionales que permitan el resultado deseado para conducir al desarrollo

institucional. Además, en la Universidad Privada de Pucallpa, en los periodos 2018 y 2019, el trabajo del personal demostró relación conjuntamente con la gestión administrativa ejecutada por los directivos, evidenciada mediante una rho de 0.693 y un p valor de 0.000.

A nivel local, la investigación de Ordoñez, et al. (2021), básico, no experimental, población y muestra de 50 colaboradores, técnica encuesta, instrumento cuestionario". Concluyeron que, los principios éticos y morales de los empleados juegan un rol fundamental en el éxito de las organizaciones, pues permite que ejecuten sus funciones de manera óptima, actuando siempre en lo correcto y el bien de las personas de su entorno y la organización. La ética y la moral de los empleados en la institución permite que se presten servicios de calidad, pudiendo adecuadamente satisfacer las necesidades y suplir las carencias poblacionales, en la Gerencia Territorial Bajo Mayo de Tarapoto, periodo 2020 se alcanzó una rho de 0.555 y p valor de 0.000, indicando que los principios éticos y morales de los empleados permite maximizar su rendimiento, de tal manera que, si existe mayor práctica de principios morales en la institución, entonces los resultados serán mejores.

Asimismo, en el estudio de Nole et al. (2018), Básico, no experimental, población de 280 pacientes, muestra de 80, técnica encuesta, instrumento cuestionario". Concluyó que: los principios éticos que demuestran los colaboradores de una organización, evidencian el apto servicio que se brindan, pues si los empleados poseen principios adecuados, entonces su actitud será eficiente, garantizando el logro de resultados y metas positivos en bien de los objetivos institucionales. Es clave que las entidades desarrollen principios éticos y morales en sus empleados, de manera que en todo momento se actúe de buena fe, orientado al cumplimiento de fines en observancia de los aspectos legales, evitando actos irregulares que puedan afectar la operatividad institucional. Cuando las organizaciones poseen colaboradores con muy buena ética y moral, el desarrollo de sus operaciones será eficiente y eficaz, orientado en resultados y transparentes sobre el buen uso y manejo de los recursos institucionales. Según la rho de 0.855 y un p

valor obtenido de 0.000 los principios éticos en los funcionarios del Hospital Essalud II de ciudad de Tarapoto, periodo 2018 es clave para que se compense las insuficiencias presentadas por los usuarios.

Finalmente, en la investigación de Estela & Hernandez (2019), básico, no experimental, muestra de 50 empleados, encuesta, instrumento cuestionario. Finiquitó que, los directores de las organizaciones tienen que buscar una manera más estratégica de motivar a sus empleados para el desempeño óptimo de sus funciones, ejecutando actividades adecuadas para potenciar el desenvolvimiento de funciones y lograr los resultados importantes que supongan el desarrollo institucional eficiente.

La primera variable de ética, fue conceptualizada por los autores Soto & Montaña (2014), como una serie de aspectos que determinan el desenvolvimiento del ser humano, siendo cada individuo libre de realizarlo, teniendo así a la honestidad, justicia, solidaridad, respeto y entre otros más que caracterizan un óptimo actuar de las personas en sociedad. En tanto, el autor Bazán et al (2016), manifestó que los valores éticos y morales son lineamientos que determinan la actitud de las personas frente a eventos que se manifiestan en el quehacer cotidiano, de manera que se actúe adecuadamente, teniendo en cuenta los que es bueno y lo que no lo es, así como determinando qué es lo que se debería hacer para generar un óptimo resultado. Bajo el mismo contexto, Cañizares & Sarasa (2013), indicaron que los valores éticos y morales establecen una serie de lineamientos sobre la práctica profesional, teniendo en cuenta aspectos fundamentales sobre el desenvolvimiento de los individuos.

Mientras Vidal & Pérez (2016). Aseguran que, los valores éticos y morales forma el retrato de una persona con principios, de contar con una buena formalización, lo cual le condiciona de no sobrepasarse de sus límites laborales, como por ejemplo un trabajador que ejerce la función de fiscalizador, al tener que fiscalizar la empresa de su amigo, no le cuestiona que tiene que cubrirle de los malos actos encontrados, al contrario su misma ética le permite de poder sancionar como corresponde, además cuando esté

fuera de la labor, su ética no les permite compartir información de las operaciones que realiza dentro de su centro de labor, ya que son confidenciales, al mismo tiempo de ser íntegro, donde le permite hacer las cosas correctas, sin pensar en afectar los intereses de los demás, entonces todo esto repercute de poder conllevar una formalización con principios y valores, y es muy importante para una empresa poder contar con este tipo de personas, para poder desarrollar sus actividades sin correr el riesgo de una informalidad.

De la misma forma, el autor Herrera et al. (2017), manifestó que los valores, éticos y morales son fundamentales para afirmar el buen comportamiento de las personas, los cuales se basan en estructuras válidas sobre el actuar de las personas, teniendo en cuenta lo que es bueno y lo que no lo es. Añadido a ello, el autor Rodríguez et al. (2012), afirmó que, los trabajadores que poseen buenos valores éticos y morales tienen la capacidad de mantener buenas relaciones con las personas de entorno, asimismo, según Diego et al (2013), son capaces de crear relaciones amicales adecuadas, que les permita obtener un desarrollo personal, profesional y laboral apropiado. Por consiguiente, el autor Ramos et al (2020), mencionó que los valores éticos de los profesionales permiten que se rijan a principios básicos que les permita cumplir con sus funciones objetivamente. La ética profesional genera un compromiso por parte del profesional, que le permite regirse hacia la buena práctica, evitando actos inadecuados que afecten la operatividad del mismo (Pinto et al. 2019).

Mientras el autor, Betancur et al.(2016), acierta que, Los valores éticos y morales forman parte del tipo de comportamiento que muestra una persona frente a sus actos, donde mayormente podemos diferenciar que ética es la parte fundamental, lo cual se regenera por el tipo de conducta, en cambio moral, son ejercidos o establecidos de acuerdo a la situación que se encuentra la sociedad, pero lo que válida en esto es que, ambos se relacionan con la conducta humana, de mantener principios y valores frente a la desarrollo de tus actividades, porque son esos resultados de conducta que podrás llevarte al mundo de oportunidades en una persona que

mantiene el margen del comportamiento, como todo profesional debe manejar su ética para poder responder frente a situaciones laborales. La ética entonces es parte de actuar frente a una normativa u obligación, lo cual hace que les identifique frente a los demás, porque no todos muestran su ética, y eso se evalúa por el mismo comportamiento que generan para poder ser llamado así, lo cual ya lleva a recibir un trato muy diferente.

Mientras el autor Amaro et al. (2015), sostuvo que la moral determina el buen actuar de las personas, distinguiendo lo bueno de lo malo, de manera que se actúe haciendo lo correcto. Es decir que la moral busca generar el bien en las personas, brindando beneficios de forma equitativa, reduciendo el riesgo de causar daño a las personas. Los principios éticos y morales de los empleados juegan un rol fundamental en el éxito de las organizaciones, pues permite que ejecuten sus funciones de manera óptima, actuando siempre en lo correcto y bien de las personas de su entorno y la organización. (Vidal & Pérez 2016). La ética y la moral caracterizan la buena actitud de las personas, es por ello que debe ser potencializada a fin de contar con individuos capaces de afrontar la realidad buscando el bien colectivo. La ética y la moral de los empleados en la institución permite que se presten servicios de calidad, pudiendo adecuadamente satisfacer las necesidades y carencias poblacionales (Bolívar et al. 2017).

La prestación de servicios de calidad viene a ser un tema decisivo con el que se logra alcanzar el éxito y desarrollo institucional, donde la fuerza laboral es un pilar fundamental para lograrlo, es así que la ética y los valores morales de los trabajadores hace posible que se proporcionen servicios de calidad. Es clave de que las entidades desarrollen principios éticos y morales en sus empleados, de manera que en todo momento se actúe de buena fe, orientado al logro de metas y objetivos en cumplimiento aspectos legales, evitando actos irregulares que puedan afectar la operatividad institucional (Navia & Hirsch, 2015). Es por ello que los directivos y titulares de cada entidad, deben seleccionar idóneamente los trabajadores de la organización, asegurando que sumen valor institucional. Los principios éticos que demuestren los colaboradores de una organización, evidencian la

disposición de servicios que se proporcionan, pues si los empleados poseen principios adecuados, pues entonces su actitud será eficiente, garantizando el logro de resultados y metas positivos en bien de los objetivos institucionales (Ramos & López, 2019).

En opinión del autor, Betancur et al. (2016), la ética y la moral son principios que deben primar en el comportamiento de las personas, más aún en los trabajadores, teniendo en cuenta a la persona como un todo, pues, para su adecuado desenvolvimiento no solamente tienen que ver sus conocimientos académicos, de tal manera que se logren resultados adecuados y fructíferos en bien de los objetivos institucionales. Los valores éticos y morales, son aspectos fundamentales que determinan la integridad de una persona, y el desenvolvimiento que tendrá al momento de relacionarse con otros individuos, por lo cual su potencialización es muy sustancial para alcanzar un progreso de vida sostenible, basado en la paz, armonía y buen trato. Asimismo, Coasaca et al. (2016), afirmaron que la ética en los profesionales regula su actuar frente a problemáticas sociales, de tal manera que se desenvuelva optando por el lado bueno de las cosas, una vez identificado de lo que no lo es.

Mientras, Vidal & Pérez, (2016). Manifestaron que, La ética es ser parte de una condición de como debes desenvolverte delante la sociedad, y de cómo debes de responder acorde a tus funciones, que te encomienda una empresa, lo cual logra ejercer la mayor parte de un buen desempeño laboral, donde no sólo implica la experiencia, sino actitudes y aptitudes que demuestras frente a un nuevo proyecto o mandato. Donde tu cargo lo asumes con responsabilidad de salvaguardar y defender la empresa que laboras, por lo cual fuiste contratado, pero también teniendo en cuenta, los actos que no está permitido realizar, por te puede llevar a una sanción, de perder la credibilidad de tu formación académica, donde ya no seas garantizado una persona del bien, sino como una persona de cometer muchos daños graves, de violar normativas, y de ir en contra de la ética. Entonces se puede estimar la gran importancia que conlleva practicar la ética en cualquier lugar de trabajo que ejerzas.

La prestación de servicios de calidad es una parte fundamental para alcanzar el éxito y el fortalecimiento institucional, donde la fuerza laboral es un pilar fundamental para lograrlo, es así que la ética y los valores morales de los trabajadores hacen posible que se brinden servicios de calidad. Es clave de las entidades desarrollar principios éticos y morales en sus empleados, de manera que en todo momento se actúe de buena fe, orientado al logro de metas y objetivos en cumplimiento aspectos legales, evitando actos irregulares que puedan afectar la operatividad institucional (Navia & Hirsch, 2015). Es por ello que los directivos y titulares de cada entidad, deben seleccionar idóneamente los trabajadores de la organización, asegurando que sumen valor institucional. Los principios éticos que demuestren los colaboradores de una organización, evidencian el buen servicio que proporcionan, pues si los empleados poseen principios adecuados, pues entonces su actitud será eficiente, garantizando el logro de resultados y metas positivos en bien de los objetivos institucionales (Ramos & López, 2019).

Asimismo, Coasaca et al. (2016), afirmaron que, al mencionar que los valores éticos y morales es parte menester de los principios de todas las personas, donde todo persona posee de acuerdo a su formalización académica, lo cual le identifica como persona con valores, de ser honesto, responsable, respetuosos y entre otros aspectos, que relacionan su comportamiento, así mismo la ética siempre va formar parte de la formalización de una persona, donde le exige a poder utilizar como parte de sus condiciones profesionales, de cómo reaccionar frente a cualquier desarrollo de sus actividades, como parte de su integridad, objetividad y entre otros, para ser considerado un profesional respetable y valorado por lo que respeta ser; donde la ética que debe tomar parte de acuerdo a sus principios de su profesionalismo, para ser reconocido como una persona del bien, con respeto y valores, lo cual es único en una persona, frente a otros, aunque no todos practiquemos la ética, pero siempre será parte de determinar el tipo de persona que resultas ser frente a los demás.

Aunado a ello, los autores Céspedes et al. (2015), aseveraron que la ética son acciones que te permiten desarrollar, y son importantes, deben prevalecer en los profesionales de manera que puedan desenvolverse de forma óptima ante los problemas que presenta la sociedad. Es importante que los directivos desarrollen valores éticos y morales que les permita desenvolverse óptimamente en el ejercicio de sus funciones y, además, verifiquen el buen desenvolvimiento del talento humano, lo cual identifique y garantice el desarrollo a sus actividades de manera profesional. Los valores éticos y morales del personal de salud en general son muy importantes, pues ello demuestra práctica deberes y derechos orientados hacia el buen ejercicio de sus funciones. Las organizaciones hoy en día, se encuentran en constante búsqueda de personas que indiquen buenos valores y aptitudes que les permitan desenvolverse apreciadamente ante la sociedad.

Las dimensiones de la V. ética, estuvieron presentadas por Soto et al (2014), teniendo así: 1. Valores éticos individuales: es una cualidad que distingue a cada persona en su desenvolvimiento diario, demostrando respeto, solidaridad, responsabilidad, bondad, honestidad y entre otros más, los cuales se consolidan al inicio de la vida, en la escuela, en casa como costumbres y normas, siendo importantes para el adecuado comportamiento individual. 2. Valores éticos morales colectivos: son un conjunto principios que determinan y califican a un grupo de personas, los cuales forjan su desenvolvimiento ante circunstancias que presenta la vida. Los valores éticos y morales colectivos se demuestran mediante costumbres y creencias sociales que brindan armonía a la convivencia social. 3. Valores éticos morales mixtos: son principios de bien, que impulsan a los individuos a buscar el bien común dejando de lado los intereses personales y entrando en el plano colectivo. Los valores éticos morales mixtos hace posible el apoyo mutuo entre personas, buscando en todo momento ayudar al prójimo y demás semejantes.

La variable desempeño laboral, fue definida por Granados et al. (2020), como el desenvolvimiento realizado por los colaboradores en el desenvolvimiento de sus deberes, tareas, responsabilidades, actividades, etc. planteadas en su

centro de labores. Si el desempeño de los trabajadores es adecuado, entonces, el éxito organizacional es muy probable, en cambio, si es inadecuado, hay posibilidades de fracaso a través del tiempo. En tanto, los autores Mora & Mariscal (2019), indicaron que el desempeño laboral debe ser promovido desde la gerencia institucional a través de acciones estratégicas que motiven e incentiven el correcto que hacer de los trabajadores, pues según Manjarrez et al. (2020), el eficaz desenvolvimiento de los colaboradores, es clave porque permite llegar al éxito institucional, basado el cumplimiento de los planes adecuadamente. El desempeño laboral eficiente, refleja el adecuado uso de los recursos institucionales, garantizando buen resultado de los objetivos y fines institucionales a lo largo del tiempo (García et al., 2016).

Para Jiménez et al. (2016), el rendimiento de los colaboradores dentro de los organismos depende de diversos elementos que cohesionados permiten mejorar los resultados para alcanzar los objetivos establecidos respecto a las planeaciones establecidas, por lo tanto, es necesario realizar un análisis eficiente para determinar las necesidades de cada una de ellas, de manera que se logren aplicar las estrategias respectivas que favorezcan a maximizar los esfuerzos que conlleven al desarrollo integral.

Por consiguiente, el autor Jiménez et al. (2016), determinó que, el desempeño laboral refleja el interés que le ponen a su trabajo por los resultados que arrojan, lo cual permite la consecución de fines y objetivos institucionales, aseguran todo éxito deseado de las organizaciones. Según los autores Castro & Delgado (2020), es importante que los colaboradores tengan un óptimo desempeño, basado en buenas prácticas que generen valor a la organización. En opinión de Sotomayor (2016), los directivos institucionales deben gestionar eficientemente el trabajo, para que sea potencializado y se logren mayores resultados en base a los recursos disponibles. Según los autores Castro & Delgado (2020), es importante que los colaboradores tengan un óptimo desempeño, basado en buenas prácticas que generen valor a la organización. En tanto, Werther & Davis. (2016), mencionaron que, el capital humano es un pilar fundamental para ue

las organizaciones cumplan sus propósitos, es por ello que debe ser gestionado correctamente. Las organizaciones deben evaluar frecuentemente la forma en que sus empleados se desempeñan, para insertar medidas correctivas que mejoren la operatividad de los trabajadores (Vallejo & Portalanza, 2017).

Álvarez et al. (2017), es importante considerar los diferentes enfoques estratégicos conducentes a perfeccionar el rendimiento de sus colaboradores en las instituciones donde se desenvuelven, los cuales están orientados a optimizar las condiciones internas mediante la entrega de los recursos tangibles e intangibles que permita a los colaboradores disminuir las limitaciones para ofrecer un rendimiento excepcional que conlleven al éxito de la organización mediante el alcance de los propósitos y objetivos establecidos. Para ello, es necesario que el personal directivo designado orientado al área de RR.HH, esté debidamente capacitado con los conocimientos y habilidades necesarias que conlleven a la ejecución de estrategias funcionales para conseguir el mejor desenvolvimiento de todos los colaboradores sin amedrentar sus derechos, el cual permitirá además mejorar su nivel de satisfacción al mismo tiempo que incrementa su productividad, asimismo, es pertinente el desarrollo de un plan de capacitaciones orientado a fortalecer las competencias de acuerdo al puesto en cual se encuentra cada uno de los colaboradores, el mismo que hará posible la actualización de aquellos conocimientos acorde a nuevas tendencias y estrategias aplicables al campo laboral.

De acuerdo a Werther & Davis. (2016), hace referencia que, el desempeño laboral permite que se efectúen las actividades de manera eficiente por medio de la participación del personal para ejercer funcionalidad de acuerdo a las áreas pertenecientes, es decir, todas funciones son desarrolladas mediante esfuerzos, por lo que en gran medida los colaboradores priman como parte fundamental hacia el logro de objetivos de la organización. Asimismo, para efectuar buena laboral se tiene que habilitar constantemente cursos a los colaboradores, de modo hagan el uso correcto de habilidades

para el desarrollo de sus tareas y de manera que contribuyan con la mejora de la organización en el crecimiento económico.

(Castro & Delgado 2020), otro aspecto fundamental a considerar dentro del análisis del desempeño de los colaboradores, es la existencia de factores internos y externos que tiene la capacidad de modificar el rendimiento de las personas dentro de su área de trabajo, por lo que, es preciso que el los directivos encargados en la gestión al talento humano, realice una evaluación exhaustiva y periódica para determinar aquellos factores que influyen de manera negativa o positiva sobre el rendimiento de los colaboradores, el cual es utilizado como un elemento fundamental para poder tomar decisiones sobre aquellas actividades que permitan corregir estos rendimientos negativos, el cual además ayudará a los colaboradores a mejorar sus competencias específicas a través de procedimientos de capacitación debidamente estructurados. Asimismo, es necesario tener en cuenta la necesidad de realizar inversión de recursos financieros orientados al mejoramiento de las capacidades de los colaboradores para ofrecer niveles de desempeño sobresalientes de acuerdo a las actividades y responsabilidades asignadas, para lo cual es importante considerar la cuestión de desarrollar una línea de carrera internamente en la organización, la cual además ayudará a motivar el progreso de competencias de los colaboradores de manera personal, orientadas hacia la obtención de un cargo superior que permitan mejorar su estatus laboral y su nivel de ingresos financieros para cubrir sus necesidades.

Por su parte Granados et al. (2020), indican que, los colaboradores son pieza clave en la ejecución de planes que los entes deseen desarrollar durante un periodo de tiempo determinado, ya que mediante el desempeño de la labores se puede efectuar funciones que ayudan a la mejora de las condiciones organizacionales; por su parte las organizaciones, hacen uso de sus recurso a fin de poder ver reflejado la mejora económica dentro de su sistema, es por ello que se esfuerzan en realizar las actividades para obtener buenos resultados que permitan a gran escala la mejor continua de las actividades.

Para los autores Granados et al. (2020), hacen referencia que, el desempeño laboral ha traído consigo buenos resultados para las organizaciones ya que por medio del trabajo que efectúan los colaboradores se ejecutan las tareas para el bien del organismo, mediante el cual los colaboradores carecen de responsabilidades para poder dar resultados que favorezcan a la entidad; asimismo, se deben emplear estrategias que permitan llevar por buen camino las actividades, de la cual esto llevará que se logren cumplir las metas y planes que toma en cuenta ejercer la organización por su bien y crecimiento de su sistema financiero.

Para Jiménez et al. (2016), hablar de desempeño laboral se basa en cómo la empresa evalúa el progreso de cada trabajador dentro de una empresa que labora, para que de esa manera sepan si está haciendo un trabajo de buena calidad, si tienen un nivel de competencia para que puedan mostrar las habilidades que tiene cada colaborador, si bien es cierto dentro del desempeño laboral está la productividad, ya que se basa en donde cada colaborador debe cumplir con las metas que la empresa le tenga propuesto, también está la eficiencia, que se basa en como un trabajador debe hacer su trabajo dentro de la empresa, generando mayores beneficios y para contemplar las necesidades de los usuarios.

Asimismo Castro (2020) hacen referencia que el desempeño laboral es supervisado por el gerente de la empresa ya que es quien evalúa si el colaborador trabaja de manera cómo la empresa le sea beneficiada, por ende, también es necesario que dentro de la empresa exista capacitaciones, para que el trabajador sepa lo que va a llevar a cabo dentro de la empresa y de esa manera obtener ambos conocimientos y ganancias.

Según Chagray et al. (2020), hacen mención que desempeño la laboral está basado en como los trabajadores logran objetivos para cada empresa, logrando beneficios y llegando a metas, lo cual hace que la institución pueda llevar a cabo el logro de sus objetivos planteados. Si bien es cierto para lograr grandes beneficios los colaboradores deben estar capacitados para poder cumplir mejor sus tareas.

De acuerdo los autores Granados et al. (2020), menciona que el desempeño laboral, es de mayor importancia que las empresas tengan para generar una mayor motivación, ya sea por medio de premios incentivar a los trabajadores, porque por los colaboradores es por lo que la empresa cumple con las metas y objetivos que se plantean, ya que si tratan bien al personal, se encargaran de tratar bien a cada uno de los clientes, porque cuentan con la capacidad y habilidad de poder lograr que el cliente se sienta satisfecho generando las ganancias a la empresa.

Según Chagray et al. (2020), muchos colaboradores limita su resultados de acuerdo a la remuneración que percibe en la organización, por lo tanto, este elemento es considerado como importante para mejorar el nivel de desempeño, por lo que es preciso que el personal delegado de realice el cálculo de las remuneraciones laborales, tome en cuenta diferentes aspectos como la exigencia del trabajo y el conflicto que simboliza hacia las personas, de modo que se puede establecer una remuneración justa y equitativa, la cual actuará como un elemento de motivación para favorecer el beneficio de resultados positivos para la organización como el colaborador. A pesar de que este elemento no cobra mucha relevancia dentro de la coyuntura económica empresarial, actualmente el pago por las horas extras vienen siendo un elemento muy importante que ayuda no solamente mejorará el nivel de desempeño de los colaboradores, sino que también tiene la capacidad de influir sobre su nivel de satisfacción, esto debido a que las personas consideran que las organizaciones tienen la responsabilidad de remunerar el trabajo fuera del horario establecido dentro del contrato, por lo tanto, por el mismo hecho de que son muy pocas las organizaciones que cumplen estas normativas legales, los colaboradores se encuentran en satisfacción cuando su centro de trabajo cumple con el pago respectivo por las labores extras.

De acuerdo los autores Granados et al. (2020), el desempeño laboral es un elemento que debe ser manejado por los directivos de recursos humanos, relacionado con la designación de funciones o actividades hacia el personal, de acuerdo a sus capacidades considerado al momento del proceso de

selección, esto debido a que las personas consideran que las organizaciones no cumplen con los contratos establecidos, permitiendo de esta manera que se designen funciones no establecidas en las bases, lo cual no solamente dificulta la posibilidad de lograr resultados sobresalientes para el colaborador, sino que además puede exponerlo al peligro al no estar debidamente capacitado, por lo tanto, la organización debe desarrollar una planificación estratégica que le permita determinar las tareas conforme el perfil de los puestos de manera acertada. De esta manera la aptitud actúa como un elemento de motivación y seguridad para los colaboradores dentro de su área, el cual permite además mejorar sus competencias específicas como un paso del tiempo.

Según Jiménez et al. (2016), el nivel de competitividad de los colaboradores determina la capacidad de las organizaciones o empresas para entregar servicios o producto de calidad a su público objetivo, debido a que la fuerza laboral es la responsable de coordinar y realizar las actividades operativas internas esenciales para permitir el funcionamiento integral, por lo tanto, el recurso humano debe ser considerado como elemento esencial e indispensable dentro de las organizaciones, de esta manera, es importante la aplicación de procedimientos estratégicos orientados no solamente mejorar su nivel de desempeño, sino también a mejorar su nivel de satisfacción para que su estadía o permanencia en una organización sea prolongada. Por otro lado, se deben tener en cuenta las necesidades esenciales de los colaboradores, considerando que cada uno de ellos buscan obtener beneficios financieros para cubrir sus propias necesidades personales, por lo tanto, los directivos no debe ser ajenos a esta realidad, por lo que deben entregar las condiciones físicas necesarias para que cada uno de ellos se desempeñen sin problema, actuando de manera estratégica para ayudar a solucionar los impases o problemas suscitados que son propios del día a día.

(Lauracio & Lauracio 2020), sostienen que los directivos dentro de las organizaciones deben de actuar como líderes que conduzcan a los colaboradores al cumplimiento de las actividades de acuerdo a las

responsabilidades designadas, permitiendo de esta manera absolver sus dudas para fortalecer sus capacidades que conllevarán a obtener resultados de acuerdo a las planificaciones establecidas, permitiendo además el mejoramiento de la competitividad organizacional para hacer frente los diferentes retos los desafíos para su crecimiento integral. De esta manera, se considera al liderazgo como un elemento con un alto nivel de influencia sobre el nivel de desempeño de los colaboradores, debido a que permite actuar como un soporte capaz de resolver dudas para canalizarlas al área respectiva para tomar decisiones pertinentes que direccionen a la solución de los problemas. Sin embargo, los directivos no deben descuidar sus funciones esenciales que están orientados a la recopilación de información representativa que ayude a tomar decisiones respecto a un direccionamiento de la organización para utilizar eficientemente los recursos financieros como humanos, que deben estar debidamente cohesionados entre sí para lograr resultados que ayuden al logro del horizonte trazado.

Sin embargo, Lemma et al. (2017), La misión del talento humano permite mejorar la ocupación de todos sus colaboradores, sin embargo, es necesario destacar que las actividades y procedimientos estratégicos estén debidamente planeados y sustentadas en la dirección organizacional, la cual permitirá dirigir a los colaboradores de acuerdo estos lineamientos para poder obtener resultados coherentes que ayuden al mejoramiento de la competitividad y el logro del éxito integral. Relacionado a ello, las organizaciones deben ser conscientes que, si bien es cierto los colaboradores son seres autónomos capaces de desarrollar sus actividades sin el monitoreo continuo de los superiores, es importante la designación de un personal de apoyo que este predispuesto a brindar las orientaciones necesarias cuando se presenta en entrevistas o de eventos adversos dentro de la actividad laboral, de modo que estos acontecimientos no signifiquen un elemento de desmotivación, sino que sean tomados como oportunidades para el crecimiento profesional a través de la retroalimentación respectiva.

Manjarrez et al. 2020, sostienen que un buen nivel de ejercicio laboral es parte de la meta de cada entidad sea pública o privada, para lo cual

necesariamente el desenvolvimiento de actividades estratégicas conducentes a la entrega de los recursos necesarios que permitan a las personas desempeñarse de manera eficiente para cumplir con las expectativas y los objetivos establecidos bajo el cumplimiento de su contrato, asimismo, se debe considerar que las organizaciones presentan una enorme responsabilidad sobre nivel de desempeño de su talento humano, teniendo en cuenta que es la encargada de propiciar aquellos implementos físicos obligatorios para la mejora de actividades en la disminución de los eventos que expongan la vida o integridad de las personas, permitiendo que el lugar de trabajo sea seguro y propicio para el desarrollo de las buenas relaciones profesionales que mejorará el nivel de rendimiento.

Según los autores Vera & Suárez (2018), el desempeño de los trabajadores depende de muchos aspectos sobre el entorno donde laboran, es por ello que el adecuado clima laboral permite su óptimo desenvolvimiento o desempeño. En tanto, Peña & Durán (2015), aseveraron que las organizaciones deben plantear normas y lineamientos que regulen el desempeño de los empleados, a fin de que las prácticas laborales sean saludables y libre de actos irregulares que afecten la operatividad institucional. Consecuentemente, Lauracio & Lauracio (2020), indicaron que, las organizaciones logran niveles adecuado de eficiencia y eficacia gracias a un buen desempeño por parte de sus empleados, pues, según Delgado et al. (2020), los trabajadores institucionales son los encargados de desarrollar los planes y actividades proyectadas por la organización. Es por ello que los directivos deben potencializarlo, garantizando que las labores se efectúen de forma eficiente y eficaz (Cieza et al., 2021).

En tanto Lemma et al. (2017), indicó que el desenvolvimiento de los trabajadores, es importante para conseguir fines y objetivos institucionales, por lo cual debe ser promovido desde la gerencia como algo estratégico para alcanzar el éxito institucional. En opinión de Ramírez et al. (2019), el buen desempeño laboral juega es importante para la calidez de servicios que las entidades prestan, garantizando la satisfacción de los usuarios. Es así que Ayala & Cardona (2017), la gestión adecuada de la competitividad humana

hace posible que las instituciones operen correctamente, garantizando el cumplimiento de sus objetivos, por tanto, Díaz et al. (2018), indicaron que la selección y contratación de personal debe llevarse a cabo idóneamente, optando por colaboradores que sumen valor a la institución y satisfaga las necesidades el puesto al cual va dirigido. Álvarez et al. (2017), aseveraron que la evaluación y medición de la labor que ejercen los colaboradores permite a las instituciones obtener información precisa para una toma de decisiones adecuada sobre la gestión de los mismos, permitiendo la potencialización de resultados institucionales.

En opinión de Chagray et al. (2020), es importante que las instituciones doten a los empleados herramientas, condiciones e información necesaria para que ejerzan sus funciones de manera óptima, evitando frustraciones en el desarrollo de planes establecidos y el truncamiento de los objetivos institucionales. En tanto Martínez et al. (2015), señala que, las organizaciones logran sus objetivos y metas gracias al buen desempeño de sus empleados, es por ello que se debe buscar la forma de potencializar su desenvolvimiento, partiendo de la iniciativa de los directivos y gestores institucionales. Entonces, según Grijalva et al. (2019), El rendimiento del personal depende en grandemente de ciertas condiciones que determinan su comodidad y tranquilidad en el ejercicio de sus funciones, independientemente del tipo de trabajo que puedan desempeñar, pues existen laboren en las que, por su naturaleza, son pesados, forzosos y algunos casos, bastante desagradable, lo cual debe ser compensado adecuadamente, a fin de que los empleados puedan desempeñarse adecuadamente.

Por su parte, Rodríguez & Lechuga (2019), aseveraron que es importante que las entidades otorguen el ambiente necesario y adecuadas para que los servidores cumplan con sus funciones metas satisfactoriamente, garantizando el desarrollo de los planes institucionales eficientemente para finalmente lleguen a sus metas programados en mediano y largo plazo. Bajo el mismo enfoque Lechuga et al. (2018), indicaron que la comprensión de su trabajo, la producción, responsabilidad y la capacidad de liderazgo, tienen

influencia en el desempeño del trabajador, por lo cual los directores tienen que capacitar a su fuerza laboral eficientemente, de manera que sepan cómo desplegarse en el desempeño de sus ocupaciones. Por ende un adecuado desempeño de los trabajadores se debe en gran medida por la capacidad de gestión presentada por los administrativos, pues son ellos los responsables de crear las condiciones adecuadas para un óptimo desenvolvimiento de la fuerza laboral.

Las dimensiones fueron indicadas por Granada et al. (2020):

Capacidades referidas al puesto: son cualidades que debe poseer el empleado para lograr desarrollarse adecuadamente en el puesto que se le ha sido asignado, para lo cual es necesario que la organización brinde la información necesaria sobre las funciones y responsabilidades que debe cumplir, asimismo, deben realizar capacitaciones para su óptimo desenvolvimiento.

2. Emocionalidad: representan las emociones y sentimientos que experimentan los empleados con su centro de trabajo, lo cual les permite desempeñarse adecuadamente, de acuerdo al nivel de emociones adquiridas. Las emociones hacen posible que los trabajadores se auto impulsen, influyendo en su rendimiento institucional.

3. Responsabilidad en el encargo de sus ocupaciones: compromiso que adquieren los empleados para dar cumplimiento a las tareas que se le han sido encomendadas. La responsabilidad de los trabajadores demuestra el grado de identificación que tienen con la organización.

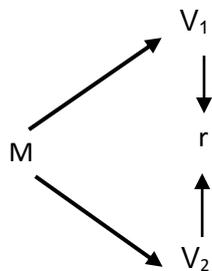
4. Relaciones interpersonales: comprende los lazos laborales que crea el colaborador con los demás empleados de la organización, lo cual es importante para su interacción con el resto de personas, generando un clima laboral confortable.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Esta tesis viene es básico, conforme a (Concytec, 2018), porque buscó expandir conocimientos respecto de las variables, para ofrecer aportes validos que sean de ayuda a la sociedad, y porque se empleó teorías existentes para solucionar el problema.

Diseño de investigación: Por ello también, realizó una concepción no experimental porque no alteraron las variables. Fue correlacional porque buscó relación entre ambas variables, (Hernández, et al., 2018)



Dónde:

- M = Muestra
- V1 = Ética
- V2 = Desempeño laboral
- r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 01: Ética

Variable 02: Desempeño laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Fusión o conjunto de personas encontrados en un determinado espacio, la misma que se desea conocer en la investigación, es la totalidad de elementos que se investigan. (Chaudhuri, 2019)

Está población conformada por 34 agentes penitenciarios quienes laboran en el E.P., Juanjuí. (Fuente: Área de personal del establecimiento Penitenciario)

Criterios de inclusión: Se ha incluido al personal CAS, como al personal del E.P Juanjui, con antigüedad de 3 meses dentro de la institución.

Criterios de exclusión: Excluido el director del E.P. Juanjui y personal locador.

Muestra: Es censal, es decir los 34 colaboradores.

Muestreo: No se aplicó, por haberse trabajado con el total (100%) de la población.

Unidad de análisis: Fue un agente penitenciario del E.P., Juanjui.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica

Se recurrió a la encuesta que estuvo conformada por una distribución de preguntas la cual fue aplicada a la muestra con el fin de recolectar de datos, (Vera et al., 2018).

Instrumento

El instrumento para medir V. Ética ha sido el cuestionario, el mismo que tiene de finalidad identificar el nivel de valores éticos-morales. Este cuestionario estuvo compuesto de quince preguntas, (fracción de 3 dimensiones). También, contó escala ordinal: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre. Analizando 3 niveles: **Bajo (15**

– 34), medio (35 – 54) y alto (55 – 75) ocupandose para los intervalos, conforme a valores mínimos y máximos, como los efectos de cada variable.

Al medir el V. desempeño laboral se aplicó el cuestionario con el fin de identificar el nivel de desempeño, trabajado partiendo de las dimensiones e indicadores. Cuestionario constituido por 15 preguntas. También, con escala ordinal: 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4=Casi siempre, 5= Siempre.) También, para el análisis de las variables, se aplicó el proceso de baremación analizado en tres niveles: **Bajo (15 – 34), medio (35 – 54) y alto (55 – 75).**

Validez

Se llegó a validar por juicio de expertos, integrado por tres expertos.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Ética	1	Metodologo	4.9	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.9	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.8	Coherente y aplicable
Desempeño laboral	1	Metodologo	4.9	Coherente y aplicable
	2	Especialista	4.9	Coherente y aplicable
	3	Especialista	4.8	Coherente y aplicable

Fuente: Elaboración propia.

En esta tabla, se establecieron fundamentos conseguidos en la prueba de validez, la misma que fue admitida por expertos, que expresaron su estimación, para V. ética el resultado fue de 4.9, que hace referencia a un 97% de similitud, y para V. desempeño laboral dieron de resultado de 4.9, también que hace referencia a un 97% de similitud; siendo así se determinó, los instrumentos son válidos.

Confiabilidad

Para establecer que los cuestionarios utilizados son válidos, se calculó con Alpha de Crombach.

Confiabilidad de Ética

Síntesis de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	15

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	15

La Confiabilidad obtenida en Ética fue de 0.974 y la variable desempeño laboral fue de 0.986, manifestándose que son confiables.

3.5. Procedimientos

Se acudió a fuentes primarias y secundarias con el fin de obtener del marco teórico, se elaboró los instrumentos (Cuestionario) con el fin de obtener la indagación en las variables fin de este estudio; el cuestionario fue trabajado a los agentes penitenciarios conforme a la muestra derivada de una solicitud enviada al director del E.P. Juanjui, La autorización para llevar a cabo la aplicación de instrumentos y construcción de la investigación, el proceso y el análisis de los datos se realizaron a través de la estadística descriptiva, se discreparon resultados con antecedentes y teorías con el objetivo de concretar las conclusiones y recomendaciones coherente a los objetivos planteados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó instrumentos de la muestra, después ha sido validado por expertos, también se expresó mediante tablas y figuras estadísticas y contraste de hipótesis utilizando el coeficiente de Pearson, para este procedimiento se tomó como herramienta el SPSS Ver. 25. Se representó de esta manera:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.7. Aspectos éticos

Estuvo respaldada en principios éticos internacionales, partiendo del **principio de beneficencia**, que se refirió a obrar en bien, la necesidad ética de conducirse en bien de los demás, resarcir el perjuicio y promover el bienestar. **Principio de no maleficencia**, que se expresó sobre el *primum non nocere* el mismo que se refiere a prevenir y no causar daño y prevenirlo. **Principio justicia**, se estableció que los participantes fueron tratados de modo homogéneo, sin discriminación. **Principio de autonomía**, porque la libertad el cual posee el investigador para desenvolver el trabajo ya que los agentes penitenciarios decidieron voluntariamente ser parte del estudio. **Consentimiento informado**, se describió que la muestra conoce los fines que tiene esta tesis y aquel modo que contribuye a solucionar del problema identificado.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Conocer el nivel de ética en el E.P., Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Tabla 1

Nivel de ética

Niveles	intervalo	Nº	%
Bajo	15 – 34	11	32 %
Medio	35 – 54	15	44 %
Alto	55 - 75	8	24 %
Total		34	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores E.P., Juanjuí.

Interpretación:

En esta tabla, se evidencia el nivel de ética, observándose preponderancia en el nivel medio en 44 %, continuado de un nivel bajo 32 % y alto 24 %, esto es porque no se está cumpliendo con las normas internas interpuestas por la institución, es decir el personal no es respetuoso con las políticas internas dentro del establecimiento penitenciario.

Objetivos específicos 2: Identificar el nivel de desempeño laboral del E.P., Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral

Niveles	intervalo	Nº	%
Bajo	15 – 34	9	26 %
Medio	35 – 54	17	50 %
Alto	55 - 75	8	24 %
Total		34	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores E.P., Juanjuí.

Interpretación:

Tabla 2, se evidencia el nivel de desempeño laboral, contando con dominio en el nivel medio 50 %, seguido de nivel bajo 26 % y alto 24 %, debido a que, los agentes penitenciarios están sin demostrar dominio en sus funciones de manera idónea dentro del establecimiento penitenciario, no se les brinda la normatividad referida a su puesto de forma adecuada y oportuna.

Objetivo específico 3: Analizar la relación entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral en el E.P., Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Prueba de normalidad

Se desarrolló para establecer si se recurrirá a la prueba paramétrica o no paramétrica.

Se empleó la prueba de Shapiro - Wilk, porque han sido 34 los sujetos, con esta prueba definimos si la información recopilada es de una distribución normal o no, para así determinar el técnica a utilizar en la prueba de hipótesis.

Tabla 3*Prueba de normalidad de las variables*

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ética	,930	34	,031
Desempeño laboral	,948	34	,104

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25***Interpretación:**

Dado que el valor de sig. = 0,031 para V. ética y 0,104 para V. desempeño laboral es > 0,05, se rechaza la Ha y se acepta la Ho, el mismo concluye que muestra posee distribución normal, así que, se aplicará la estadística paramétrica.

Tabla 4*Relación entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral.*

Ética	Desempeño laboral	
	Correlación	Sig.
Valores éticos morales individuales	0.981**	0.000
Valores éticos morales colectivos	0.952**	0.000
Valores éticos morales mixtos	0.997**	0.000

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25***Interpretación:**

La tabla 4, se contempla la relación entre dimensiones de ética y desempeño laboral en el E.P., Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022. A través de análisis estadístico de Pearson obteniéndose un coeficiente de 0.981, 0.952 y 0.997 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor \leq 0.01); en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir,

existe relación significativa entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Objetivo general: Determinar la relación entre la ética y desempeño laboral en el E.P, Juanjuí, Mariscal Cáceres – 2022.

Prueba de hipótesis:

Ho: (No existe relación significativa entre la ética y desempeño laboral).

Ha: (Existe relación significativa entre la ética y desempeño laboral).

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

(Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho))

(Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (Ha)).

Tabla 5

Correlación entre la variable ética y desempeño laboral.

			Ética	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ética	Coeficiente de correlación	1,000	,991**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,991**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

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

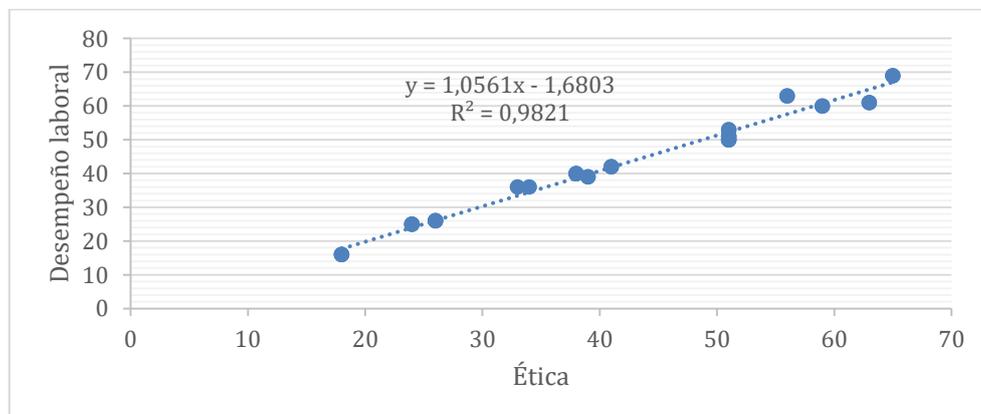
Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores establecimiento Penitenciario, Juanjuí.

Interpretación:

La tabla 5 contempla correlación entre la V. ética y desempeño laboral, teniendo el valor de $Rho=0,991$; $p= 0,000$); por lo tanto, se refuta la

hipótesis nula y admite la hipótesis alterna: Existe correlación positiva muy alta y significativa entre ambas variables.

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la ética y el desempeño laboral.



Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Esta figura admite que preexiste un factor de valor de 0.9821 demostrándose que el 98.21 % de la ética, estriba del desempeño laboral

V. DISCUSIÓN

Aquí se difiere los resultados, obteniendo dentro de nivel de ética, dominio en el nivel medio en 44%, seguido del nivel bajo 32% y alto 24%, todo esto demuestra que, no se respetan las normas internas interpuestas por la institución, el personal no cumple con las políticas internas del establecimiento penitenciario, estos resultados coinciden con Carniato, & Maldonado (2018), quienes manifiestan que, la aplicación de valores éticos y morales de los especialistas en enfermería son muy importantes, pues ello demuestra práctica de deberes y derechos orientados hacia el buen ejercicio de sus funciones. Las organizaciones hoy en día, se encuentran en constante búsqueda de personas que demuestres óptimos valores y aptitudes que le permitan desenvolverse óptimamente en ante la sociedad.

Además, el nivel de desempeño laboral, cuenta con predominio medio, con 50%, seguido de nivel bajo 26% y alto 24%, esto se debe a que los agentes,

no demuestran el dominio de sus funciones de forma idónea dentro del establecimiento penitenciario, no les brindan la normatividad referida a su puesto de forma oportuna, dicho alcance concuerda con Álvarez et al. (2018), se puntualiza que, en diferentes instituciones universitarias de Ecuador, se evidenció que el buen desempeño laboral juega un rol fundamental en la aptitud de servicios educativos que se brindan, garantizando un buen aprendizaje y desarrollo de aptitudes de los estudiantes, es por ello que las autoridades universitarias, deben crear las condiciones adecuadas para que tanto docentes, así como estudiantes puedan cumplir con sus deberes y obligaciones satisfactoriamente. La evaluación y medición de la labor que ejercen los colaboradores permite a las instituciones obtener información precisa para una toma de decisiones adecuada sobre la gestión de los mismos, permitiendo la potencialización de resultados institucionales.

Asimismo, se contrasta relación significativa entre las dimensiones de ética y desempeño laboral en el E.P., Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, porque el análisis estadístico de Pearson fue de 0.981, 0.952 y 0.997 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones, además, hay relación positiva y significativa muy alta entre la ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, ya que el análisis estadístico de Pearson fue de 0.991 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, el 98.21 % de la ética influye en el desempeño laboral, dicho resultado coinciden con Fernández, et al. (2021), se refiere, a que las organizaciones logran sus objetivos y metas gracias al buen desempeño de sus empleados, es por ello que se debe buscar la forma de potencializar su desenvolvimiento, garantizando el logro de resultados importantes que aseguren el éxito institucional.

Por otro lado, en la I.E. "Andenes de Chilina", de la ciudad de Arequipa, periodo 2020, según el rho de 0.834 y un p valor de 0.000, la gestión administrativa institucional se correlaciona con el desempeño laboral, es así

que si los directivos y gestores institucionales desarrollan sus labores adecuadamente, entonces la fuerza laboral tendrá un óptimo desempeño. Es importante que las organizaciones doten a sus empleados las herramientas, condiciones e información necesaria para que ejerzan sus funciones de manera óptima, evitando frustraciones en el desarrollo de planes establecidos y el truncamiento de los objetivos institucionales, además Panduro et al. (2019), indica que, un buen desempeño de los trabajadores es debido a la gran medida por la capacidad de gestión presentada por los administrativos, pues son ellos los responsables de crear las condiciones adecuadas para un óptimo desenvolvimiento de la fuerza laboral, es por ello que los directivos deben ser personas capaces y competentes para el óptimo desenvolvimiento de sus funciones, garantizando la gestión de toma de decisiones y actividades institucionales que permitan el resultado deseado para conducir al desarrollo institucional. Además en la Universidad Privada de Pucallpa, en los periodos 2018 y 2019, el trabajo del personal demostró relación conjuntamente con la gestión administrativa ejecutada por los directivos, evidenciada mediante una rho de 0.693 y un p valor de 0.000, en cuanto Ordoñez, et al. (2021), se refiere que, los principios éticos y morales de los empleados juegan un rol fundamental en el éxito de las organizaciones, pues permite que ejecuten sus funciones de manera óptima, actuando siempre en lo correcto y bien de las personas de su entorno y la organización. La ética y la moral de los empleados en la institución permiten que se presten servicios de calidad, pudiendo adecuadamente satisfacer las necesidades y carencias poblacionales, en la Gerencia Territorial Bajo Mayo de Tarapoto, periodo 2020.

En ese mismo contexto Nole et al. (2018), hace mención que: los principios éticos que demuestren los colaboradores de una organización, evidencian el apto servicio que se brindan, pues si los empleados poseen principios adecuados, pues entonces su actitud será eficiente, garantizando el logro de resultados y metas positivos en bien de los objetivos institucionales. Es clave que las entidades desarrollen principios éticos y morales en sus empleados, de manera que en todo momento se actúe de buena fe, orientado al logro de metas y objetivos en cumplimiento aspectos legales, evitando actos

irregulares que puedan afectar la operatividad institucional. Cuando las organizaciones poseen colaboradores con muy buena ética y moral, el desarrollo de sus operaciones será eficiente y eficaz, orientado en resultados y transparentes sobre el buen uso y manejo de los recursos institucionales. Según el rho de 0.855 y un p valor obtenido de 0.000 los principios éticos en los funcionarios del Hospital Essalud II de ciudad de Tarapoto, periodo 2018 es clave para que se compense las insuficiencias presentada por los usuarios, bajo la misma línea Estela & Hernández (2019), manifiestan que, los directores de las organizaciones deben buscar la forma más estratégica de motivar a sus empleados para el desempeño óptimo de sus funciones, ejecutando actividades adecuadas para potenciar el desenvolvimiento de funciones y lograr los resultados importantes que supongan el desarrollo institucional eficiente. Dentro Gerencia Territorial Bajo Mayo, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2020 el estudio arrojó un rho de 0.555 y un p valor de 0.000, lo cual evidencia que los colaboradores motivados presentan niveles de desempeño óptimos, es así que los directivos deben crear las condiciones para ello, avalando que se logren resultados importantes para bien de la entidad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación positiva y significativa muy alta entre la ética y desempeño laboral en el E.P., Juanjuí, Mariscal Cáceres – 2022, ya que el análisis estadístico de Pearson arrojó un valor de 0.991, correlación positiva muy alta y un p valor igual a 0,000, $p\text{-valor} \leq 0.01$; además, solo el 98.21 % de ética interviene en el desempeño laboral.
- 6.2.** Nivel de ética, se observa predominio en nivel medio en 44%, continuo del nivel bajo 32% por último alto de 24 %, debido a que, no se respetan las normas internas interpuestas por la institución, el personal no es respetuoso con las políticas internas dentro del establecimiento penitenciario.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral, se observa predominio en el nivel medio 50%, seguido de nivel bajo 26% y alto 24%, debido a que, no demuestra el dominio de sus funciones de forma idónea dentro del establecimiento penitenciario.
- 6.4.** Existe relación significativa entre ambas variables en el E.P. Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, ya que el método estadístico de Pearson fue de 0.981, 0.952 y 0.997 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); en todas las correlaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al director del establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres, priorizar desarrollar mecanismos que permitan hacer frente a los actos que contravengan la ética profesional, en aras de lograr una gestión transparente y arraigada en los valores éticos. Asimismo, fomentar acciones que garanticen un mejor desenvolvimiento de los colaboradores que laboran en la institución.

- 7.2.** Al director del establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres, implementar estrategias que mejoren los escenarios de trabajo y fortalecer el comportamiento ético de los colaboradores de tal manera que desarrollen un adecuado ejercicio de sus funciones donde prime la consecución de logros del E.P., Juanjui de manera general y no el bienestar individual.

- 7.3.** Al jefe de Recursos Humanos del establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres, medir el desempeño de los colaboradores respecto a sus funciones de acuerdo al puesto de servicio que designa su jefe inmediato, con el objetivo de determinar su contribución al cumplimiento de las actividades fijadas, detectar hechos irregulares, corregir las fallas oportunamente, desarrollar planes de profesionalización, motivación y retención.

- 7.4.** Al Jefe de división de seguridad del establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres, difundir las políticas de comportamiento establecidas en el código ético institucional al personal que trabaja en la institución de tal manera que tengan pleno conocimiento sobre las prácticas adecuadas y sanciones, en virtud de lograr un escenario de trabajo transparente y libre de actos de corrupción que dañen la imagen y reputación de la institución.

REFERENCIAS

- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Yoza, N. y Figueroa, M. (2017), The evaluation of work performance in Higher Education. (artículo científico). Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Manabí, Ecuador. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/749>
- Álvarez, B., Porraspita, D., Indacochea, B. (2018), El desempeño: un problema social de la ciencia. (artículo científico). Didáctica y educación. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6596591.pdf>
- Amaro, M. (2015), Social, Professional, Professorial and Scientific Ethics. (artículo científico), Universidad de Ciencias Médicas, La Habana, Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000600003
- Ayala, A. y Cardona, M. (2017), Emotions and job performance. (artículo científico). Universidad de Antioquia, Colombia. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326985>
- Bazán, K. (2016), *Modelo de gestión hospitalaria y valores éticos y morales en el RR. HH. del Hospital II – 1 Rioja 2014*. (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26006/Rios_LG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Betancur, G. (2016), Ethics and moral: Human being paradoxes. (artículo científico), CES Psicológico SSN 2011-3080. <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.9.1.7>
- Bolívar, A. (2017), Una ética profesional en la formación y relaciones universitarias. (artículo científico), Universidad de Granada, España. https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Bolivar/publication/324861120_Una_etica_profesional_en_la_formacion_y_relaciones_universitarias/links/5ae8075ca6fdcc03cd8dc191/Una-etica-profesional-en-la-formacion-y-relaciones-universitarias.pdf

- Cañizares, O. y Sarasa, N. (2013), Reflections on the didactics of ethical and moral values in the medical career. (artículo científico), Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara, Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v27n4/ems07413.pdf>
- Carniato, B. y Maldonado, M. (2018), Epísteme de los principios éticos y morales en la profesión de enfermería. (artículo científico). Universidad de Carabobo. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7020952.pdf>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020), Management of human talent in work performance, Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Tarapoto.
- Céspedes, S., González, A., Aguilar, J., Cortés, M. (2015), Desarrollo ético-moral en estudiantes de ciencias de la comunicación. (artículo científico), Universidad Autónoma de Nuevo León, Mexico. <http://eprints.uanl.mx/8246/1/Documento12.pdf>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R. y Hidalgo, Y. (2020), Organizational environment and work performance, case: Peruvian dairy company. (artículo científico). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>
- Chaudhuri, A. (2019), *Modern Survey Sampling*. CRC Press Taylor y Francis Group.
- Cieza, J., Silva, J. y Silva, M. (2021), Management and job performance in municipal worker. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- Coasaca, N., Argota, G., Celi, L., Campos, R. y Méndez, S. (2016), Professional ethics and its responsible conception for scientific research. (artículo científico), Universidad Nacional de Moquegua, Moquegua, Perú. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rc/article/view/1150>

Concytec (2018). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. Journal of Chemical Information and Modeling

Delgado, S., Calvanapón, F, Cárdenas, K. (2020), Stress and work performance of a health network staff. (artículo científico). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011

Díaz, C., Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2018), Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. (artículo científico). Universidad de San Marcos, Lima, Perú.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-09732018000101973

Diego, O. (2013), *El concepto de valor en José Ortega y Gasset, Luis Villoro y Fernando Savater*. Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de México.
<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57992/CAP%209%20EL%20CONCEPTO.pdf?sequence=1>

Espinoza, E. y Calva, D. (2020), La ética en las investigaciones educativas (artículo científico). Scielo. Ecuador.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>

Estela, C. y Hernandez, S. (2019), *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%3%b1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernandez, D. (2021), Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. (artículo

- científico). Economía y negocios. Perú.
<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041/1153>
- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (2016), Internal and external factors that influence labor motivation. (artículo científico). Revista Psyconex.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Goicochea, D. (2018), El clima organizacional y el desempeño laboral del área de recursos humanos. (artículo científico). Global business. Perú.
https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/view/1566/2240
- Granados, L. (2020), *Relación entre motivación y desempeño laboral entrabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020.* (tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grijalva, M., Castro, J. y Guamán, M. (2019), Desempeño laboral como vector ocupacional. (artículo científico). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. <https://core.ac.uk/download/pdf/287191546.pdf>
- Hernández, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2018), *Metodología de la investigación. 10a ed.* México: McGraw Hill.
- Herrera, C. (2017), Elements for the construction of a conceptual framework of values education. (artículo científico), Universidad Autónoma de Tamaulipas Ciudad Victoria, México.
<https://www.redalyc.org/pdf/654/65456039009.pdf>
- Jiménez, D. (2016), *Manual de recursos humanos.* Editorial ESIC.
- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020), Burnout syndrome and job performance in health personnel. (artículo científico). Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Puno, Perú.
<https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/183>

- Lechuga, J., Cazallo, A., Meñaca, I., Martínez, H., García, J. Olivero, E. y García, J. (2018), Analysis of the Behavior of the Exports of the Atlántico Department among 2012 – 2016. (artículo científico), Universidad Nacional Abierta y A Distancia, Colombia. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p22.pdf>
- Lemma, M. (2017), Urban management and urban planning in Córdoba, Argentina (1983-2011). (artículo científico), URBE, Brasileira de Gestão Urbana, Brasil <https://doi.org/10.1590/2175-3369.009.003.AO07>
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020), The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. (artículo científico). Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Martínez, H. (2015), Communication, work performance and hearing impairment. (artículo científico). Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70945572003.pdf>
- Mora, J. y Mariscal, Z. (2019), Correlation between job satisfaction and job performance. (artículo científico). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Navia, C. y Hirsch, A. (2015), Professional Ethics in Postgraduate Students in Two Mexican Universities. (artículo científico), Universidad Pedagógica Nacional, México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v17n1/v17n1a7.pdf>
- Nole, J. (2018), *Relación del principio ético con la satisfacción del usuario en el servicio de gineco obstetricia del hospital Essalud II Tarapoto, 2018.* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63052/Nole_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=

- Ordoñez, L. (2021), *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, 2020*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%c3%b1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Panduro, L., Bollet, F., Ramírez, L. y Chenet, M. (2019), *Desempeño laboral y gestión administrativa de la Universidad Privada de Pucallpa, 2018-2019*. (artículo científico). Universidad Privada de Pucallpa. Perú. <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVA/article/view/149/135>
- Peña, M. y Durán, N. (2015), Organizational justice, work performance and disability. (artículo científico). Universitaria Luis Amigó, Colombia. http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4827/Justicia_organizacional_desempe%c3%b1o_laboral_y_discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031931081206314
- Pinto, E., Mendoza, C. y Mejía, L. (2019), *Valores éticos y morales en grupo focal de la Universidad de La Guajira*. Editorial Gente Nueva, Colombia. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/311/Valores%20eticos%20y%20morales%20-web-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R. y Nazar, G. (2019), Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. (artículo científico), Universidad de Concepción, Concepción, Chile <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>
- Ramos, A. (2020), Los valores morales y éticos en el docente una perspectiva personal. (artículo científico), Universidad de Sonora, México. <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/320/284>
- Ramos, G. y López, A. (2019), Professional's ethical formation and professional ethics of the professor. (artículo científico), Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v45n3/0718-0705-estped-45-03-185.pdf>

Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019), Work performance of teachers at ITSA University Institution. (artículo científico). Universidad del Atlántico, Colombia.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200079

Rodríguez, L. y Gloria, I. (2012), ¿“El fin justifica los medios”? (artículo científico), Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/818/81824864001.pdf>

Soto, M., y Montaña, P. (2014), *El Método Cuadro de Valores*. Bloomington: Palibrio LLC.

Sotomayor A. (2016), *Administración de recursos humanos su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nueva León. ISBN:978-607-27-0535-7. Impreso en Monterrey, México. Printed in Monterrey, México.
<http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>

Vallejo, V. y Portalanza A. (2017), The importance of Human Talent Management as a Strategy for Attracting and Retaining Teachers in Educational Organizations of Ecuador. (artículo científico). Universidad Espiritud Santo Ecuador.

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76/74>

Vera, M. y Ramón, M. (2021), Quality of care, compliance with protocols and management of biosafety standards in intensive care units. (artículo científico). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2170/2357>

Vera, N. y Suárez, A. (2018), Incidence of the organizational climate in the labor performance, the customer service: Telecommunications Corporation of

the Canton La Libertad. (artículo científico). Universidad Estatal Península de Santa Elena, República del Ecuador. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en

Vidal, M. y Pérez, A. (2016), *Values formation. Ethical and technologic concepts, methods and strategies*. (artículo científico), Universidad de La Habana. La Habana, Cuba. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412016000400016&script=sci_arttext&tlng=pt

Werther W, Davis K. (2016), *Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas. Sexta edición*. ISBN-13: 978-970-10-5913-5. Mc Graw Hill, México. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Ética	La ética y la moral caracterizan la buena actitud de las personas, es por ello que debe ser potencializada a fin de contar con individuos capaces de afrontar la realidad buscando el bien colectivo. (Vidal & Pérez 2016).	La variable de estudio se medirá a través de sus dimensiones: valores éticos morales individuales, colectivos y mixtos, utilizando un cuestionario tipo likert elaborado por la autora.	Valores éticos morales individuales	- Normas y costumbres - Comportamientos y motivación	Ordinal
			Valores éticos morales colectivos	- Acciones colectivas - Desarrollo e identidad	
			Valores ético morales mixtos.	- Necesidades comunitarias - Ayuda mutua entre las personas	
Desempeño laboral	Viene a ser la forma como es que las personas efectúan sus labores o tareas, actividades impuestas, funciones, etc. Además, la forma como se desempeñe uno incidirá en el desempeño general de un grupo de personas, porque el comportamiento individual condiciona el comportamiento de la organización. (Granados, 2020)	La variable se medirá a través de sus dimensiones: capacidades referidas al puesto, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de funciones y relaciones interpersonales, utilizando un cuestionario tipo likert elaborado por la autora.	Capacidades referidas al puesto	- Dominio de las funciones. - Conocimiento de la normatividad. - Cumplimiento de informes y funciones oportuno.	Ordinal
			Emocionalidad	- Practicidad. - Facilidad para ayudar a compañeros. - Promoción de valores en el trabajo.	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	- Asistencia y puntualidad. - Participación en equipos de trabajo. - Asistencia a capacitaciones. - Satisfacción del jefe inmediato.	
			Relaciones interpersonales	- Solidaridad - Ambiente adecuado entre compañeros de trabajo	

Matriz de consistencia

Título: Ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la ética y el desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de ética en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la ética y el desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres – 2022.</p> <p>Objetivos específicos Conocer el nivel de ética en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022; Identificar el nivel de desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres – 2022. Analizar la relación entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la ética y el desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres – 2022</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de ética en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, es alto. H2: El nivel de desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022, es alto. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>No experimental</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 <--> V2 </pre> </div> <p>M: Muestra O1: Ética O2: Desempeño laboral r: relación</p>	<p>Población La población fue de 34 colaboradores penitenciarios del establecimiento Penitenciario, Juanjuí, 2021.</p> <p>Muestra La muestra será igual que la población, es decir, los 34 colaboradores penitenciarios del establecimiento Penitenciario, Juanjuí, 2021.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ética</td> <td style="text-align: center;">Valores éticos morales individuales</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Valores éticos morales colectivos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Valores éticos morales mixtos</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño laboral</td> <td style="text-align: center;">Capacidades referidas al puesto</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Emocionalidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">Relaciones interpersonales</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Ética	Valores éticos morales individuales	Valores éticos morales colectivos	Valores éticos morales mixtos	Desempeño laboral	Capacidades referidas al puesto	Emocionalidad	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones		Relaciones interpersonales
Variables	Dimensiones														
Ética	Valores éticos morales individuales														
	Valores éticos morales colectivos														
	Valores éticos morales mixtos														
Desempeño laboral	Capacidades referidas al puesto														
	Emocionalidad														
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones														
	Relaciones interpersonales														

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Ética

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recorro a usted con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad de identificar el nivel de ética en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022

Instrucciones: Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición				
Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5

N°	Valores ético – morales	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Valores éticos morales individuales						
01	Considera usted que se respeta las normas internas interpuestas por la institución.					
02	El personal es respetuoso con las políticas internas dentro del establecimiento penitenciario					
03	Se respeta las costumbres de cada personal que labora en el establecimiento penitenciario					
04	Los comportamientos del personal se adecuan a los valores éticos que tiene el establecimiento penitenciario					
05	Se aplica premios, castigos ante comportamientos o acciones que trasgredan las normas internas dentro del establecimiento					
06	Se aplica las políticas internas de motivación hacia el personal					

Valores éticos morales colectivos						
07	El personal toma acciones colectivas ante sucesos inesperados dentro del establecimiento penitenciario					
08	El establecimiento penitenciario da a conocer el desarrollo e identidad de los proyectos a ejecutarse					
09	Usted considera que se desarrolla actividades de desarrollo personal dentro del establecimiento penitenciario					
10	El personal es colaborativo con todas las actividades institucionales del establecimiento					
11	Cree usted que dentro del establecimiento penitenciario se aplica el desarrollo para fomentar los valores éticos morales					
Valores éticos morales mixtos						
12	El personal es colaborativo ante requerimiento de ayuda de la comunidad.					
13	Se brinda al personal todas las herramientas necesarias para poder así cumplir con las necesidades comunitarias.					
14	Se fomenta el trabajo en equipo en todo el personal.					
15	El personal tiene el respaldo de sus superiores ante la realización de algunas actividades.					

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recurro a usted con la finalidad de solicitarle su ayuda para dar respuesta a cada una de las interrogantes que se plantean a continuación, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad de identificar el nivel de desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.

Instrucciones: Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Desempeño laboral	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Capacidades referidas al puesto						
01	Usted demuestra el dominio de sus funciones de forma idónea dentro del establecimiento penitenciario					
02	A usted le brindan la normatividad referida a su puesto de forma adecuada					
03	Considera usted que el cumplimiento de la presentación oportuna de sus informes y funciones requeridas por su inmediato superior es óptimo					
04	Dentro del establecimiento penitenciario le dan oportunidades para tener funciones de cargo mayor					
Emocionalidad						
05	Usted aplica dentro del establecimiento penitenciario adecuadamente todo lo aprendido en su trabajo.					
06	Su disponibilidad para absolver consultas o dudas de sus compañeros de trabajo es idónea.					
07	La forma en que promueve (valores de honestidad, respeto, responsabilidad, colaboración) es idónea.					

08	En el establecimiento penitenciario donde labora siente que deben realizar valores de trabajo a fin de lograr el desarrollo personal					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones						
09	Considera usted que cumple a cabalidad con puntualidad todo su horario de trabajo establecido					
10	Participa en grupos de trabajo cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional idóneamente					
11	Participa en todas las actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación profesional y/o técnico					
12	Usted asiste a las capacitaciones que el establecimiento penitenciario da constantemente para la mejoría de sus labores					
13	Su jefe inmediato superior está siempre satisfecho con su desempeño					
Relaciones interpersonales						
14	Usted muestra ayuda desinteresada a sus compañeros del establecimiento					
15	Acepta siempre con cordialidad las ideas de sus compañeros de trabajo					

Validez de contenido

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg Víctor Fernando Panduro Hoyos
 Institución donde labora : Institución Educativa N° 0243 "José Alexander Rengifo Gonzales"
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Ética
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jimena Mori Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ética.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ética.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ética.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Sí puede ser aplicado a los sujetos de investigación ya que el instrumento tiene una relación alta con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 30 de mayo de 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Víctor Fernando Panduro Hoyos.
 Institución donde labora : Director de la I E N° 0243 "José Alexander Rengifo Gonzales"
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jimena Mori Murrieta

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si Puede ser aplicado a los sujetos de investigación Ya que el instrumento tiene una relación
alta con las variables.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 30 de mayo de 2022


MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA
VICTOR FERNANDO PANDURO HOYOS
DNI: 00968520

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Sindy Brillith Cabrera Pezo
 Institución donde labora : Municipalidad Provincial de El Dorado
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jimena Mori Murrieta

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

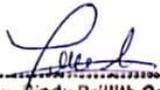
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado a los sujetos de investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 27 de mayo de 2022



Abg. Sindy Brillith Cabrera Pezo
 MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
 CAS N 1210

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Ética
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jimena Mori Murrieta

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Ética.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Ética.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Ética.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 28 de junio de 2022



.....
 ING. HECTOR MANUEL SUÁREZ RÍOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Héctor Manuel Suárez Ríos
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario Desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Jimena Mori Murrieta

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los criterios de evaluación del instrumento son adecuados, coherentes y claros con el propósito al tema de investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Tarapoto, 28 de junio de 2022



.....
ING. HÉCTOR MANUEL SUÁREZ RÍOS
 Doctor en Gestión Pública
 y Gobernabilidad
 DNI N° 18067785

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CARTA N° 002-2022-JMM

SEÑOR
ARAFAT YASSER PINTO GONZALES
DIRECTOR ESTABLECIMIENTO PENAL JUANJUI

ASUNTO : Solicita autorización para aplicar investigación

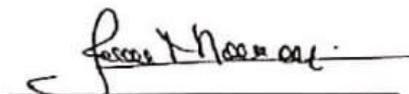
Juanjui, 16 de mayo de 2022
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
Establecimiento Penal Juanjui
MESA DE TRABAJO
16 MAY 2022
HORA 10:00
RE 2055

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa y a su vez hacerle de su conocimiento que soy la Br. Jimena Mori Murrieta, identificada con DNI N° 48157460, con teléfono de contacto N° 950624469 y correo electrónico jmorimurrieta@gmail.com.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde mi persona está cursando estudios con el fin de obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, para lo cual debo elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis), titulado "Ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjui, Mariscal Cáceres - 2022".

En tal sentido, solicito autorización para que aplique mi investigación en la institución que usted dirige, asimismo, me brinde las facilidades adicionales que necesite.

Atentamente,



Br. Jimena Mori Murrieta

Maestranda de Posgrado de la UCV-Tarapoto
DNI. N.° 48157460



PERÚ

Ministerio
de
Justicia

Instituto
Nacional
Penitenciario

Oficina
Regional
Nor Oriente

Establecimiento
Penitenciario de
Juanjui

DIRECCIÓN

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

CARTA N° 006 - 2022 – INPE/ORNOSM-E.P.-JNJ-D

DE: **ARAFAT YASSER PINTO GONZALES**
Director Establecimiento Penal de Juanjui

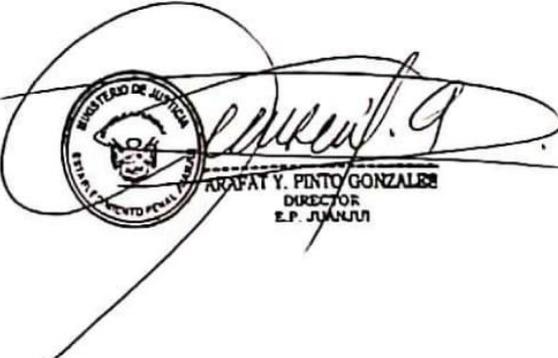
A: **JIMENA MORI MURRIETA**
Estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Tarapoto.

ASUNTO: Autorizar aplicación de instrumentos de investigación en la institución a mi cargo

FECHA: Juanjui, 07 de junio 2022

Mediante el presente y cumpliendo con la Ley de transparencia y acceso a la información pública, mi representada **AUTORIZA** a **JIMENA MORI MURRIETA**, para la aplicación de instrumentos y recolección de datos de la tesis titulado: "*Ética y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjui, Mariscal Cáceres - 2022*", y poder así aplicar el cuestionario de su investigación al personal del establecimiento.

Atentamente,



ARAFAT Y. PINTO GONZALES
DIRECTOR
E.P. JUANJUI

Base de datos

V1: Ética

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
13	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	34
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	26
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	38
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	51
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	18
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	24
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	51
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	26
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	39
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	56
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	65
31	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
32	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	41
33	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	33
34	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	51

V2: Desempeño laboral

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	TOTAL
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
4	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
6	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	26
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
9	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
10	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
12	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
13	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
14	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	26
16	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
18	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
19	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
20	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
21	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	40
22	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	50
23	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
24	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	25
25	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	51
26	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	26
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	39
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	63
30	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	69
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
32	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	3	2	2	4	42
33	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	36
34	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	53



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Ética y Desempeño laboral en el establecimiento penitenciario Juanjuí, Mariscal Cáceres - 2022.", cuyo autor es MORI MURRIETA JIMENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TARAPOTO, 06 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID: 0000-0002-2126-2769	Firmado electrónicamente por: DPALOMINOAL el 03-08-2022 09:28:16

Código documento Trilce: TRI - 0322846