



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección
Regional de la Producción, Cajamarca

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Flor Lucía Arribasplata Hernández

Br. Elizabeth Noemí Palacios Gonzales

ASESOR

Dr. Orlando Alarcón Díaz

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

Perú-2018

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Angélica Yuliana Sobrino Olea
Presidente



Mba. Tania Yasely Mendoza Banda
Secretario



Dr. Orlando Alarcón Díaz
Vocal

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Flor Lucía Arribasplata Hernández egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado () en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N°41337095

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor (a) de la tesis titulada Los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca

La misma que presento para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública

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

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Lugar y fecha: Chiclayo 15 de julio de 2018

Firma



Nombres y apellidos: Flor Lucía Arribasplata Hernández

DNI : N°41337095

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br Elizabeth Noemí Palacios Gonzales, egresado (a) del Programa de Maestría (x) Doctorado () en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N°42241489

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor (a) de la tesis titulada Los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca

La misma que presento para optar el grado de: Maestro en Gestión Pública

5. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
6. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
7. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
8. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Lugar y fecha: Chiclayo 15 de julio de 2018

Firma



Nombres y apellidos: Elizabeth Noemí Palacios Gonzales

DNI : N°42241489

DEDICATORIA

A mí amado Dios por su amor incondicional y por darme la fortaleza para seguir, aun en momentos de dificultad

Al Dios Todopoderoso, salvador de mi vida, quien me da cada día el ánimo y las fuerzas para continuar, quien con amor y misericordia me ha sustentado.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mi familia por su amor y su apoyo incondicional, a mis amadas hijas espirituales, por las muestras de amor en todo tiempo.

Amado Dios te agradezco por tu amor y misericordia los que no tienen fin, gracias por permitirme sonreír ante todas mis metas alcanzadas que son resultado de tu ayuda.

Las autoras

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada LOS VALORES ÉTICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN, CAJAMARCA, para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

Esta investigación es relevante, en la medida que esclarece el grado de relación que existe entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

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

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

Las autoras

ÍNDICE

	Pág.
PÁGINA DEL JURADO	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iii
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Marco conceptual	27
1.5. Formulación del problema	33
1.6. Justificación del estudio	33
1.7. Hipótesis	34

1.8.	Objetivos	34
1.8.1.	Objetivo general	34
1.8.2.	Objetivos específicos	35

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1.	Diseño de investigación	36
2.2.	Variables	36
2.2.1	Operacionalización de variables	36
2.3.	Población y muestra	37
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.5.	Validez y confiabilidad	39
2.6.	Métodos de análisis de datos	39
2.7.	Aspectos éticos	42

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1.	Descripción de los resultados	43
------	-------------------------------	----

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

57

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

62

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES	63
CAPÍTULO VII	64
REFERENCIA	
ANEXOS	66
- Encuesta dirigida a la Dirección Regional de la Producción Cajamarca	65
- Ficha Técnica	68
- Confiabilidad del Instrumento	71
- Validación de encuesta por juicio de expertos	73
- Autorización de publicación de tesis	82
- Acta de Originalidad de Tesis	84
- Reporte de Turnitin	85

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Población y muestra	37
Tabla 2	Dimensión personal	43
Tabla 3	Dimensión afectiva	45
Tabla 4	Dimensión cognitiva	46
Tabla 5	Dimensión conductual	48
Tabla 6	Desempeño de la tarea	49
Tabla 7	Comportamiento laboral	51
Tabla 8	Desempeño adaptativo	52
Tabla 9	Desempeño contextual	54
Tabla 10	Comparación de resultados	55
Tabla 11	Correlación entre variables	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Dimensión personal	44
Figura 2	Dimensión afectiva	45
Figura 3	Dimensión cognitiva	47
Figura 4	Dimensión conductual	48
Figura 5	Desempeño de la tarea	50
Figura 6	Comportamiento laboral	51
Figura 7	Desempeño adaptativo	53
Figura 8	Desempeño contextual	54
Figura 9	Comparación de resultados	56

RESÚMEN

El presente Trabajo de Investigación surge como una necesidad de determinar el grado de relación existente entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca, considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que, en efecto es preciso desarrollar un estudio que permita establecer el nivel de significatividad respecto de las variables de estudio.

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

El estudio se desarrolló orientado por el diseño descriptivo correlacional, con una población y muestra de 15 trabajadores. Luego del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados concluyendo que efectivamente el desarrollo de los valores éticos tiene implicancia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

PALABRAS CLAVE

Valores éticos, desempeño laboral

ABSTRACT

The present Research Work arises as a need to determine the degree of existing relationship between ethical values and work performance in the Regional Directorate of Production, Cajamarca, considering that when performing the corresponding analysis of the problem it was found that, in effect, It is necessary to develop a study that allows establishing the level of significance with respect to the study variables.

This situation motivated the realization of the present study based on the theory of the values of Malagón, theory of social interdependence of the brothers David W. Johnson and Roger T. Johnson, theory of the human relations of Chiavenato and theory of the human motivation of Abraham Maslow, taking into account that the development of ethical values is closely related to job performance.

The study was developed guided by the descriptive correlational design, with a population and sample of 15 workers. After the process, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that the development of ethical values has an implication in the labor performance of the workers of the Regional Production Directorate of Cajamarca.

KEY WORDS

Ethical values, work-performance

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad, la sociedad se halla inmersa en una confusión de identidad de valores a nivel mundial, ha traspasado el umbral de la inmoralidad de manera desaforada, esto debido a la crisis de valores éticos y transparencia, dando lugar a una serie de antivalores, impulsando a una sociedad de consumo materialista, de forma tal que cada día se va perdiendo la confianza y la credibilidad.

Esto se ve reflejado en sus diferentes instituciones gubernamentales que de manera sistemática, sus gobernantes coactivamente imponen a sus gobernados; poniendo así de manifiesto la gran carencia de valores y principios éticos que influyan en el desarrollo de un sistema cultural o directamente en el desempeño laboral gubernamental.

El conocimiento de valores éticos, indefectiblemente van de la mano con la transparencia, y todo servidor público debe practicar para el buen funcionamiento de las instituciones gubernamentales, asimismo la rendición de cuentas es una herramienta muy necesaria en todo proceso institucional. Motivo por el cual la práctica de valores éticos con una actitud de servicio es imprescindible para reflejar confianza entre los servidores públicos, creando así una cultura de servicio público.

Los valores éticos dignifican a la persona indistintamente cual sea su credo, su estatus social, familiar, su profesión u oficio, sirviendo de base para una mejor convivencia social conforme a la justicia, igualdad, tolerancia y solidaridad para todos. Los valores éticos que se aplican al servicio en las instituciones públicas se llaman Ética Pública.

Tal como lo menciona Bautista (2009):

La práctica de los valores éticos ayuda a establecer las pautas que los servidores públicos deben tener en cuenta, para desempeñarse eficazmente, con la única finalidad de alcanzar una aceptación del buen servicio, tanto en la colectividad así como en la interrelación entre sus compañeros generando una mejor convivencia (p. 32).

Por lo tanto ya sea que se trate de elecciones simples o decisiones complejas por la envergadura de su importancia, de manera individual o colectiva siempre estamos tomando decisiones, que deben ser meditadas con mucha responsabilidad ya que estas decisiones tendrán trascendencia, muchas veces en la interrelación cosmopolita, generando paz o desatando una guerra mundial. Es por ello la importancia de los valores éticos y su implicancia, no solo en la interrelación entre la raza humana, sino también en mantener un equilibrio natural para preservar las condiciones de vida en las futuras generaciones, manteniendo el orden natural de la procreación en el planeta, podemos mencionar entonces, que los valores éticos no tienen fronteras, se puede contemplar en todos los sectores y áreas de la vida humana, individual o colectiva.

La crisis de valores éticos dentro de la sociedad es muy lamentable y preocupante, tomando relevancia en la administración pública, notándose la pérdida de valores en sus distintos niveles jerárquicos desde el más alto nivel de mando, hasta el nivel más bajo de subordinación, que se hace visible en las distintas formas de corrupción, empezando por una mentirilla piadosa hasta llegar a la traición misma, es por ello que, frente a esta carencia o forado en nuestra reserva moral, es de vital necesidad volcar nuestra atención, a los valores éticos, para así brindar confianza, partiendo de los funcionarios hacia los administrados.

Cuando hablamos de ética o de valores éticos, básicamente nos referimos a un estudio complejo, para ver qué es bueno o malo, en tan variado y diverso carácter o comportamiento del ser humano. Los principios éticos fundamentales del ser humano, esencialmente están basados en la filosofía, en principios básicos y fundamentales que se cree y se practican, por el hombre de mucha cultura y sabiduría. Así que cada persona debe vivir considerando, en cada actitud, en su comportamiento, en sus relaciones interpersonales, a la moralidad objetiva como su máximo referente de grandeza.

Si miramos a la sociedad de manera más extensa se denotaría el ímpetu sistemático de la razón en base a nuestras vivencias morales, valores éticos, personales y sociales. Así esta forma de actuar y ver las cosas nos lleva a determinar las reglas que deben dirigir la conducta y valores a experimentar durante nuestra vida.

Esto es debido a la sensatez y no a la revelación divina, distinguiéndose la ética de lo religioso o teológico. Siendo que la ética es producto de la conciencia es por ello que las distintas disciplinas que estudian el comportamiento del hombre así como ocurre con la antropología, la psicología y la sociología, no nos indican como debemos comportarnos, solo se limitan a explicarnos cómo se comporta el ser humano o la sociedad en determinada situación.

No podemos dejar de mencionar a países, que por su ejemplo en la aplicación o consideración de valores éticos, hoy en día estén ocupando puestos de admiración en prosperidad integral conllevando a tener un reflejo en su educación y economía sostenible: como Singapur, Suecia, Canadá.

Cabe indicar también la grave crisis de valores éticos en los países que han dejado de lado los valores y la ética, en todos sus niveles o estratos sociales, dentro de ellos sin ir tan lejos en la historia, podemos mencionar, que en pleno siglo XXI la humanidad fue testigo del colapso de muchas potencias mundiales de ese entonces como la Ex Unión Soviética, la Alemania de Adolfo Hitler, el Imperio Italiano de Benito Mussolini, el Imperio Japonés de Hiroito, el Imperio Austrohúngaro y aún el Antiguo Imperio Británico.

Podemos mencionar que la coacción más grande a la seguridad y conservación de la civilización de Norteamérica es lo que le está sucediendo con los protestantes. Los Fundadores en su mayoría, de los Constituyentes y de la Judicatura de los Estados Unidos antiguo se basaron en los valores éticos así como en los principios cristianos. Declarando entonces que la prosperidad en la política, en el gobierno popular e incluso la felicidad del ser humano está basada en la moral del cristianismo.

La ética legal ha influido significativamente a las instituciones públicas y privadas; prueba de ello es la emisión de códigos de conducta dentro de las agencias y organismos descentralizados y de las empresas privadas como ocurrió con la empresa Caterpillar. En dichos códigos se obliga a los servidores públicos como empleados a respetar las leyes y la conducta interna que exige el gobierno como la empresa (Corley y Lee, 1963, p.18).

Robbins y Judge (2009):

Establecen que los valores son importantes para el estudio del comportamiento organizacional, estos son el fundamento para el entendimiento de las actitudes y la motivación que requieren ciertas personas, esto viene a influir de gran

manera en la percepción de los individuos. Las personas ingresan a una organización con los conceptos preconcebidos de lo que deben hacer y lo que no está permitido hacer, estas nociones no son valores neutrales si no por el contrario contienen interpretaciones de lo correcto e incorrecto, lo que implica ciertos comportamientos o eventos, algunas veces preferibles sobre otros. Como resultado los valores nublan la objetividad y la racionalidad, que influyen en el comportamiento de las personas dentro del ente (p. 13).

Se están viviendo tiempos en sombras e incertidumbre sobre el mañana, donde se ha perdido la confianza, no sabemos las tendencias que nos deparan, hoy en día, pero se puede evidenciar que las fuerzas humanistas seculares y el relativismo, han estado socavando constantemente la herencia de nuestros ancestros respecto al legado de la moralidad y de los valores éticos. El Perú no está exento de esta realidad, porque está sumido en lo más profundo de la corrupción en sus diferentes modalidades, como consecuencia de la pérdida de valores, generando conductas nocivas, donde se ha perdido el sentimiento de vergüenza, de culpa, es así que los medios de comunicación, nos muestran cómo es que la corrupción ha invadido nuestra sociedad, la violencia sexual, tráfico de influencia, sobornos, enriquecimiento ilícito, asesinatos, coimas, en fin, es el pan de cada día.

Nuestros líderes políticos elegidos para gobernar en bien de la sociedad, que deberían ser personas integras y honorables, con su mal ejemplo y malas decisiones, han llevado a toda una nación al fracaso, transformándose en personas egoístas y ambiciosas, donde se ha perdido el amor al prójimo, la solidaridad, el respeto por uno mismo y por los demás. Y como consecuencia de ello tenemos a expresidentes encarcelados, acusados de ser partícipes de actos de corrupción desmedidos, sin tener conciencia del grave daño que ocasionarían a la población, originando gran desconfianza y generando inseguridad en la ciudadanía.

Zegarra (2014)

Menciona que en nuestro país (como en muchos otros países) muchos no entienden que la corrupción no solo es inmoral, sino que además tiene efectos bastante negativos en el desarrollo económico, la corrupción afecta severamente las bases mismas de la sociedad. En una sociedad corrupta, las tasas de inversión son usualmente bajas, el crecimiento de largo plazo es lento y gran parte de los recursos públicos son canalizados a las cuentas de las autoridades corruptas, no a mejorar la capacidad productiva del país.

Por lo antes mencionado podemos afirmar que una persona sin valores, es un peligro para la sociedad, la pérdida de valores es notorio en todos los niveles de

gobierno, tanto nacional, regional y local, es así que nuestro estudio de investigación se ha enfocado en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca, por ser una entidad del estado, que cuenta con trabajadores a los que se denominan servidores públicos, personas encargadas de brindar un servicio de utilidad social, que busca mejorar el funcionamiento de la sociedad, debiendo por tanto poner en práctica los valores éticos, teniendo el sentido de la solidaridad y responsabilidad en sus tareas, desarrollando su trabajo de manera eficaz y fortaleciendo el desempeño laboral.

Sin embargo cabe resaltar que es evidente, la falta de criterios sólidos en su proceder, convirtiéndose en personas superficiales, donde el actuar de cada uno de ellos no es de la manera correcta, quienes no enfrentan sus errores, y son pasados por alto, hechos que no permiten el desarrollo de la institución sino más bien un retraso en las actividades a realizarse.

La falta de valores éticos en la vida del ser humano, vendría a ser como un edificio construido, sin tener en cuenta las bases sólidas y que indubitablemente está destinado al colapso, en los servidores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca es muy notorio la carencia de valores, generando desconfianza y desestabilidad emocional por la presencia de chismes, maleteos, críticas, quejas el uno del otro, factores que acarrear disputas y agresiones verbales, así como un ambiente toxico, no adecuado para un buen desempeño, no cumpliendo además con los objetivos y metas trazadas, ni lograr la satisfacción personal por haber realizado un excelente trabajo. Estas dificultades se ven reflejadas en un desempeño laboral deficiente.

Surge ante esto, la gran necesidad, de rescatar, asimilar, los valores que se han perdido.

Cada individuo debe concertar con su entorno donde la moral y los valores son transformados muchas veces en normas y reglas, que sistematizan su conducta, la práctica de valores ayudaran a tener una mejor actitud desenvolviéndose de una forma clara y precisa.

Es necesario también generar compromisos entre la organización y el servidor, con el fin de apuntar a metas y objetivos comunes, los que servirán para alcanzar un desarrollo integral.

Así mismo debemos indicar que los valores tienen incidencia en la actitud de cada persona convirtiéndose en convicciones que tácitamente afectan su comportamiento, por tanto el desempeño laboral. También podemos mencionar que de las creencias surgen valores, ya que son estructuras que se mantienen pre configurados en el cerebro.

En ciertas ocasiones los valores son establecidos por las organizaciones, donde cada rector y miembros de las mismas deben convertirse en mediadores para alcanzar el desarrollo de la institución; por tanto es necesario la creación de una cultura de ética, mediante la práctica de valores éticos, dinámicas de grupo.

1.2. Trabajos previos

Bautista, (2005), realizó un estudio relacionado con la ética y la corrupción en la política y la administración pública, arribando a las siguientes conclusiones:

Se deberá formar a los servidores públicos en sólidos principios de valores éticos, por lo tanto, el proceder correcto de éstos es una condición para ganar un gobierno mejor. (p.97).

Es necesario fomentar la ética aplicada a la función pública que está relacionada con el servicio a la ciudadanía, y que es clave para recuperar la confianza de éstos. Así mismo es un mecanismo importante en el mantenimiento y creación de la confianza en la administración de las instituciones públicas.

Asimismo, Bautista, (2009), en su estudio titulado: Valores éticos en los Códigos de Gobierno de Estados Unidos, Reino Unido, España y México, concluye lo siguiente:

Con la elaboración del código de ética, se requiere difundir y que además sea eficiente y que la población tenga conocimiento. De tal manera se debe capacitar a los trabajadores del estado para poder solucionar las dificultades que se presentan en el trabajo. (p.15).

A su vez, Oscar Diego Bautista, (2010), Valores éticos para los servidores públicos del estado de México, concluye lo siguiente:

Los que motivan o impiden a actuar de ciertas forma a una persona son los valores y la ética ya que son disciplinas que se resaltan, por lo tanto, es necesario recordar la importancia de los valores a los líderes de gobierno, sobre todo donde los cargos son frecuentes a cambios, los nuevos representantes públicos corren riesgo de obviar fácilmente la diferencia entre lo correcto y lo incorrecto, asimismo de actuar de una forma negativa por error, ignorancia o lo que es aun infame, con suma conciencia para sus intereses personales o de grupo, sin importar la confianza que se les pueda brindar.

Cabe indicar que sin duda es necesario identificar los valores éticos para establecer herramientas que favorezcan. Relacionar los valores hasta hacerlos principios con cada acto realizado con ética, lo adecuado seria indicar lo correcto y lo justo entonces será el resultado de perpetrar los valores éticos.

Cuando una nación obra direccionado con principios éstos contribuyen a generar una mayor destreza en la operación de las instituciones públicas en todas sus cataduras.

El correcto funcionamiento de las entidades genera buenos resultados en el desempeño de sus deberes institucionales. Los buenos efectos son factores clave para que las personas vuelvan a conferir confianza en sus representantes públicos.

Por su parte Cochea, (2013), La ética en el desempeño laboral en la empresa municipal de construcción vial (Emuvial E.P), 2013, concluye lo siguiente:

Las actividades administrativas empleadas mediante la utilización de principios, valores y normas permitirán un adecuado desempeño laboral en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P)

Con la aplicación del código de ética fluirá la comunicación en todos los niveles de la estructura organizacional. La Libertad-Ecuador.

A su vez Ortiz, (2012), en su estudio de investigación titulado: Responsabilidad social y ética: conceptos y fundamentos, La ética en las organizaciones, instrumentos

de la ética, valores organizacionales, actitudes de cambio desde la perspectiva de la ética, arribó a la siguiente conclusión:

La ética ha sido considerada como un principio de moral, que en la actualidad trabaja contra la corrupción que está azotando no solo al Perú sino también a los diferentes países del planeta, es por ello que se debe concientizar a los próximos servidores para que ellos tomen decisiones basadas en valores.(p.13).

Los estudios de investigación antes mencionados nos han sido de gran utilidad porque nos ha permitido tener una visión más amplia y un panorama más claro sobre la influencia de los valores éticos en el desempeño laboral en las entidades del estado, y como es que los valores éticos pueden ser un gran instrumento para combatir la corrupción, recuperar a través de ello la confianza en los representantes políticos, logrando tener un excelente desempeño laboral en las entidades públicas y privadas.

Así mismo nos han permitido profundizar el tema de investigación, brindando los fundamentos teóricos, posibilitando precisar las pautas inherentes al nivel de implicancia existente entre los valores éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

1.3. Teorías relacionadas al tema

El presente trabajo de investigación se sustenta en las siguientes teorías

1.3.1 Teoría de los valores

Omar & Florencia, 2008, p. 366; citado por Távora 2016 establece que:

Los valores han sido definidos como principios que guían la vida (Schwartz, 1992) y orientan la conducta de las personas, incluidos los asociados con el trabajo (Schwartz, 1999). De allí que muchos estudios actuales se centren en la congruencia entre los valores de los individuos y los de las organizaciones donde trabajan en sintonía, según las observaciones de Dose (1997), quien señala que como gran parte del tiempo transcurre en entornos laborales, los valores asociados al trabajo son particularmente importantes y relevantes.

Según E. Soto, et, al (2007)

Los valores Sin perder de vista lo económico, el término valor se utiliza aquí más bien con connotación de nivel de calidad de vida humana, con un matiz ético-moral, como el conjunto de aquello que conforma la axiología (del griego axioma, que originalmente es dignidad), que se ha considerado como el

fundamento de lo que debe ser el hombre. La axiología se ocupa justamente de aquello que por su alto valor y valer es susceptible de mantenerse y enaltecerse, y se considera como el fundamento de algo que no necesita ser demostrado por ser evidente y reconocido por todos. Por lo general, esto último no se acepta en la actualidad, ya que es cada vez más predominante la concepción y los planteamientos que asumen los valores como relativos (p. 8) México.

Ante estos conceptos, los valores son aquellos los principios, y fundamentos que rigen la conducta del ser humano, y que permiten tener una mejor calidad de vida, pensar en el bien común, el amor al prójimo, no obstante, la realidad que vivimos hoy en día en una sociedad carente de valores es otra.

Para Malagón (2005) (como se citó en Agip, R, & Barboza, A, 2018)

Los valores son el conjunto de ideales, de lealtades sociales o de virtudes que deben interiorizarse para promover el desarrollo humano en todas sus dimensiones. Son las propiedades de las acciones o los comportamientos que producen beneficios, utilidad, belleza, bondad. Los valores son creaciones humanas y sólo existen y se realizan en el ser humano y por el ser humano. Valor significa literalmente algo que tiene un precio, que es querido, es de mucha estima o que vale la pena; consiguientemente, algo por el que uno está dispuesto a sufrir o a sacrificarse, algo que es una razón para vivir y si fuere preciso para morir.

Así los valores aportan a la vida la dimensión de significar algo para alguien; son los rieles que mantienen el tren en su camino y le facilitan el desplazarse suavemente. Los valores proporcionan motivos; dan identidad a la persona; le ponen facciones, nombre, carácter. Los valores son algo que ocupa el centro de la propia vida marcando su extensión y su profundidad.

Esta teoría nos ha permitido tener una noción más clara, sobre la importancia de los valores éticos en la vida de cada individuo, ya que estos definen su modo de vivir y actuar ante conflictos, su importancia radica en que al ponerlos en práctica se genera un ambiente de trabajo saludable, logrando alcanzar un buen nivel en el desempeño laboral, los valores éticos son además la base para que una sociedad crezca y se desarrolle de manera ordenada.

1.3.2 Teoría de la Interdependencia Social

El trabajo en equipo consiste en la contribución para alcanzar objetivos, las personas ayudan para que los resultados obtenidos sean ventajosos para sí mismos y para todos los miembros del equipo.

Al trabajar en equipo los participantes deben saber que no sólo lo benefician a él mismo sino también a los demás del grupo. El éxito de la interdependencia positiva genera responsabilidad con el bienestar de otras personas, a parte del propio.

Todos los seres humanos somos sociables por naturaleza, por lo que no podemos vivir de manera aislada, es necesario interrelacionarse, para lograr un buen desempeño laboral y trabajo en equipo, aplicando valores éticos.

1.3.3 Teoría de las Relaciones Humanas

De acuerdo con Chiavenato (1992): citado por Agip, R, & Barboza, A. (2018)

En la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudió a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas a las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada en el comportamiento con quienes mantiene contacto, pero a su vez está influenciado por los otros. Cada individuo busca ajustarse a otros grupos definidos pretendiendo ser comprendido, bien aceptado y participar en el sentido de atender sus intereses y aspiraciones más inmediatas. Este comportamiento es fuertemente influenciado por el medio ambiente y por las actitudes y normas informales existentes en los diversos grupos.

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

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

Es importante mencionar esta teoría, porque refleja puntos importantes los mismos que hemos considerado en este trabajo realizado, da valor al recurso humano, talvez no refleja de una manera clara la importancia que este debe tener en las diferentes organizaciones, enmarcando los valores y el desempeño de cada individuo para poder cumplir los objetivos institucionales.

Al respecto, López (1992) señala que:

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

Al analizar esta teoría y podemos entender la responsabilidad que tienen los Gerentes de cada Entidad, en percibir la conducta de cada individuo, asimismo que herramientas deben utilizar para motivarlos y mejorar su calidad de vida en la institución, es por ello que se ha considerado esta teoría ya que la alta dirección muchas veces se vuelven ajenos, a las necesidades de sus colaboradores, buscando solo su bienestar personal.

En tal sentido, los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción Cajamarca necesitan desenvolverse en un ambiente de buenas relaciones humanas, generando así un ambiente propicio de trabajo para desarrollar un buen desempeño laboral, cumpliendo así con los objetivos programados y obtener resultados esperados.

1.3.4 Teoría de la Motivación Humana

De acuerdo con Maslow (2012): citado por Quintero, J. (2007)

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo (Quintero; J; 2007:1)

Las necesidades fisiológicas son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, y cuando estas necesidades son satisfechas surge el segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal; cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades que surgen son el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser

humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social (Quintero; J; 2007:2).

Cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor. Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad (Quintero; J; 2007:2).

Las Necesidades de auto-realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir (Quintero; J; 2007:3).

Esta teoría, nos ha permitido tener una perspectiva más clara respecto a la importancia de la autorrealización, procurando, proporcionar crecimiento personal. Se debe tener en cuenta, además, que para que un servidor público pueda llegar a la autorrealización se requiere satisfacer otras necesidades que aún no han sido satisfechas. Como por ejemplo, de seguridad o de amor, pertenencia y de estima. Habiendo por tanto carencias, de inseguridad, familias no constituidas, entre otras problemáticas que son evidentes en la vida de los trabajadores.

Cuando los servidores públicos de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca, hayan logrado satisfacer sus necesidades fisiológicas, estarán motivados para desarrollar su trabajo de manera eficaz y cumplir satisfactoriamente las metas y objetivos institucionales.

Esta teoría nos ha permitido enfocarnos en la importancia de satisfacer todas las necesidades básicas de los trabajadores, si esto se logra podrán alcanzar un buen desempeño laboral.

1.4. Marco Conceptual

1.4.1. Valores éticos

Los valores han sido definidos como principios que guían la vida (Schwartz, 1992) y orientan la conducta de las personas, incluidos los asociados con el trabajo (Schwartz, 1999). De allí que muchos estudios actuales se centren en la congruencia entre los valores de los individuos y los de las organizaciones donde trabajan en sintonía, según las observaciones de Dose (1997), quien señala que como gran parte del tiempo transcurre en entornos laborales, los valores asociados al trabajo son particularmente importantes y relevantes (Omar & Florencia, 2008, p. 366; citado por Távora 2016)

Los valores siempre han estado implícitos en la vida, ya que, de manera consciente o inconsciente, determinan que se prefiera a una persona, un objeto, una idea o una acción en lugar de otras. Es decir, los valores orientan la toma de decisiones, son motivadores de los comportamientos humanos y tienen incidencia en las relaciones que se tejen entre personas y entre grupos sociales. Es importante reconocer que “los valores no son directamente observables, pero sí lo son las actitudes y el respeto a las normas, así como el esfuerzo para comprenderlos y defenderlos” (Carreras, 2002, p. 29; citado por Rojas 2012).

Los filósofos antiguos utilizan la palabra “bueno” para determinar lo que en la actualidad llamamos “valor”; con este término se refieren a lo que perfecciona, es decir, a lo que implica la realización de un deseo y de una tendencia de la persona. En latín la palabra valor significa vigor, fuerza y, hoy también, se denomina valor a la medida de todas las cosas. El valor como concepto explícito tiene, en los últimos dos siglos, diversos significados técnicos muy estrictos en el campo de la economía, solo en las últimas décadas el concepto valor alcanza un uso general en las otras ciencias sociales. Antes de utilizarse este término, se hablaba de virtud, y etimológicamente, virtud viene de (arete), es decir aquello que una cosa debe tener para funcionar bien y para cumplir satisfactoriamente el fin al que está destinada (Ramiro, 2005; citado por Rojas 2012).

Los valores son el conjunto de reglas de conductas, de leyes juzgadas conforme a un ideal, para una persona o colectividad; representan una forma de vivir, están relacionados con la identidad de la persona, con el medio y so para la reflexión. Un valor es una toma de posición relacionada a cualquier cosa, experimentada a través de comportamientos, sentimientos, conocimientos y acciones. (Ramiro, 2005).

Canseco (1997). Desarrollo humano y calidad. Valores y Actitudes. México:

Limusa manifiesta que:

Los valores éticos o morales son principios respecto a los cuales las personas sienten un fuerte compromiso de conciencia y los emplean para juzgar lo

adecuado de las conductas propias y ajenas, dichos valores influyen en nuestra forma de pensar, en nuestros sentimientos y forma de comportarnos y suponen un compromiso real y profundo de la persona ante sí misma y ante la sociedad en que vive.

1.4.2. Dimensiones de los valores éticos

Dimensión personal

Cabe indicar que está enmarcado su énfasis en un actuar positivo de la salud mental que fluye en todas las esferas de la vida de cada individuo, donde cabe determinar la relación de las personas, parte del reconocimiento de la autoridad de contexto socio cultural y las relaciones interpersonales en la edificación de igualdad y en la disposición de la propia historia de vida; puntos que exceden en el bienestar psicosocial de cada individuo.

La forma como se busca abordar la dimensión personal es a partir del favorecimiento de la re-significación de los relatos con los que cada persona interpreta su experiencia de vida y que en ocasiones generan malestares psicológicos y dificultades para el desenvolvimiento adecuado en el contexto civil. Asimismo, se busca fortalecer los vínculos interpersonales y socio grupales, atendiendo a la importancia de éstos en el fomento de la calidad de vida de las personas en proceso de reintegración. (www.reintegracion.gov.co)

Dimensión afectiva

Aunque la afectividad es una realidad exclusiva de la vida en sus formas superiores (humana, animal), la consideración de la vida desde su nivel más elemental sirve para alcanzar una mejor comprensión de la misma, en cuanto ilumina sobre la progresiva perfección que se da en el mundo viviente corpóreo. Cuanto, más perfecta es la vida, más libre está el viviente de las limitaciones propias de la condición material, tanto, que tendemos que el ser que no estuviera limitado por la materia, gozaría del grado más alto de la vida. Siendo la vida algo que encontramos en el universo material, su consideración nos proyecta más allá del ámbito exclusivamente terreno. (Quiroga, 2001)

Las emociones que experimentamos así como los sentimientos, se relacionan con la dimensión afectiva. Y que permiten lograr un equilibrio emocional y es muy importante para vivir en armonía y lograr una felicidad.

Dimensión cognitiva

La cognición es la manera como una persona se percibe e interpreta a sí misma y a su medio externo. Es el filtro a través del cual ve, siente y percibe el mundo. Asimismo, es lo que establece la creencia y la opinión personal respecto de sí mismo o del mundo exterior. (Chiavenato, 2011, p. 39)

La capacidad cognitiva para argumentar y explicar la conducta a seguir, según los principios universales, donde la ética busca una finalidad, un propósito como consecuencia de la acción y se funda en la emocionalidad del miedo o en la expectativa de una esperanza, y por último, se tiene que los valores son los ejes que sostienen dicha formación ética. Rojas, (2012)

Dimensión conductual

Esta dimensión es un “rasgo” de las personas donde el individuo no es “asertivo” o “no asertivo”, ya que una persona se comporta asertivamente o no asertivamente en una diversidad de situaciones. Una persona puede desarrollar una conducta asertiva en una serie de eventos mientras que en otras conductas puede fijar como no asertiva o agresora.

Aunque la gran mayoría de los cuestionarios diseñados para medir el asertividad tratan de hacerlo como si se tratase de una característica unitaria de las personas (salvo excepciones, como el “cuadro de autoevaluación de la aserción” de Galassi (1977)), lo cierto es que el asertividad y que la agotan están todavía por establecer. Sin embargo a nivel práctico el entrenamiento asertivo ha tenido que considerar diferentes dimensiones a la hora de entrenar a los sujetos con problemas interpersonales. La clasificación realizada por Lazarus (1973) en base a su experiencia clínica ha sido ampliamente utilizada llegado el momento del entrenamiento con pacientes. Aunque su origen no es experimental ha habido últimamente algunos estudios que han confirmado una parte de esta multidimensionalidad de la conducta acerva (Lorr y cols., 1979; 1980, 1981). Las cuatro dimensiones propuestas por Lazarus (1973) son:

- a) La capacidad de decir NO
- b) La capacidad de pedir favores y hacer peticiones
- c) La capacidad de expresar sentimientos positivos y negativos
- d) La capacidad de iniciar, continuar y terminar conversaciones generales.

Estas cuatro dimensiones conductuales parecen ser independientes unas de otras de modo que el entrenamiento en una de ellas no influye en las otras; además la

conducta de un individuo puede poseer una o varias de estas dimensiones de forma correcta, siendo deficiente en las otras dimensiones restantes. Considero esta clasificación de la conducta asertiva como la más práctica a la hora del entrenamiento asertivo y aunque se origina no es experimental parece que se acerca mucho a lo que el constructor de la asertividad comprende. Caballo (1983).

1.4.3 Desempeño Laboral

Es el resultado final de una actividad, y si la actividad consiste en varias horas de práctica intensa antes de un concierto o carrera o en llevar a cabo responsabilidades laborales en forma tan eficiente y eficaz como sea posible, el desempeño es el resultado de esa actividad. Los gerentes se interesan en el desempeño de la organización, es decir, los resultados finales acumulados de los procesos y actividades laborales de toda la organización. Es un concepto complejo, pero importante, y los gerentes necesitan entender los factores que contribuyen con un desempeño alto de la organización. (Robbins, et.al, (2005).

El hombre como ser social y que se desarrolla dentro de una sociedad, está interrelacionado e interactúa en diversas actividades económicas, manteniendo su naturaleza y su complejidad.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (<https://www.ecured.cu>)

1.4.4 Dimensiones del desempeño laboral

Desempeño de la tarea

Será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja,

juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial deberá tener su propia medición de desempeño.

Esta dimensión sugiere una idea de orientación a la tarea en un ambiente de trabajo pautado, caracterizado por el orden y la disciplina, donde los trabajos y tareas están claramente, y probablemente estrechamente definidos, el desempeño sugiere dependencia y cierto grado de pasividad, cuando alguien desempeña una actividad, hay en general una expectativa de que esa persona recibirá instrucciones y seguirá procedimientos establecidos. La persona puede hacer un gran trabajo, pero no necesariamente tomara una iniciativa o brindara algo extra a la tarea.

Carrillo, (2008).

El desempeño de tarea es la clásica concepción de ejecución; la que se refiere a los comportamientos que generan el producto o servicio que satisface las responsabilidades que asume la organización. El principal predictor de la ejecución de tarea es la aptitud cognitiva formada por los conocimientos del puesto, las destrezas, entendidas como formas estandarizadas de resolver problemas, y los hábitos, entendidos como respuestas características (Borman, et al., 2001, citado por Gorriti, 2001)

Comportamiento laboral

Sackett (2002), se refiere a las conductas laborales contrarias a la productividad o contra productivas (CLC) como: cualquier conducta intencional, ejecutada por parte de un miembro de la organización, percibida por esta como contraria a sus legítimos intereses.

Intencionalidad: la manifestación de conductas laborales contra productivas está bajo el control volitivo del individuo.

Pertenencia a la organización: las CLC hacen referencia únicamente a conductas negativas ejecutadas por miembros activos o pertenecientes a la organización.

Contrarias a los legítimos intereses de la organización: los objetivos o metas que la organización plantea deben ser legítimos en el sentido de que no deben incumplir las leyes (internas y/o externas), ni afectar la integridad de las personas.

Costales, (2008)

Desempeño adaptativo

El desempeño adaptativo es necesario conocer como los individuos se adaptan y en qué actividades se involucran para hacerlo. Pocos estudios han estudiado las actividades que desarrolla el individuo para adaptarse luego que un cambio es detectado (Jundt, Shoss, & Huang, 2014). Ployhart y Bliese (2006) sugieren cuatro etapas: percepción de la situación, selección de la estrategia, manejo del cambio y aprendizaje de la experiencia. En primer término el individuo percibe e interpreta una situación y la pondera como cambiante o estable. La interpretación de una situación que requiere adaptabilidad es el desencadenante de los eventos siguientes. La persona enmarca la situación, busca alternativas para confrontarla y escoge la estrategia apropiada. La selección de la estrategia contribuye a la regulación del comportamiento del individuo en una manera consistente con la estrategia y el objetivo de lidiar con el cambio, el manejo propio del cambio y el aprendizaje de la experiencia derivada, cerrando un ciclo en este proceso. (Bravo, 2015, p. 47).

El hombre como modelo de sistema abierto, en que se dirige hacia objetivos interdependientes del medio físico y social, y está involucrado activamente en transacciones con el ambiente en la medida en que busca sus objetivos. Esto implica que no solo desarrolla capacidades mentales de procedimientos (pensar, decidir, etc.), sino que adquiere información y saberes que le permiten conocer a las personas y las cosas en el ambiente, y enfrentarlas". Aquí es importante conocer el contenido intelectual del hombre y la manera como lo adquiere sus percepciones y como ellas parecen un sistema de filtros mediante los cuales concibe la realidad que lo rodea.

Desempeño contextual

Motowildo y Van Scotter (1994) encuentran evidencia empírica que apoya la descripción del desempeño global del trabajador como el resultado de su destreza en tareas relacionadas con el soporte técnico junto a las conductas relacionadas con la interacción con el entorno general de la organización. Este nuevo concepto de desempeño contextual se refiere a todos aquellos comportamientos que generan el ambiente psicológico, social y global en la empresa. Y se puede descomponer en 5 categorías: la predisposición a desarrollar actividades que no son formalmente parte de los requerimientos obligatorios, la persistencia para completar las tareas con éxito y de forma entusiasta, la ayuda y cooperación con otros, el seguimiento de la totalidad de reglas y procedimientos, y por último, el respaldo, apoyo y defensa de los objetivos de la organización. (Candel, 2012, p.58).

El desempeño contextual trata de variables moderadoras referidas al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución, que actúan como

catalizadoras facilitándola, dificultándola, incluso inhibiéndola. Variables que pueden actuar tanto a nivel individual como grupal.
(<https://www.vitoriagasteiz.org>)

1.5. Formulación del problema

¿Qué grado de relación existe entre los valores éticos y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca?

1.6. Justificación del estudio

El principal objetivo respecto a los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca, es determinar una óptima satisfacción de los trabajadores mediante la concientización de llevar a la práctica los valores éticos en cada uno de sus actos durante el desempeño laboral en la institución gubernamental.

También busca motivar, disciplinar y formar una imagen del trabajador reflejándose en el carácter, mediante la concientización en la carencia de principios y/o valores éticos en la vida activa, no obstante cada individuo posee la capacidad de optar por una actitud corruptible e incorruptible, mucho dependerá de la reserva moral o del legado hereditario para optar por una u otra actitud. Al respecto Aristóteles señaló que: “Tanto la virtud como el vicio están en nuestro poder. En efecto, siempre que está en nuestro poder el hacer, lo está también el no hacer, y siempre que está en nuestro poder el no, lo está el sí, de modo que si está en nuestro poder el obrar cuando es bello, lo estará también cuando es vergonzoso, y si está en nuestro poder el no obrar cuando es bello, lo estará, asimismo, para no obrar cuando es vergonzoso”

Finalmente entonces podríamos concluir que los valores éticos juega un papel importantísimo e imprescindible en el rol social del individuo, no solamente en el desempeño laboral sino en la interrelación psicosocial con principios virtudes actitudes mostrando una calidad de vida confiable en la sociedad. Abrigo una esperanza, que si tan solo cultiváramos estos principios de valores éticos nuestra sociedad sería más sensible ante la indiferencia de la corrupción convirtiendo estos valores éticos en intrínsecos dejando un legado de prosperidad para las nuevas generaciones.

1.7. Hipótesis

Hipótesis de investigación

Existe relación entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

Hipótesis estadísticas

H₀: $\rho = 0$: No existe relación significativa entre los valores éticos y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

H₁: $\rho \neq 0$: Existe relación significativa entre los valores éticos y el desempeño laboral de los servidores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

Dónde:

ρ = Rho (coeficiente de correlación poblacional)

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

1.8. Objetivos

1.8.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación de los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

1.8.2 Objetivos específicos

Establecer el grado de desarrollo de los valores éticos en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

Identificar el nivel de desarrollo de desempeño laboral en Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

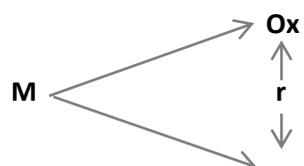
Comparar el nivel de relación que existe entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

En la presente Investigación se utilizó el diseño descriptivo correlacional, el mismo que se representa de la siguiente manera:



Oy

Donde:

M: Muestra

OX: Variable 1

OY: Variable 2

r: Relación entre las variables

2.2. Variables

Variable 1: Valores éticos.

Variable 2: Desempeño laboral.

2.2.1 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Instrumento
VALORES ÉTICOS	Personal	Se siente bien con lo que expresa y hace en su trabajo Persevera en las dificultades	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Afectiva	Resuelve conflictos con el contacto físico Recibe y expresa sentimientos		
	Cognitiva	Representación gráfica del logo de la institución(insignia, logos) Identificación de la institución con colores corporativos.		
	Conductual	Influir en los trabajadores la visión de la institución mediante códigos. Desarrollar las capacidades del personal administrativo para lograr las metas y posteriormente analizando los resultados, se felicite o se motive para lograr los fines.		

Fuente: Cuadro elaborado por las investigadoras

Variables	Dimensiones	Indicadores	Niveles	Instrumento
DESEMPEÑO O LABORAL	Desempeño de la tarea	Interrelación con sus pares Orientación a resultados Planificación y organización del trabajo	Alto	
	Comportamiento laboral	Muestra excesiva de negatividad Cometer errores de forma intencional Hacer cosas que dañan a la organización	Medio	

	Desempeño adaptativo	Afronta situaciones difíciles y adversidades Resuelve problemas difíciles Mantener el conocimiento actualizado Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario	Bajo	Observación Test
	Desempeño contextual	Compromiso organizacional Dedicación proactiva Creatividad		

Fuente: Cuadro elaborado por las investigadoras

2.3. Población y muestra

La población y muestra los constituyeron todos los trabajadores de Dirección Regional de la Producción, Cajamarca, siendo en total 15, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 1
Población y muestra

Trabajadores	Hombres		Mujeres		Total	
	F	%	F	%	N	%
Total	11	73.3	4	26.6	15	100

Fuente: CAP de la Dirección Regional de Producción, Cajamarca

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

En este trabajo de investigación, para el acopio de datos, se ha empleado las técnicas que se detallan a continuación:

Técnica de fichaje

Técnica que permite recopilar y almacenar, de manera ordenada y sistemática información teórica, permitiendo enfocar científicamente el trabajo de investigación, empleándose lo siguiente:

Fichas bibliográficas

En esta técnica se registraron los datos de libros consultados, y que son necesarios y suficientes para el presente trabajo de investigación.

Fichas textuales

Estas fichas se utilizaron para copiar textualmente párrafos de libros esenciales, permitiendo fomentar un trabajo de investigación de excelencia.

Fichas de comentario

En estas fichas se expresaron las opiniones personales y que las investigadoras consideraron importantes necesarias.

Observación

El análisis del objeto de investigación se realizó teniendo en cuenta rasgos de objetividad, validez y confiabilidad con el fin de obtener información necesaria sobre los valores éticos y el desempeño laboral de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario

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

Test

Instrumento que permitió la comprobación de los objetivos trazados en la investigación y la comprobación de la hipótesis formulada a través del tratamiento de los resultados.

2.5. Validez y confiabilidad

2.5.1 Validez

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

2.5.2 confiabilidad

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

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	20

2.6. Métodos de análisis de datos

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

Para una mejor comprensión se trabajó con algunas medidas estadísticas como la media aritmética, la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad.

Estadísticas descriptivas

Distribución de frecuencias: Tablas y figuras

Medidas de tendencia central: Media aritmética

Media aritmética: (\bar{X})

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

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

Donde:

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

Medidas de dispersión: Desviación estándar

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

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

Donde:

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

Coefficiente de variabilidad (CV)

Esta medida sirvió para determinar la homogeneidad del grupo de estudio

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

Análisis paramétrico

Coefficiente de correlación de Pearson

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

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

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

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

Interpretación clásica del coeficiente de correlación

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

El análisis estadístico se elaboró en Excel y SPSS.

2.7. Aspectos éticos

El trabajo debe contribuir a mejorar el bienestar o al discernimiento para los trabajadores, el valor científico es un requisito de importancia, porque una investigación que se realiza de manera responsable y usando los recursos disponibles y evade la utilización de los probados. No expone al individuo a peligros o perjuicios potenciales a menos que se espere un resultado valioso.

Lo científico es un principio ético válido en sí, ya que una investigación mal diseñada, con resultados que científicamente son poco confiables, no es ética. La metodología debe ser legal, o sea, debe tener un objetivo científico y que se pueda probar que los investigadores personas calificadas y con experiencia para llevar a cabo correctamente esta labor. Sin validez científica el estudio no genera

conocimiento, no produce beneficio alguno y no justifica que se arriesgue o se dañe a las personas.

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

CAPÍTULO III

RESULTADOS

1.1 Descripción de los resultados

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

Objetivo específico 1

Establecimiento del grado de desarrollo de los valores éticos

Tabla 2
Dimensión personal

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	2	13,30	$\bar{X} = 10,73$ $S = 2,69$ $CV = 25,07\%$
Medio	3	20,00	
Bajo	10	66,70	
TOTAL	15	100%	

Fuente: cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha : abril del 2018

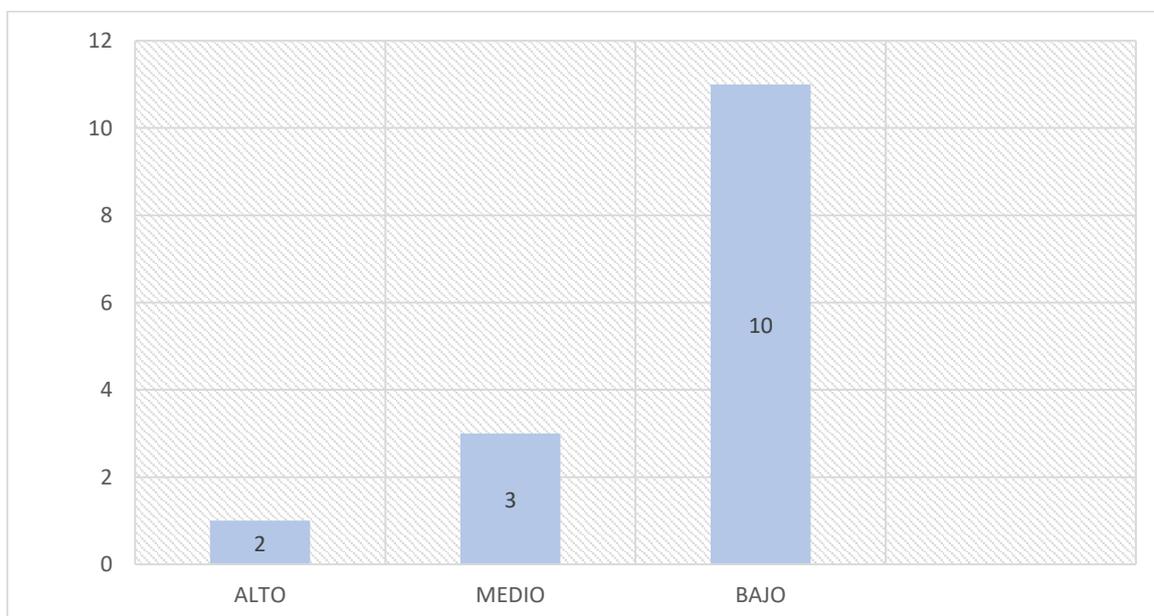


Figura 1: Dimensión personal

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el grado de desarrollo de la dimensión personal de los valores éticos evidencian que, 10 de los integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 66.70% manifiestan un nivel bajo; mientras que, 3 de ellos, es decir, el 20,0%, un nivel medio y un 13,30%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,73 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 2,69 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de las relaciones interpersonales es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 25,07%.

Tabla 3
Dimensión afectiva

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	1	6.70	
Medio	3	20.00	$\bar{X} = 10,80$
Bajo	11	73.30	$S = 3,17$
TOTAL	15	100%	CV = 29,35%

FUENTE: Cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
FECHA : abril del 2018

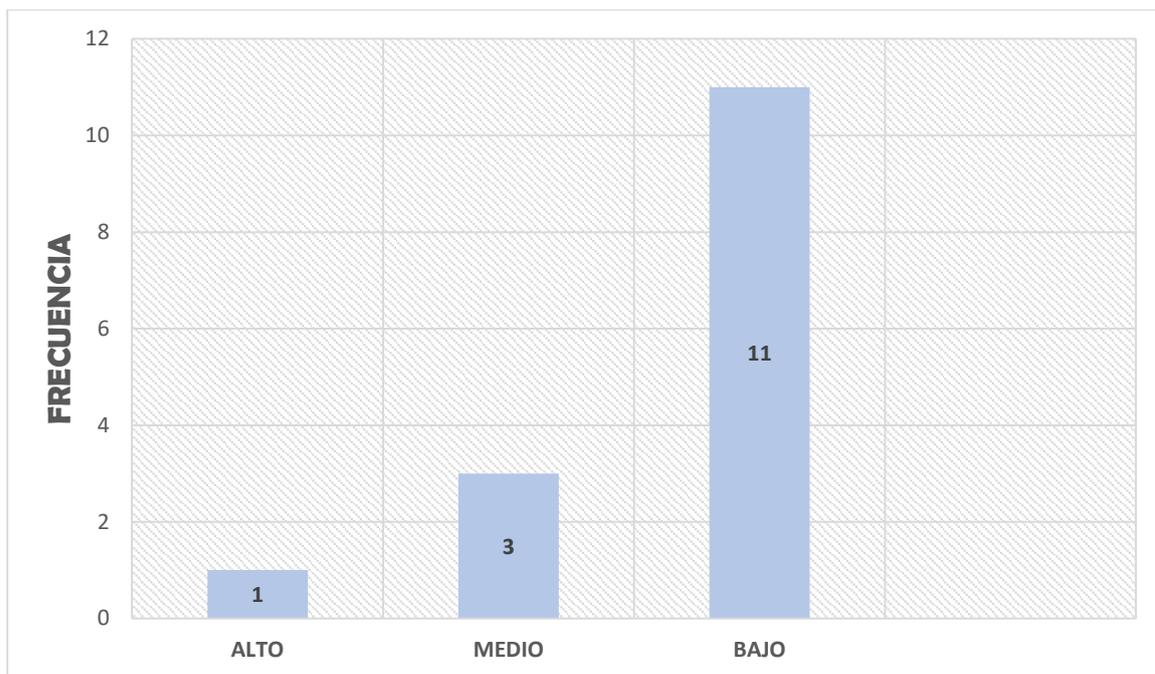


Figura 2: Dimensión afectiva

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el grado de desarrollo de dimensión afectiva, de los valores éticos, evidencian que, 11 integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 73.30% se manifiestan por un nivel bajo; mientras que, el 20,0%, un nivel medio y el 6,70%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,80 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,17 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo afectivo y social muestra un coeficiente de variabilidad del 29,35%.

Tabla 4 **Dimensión Cognitiva**

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	1	6,70	$\bar{X} = 11,07$ $S = 3,04$ $CV = 27.46\%$
Medio	4	26,70	
Bajo	10	66.70	
TOTAL	15	100%	

Fuente: cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
Fecha : abril del 2018

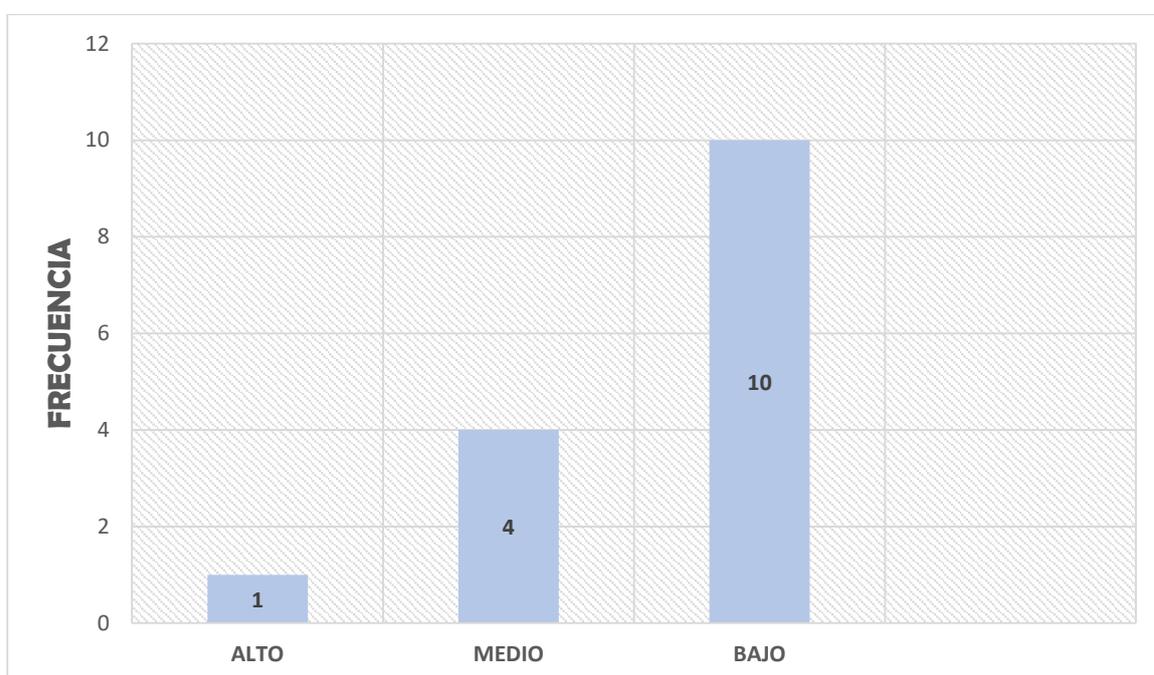


Figura 3: Dimensión cognitiva

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el grado de desarrollo de la dimensión cognitiva de los valores éticos evidencian que, 10 de los integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 66.70% manifiestan un nivel bajo; mientras que, 4 de ellos, es decir, el 26,70%, un nivel medio y un 6,70%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadísticos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,07 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 3,04 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de las relaciones interpersonales es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 27,46%.

Tabla 5
Dimensión conductual

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	1	6.70	
Medio	2	13.3	$\bar{X} = 11,33$
Bajo	12	80.0	$S = 2,97$
TOTAL	15	100%	$CV = 26.21\%$

Fuente: cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
Fecha : abril del 2018

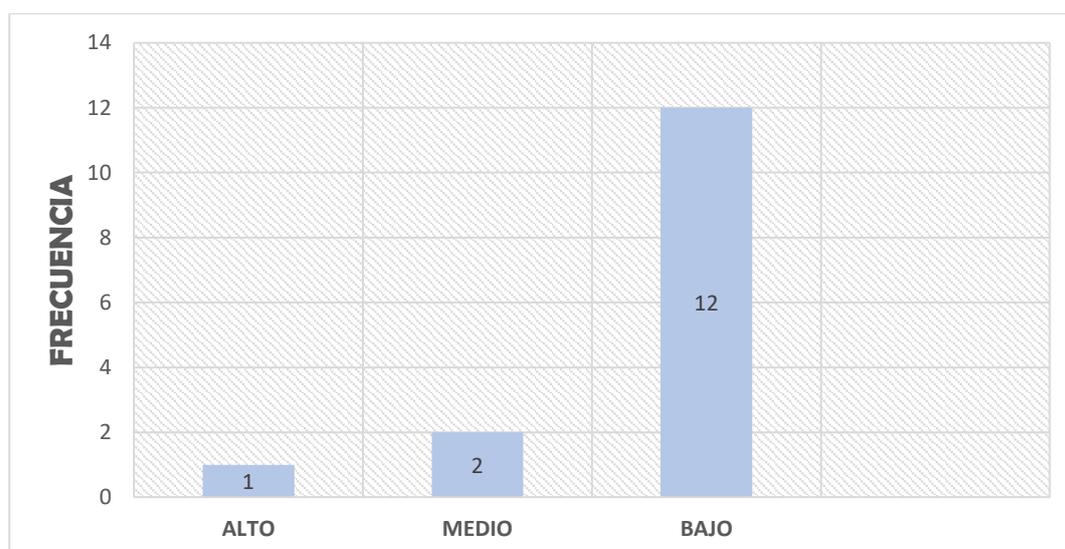


Figura 4: Dimensión conductual

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el grado de desarrollo de la dimensión conductual de los valores éticos evidencian que, 12 de los integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 80% manifiestan un nivel bajo; mientras que, 2 de ellos, es decir, el 13,3%, un nivel medio y un 6,70%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,33 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 2,97 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado, se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de las relaciones interpersonales es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 26,21%.

Objetivo específico 2

Identificación del nivel de desarrollo del desempeño laboral

Tabla 6
Desempeño de la tarea

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	1	6,70	
Medio	3	20,00	$\bar{X} = 11,00$
Bajo	11	73,30	S = 2.36
TOTAL	15	100%	CV =21.45%

Fuente: cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
Fecha : abril del 2018

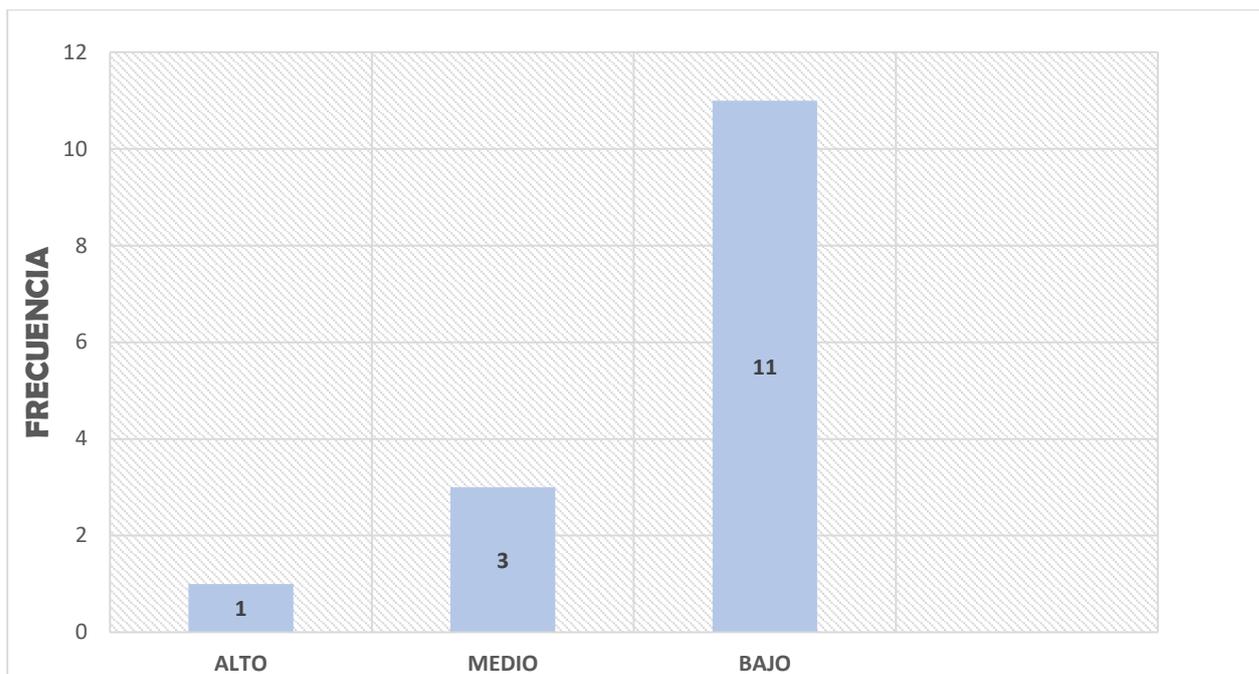


Figura 5: Desempeño de la tarea

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión de desempeño de la tarea, se evidencian que, 11 de los integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 73.30% manifiestan un nivel bajo; mientras que, 3 de ellos, es decir, el 20,0%, un nivel medio y un 6,70%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,0 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 2,36 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de las relaciones interpersonales es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 21,45%.

Tabla 7
Comportamiento laboral

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	1	6,70	
Medio	2	13,30	$\bar{X} = 10,40$
Bajo	12	80,00	S = 2,97
TOTAL	15	100%	CV = 28.53%

Fuente: cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
Fecha : abril del 2018

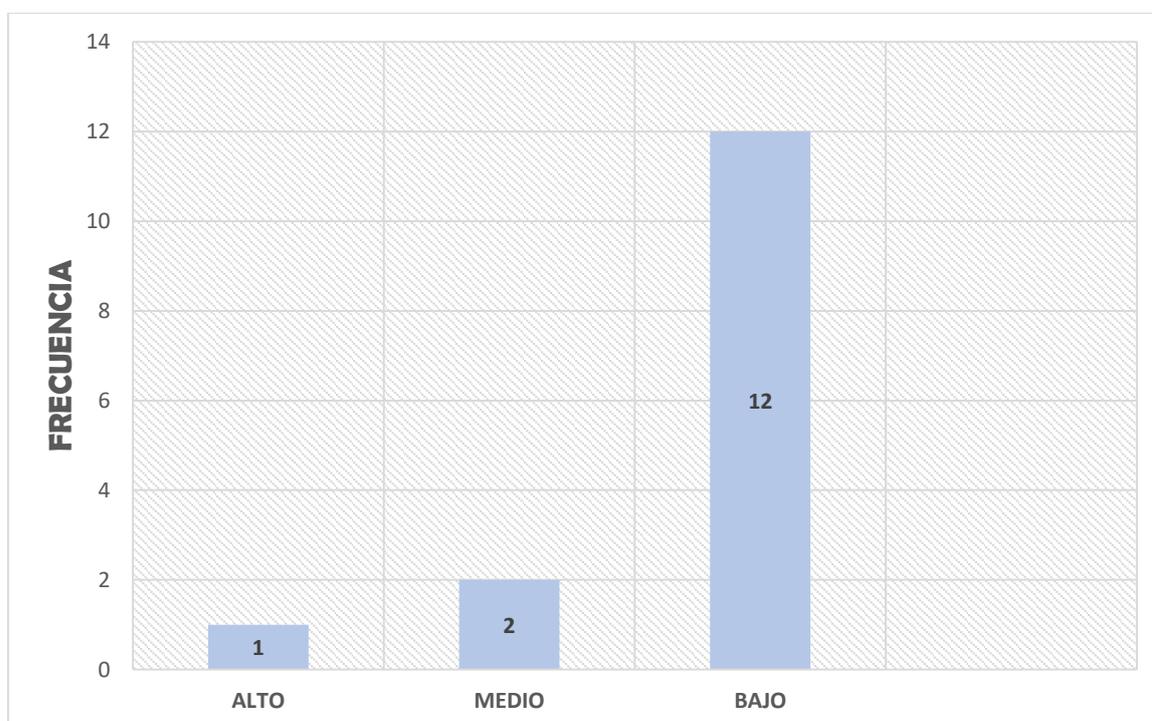


Figura 6: comportamiento laboral

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión comportamiento laboral, evidencian que, 12 de los integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 80% manifiestan un nivel bajo; mientras que, 2 de ellos, es decir, el 13,30%, un nivel medio y un 6,70%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 10,40 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 2,97 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de las relaciones interpersonales es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 28,53%.

Tabla 8
Desempeño adaptativo

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	1	6,70	
Medio	2	13,30	$\bar{X} = 11,33$
Bajo	12	80,00	S = 2.96
TOTAL	15	100%	CV = 26.21%

Fuente: cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
Fecha : abril del 2018

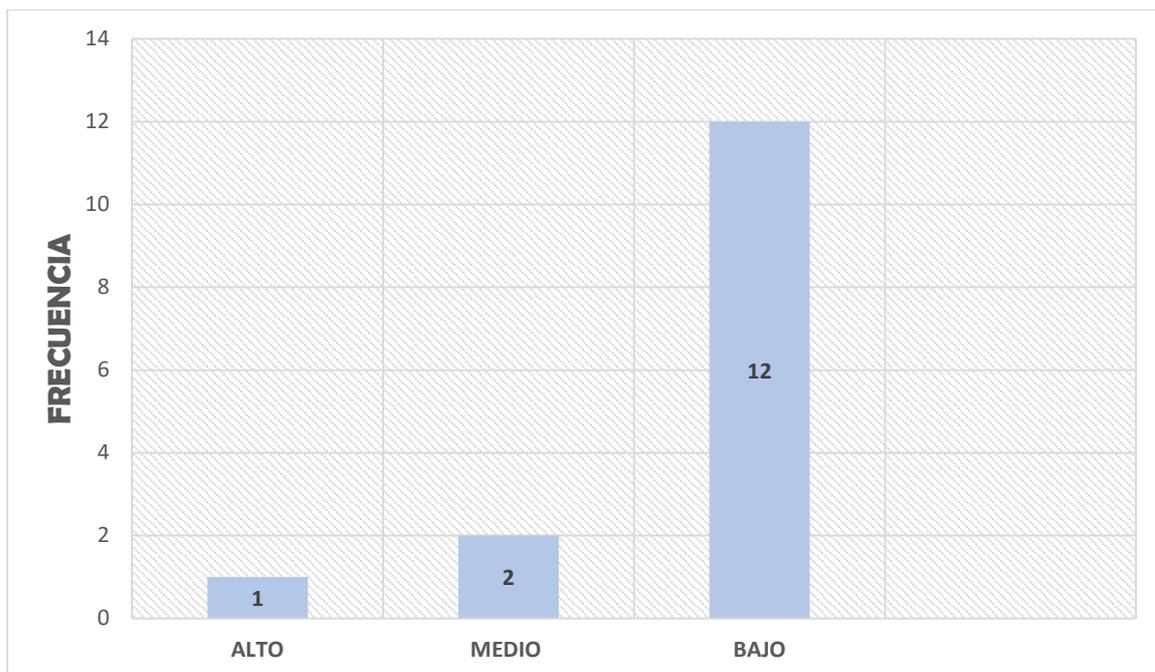


Figura 7: Desempeño adaptativo

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión desempeño adaptativo, evidencian que, 12 de los integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 80% manifiestan un nivel bajo; mientras que, 2 de ellos, es decir, el 13,30%, un nivel medio y un 6,70%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,33 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 2,96 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de las relaciones interpersonales es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 26,21%.

Tabla 9
Desempeño contextual

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	1	6,70	
Medio	3	20	$\bar{X} = 11,47$
Bajo	11	73,30	S = 2,88
TOTAL	15	100%	CV = 25,11%

Fuente: cuestionario estructurado y aplicado a la muestra de estudio
Fecha : abril del 2018

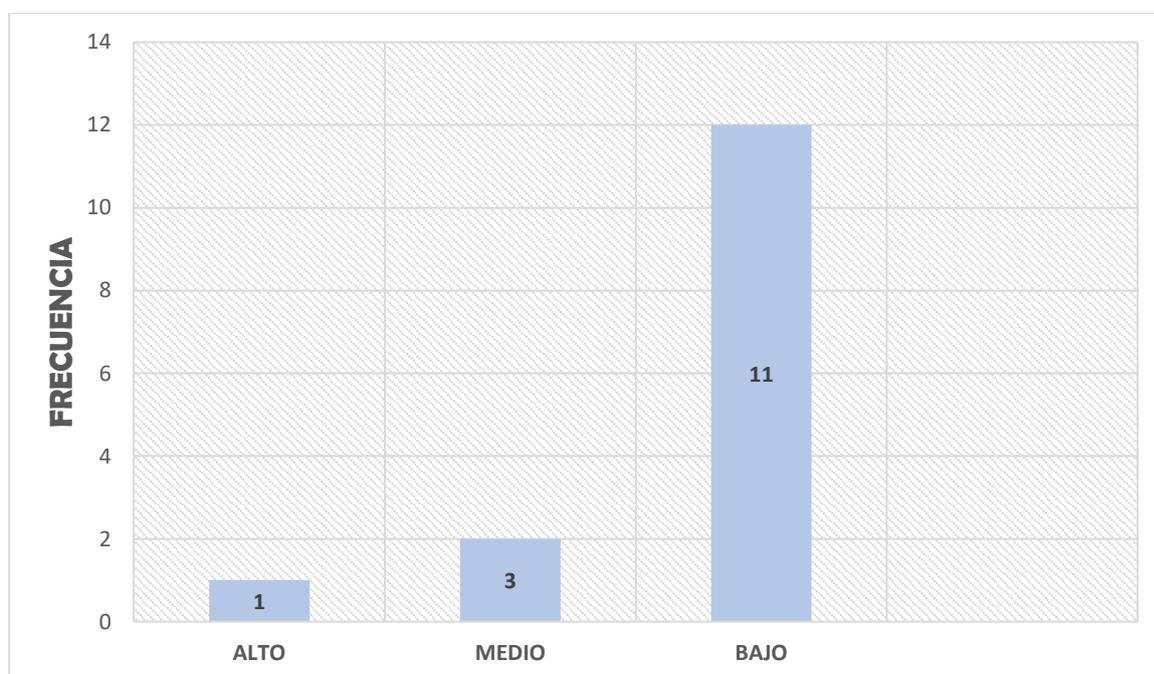


Figura 8: Desempeño contextual

Interpretación

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión desempeño contextual, evidencian que, 11 de los integrantes de la muestra de estudio, es decir, el 73.30% manifiestan un nivel bajo; mientras que, 3 de ellos, es decir, el 20%, un nivel medio y un 6,70%, un nivel alto.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por la muestra de estudio es de 11,47 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 2,88 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de las relaciones interpersonales es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 25,11%.

Objetivo específico 3.

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

Tabla 10

Comparación de resultados

Niveles	Dimensión personal		Dimensión afectiva		Dimensión cognitiva		Dimensión conductual		Desempeño de la tarea		comportamiento laboral		Desempeño adaptativo		Desempeño contextual	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Alto	2	13.3	1	6.7	1	6.7	1	6.7	1	6.7	1	6.7	1	6.7	1
Medio	3	20	3	20	4	26.7	2	13.3	3	20	2	13.3	2	13.3	3	20
Bajo	10	66.7	11	73.3	10	66.7	12	80	11	73.3	12	80	12	80	11	73.30
Total	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15	100

Fuente: Test aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2018

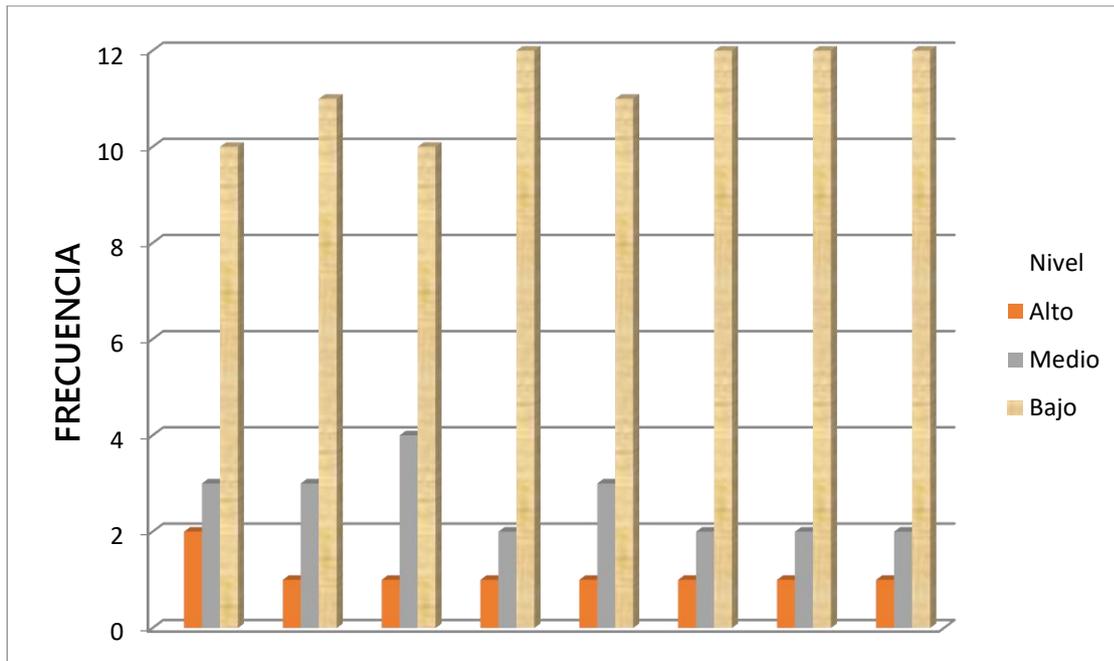


Figura 9: Comparación de resultados

Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos, y que podemos observar en la tabla comparativa N° 10, podemos señalar, que el grupo de nuestro estudio de investigación, requiere optimar los elementos que se vinculan con los valores éticos, en las dimensiones personal, afectiva, cognitiva y conductual.

Así mismo es necesario que, optimice las dimensiones del desempeño laboral: desempeño de la tarea, comportamiento laboral, desempeño adaptativo y desempeño contextual.

Por tanto, por los resultados obtenidos y mostrados en la tabla N° 10, podemos afirmar que la hipótesis planteada se logró confirmar, tal como a continuación se detalla: Existe relación entre los valores éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

4.1. Discusión de los resultados

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

Objetivo específico 1.

Establecimiento del grado de desarrollo de los valores éticos

Al valorar cada una de las dimensiones que se han considerado se puede afirmar que son muchos los factores que deben de ser optimizados, toda vez que los elementos vinculados al desarrollo de los valores éticos requieren gestionarse de mejor manera; la dimensión personal; no se desarrolla de manera adecuada; ya que hay marcados porcentajes de integrantes del grupo de estudio, es decir, el 66.7% lo perciben en un nivel bajo, es por ellos que se debe poner énfasis en esta dimensión, teniendo en cuenta que,

Su énfasis está enmarcado en una visión positiva de la salud mental que permea todas las esferas de la vida de las personas, en donde resulta determinante la relación individuo – sociedad, partiendo del reconocimiento de la influencia del contexto socio cultural y las relaciones interpersonales en la construcción de identidad y en la configuración de la propia historia de vida; aspectos que redundan en el bienestar biopsicosocial de cada persona (Portal de la agencia colombiana para la reintegración).

Asimismo, el 73,3% se pronuncia en el sentido de que existe un nivel bajo en la dimensión afectiva, no obstante que, esta dimensión es importante porque constituye un facilitador de relaciones personales, para poder convivir con los demás

La dimensión es el sentimiento de afecto el cual es la fuerza creadora que mueve al mundo, que permite hacer grandes cosas, estar en armonía consigo mismo y con los demás, tener estabilidad emocional, tranquilidad (<https://es.scribd.com>)

Se puede observar también en cuanto a la dimensión cognitiva, el 66,7% la cual se desarrolla en un nivel bajo, siendo de importancia para entender, aprender y construir una realidad diferente en un mundo tan complejo, en este contexto se debe tener en cuenta que, esta dimensión:

es el conjunto de potencialidades del ser humano que le permiten entender y construir sobre las comprensiones que se hacen sobre la realidad de objetos y social la cual ha generado en el hombre una interacción consigo mismo y con el entorno, logrando así la posibilidad de transformaciones (<https://es.slideshare.net>)

El 80% se expresan en un nivel bajo respecto a la dimensión conductual, el cual debe ser impulsado, considerando que en el día a día siempre el individuo actúa de diferentes maneras, teniendo en cuenta las situaciones o estímulos que puedan suceder.

La psicología conductista observa al individuo como alguien que reacciona de una manera concreta ante ciertos estímulos. A partir de ahí, modificando el comportamiento, se considera que es posible influenciar su conciencia para lograr los cambios deseados (<http://www.buenastareas.com>)

Objetivo específico 2.

Identificación del nivel de desarrollo del desempeño laboral

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y al hacer el análisis se ha observado que se requiere, promover el desempeño laboral, ya que al valorar los resultados de cada dimensión, se ha revelado que el 73,3% de desempeño de la tarea, se expresan que se cumple en un nivel bajo, por lo que es imprescindible valorar esta dimensión.

Esta dimensión sugiere una idea de orientación a la tarea en un ambiente de trabajo pautado, caracterizado por el orden y la disciplina, donde los trabajos y tareas están claramente, y probablemente estrechamente definidos, el desempeño sugiere dependencia y cierto grado de pasividad, cuando alguien desempeña una actividad, hay en general una expectativa de que esa persona recibirá instrucciones y seguirá procedimientos establecidos. La persona puede hacer un gran trabajo, pero no necesariamente tomara una iniciativa o brindara algo extra a la tarea. Carrillo, (2008)

Así mismo, el 80% se expresa en que, el comportamiento laboral se gestiona en un nivel bajo, por tanto son comportamientos que perjudican a la metas de la organización.

Sackett (2002), se refiere a las conductas laborales contrarias a la productividad o contra productivas (CLC) como: cualquier conducta intencional, ejecutada por parte de un miembro de la organización, percibida por esta como contraria a sus legítimos intereses.

Mencionamos además que en lo concerniente al desempeño adaptativo, el 80% lo observan en un nivel bajo, por lo es necesario que se impulsen actitudes relacionadas con la resolución de problemas.

En primer término el individuo percibe e interpreta una situación y la pondera como cambiante o estable. La interpretación de una situación que requiere adaptabilidad es el desencadenante de los eventos siguientes. La persona enmarca la situación, busca alternativas para confrontarla y escoge la estrategia apropiada. La selección de la estrategia contribuye a la regulación del comportamiento del individuo en una manera consistente con la estrategia y el objetivo de lidiar con el cambio, el manejo propio del cambio y el aprendizaje de la experiencia derivada, cerrando un ciclo en este proceso. (Bravo, 2015, p. 47).

Cabe mencionar también, en lo que respecta al desempeño contextual, el 73.30% lo evidencian en un nivel bajo, lo que se hace muy importante tener en cuenta que:

Lo contextual es el soporte del individuo al ambiente organizacional, social y sociológico en el cual las tareas centrales deberían ser ejecutadas. (<http://repositorio.up.edu.pe>)

Objetivo específico 3.

Comparación de la relación que existe entre los valores éticos y el desempeño laboral.

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

En tal sentido, al comparar los resultados se mostró que los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca, requieren de la optimización de los procesos relacionados con la dimensión personal, afectiva, cognitiva, y conductual, desempeño de la tarea, comportamiento laboral, desempeño adaptativo y desempeño contextual, fundamentado en los aportes de la teoría de valores, teoría de la interdependencia social, , teoría de las relaciones humanas y teoría de la motivación humana.

4.2. Prueba de hipótesis

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Ho: $\rho = 0$ (no existe relación significativa entre los valores éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Producción, Cajamarca)

H1: $\rho \neq 0$ (existe relación significativa entre los valores éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Producción, Cajamarca)

Dónde:

$\rho = \text{Rho}$ (coeficiente de correlación poblacional)

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

Nivel de significación:

$\alpha = 0,05$

Regla de decisión:

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

Decisión:

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

Conclusión:

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

4.3. Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 11

Correlación entre las variables

Variables		Valores éticos	Desempeño laboral
Valores éticos	Correlación de Pearson	1	0,905
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0,905	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

El coeficiente de correlación tiene un valor de 0, 905 lo que significa que entre los valores éticos y el desempeño laboral existe un grado de relación bastante significativo

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

La práctica de los valores éticos se encuentra seriamente cuestionada, teniendo en cuenta que las personas son muy retóricas, porque si lo dicen no lo hacen, en cuyo escenario, en cuanto a la dimensión personal el 66.67% lo percibe en un nivel bajo, por otro lado el 73.3% de la dimensión afectiva se observa en un bajo nivel y un 80% lo considera que la dimensión conductual está en nivel bajo.

El desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca no es el más óptimo, evidenciándose en los resultados obtenidos, donde el 73,3% y el 80% del desempeño de la tarea y comportamiento laboral respectivamente se observa un nivel bajo, mientras que el desempeño adaptativo con un 80%.

El grado de implicancia de los valores éticos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca, es muy significativo, porque el ejercicio de sus funciones se encuentra seriamente vinculado con la práctica de valores.

CAPÍTULO VI

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la Dirección Regional de Producción, Cajamarca, realizar capacitaciones en temas de ética y moral a sus servidores públicos con el fin de mejorar el desempeño laboral.

Se sugiere que los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca pongan en práctica los valores éticos para mejorar sus actitudes y comportamientos y lograr un desempeño laboral eficaz y eficiente.

Se recomienda a la Dirección Regional de Producción, Cajamarca, implementar el uso del código de Ética para mejorar la práctica de valores y consecuentemente fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

- Agip, R.G (2018), Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lajas (tesis de postgrado).Universidad César Vallejo, Chota-Perú. Cajamarca – Perú.
- Bautista, O. D (2005), La Ética y la Corrupción en la Política y la Administración Pública.
- Bautista, O.D. (2009) ,5 Serie Cuadernos de Ética para los Servidores Públicos: Los Valores en los Códigos de Gobierno de Estados Unidos, Reino Unido, España y México. Toluca - Estado de México.
- Bautista, O.D. (2010), 8 Serie Cuadernos de Ética para los Servidores Públicos: Valores Éticos para los Servidores Públicos del Estado de México. Toluca - Estado de México.
- Benza,L. (2016), Nivel de Práctica de Valores Ético-Morales en los Colaboradores de Tres Áreas Administrativas de la Universidad de Piura, 2015. Piura – Perú.
- Bravo, E (2015), Determinantes del desempeño adaptativo en el contexto de sistemas de información
- Caballo, V.E (1983), Asertividad: Definiciones y Dimensiones, Universidad Autónoma de Madrid
- Candel, Dña. M.J (2012) .Las competencias como predictoras del desempeño en una empresa del sector del juego. Universidad de Murcia España. P. 58.
- Carrillo, L.B (2008), Desempeño Laboral: Factores Socioeconómicos que Influyen en la Calidad de Atención, Departamento de Emergencia - Hospital Regional Cajamarca, 2007. Cajamarca – Perú.
- Chiavenato, I (2011) Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de la Organización. México, D.F
- Cochea, L.V (2013), La Ética en el Desempeño Laboral en la Empresa Municipal de Construcción Vial (EMUVIAL E.P), año 2013. La Libertad – Ecuador.
- E. Soto, et al (2007), Ética en las organizaciones, editorial: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México 2007

Gorriti, M (2001) Evaluación del desempeño.

Ortiz, I. H (2012), Responsabilidad social y ética: conceptos y fundamentos, La ética en las organizaciones, instrumentos de la ética, valores organizacionales, actitudes de cambio desde la perspectiva de la ética

Quintero, H. et al (2004) TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Rafael Belloso Chacín Vol. 6 (3): Valores éticos y desempeño laboral de los empleados universitarios de sector público. Zulia – Venezuela.

Quiroga, F.R (2001) Cuaderno de Anuario Filosófico Universidad de Navarra: La Dimensión Afectiva de la Vida. Pamplona – España.

Robbins, S.P, et al. (2005), Administración Octava Edición México.

Rojas, D. (2012) Ética organizacional – Estrategia para el éxito, editorial: Ediciones de la U.

Zegarra, L.F (2014) diario 16: Roba pero hace Obras.

ANEXOS

Anexo 1

TEST DE VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y nombres:.....

El presente cuestionario tiene como finalidad considerar los valores éticos y el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Producción, Cajamarca. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

SIEMPRE: (3)

A VECES: (2)

NUNCA: (1)

1. Se relaciona con sus compañeros de trabajo y desarrolla proyectos para lograr los objetivos
 Siempre
 A veces
 Nunca
2. Desarrolla estrategias de organización con sus compañeros de trabajo frente a una tarea
 Siempre
 A veces
 Nunca
3. Es resiliente ante las dificultades para alcanzar lo que se considera bueno en la búsqueda del bien común
 Siempre
 A veces
 Nunca
4. Considera que existe una relación directa entre, valores y salud afectiva
 Siempre
 A veces
 Nunca
5. Cree que la felicidad implica sentir emociones positivas y poseer salud afectiva para lograr un buen clima laboral
 Siempre
 A veces

- () Nunca
6. Participa en la formación de vínculos afectivos y en la adquisición de valores, normas y conocimientos morales
- () Siempre
() A veces
() Nunca
7. Se relaciona cognitivamente analizando y utilizando herramientas innovadoras, para crear nuevos métodos en la obtención de resultados
- () Siempre
() A veces
() Nunca
8. Cree que la formación integral, sirve para orientar procesos que busquen lograr su realización plena
- () Siempre
() A veces
() Nunca
9. Desarrolla un nivel de personalidad para que ante algún incidente el individuo gestiona su capacidad para afrontar criterios y defender sus propios derechos
- () Siempre
() A veces
() Nunca
10. En situaciones de tardanza, faltas o chantajes o conocimiento de coimas, sobornos reacciona poniendo una queja o denuncia, frente al incidente
- () Siempre
() A veces
() Nunca
11. Pone en práctica los valores éticos como modelo de brindar confianza tanto al equipo interno como a los administrados
- () Siempre
() A veces
() Nunca
12. Después de las capacitaciones mejora su servicio con una aptitud cognitiva frente a los problemas que se presentan en su área laboral
- () Siempre
() A veces
() Nunca

13. Internaliza y exterioriza la visión de la institución con aptitud y actitud
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
14. Se aplica los memorandos de llamada de atención frente a los comportamientos inadecuados, del personal
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
15. Crea un ambiente hostil pesado a causa de provocar chismes, bromas pesadas e indirectas generando empatía en los trabajadores
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
16. Por la irresponsabilidad y falta de identidad institucional no prevé la logística generando la paralización de las tareas
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
17. Ante un comportamiento volátil genera puntos de solución inmediata
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
18. El trabajador de línea comparte sus nuevas ideas con sus compañeros
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
19. Busca herramientas innovadoras como un plan ante las dificultades que puedan existir en el cumplimiento del plan estratégico
- Siempre
 - A veces
 - Nunca
20. Respira con espíritu de creatividad para nuevas metas laborales
- Siempre
 - A veces
 - Nunca

Anexo 2
FICHA TÉCNICA

1. Denominación

TEST DE VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL

2. Autor

BACH. FLOR LUCÍA ARRIBASPLATA HERNÁNDEZ

BACH. ELIZABETH NOEMÍ PALACIOS GONZALES

3. Objetivo

Considerar el nivel de los valores éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca

4. Usuarios

Se obtuvo información de los trabajadores de la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca

5. Características y modo de aplicación.

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

6. Estructura

Variables		
V ₁ : valores éticos	V ₂ : Desempeño laboral	

Dimensiones		Ítems
Personal	Desempeño de la tarea	I ₁ – I ₃ ; I ₁₁ -I ₁₃
Afectiva	Comportamiento laboral	I ₄ – I ₆ ; I ₁₄ -I ₁₆
Cognitiva	Desempeño adaptativo	I ₇ – I ₈ ; I ₁₇ -I ₁₈
Conductual	Desempeño contextual	I ₉ -I ₁₀ ; I ₁₉ -I ₂₀

Fuente: Cuadro elaborado por las investigadoras

7. Baremo.

BAREMO GENERAL

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

Fuente: Tabla diseñada por las investigadoras

BAREMO ESPECÍFICO

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

Fuente: Tabla diseñada por las investigadoras

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	20

Fuente: Tabla diseñada por las investigadoras

9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

Anexo 3

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

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

Fuente: Tabla diseñada por las investigadoras

VARIANZA DE LOS ÍTEMS

	N	Varianza
Item1	20	0.74592659
Item2	20	0.56311405
Item3	20	0.8
Item4	20	0.43114710
Item5	20	0.66642612
Item6	20	0.51244618
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56786116
Item9	20	0.74582819
Item10	20	0.78563296
Item11	20	0.65934764
Item12	20	0.54696346
Item13	20	0.75557829
Item14	20	0.8
Item15	20	0.77145717
Item16	20	0.8
Item17	20	0.65497688
Item18	20	0.54494439
Item19	20	0.88214791
Item20	20	0.79450226
		11.8342940
Suma	20	177.502667

Fuente: Tabla elaborada por las investigadoras

ALFA DE CRONBACH

<p>Fórmula : $\alpha = (K/K - 1) (1- \Sigma Vi/VT)$</p> <p>$\alpha$ = Alfa de Cronbach</p> <p>K = N° de ítems</p> <p>Vi = Varianza de cada ítem</p> <p>VT = Varianza del total</p> <p>$\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$</p> <p>$\alpha = (20/20-1) (1-0.0647)$</p> <p>$\alpha = (1.0526) (0.9353)$</p> <p>$\alpha = 0.905$</p>

Fuente: Tabla elaborada por las investigadoras

Anexo 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

(JUICIO DE EXPERTOS)

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ALVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: Magister

1.3. Documento de identidad: 16408536

1.4. Centro de labores:

Universidad de Lambayeque

Universidad de Chiclayo

Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: LOS VALORES ÉTICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN, CAJAMARCA

1.7. Autoras del instrumento: Br. FLOR LUCÍA ARRIBASPLATA HERNÁNDEZ
Br. ELIZABETH NOEMÍ PALACIOS GONZALES

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

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Fuente: Cuadro adaptado por las investigadoras

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: abril del 2018



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI N° 16408536

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: LISBOA ZUMARÁN JUSTINA GUILLERMINA
- 1.2. Grado académico: Doctor
- 1.3. Documento de identidad: 16431477
- 1.4. Centro de labores:
Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: LOS VALORES ÉTICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN, CAJAMARCA
- 1.7. Autoras del instrumento: Br. FLOR LUCÍA ARRIBASPLATA HERNÁNDEZ
Br. ELIZABETH NOEMÍ PALACIOS GONZALES

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

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Fuente: Cuadro adaptado por las investigadoras

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: abril del 2018



Dra. Justina Guillermina Lisboa Zumarán
DNI N°16431477

JUICIO DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ERLY GICELA CHOPITEA BALAREZO

1.2. Grado académico: Magister

1.3. Documento de identidad:40055868

1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: LOS VALORES ÉTICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN, CAJAMARCA

1.7. Autoras del instrumento: Br. FLOR LUCÍA ARRIBASPLATA HERNÁNDEZ
Br. ELIZABETH NOEMÍ PALACIOS GONZALES

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

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

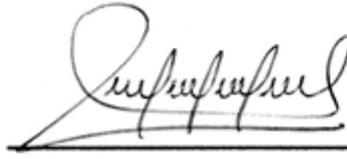
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una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

Fuente: Cuadro adaptado por las investigadoras

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Fecha: abril del 2018



Dra. ERLY GICELA CHOPITEA BALAREZO

DNI N° 40055868

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 82 de 85
---	--	---

Yo **Flor Lucía Arribasplata Hernández**, identificado con DNI N°41337095, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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



FIRMA

DNI: N°41337095

FECHA: 17 de Agosto del 2018



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

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 83 de 85

Yo **Elizabeth Noemí Palacios Gonzales**, identificado con DNI N°42241489, egresado de la Escuela Profesional de Posgrado del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de la Producción, Cajamarca”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

FIRMA

DNI: N°42241489

FECHA: 17 de Agosto del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Orlando Alarcón Díaz, Asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis de la estudiante Flor Lucía Arribasplata Hernández y Elizabeth Noemí Palacios Gonzales titulada: **LOS VALORES ÉTICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN, CAJAMARCA** constato que la misma tiene un índice de similitud de 18 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Cajamarca, junio 24 del 2018


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



CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.

REPORTE DE TURNITIN

LOS VALORES ÉTICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	2%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.scribd.com Fuente de Internet	3%
2	www.motricidadhumana.com Fuente de Internet	1%
3	www.reintegracion.gov.co Fuente de Internet	1%
4	docplayer.es Fuente de Internet	1%
5	www.uazuay.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	bdigital.uncu.edu.ar Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
8	documents.mx Fuente de Internet	1%
9	cl5.bumeran.com Fuente de Internet	<1%