



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de
los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -
2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Tinco Cortez, Víctor Hugo

ASESOR:

Dr. Jimmy Nelson Paricahua Peralta

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PERÚ – 2018

Dedicatoria

El presente no solo es esfuerzo de mi persona si no de las personas que tanto amo por darme fortaleza, cuando más la necesite, Emily y Melany

Víctor Hugo.

Agradecimiento

A los maestros de la Escuela de Posgrado, por sus valiosos conocimientos que han impartido y permitido que desarrolle mis capacidades de investigación y en forma especial mi gratitud al Dr. Paricahua peralta, Jimmy.

Agradezco al personal de la Dirección Regional de Agricultura, por haberme permitido desarrollar las encuestas y así permitir que este trabajo pueda ser concluido.

Dar las gracias totales, a aquella persona que ha insistido que continúe y concluya e igualmente por el apoyo con su asesoramiento

Víctor Hugo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Víctor Hugo Cortez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 31341709, con la tesis titulada:

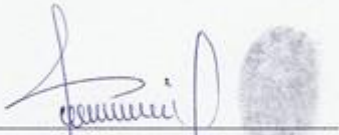
“Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, 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 falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena), o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 11 de agosto del 2018



Br. Víctor Hugo Tinco Cortez
DNI: 31341709

Presentación

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la Tesis “Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018”, con la finalidad de determinar la relación de los valores éticos en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente.

Víctor Hugo Tinco Cortez

Índice

Índice	vii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. Introducción.....	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos.....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del problema.....	15
1.5. Justificación del estudio	15
1.6. Hipótesis.....	17
1.7. Objetivos.....	18
II. Método.....	19
2.1. Diseño de investigación	19
2.2. Variables y Operacionalización	19
2.3. Población y muestra.....	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 26	
IV. Discusión.....	50
V. Conclusiones.....	52
VI. Recomendaciones.....	54
ANEXOS.....	58

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización: variable Valores Éticos.....	21
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	22
Tabla 3 Distribución de la Población	24
Tabla 4 Distribución de la Muestra	25
Tabla 5: Validación del Cuestionario sobre valores éticos	27
Tabla 6 : Validación del Cuestionario sobre Desempeño laboral	27
Tabla 7 Confiabilidad de los instrumentos.....	28
Tabla 8 Distribución de los trabajadores según los valores éticos.....	31
Tabla 9 Distribución de los trabajadores según la dimensión Principios.....	32
Tabla 10 :Distribución de los trabajadores según la dimensión deberes	33
Tabla 11 Distribución de los trabajadores según la dimensión prohibiciones.	34
Tabla 12 Distribución de los trabajadores según la variable desempeño laboral	35
Tabla 13 Distribución de los trabajadores según la dimensión eficiencia.	36
Tabla 14 Distribución de los trabajadores según la dimensión eficacia	37
Tabla 15 Distribución de los trabajadores según la dimensión calidad	38
Tabla 16 Tabulación cruzada entre valores éticos y desempeño laboral	39
Tabla 17 Prueba de Chi Cuadrado entre valores éticos y desempeño laboral	40
Tabla 18 Medidas simétricas para valores éticos y desempeño laboral	40
Tabla 19 Tabulación cruzada entre principios y desempeño laboral	42
Tabla 20 Prueba de Chi Cuadrado entre principios y desempeño laboral.....	43
Tabla 21 Medidas simétricas entre principios y desempeño laboral.....	43
Tabla 22 Tabulación cruzada entre deberes y desempeño laboral	45
Tabla 23 Prueba de Chi Cuadrado entre deberes y desempeño laboral	45
Tabla 24 Medidas simétricas para deberes y desempeño laboral	46
Tabla 25 Tabulación cruzada entre prohibiciones y desempeño laboral	47
Tabla 26 Prueba de Chi Cuadrado entre prohibiciones y desempeño laboral	48
Tabla 27 Medidas simétricas para prohibiciones y desempeño laboral	48

Índice de figuras

Figura 1: Distribuciones de Chi cuadrado con distintos grados de libertad.	30
Figura 2: Distribución de los trabajadores según la variable valores éticos.	31
Figura 3: Distribución de los trabajadores según la dimensión principios.....	32
Figura 4: Distribución de los trabajadores según la dimensión deberes	33
Figura 5: Distribución de los trabajadores según la dimensión.	34
Figura 6: Distribución de los trabajadores según la variable desempeño laboral.....	35
Figura 7: Distribución de los trabajadores según la dimensión eficiencia.....	36
Figura 8: Distribución de los trabajadores según la dimensión eficacia.....	37

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de los valores éticos en el desempeño laboral; titulado “Valores éticos y la relación en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018”. El tipo de investigación fue no experimental cuyo diseño fue descriptivo, correlación y transversal. La población de estudio fue compuesta por el personal que labora en la Dirección Regional de Agricultura, la muestra fue conformada por 49 trabajadores y el tipo de muestreo fue el probabilístico. Para evaluar la variable Valores éticos se utilizó el Cuestionario sobre valores éticos y para evaluar la variable desempeño laboral se usó el Cuestionario desempeño laboral. El estadístico usado para ver la relación entre las variables fue la distribución Chi cuadrada obteniendo ($X^2= 27.936$; $p<0.05$) y la medida de asociación (Tau $b=0.632$), concluyendo que los valores éticos inciden significativamente en el desempeño laboral.

Palabras clave: valores éticos, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship of ethical values in work performance; entitled "Ethical values and the relationship in the labor performance of the Workers of the Regional Directorate of Agriculture 2018". The type of research was non-experimental whose design was descriptive, correlation and cross-sectional. The study population was composed by the staff that works in the Regional Directorate of Agriculture, the sample was made up of 49 workers and the type of sampling was probabilistic. To evaluate the variable Ethical Values, the Ethical Values Questionnaire was used and the Labor Performance Questionnaire was used to evaluate the labor performance variable. The statistic used to see the relationship between the variables was the Chi square distribution obtained ($\chi^2 = 27.936$; $p < 0.05$).) and the measure of association (Tau b = 0.632), concluding that ethical values have a significant impact on job performance.

Key words: ethical values, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Frente a la crisis de valores que vive la sociedad, en todo nivel, internacional, nacional y local, se traduce está en actos de corrupción de los que tomamos conocimiento por medio de las noticias y quedamos escandalizados, comentamos, porque vemos que se dan en todas las esferas o estratos sociales, lo que conlleva a que las personas que cometen estos actos de corrupción, tanto a nivel particular como público, siendo el que nos importa este último, ya que la investigación se ha realizado en este ámbito, específicamente en la administración pública, actos que se incrementan día a día; frente a este contexto surgen muchas preguntas como ¿Por qué se cometen actos de corrupción?, ¿Qué trabajadores cometen los actos de corrupción? ¿Hay forma de prevenir a la corrupción? ¿Cuáles son las consecuencias de la corrupción?, entre otras muchas más y las respuestas también van a ser de lo más diversas, como que los trabajadores no tienen la capacidad y preparación para desenvolverse en el cargo que ocupa, deficiente la remuneración económica y no satisface las expectativas del servidor, en los funcionarios elegidos por elección popular para compensar favores durante sus campañas de elección, no conocen de las normas o leyes que se aplican en la administración pública, sea cual fuere la situación que conlleva a cometer los actos de corrupción, es porque no hay pensamientos positivos, lo que se traduce que no hay valores, principios y actitudes.

Cometido el acto de corrupción por un servidor en la administración pública, esto desencadena en el desprestigio del trabajador, ya sea porque comete faltas o delitos, lo que conlleva a la apertura de procesos administrativos disciplinarios, o de procesos judiciales respectivamente, asimismo la institución donde trabaja cae en el descrédito.

Frente a lo señalado se puede decir que las instituciones de la administración pública estas tienen debilidades y fortalezas, bajo este contexto tan complejo, que bien es cierto construido a base de la legalidad, con normas, jerarquías, distribución de funciones, enfrente de esto encontramos las expectativas de los ciudadanos, que en muchas oportunidades no está conforme; por lo que es

imperioso que la administración pública, edifique escenarios donde los administrados tengan una atención de calidad, gracias a ese esfuerzo mancomunado donde el trabajador dar un servicio conjugado de sus capacidades, conocimientos y ética, para demostrar respeto y preparación en la labor que realiza y finalmente tener un administrado satisfecho.

Para lograr lo señalado no debemos centrarnos básicamente en la lucha frontal contra la corrupción, sino que los trabajadores no cometan estos actos y como lograr esto, de una buena forma diríamos con la prevención, que estos conozcan de los principios, deberes, de las prohibiciones, de sus responsabilidades, si bien es cierto que muchas instituciones ya sean del ámbito público o privado tienen códigos de ética, por ejemplo los colegios profesionales, entre otros; es así en agosto de 2002, se promulgo la Ley 27815 –Ley del Código de Ética de la función Pública y posteriormente su Reglamento, cuyo objetivo es guiar a los servidores y funcionarios públicos hacia un desempeño ético de sus cargos, estableciendo los principios, deberes y prohibiciones éticas que van a regir para estos, imponiéndose incentivos, sanciones y procedimientos para su aplicación de estos. Frente a lo indicado es determinante saber si los trabajadores de la administración pública conocen de la ética pública, para lo cual se ha realizado la presente investigación.

Con la presente investigación se pretende el fortalecimiento de valores éticos de los funcionarios públicos de la entidad a través de normas morales. Con el fin de desarrollar una buena calidad de los servicios a los usuarios. La misma que permitirá el fortalecimiento de la organización. Así mismo consolidará una identidad con ética intachable en las entidades públicas para ir creando un perfil conductual de los servidores públicos maximizando de esta forma un buen desempeño profesional.

En cuanto a los resultados esperamos brindar un aporte científico que coadyuve al logro de las metas institucionales.

1.2. Trabajos previos

Para la presente investigación, se ha buscado la información referente a antecedentes para comparar y sacar conclusiones de temas obtenidos de investigadores:

Como **antecedentes internacionales** a López, Pertegal, Antolín & Oliva (2011), Se refieren a los valores como una característica elemental de la personalidad del individuo que influye de manera significativa en las acciones de las personas. En concordancia con la psicología, “la formación en valores, que se enseña en las escuelas tienen un importante papel en la educación moral y socioemocional de los alumnos, dando a los adolescentes la oportunidad llevar su vida con éxito, además de aportar a la sociedad”. Damon (2004),

Amand (2013) tesis “El Reconocimiento como fundamento de una Ética de la Función Pública. Un marco para su aplicación en organizaciones públicas”, para optar el grado de doctor, en la Universidad de Valencia, España; donde señala que debe haber formación ética en los trabajadores públicos, por lo que es indispensable que estos deben de tener una adecuada formación técnica para el trabajo que van a desarrollar, es decir estudios, conocimientos, con capacitación constante y para que cobre pleno sentido su ejercer como trabajador, esta debe ser complementada con una actuación ética; en consecuencia no solo debe de haber formación referida al cargo que desempeña sino que debe coexistir con una formación ética, por lo que el objetivo central es el desarrollo de todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes de quienes ejercen función pública para que los ciudadanos sean atendidos con eficiencia, eficacia y dignidad y que estos se sientan satisfechos, cuando concurren a las instituciones públicas.

Álvarez, M (2005) en su libro “La Ética en la función pública”, México, esta autora señala que hay acciones eficaces para optimizar de la ética en la función pública como el no permitir a) la arbitrariedad, considerando que es toda acción en contra de la legalidad y que debe ser sancionada, no pasarla por alto y debe ser sancionada y que dejarla pasar se estaría formando un círculo vicioso con

tendencia a ir progresando, abarcando cada vez a más trabajadores, funcionarios y posteriormente este círculo sería difícil de romper, b) el seleccionar adecuadamente a los trabajadores, cuando estos ingresan a trabajar en la administración pública, mediante concursos, donde seleccione a personas con mayor conocimiento, preparación, para que puedan rendir en el puesto de trabajo que desarrollen y siendo así, va a ver una satisfacción personal, laboral, por lo que no va a ver espacio para los actos de corrupción, por lo que esta va tender a disminuir y el nivel productivo va a ser alto, en consecuencia va a ver calidad de servicio y c) el exigirles la rendición de cuentas, en la administración pública una de sus funciones es el de administrar el presupuesto y una de las flaquezas es cuando no se administra bajo los parámetros establecidos y los niveles de corrupción es consecuencia aumentan; con estas tres acciones bien llevadas se puede controlar la corrupción y se mejora los actos éticos en la función pública

Alvarado (2011), En la investigación “Reflexiones Teóricas: Valores Éticos en la Prestación de Servicios de la Administración Pública”; la investigación tuvo como población los empleados administrativos de las universidades públicas de Venezuela. La investigación determina, de que los valores como: La solidaridad entre otros, el respeto y la responsabilidad son ejercidas mientras brindan servicio administrativo al usuario, y que además estos valores tienen un gran valor dentro de las empresas y organizaciones ya que generan mayor valor, y porque marcan una buena imagen, la cual hace referencia de cómo aprecian los usuarios a la institución. Así mismo es importante resaltar que según los resultados, que los empleados administrativos asumen y afrontan con responsabilidad sus acciones en el ámbito laboral. Todo esto da a entender que constituyen un pilar fundamental a base de valores éticos para la convivencia en el trabajo.

Revista Daena: International Journal of Good Conscience. Abril 2012. México. Con título “Propuesta de un modelo ético de gestión de recursos humanos”. Menciona que, una Sociedad Ideal contiene tres niveles, los cuales son: la familia, la sociedad y el mismo individuo, los mismos que conectan los valores éticos del trabajo, la comunidad, y la justicia, y también tiene un importante rol en la excelencia de los negocios. Todos los individuos que

conforman la sociedad pueden lograr un bienestar justo y colectivo si están dispuestos a compartir sus valores éticos, además para conseguir un ambiente con valores éticos en la institución se puede realizar una selección donde se vea actitud en sus valores, para lograr buena mente y trabajo en equipo, asimismo la organización reforzará los valores éticos de personales de la organización a través de programas educaciones.

CIFUENTES, A (2009), tesis denominada “El Desafío Ético En La Función Pública: El Caso de Carabineros de Chile”, para optar el grado de magister en gestión y políticas públicas, en la Universidad de Chile, señala que el fomento de la ética en la administración pública es un pilar fundamental para lograr que los países desarrollen y que una de las medidas prioritarias es establecer los marcos normativos, implementar sistemas de control y que las sanciones a imponer deben ser dadas por la propia administración, como por los organismos que administran justicia por todo acto que vaya en contra de la ética y que en las de Estado se debe de considerar el fomento a la ética y señalamos enfáticamente que en la administración pública debe haber un control y sancionar a quienes cometen actos de corrupción y este es el desafío de los gobiernos, tema prioritario, porque con este se logra el desarrollo. De lo señalado, se tiene quienes han avanzado hacia y la han tomado como política de Estado y por ejemplo gran parte son los países de la Unión Europea ya han logrado esta integridad de las distintas políticas, implementando normas, dando instrucciones sobre probidad, como combatir la corrupción y los actos se den con transparencia, mediante el fomento de la ética en la administración pública, por lo que los gobiernos deben dar prioridad a este.

Como **antecedentes nacionales** tenemos a LLacta & Trinidad (2016) con la investigación titulada “La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio público sede Chiclayo 2016”. En la cual los autores tienen como objetivo comprobar que si la ética puede influir en el desempeño de los funcionarios que ejercen en el ministerio público de la ciudad de Chiclayo. Para dicha investigación se contó con una muestra conformada por 30 funcionarios del ministerio público de Chiclayo. EL Proyecto de tesis concluye

aplicando un programa de ética, como estímulo al grupo experimental conformado por los trabajadores del ministerio público, del cual se comprobó que iban desarrollando poco a poco su desempeño profesional. Como resultado se obtuvo un aumento significativo con un mejor coeficiente de variabilidad.

Mora. R. (2017) El trabajo de investigación titulada: La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017. En la que concluye la ética profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017. Es decir, a un buen comportamiento ético profesional corresponde un mejor desempeño laboral, el coeficiente de correlación entre ambas variables fue de 0.761 indicativo de una buena correlación entre ellas.

Del mismo modo está Cuadros (2017) con la investigación titulada “Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María, 2016”. En este proyecto de tesis el autor argumenta que actualmente estamos en una situación de crisis en las entidades del estado a falta de valores éticos. El autor con la finalidad de determinar la relación entre los valores éticos, y desempeño laboral en la cual tuvo como grupo experimental el personal administrativo que ejerce en el Seguro Social de Salud – Lima. La línea de investigación fue descriptivo para ello usaron en la investigación el diseño no experimental, y estuvo bajo la metodología cuantitativa. La población fue conformada por 100 personales Administrativos que pertenecen a las distintas Oficinas que ejercen la atención al Público en Es Salud en la ciudad de Lima, los autores trabajaron con una muestra de 67 trabajadores de la ya mencionada oficina. Usaron en instrumento “el cuestionario” para la recolección de datos de ambas variables y aplicaron la prueba estadística Rho de Spearman, para comprobar la hipótesis. Llegaron a la conclusión que no tienen mucha relación entre los valores éticos en el desempeño laboral.

Sandoval (2018), en su investigación Ética pública en el uso de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Piás, Concluye que la ética pública es una herramienta que promueve y combate el ejercicio corrupto en los regímenes públicos. Cuando el funcionario público tiene los valores públicos inherentes en su subjetividad, da como resultado el cambio del patrón en su desarrollo de funciones, actuando con responsabilidad y eficiencia ética, generándose así mejores resultados en los servicios que prestan las instituciones públicas.

Sovero (2010) Ética, Urbanidad y Valores. En su estudio concluye que los buenos modales y los valores son fundamentales en el día a día, en donde nos encontremos y en cualquier etapa de la vida. Es necesario inculcarlo desde la casa, en las escuelas y todo el entorno en que se encuentre e incentivarlo, para de esta manera formar individuos en la sociedad que tengan sensibilización hacia cada persona con la que se relaciona.

Como **antecedentes locales** a Dorregaray (2015), con su tesis denominada “Ley del Código de Ética de la función Pública en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios”, de la Universidad Cesar Vallejo, Madre de Dios, para optar el grado de magister llegando a la conclusión, que los trabajadores que conocen la Ley ya señalada su desempeño laboral va a ser mejor ya que en su actuar como trabajadores ponen en juego sus conocimientos, habilidades y aptitudes, por lo que es prioridad que las entidades se preocupen por capacitar a los trabajadores y motivarlos, para estos realicen un trabajo transparente, para cumplir con las metas establecidas por la institución.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Valores éticos

Definición de Valores Éticos

“Ideales que dan sentido a nuestras vidas, expresados a través de prioridades que elegimos, que se reflejan en la conducta humana y que constituyen la esencia de lo que da significado a la persona, que nos mueven y nos motivan” (Elexpuru y Medrano, 2001).

La percepción que se tenga de los valores, va depende mucho esto en que entorno se esté manejando este tema porque para un filósofo, un valor es el “debe ser” que se comprende como algo que por más que no cumplas debes de intentarlo para ser mejor persona; para un psicólogo, se atribuye al valor como una creencia fundamental de la persona que lo direccionan a como comportase. Que se comprende como parte esencial de la personalidad del individuo, para un antropólogo, los valores vienen a ser aprendizajes colectivos, fecundación compartida de lo que sea desea; y por ultimo para un pedagogo, los valores vienen a ser los objetivos de la educación, donde se comprende que una persona tiene valores, si es educada. (Latapí Sarre – 2003)

La ética material tiene en su naturaleza un tópico moral, por lo que se posee normas y valores que señalan, así como lo bueno, lo malo. Algunos consideran que la ética parte de un bien supremo, el cual consiste en la sabiduría, en Dios, otros consideran como placer, etc. Y, a partir de lo mencionado se deriva su contenido moral, en consecuencia, se considera que los actos positivos o buenos nos acercan a lo moral y los actos negativos o malos apartaran de lo moral. La ética material proyecta dos ambientes; las cuales son: lo bueno y lo malo, por lo que se incluye dos rasgos en la explicación sobre la ética, las cuales según (García, 2011) “existen con una finalidad suprema que orienta nuestro comportamiento moral y determina los principios o normas para lograrlo” (p. 45).

El carecimiento de principios y valores éticos en la organización pública son uno de los males donde la sociedad actual enfrenta, el cual hace perder la confianza de los usuarios, haciendo daño a los ciudadanos de nuestra sociedad. La ética, siempre se debe mostrar en las acciones y ejercicios que ejercen los funcionarios públicos con la finalidad de brindar satisfacción a las necesidades de los ciudadanos.

Se debe tomar mayor rigurosidad a los funcionarios que son profesionales ya que ellos cuentan con educación académica y por ende saben distinguir entre lo correcto y lo incorrecto; lo bueno y lo malo. Los directivos quienes dirigen la entidad deben ser líderes llenos de principios éticos, donde al ejercer su labor debe estar con dirección a la eficiencia, honradez y tenga un perfil en el que priorice el servicio a la sociedad y no al interés personal o de un grupo, para así servir de ejemplo a quienes le siguen.

“La ética es la ciencia que trata sobre la moral. la moral se considera a comportamientos con principios generales y universales inspiradores de toda conducta.” (Rojas et al., 2004).

Siliceo & Arrangoiz (1999). Los autores argumentan a los valores como conceptos de normas prácticas ya sean innovadas por las nuevas generaciones o heredadas, y estas determinan al individuo desde sus orígenes, a causa de su accionar, concesionar y su desarrollo, mediante de su cultura y su vida social, al cual muestra su interés de extenderse en el tiempo.

Jáquez et al. (2009). La ética desde el punto de vista etimológico investiga las costumbres o formas tradicionales de actuar del ser humano, los actos humanos racionales, espirituales; así como también la naturaleza de la persona para actuar de distintas maneras, pero con un objetivo que tiene previsto. La ética como ciencia filosófica-práctica, se ocupa de normar el accionar de los individuos en la interacción social; para que el individuo viva ordenado y adecuadamente, la ética como ciencia brinda, así como consejos y advertencias.

Almengor (2010). El autor manifiesta que: “Los valores son principios, cualidades o normas importantes los cuales están estrechamente relacionados con el comportamiento ético”, las cuales dan ideas y muestras para distinguir lo correcto e incorrecto, el bien y el mal, lo aceptable e inaceptable. Donde el ser humano lo adquiere a lo largo de su vida, de su formación, de la sociedad con la que se relaciona como: la familia, la iglesia, la escuela, etc. Entornos donde ejercen los valores éticos.

Por lo citado el comportamiento ético de los ejecutivos en las organizaciones deben prevalecer y aplicarlos de la mejor manera, para mantener satisfechos a los administrados.

La ética es la disciplina del conocimiento que estudia las actitudes, hábitos y costumbres del ser humano. Estudia y explica el porqué de la conducta humana y propone formas deseables para actuar. “La ética es la morada o lugar donde se habita, es el refugio de toda persona, la fortaleza inexpugnable del ser humano. Es suelo firme para caminar sobre la vida. La ética es una lámpara que ilumina al hombre en su vida” (Ferreira, 2005). Es la raíz donde se sujeta el individuo frente a los vientos de las pasiones. Se posee ética cuando se logra establecer, para uno mismo, un conjunto de virtudes que se tornan principios bajo los cuales se rige la conducta. La forma común del hombre es la tierra fértil de donde brotan todos los actos humanos que dan fundamento a una forma o modo de vida.

Importancia de los valores éticos.

Los valores éticos son importantes porque crean una identidad del individuo, de la organización, propiciador del comportamiento y acciones del ser humano, logra a que el individuo identifique las acciones que espera de otro, al ejercer los valores éticos, adquiere beneficios morales, apoya, produce más, genera confianza, logra el éxito; en general logra buenos resultados. Dentro de entorno real de bases culturales y sociales, los valores éticos son inculcados y tomados.

De acuerdo con esto, los buenos principios, que manifiestan los personales de las entidades públicas muestra que la actitud ética de cada individuo, están direccionados a los servicios que ejercen para el interés público.

(Bautista, 2005); “La conducta laboral con valores éticos, del empleado público, unida a la integridad y honradez en sus acciones, es el valor que influye en el desempeño laboral, y permite lograr los objetivos de la organización.”. (Citado en Cuadros, 2017, p. 21).

La influencia de los valores éticos debe ser relevantes en las organizaciones ya que permite a las personas que conforman la organización interactúen de forma armónica, les ayuda a lograr los objetivos de la organización. Los valores éticos direccional el actuar de sus elementos que la conforman, y logra calmar diferencias de opiniones y circunstancias complicados, El libro con título “El valor de los Valores”, (Jiménez, 2008).

(Zamora 2009). La investigación con título: “Ética de la Función Pública y Buen Gobierno”, publicada agosto del 2009 en Perú el cual fue su primera edición. Para lograr la reestructuración del estado peruano es relevante que se realicen formulaciones de propuestas respecto a la política relacionados a los valores éticos en los cargos públicos, tales como la transparencia en la gestión pública, la lucha contra la corrupción, vigilancia ciudadana, disposición de información al público, rendición de cuentas y participación social, son temas primordiales en el estado democrático, es así como en agosto del 2002 se promulga la ley Nro. 27815, ley del código de ética de la función pública, donde se menciona los principios, deberes, prohibiciones y sanciones de los funcionarios públicos de esta manera suprimir el abuso del poder público en beneficio privado y la corrupción y sea más transparente la gestión..

Los valores éticos son relevantes en el trabajo para garantizar que una institución o una empresa se desempeñen sin problemas. Cada funcionario da a conocer sus valores éticos en el ejercicio de sus labores. Un aspecto relevante de la ética en la estación de trabajo es la Integridad expresando un conducta honesta en cada instante, la Discreción al no ser participe en comentarios o transmisores de

conversaciones privadas sostenidas en el trabajo que puedan dar mala imagen de la Oficina; la Responsabilidad que es acatar las situaciones dadas en el ejercicio laboral; la Colaboración valor fundamental en el trabajo en un proyecto, y la Conducta al efectuar las instrucciones de manera responsable de un superior, siendo esta la conducta de un funcionario de la administración pública su desempeño laboral se rige en valores y principios éticos.

La variable valores éticos abordaremos desde sus tres dimensiones: principios deberes, prohibiciones

Dimensión Principios

Estos constituyen parte de la conciencia del ser humano, es individual. Los principios éticos manifiestan el actuar, comportamiento que una persona desenvuelve en un determinado momento o situación, estos principios producen una mejor convivencia entre los seres humanos, su ausencia genera perjuicio en sí mismo y con las personas que interactúa y está relacionada de alguna manera.

Los principios tienen valor para todas las épocas el ser humano, se aprecia en: filosofía de la liberación, así como el principio del derecho a la vida, el derecho a vivir, reproducir y desarrollar su vida a aquellos individuos que practiquen la ética, los principios no tienen límites por lo cual son universales, pueden ser positivos o negativos, teniendo en cuenta el principio de organización dentro de la sociedad, el principio de liberación o transformación que nos dirigirán a nuevos sistemas (Dussel, 1998).

Dimensión deberes.

La ley del Código de Ética de la Función Pública Menciona que los deberes del servidor público, se fundamentan en el ejercer un servicio en un organismo del Estado. El servidor público de cualquier nivel jerárquico, debe conservar conducta firme e imparcial, en todo el ámbito de que requiera de su atención. Para ello debe emplear las normas y reglamentos de política interna de la institución para desempeñar y fortalecer de manera positiva la atención al ciudadano y contribuir a alcanzar las metas, objetivos trazados por la institución.

Dimensión prohibiciones

El orden jerárquico de las entidades públicas, son necesarias que se respeten, y den a conocer las prohibiciones e infracciones éticas de los funcionarios públicos, y establecer el riesgo de las malas conductas y acciones que puedan generar suspicacia en la función que ejerce.

El nivel jerárquico superior, de acuerdo a su competencia dispondrá el conjunto de normas jurídicas para el desempeño de los funcionarios. Existe compromiso mutuo en los casos de desempeño de órdenes ilegales. Mencionado en “Guía para funcionarios y servidores del Estado Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la función pública. Ley del Código de Ética de la Función Pública” (Ley Nº 27815 del 12.08.2002 pg.5).

1.3.2. Desempeño laboral

Las dimensiones de la variable desempeño laboral, se manifiestan en tres puntos la eficiencia, eficacia y calidad de los servicios brindados. El desempeño laboral es el rendimiento, el comportamiento y cualidades al ejercer funciones y tareas a su cargo. Bonnefoy (2006) afirma que “el buen desempeño laboral son logros y una gran fortaleza con la que cuenta la organización”.

Dimensión Eficiencia

La producción, actitud, conducta, son considerados como respuesta a la eficiencia de los funcionarios, durante el proceso de ejecución de las labores asignadas, lo cual esta debe estar acompañada con la motivación, los conocimientos, experiencias que uno adquiere en el transcurso de su vida.

La equidad es norma importante de conducta personal y laboral, que son sumamente necesarias para conseguir la eficiencia en el cumplimiento de las metas propuestas por la institución. La inexistencia de la equidad en una

organización traerá pérdida de productividad laboral a falta de la eficiencia (Sen, 2002).

Dimensión Eficacia

La eficacia es la capacidad de lograr los objetivos propuestos por la organización, es decir son objetivos que con la realización de las actividades del trabajo logran alcanzar las metas establecidas por la organización. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado. (Thompson, 2008)

Dimensión Calidad

La calidad es un valor que busca la perfección, buscando el mejoramiento continuo.

En el sector público, el servidor muestra la calidad del servicio al momento de atender a un público o realizar una tarea determinada.

“La calidad es esa diferencia superior, que distingue a un individuo o un producto para que un usuario o consumidor lo elija, es la particularidad que le da la preferencia sobre otros” (Quality, 2006)

“Los usuarios o consumidores toman en cuenta la calidad de los servicios tangible o intangibles, de cómo y en qué forma se la ofrecen, y opinan mediante reclamos, encuestas, visitas y otras acciones complementarias por las cuales se puede medir” (Leonard, Bennet, & Brown, 2008)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre los valores éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la dimensión principios en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión deberes en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018?
- ¿Cuál es la relación de la dimensión prohibiciones en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación legal

Ley N^o 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General (artículo 55); Esta Ley será de aplicación para todas las entidades de la Administración Pública. La conducta laboral que desarrolla el empleado del sector público en la entidad que presta servicio se rigen supletoriamente bajo los lineamientos de las normas de ética, respetando los derechos de los administrados y de la organización que está en la obligación de difundir las Prohibiciones Éticas de la Función Pública con el fin de mantener relaciones laborales, económicas o financieras óptimas y a fin de que se trabaje con transparencia y equidad para neutralizar o superar las dificultades que se afrontan.

1.5.2. Justificación técnica

El aporte metodológico-estadístico se sustenta con la construcción de la encuesta de las variables con el uso de la herramienta de medición tipo escala de Lickert y teniendo en cuenta que la investigación es descriptiva, se utilizó las medidas métricas para la presente investigación. Se usó para la matización de resultados las categorías. Los resultados se muestran en gráficos lineales y cuadros para un mejor entendimiento, así mismo la investigación pretende aportar como referencia para los futuros investigadores sobre el tema relacionado.

1.5.3. Justificación institucional

Esta investigación observará in situ a directivos, trabajadores administrativos, funcionarios y la institución en general. La delegación de responsabilidades, garantiza el éxito de las organizaciones, por ello manteniendo relación con las normas vigentes cada uno de ellos desempeñará su función adecuadamente.

1.5.4. Justificación social

Permite ver el nivel efecto que tiene los valores éticos y desempeño laboral de la entidad pública y que resulten del trabajo realizado, mediante la superación de las brechas o alarmas de riesgos que se pronostiquen.

1.5.5. Justificación teórica.

Esta investigación, ha aportado datos de interés interno y social sobre la ética y el desempeño laboral, así mismo se llevó a cabo por primera vez en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018. El estudio dio resultados que dan nuevas rutas de investigación, que admiten establecer las causas de compromiso, por parte del grupo experimental conformada por los directivos, y los personales que conforman la dirección regional de agricultura;

para crear propuestas de mejoras en la aplicación de los valores éticos y el desempeño laboral.

La información obtenida en el desarrollo de este estudio de investigación, permitirán fidelizar a la comunidad del sector, y reflexionar sobre la percepción que tienen los usuarios entrevistados, en relación a las condiciones en que se desarrollan las labores en la Dirección Regional de Agricultura - 2018, y ver los factores que intervienen y los afecta en forma social, laboral, moral, comunicativa y afectiva. Con el objetivo de alcanzar resultados y relaciones positivas en la entidad. Es muy importante el compromiso de los empleados con la Institución en la que trabajan para fortalecerla con estos aspectos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Los valores éticos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- La dimensión principios se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.
- La dimensión deberes se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.
- La dimensión prohibiciones se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los valores éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018.

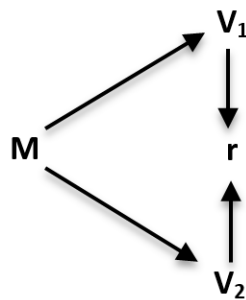
1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la dimensión principios con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018.
- Determinar la relación de la dimensión deberes con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018.
- Determinar la relación de la dimensión prohibiciones con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño que utilizaremos es descriptivo correlacional transversal no experimental, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) “en este tipo de investigación no existe manipulación de variables y tiene como finalidad conocer el grado de asociación o la relación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular”. Asimismo, se describirá las relaciones entre dos o más variables en un solo momento. El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

V₁ = Variable 1: Valores éticos.

V₂ = Variable 2: Desempeño laboral.

r = Relación entre las variables.

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable 1 (V₁): Valores éticos

“Ideales que dan sentido a nuestras vidas, expresados a través de las prioridades que elegimos, que se reflejan en la conducta humana y que constituyen la esencia de lo que da significado a la persona, que nos mueven y nos motivan” (Elexpuru y Medrano, 2001)

Variable 2: Desempeño laboral

Chiavenato (Administración de recursos humanos) (2012 p.408). Para llegar a los objetivos trazados por la organización por medio del desarrollo de un proceso constante, la organización deberá escoger por metodologías y estrategias para optimizar las actividades de la organización. Llevando a cabo capacitaciones, pasantías, así mismo usando tecnología informática y de la información para enriquecer el desempeño laboral, que resulte positivo en la organización. La empresa de la actualidad con mira al futuro estará en constantes cambio, y con el propósito de confrontar los desafíos laborales y empresariales que se le presentaran en el camino, proporcionara a los empleadores un nuevo enfoque de trabajo, sino a través de la tecnología del liderazgo, comunicación y diferentes cambios creativos.

2.2.2. Operacionalización de las variables de estudio

Se debe considerar que operacionalizar variables es un proceso que parte de lo abstracto para llegar a un concepto empírico y que están compuestas por variables del problema de investigación. Para operacionalizar las variables que intervienen en el estudio se siguió con los siguientes procedimientos: Definición conceptual de cada variable, especificación de las dimensiones de cada variable, los indicadores y valores categóricos por cada dimensión. A continuación, se presenta las variables operacionalizadas:

Tabla 1 Operacionalización: variable Valores Éticos

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de valores
<p>VARIABLE:1 Valores éticos</p> <p>Definición conceptual: "Los valores éticos son ideales que dan sentido a nuestras vidas, expresados a través de las prioridades que elegimos, que se reflejan en la conducta humana y que constituyen la esencia de lo que da significado a la persona, que nos mueven y nos motivan" (Elexpuru y Medrano, 2001).</p>	<p>Dimensión 1: Principios</p> <p>Estos constituyen parte de la conciencia del ser humano, es individual. Los principios éticos manifiestan el actuar, comportamiento que una persona desenvuelve en un determinado momento o situación, estos principios producen una mejor convivencia entre los seres humanos, su ausencia genera perjuicio en sí mismo y con las personas que interactúa y está relacionada de alguna manera (Dussel, 1998).</p>	1,2,3,4,5,6,7	<p>1: Muy malo 2.: Malo 3. Regular 4: Bueno 5: Muy bueno</p>
	<p>Dimensión 2: Deberes</p> <p>La ley del Código de Ética de la Función Pública(Ley N° 27815) Menciona que los deberes del servidor público, se basan en la prestación de servicio en un organismo del Estado.</p>	8,9,10,11,12,13.	<p>1: Muy malo 2.: Malo 3. Regular 4: Bueno 5: Muy bueno</p>
	<p>Dimensión 3: Prohibiciones</p> <p>El orden jerárquico de las entidades públicas, son necesarias que se respeten, y den a conocer las prohibiciones e infracciones éticas de los funcionarios públicos, y establecer el riesgo de las malas conductas y acciones que puedan generar suspicacia en la función que ejerce. (Cooperación Alemana al Desarrollo en el Perú, 2015)</p>	14,15,16,17,18	<p>1: Muy bajo 2.: Bajo 3. Regular 4: Alto 5: Muy alto</p>

Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de valores
<p>VARIABLE:2 Desempeño laboral</p> <p>El desempeño laboral es el rendimiento, el comportamiento y cualidades al ejercer funciones y tareas a su cargo. Bonnefoy (2006) afirma que “el buen desempeño laboral son logros y una gran fortaleza con la que cuenta la organización”.</p>	<p>Dimensión 1: Eficiencia</p> <p>La producción, actitud, conducta, son considerados como respuesta a la eficiencia de los funcionarios, durante el proceso de ejecución de las labores asignadas, lo cual esta debe estar acompañada con la motivación, los conocimientos, experiencias que uno adquiere en el transcurso de su vida. (Sen, 2002).</p>	1,2,3,4,5,	1: Muy deficiente 2: Deficiente 3. Regular 4: Eficiente 5: Muy eficiente
	<p>Dimensión 2: Eficacia</p> <p>La eficacia es la capacidad de lograr los objetivos propuestos por la organización, es decir son objetivos que con la realización de las actividades del trabajo logran alcanzar las metas establecidas por la organización. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado. (Thompson, 2008).</p>	6,7,8,9,	1: Muy deficiente 2: Deficiente 3. Regular 4: Eficiente 5: Muy eficiente
	<p>Dimensión 3: Calidad</p> <p>La calidad es un valor que busca la perfección, buscando el mejoramiento continuo. En el sector público, el servidor muestra la calidad del servicio al momento de atender a un público o realizar una tarea determinada.</p> <p>“Los usuarios o consumidores toman en cuenta la calidad de los servicios tangible o intangibles, dependiendo de cómo y en qué forma se la ofrecen, y opinan mediante reclamos, encuestas, visitas y otras acciones complementarias, las que servirán de medición de la calidad del servicio para la empresa, con lo que podrá determinar el valor de la calidad de los servicios ofertados al público” (L. Leonard, R. Bennet, & W. Brown, 2008)</p>	10,11,12,13 14	1: Muy deficiente 2: Deficiente 3. Regular 4: Eficiente 5: Muy eficiente

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estuvo conformada por 60 trabajadores que se encuentran laborando actualmente, estos comprenden a funcionarios, profesionales y técnicos de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 3 Distribución de la Población

	Población (N)
Trabajadores	60
TOTAL	60

Fuente: Cuadro de asignación de personal.

2.3.2. Muestra

La técnica de muestreo aleatorio simple, elige la muestra mediante métodos que consienten que cada elemento a seleccionar tenga la misma posibilidad de ser escogida y que cada unidad de la población total también posea una oportunidad igual de ser incorporado en la muestra.

La muestra es probabilística fue determinada mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N: representa a la Población

p: representa a la Probabilidad de éxito

q: representa a la Probabilidad de fracaso

E: representa al Nivel de precisión o error estimado

Z: representa al Coeficiente de confianza

La muestra participante se conformó por 60 empleadores administrativos que pertenecen a la Dirección Regional de Agricultura

Los valores

- N: Población: 60
- p: Probabilidad de éxito: 0.5
- q: Probabilidad de fracaso: 0.5
- E: Nivel de precisión o error estimado: 0.05
- Z: Coeficiente de confianza: 1.96

$$n_o = \frac{60 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (60 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 52$$

Como la fracción de corrección es superior a 0.05, aplicaremos la siguiente formula

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{(n_o - 1)}{N}} \qquad n = \frac{52}{1 + \frac{(52 - 1)}{60}} = 49$$

Tabla 4 Distribución de la Muestra

	(N)
Trabajadores	49
TOTAL	49

Fuente: Elaboración Propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La encuesta. – Se obtendrá los datos importantes, así como también la información, los cuales constituyen un aporte estadístico valioso que serán manejados en el análisis cuantitativo sobre los Valores éticos y desempeño laboral describiendo y explicando de la mejor manera al problema.

Instrumento

El cuestionario. - Para medir las variables Valores éticos y Desempeño laboral se elaboraron dos cuestionarios: el cuestionario sobre Valores éticos y el Cuestionario sobre Desempeño laboral. Ambos instrumentos presentan 21 ítems distribuidos en tres dimensiones: principios, deberes y prohibiciones para el primer cuestionario y eficiencia, eficacia y calidad para el segundo cuestionario.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para la validez y la confiabilidad del instrumento utilizado en el estudio, se utilizó la técnica de juicio de expertos, en donde se requirió de tres docentes con una destacada experiencia en el campo de la investigación, las cuales dieron su aprobación y opiniones respecto al instrumento el cual se aplicó en la investigación. Los resultados obtenidos mediante esta técnica se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 5: Validación del Cuestionario sobre valores éticos

N°	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
1	Redacción.	78%	80%	82%	80%
2	Claridad.	76%	78%	82%	79%
3	Objetividad.	75%	75%	85%	78%
4	Actualidad.	76%	75%	80%	77%
5	Suficiencia.	75%	78%	80%	78%
6	Intencionalidad.	75%	85%	84%	81%
7	Organización.	75%	85%	85%	82%
8	Consistencia.	76%	85%	84%	82%
9	Coherencia.	75%	78%	80%	78%
10	Metodología.	70%	80%	82%	77%
Promedio					79%

Tabla 6 : Validación del Cuestionario sobre Desempeño laboral

N°	Criterios	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Promedio
1	Redacción.	78%	80%	82%	80%
2	Claridad.	76%	78%	82%	79%
3	Objetividad.	75%	75%	85%	78%
4	Actualidad.	76%	75%	80%	77%
5	Suficiencia.	75%	78%	80%	78%
6	Intencionalidad.	75%	85%	84%	81%
7	Organización.	75%	85%	85%	82%
8	Consistencia.	76%	85%	84%	82%
9	Coherencia.	75%	78%	80%	78%
10	Metodología.	70%	80%	82%	77%
Promedio					79%

Fuente: Elaboración propia

2.5. Confiabilidad de los instrumentos

Se aplicó una prueba piloto a toda la población con el fin de determinar el grado de confianza de los instrumentos utilizados durante la investigación. Por consiguiente, estos datos se analizaron con el software estadístico SPSS(v22) con el paquete estadística para la Ciencias Sociales. Los coeficientes obtenidos son:

Tabla 7 Confiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Coficiente
Valores éticos	0.946
Desempeño laboral	0.796

Fuente: SPSS. V.22

Procedimiento de recolección de datos

Al culminar el proceso de la aplicación del cuestionario a la muestra del estudio, estos datos serán almacenados en una base de datos. Para posteriormente realizar el análisis de datos mediante el programa estadístico SPSS en su versión 22, por el cual obtendremos los cuadros y gráficos reflejando los resultados para una mejor interpretación. En el estudio se utilizaron distintas técnicas estadísticas como la correlación de Pearson y Chi Cuadrado.

2.6. Método de análisis de datos

Se efectuará el análisis Bivariado, se manejará la prueba estadística de Chi Cuadrado para establecer la asociación entre las variables en estudio, así mismo se calculará el grado de correlación.

Test de Chi cuadrado

1. Los datos consisten en **frecuencias observadas (O)**, esto es, cuantos ítems o sujetos caen en cada categoría.
2. Se calculan las **frecuencias esperadas (E)** bajo H_0 , esto es, las frecuencias que esperamos ver en cada categoría si la correspondiente hipótesis nula es correcta.
3. Comparamos las frecuencias observadas con las esperadas por medio del test estadístico que será una medida de cuán cerca están las frecuencias observadas de las frecuencias esperadas bajo H_0 . Entonces, si la "distancia" es grande, tenemos evidencia para rechazar H_0 . El test de Chi cuadrado es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Si las frecuencias observadas están cerca de las frecuencias esperadas bajo H_0 , entonces el estadístico de χ^2 debe ser chico. Valores grandes del estadístico indican diferencias entre lo observado y lo esperado. Como sólo valores grandes son evidencia a favor de la hipótesis alternativa, los test de **Ji cuadrado** son unilaterales y la dirección del extremo es hacia la derecha. El valor-p será la probabilidad de observar un test estadístico igual o mayor al calculado, asumiendo que la hipótesis nula es cierta.

4. La relación entre el test y la distribución funciona bien siempre cuando el número esperado es al menos
5. En general los softwares estadísticos verifican este supuesto.

Propiedades de la distribución de Chi cuadrado

- La distribución no es simétrica, es sesgada a la derecha
- Sus valores son cero o positivos, no negativos.
- La distribución está definida por el número de grados de libertad.
- El promedio de la distribución de **Chi** -cuadrado es igual a sus grados de libertad.
- La varianza de la distribución de **Chi** -cuadrado es dos veces sus grados de libertad (2 gl).

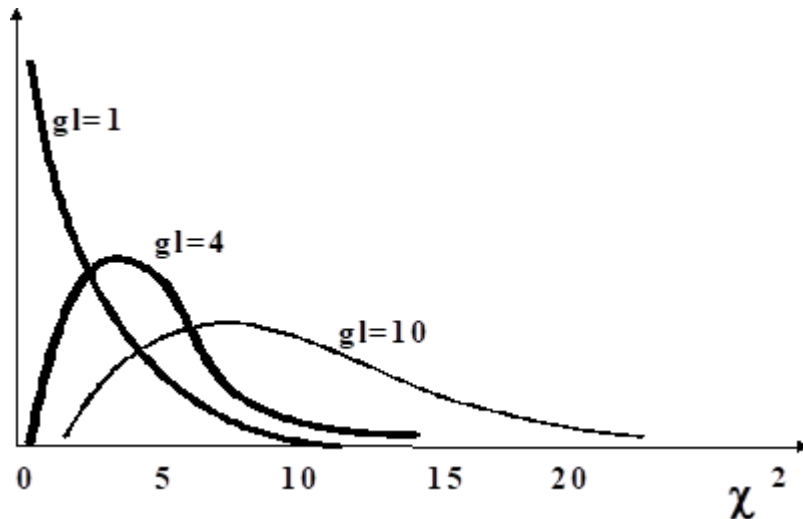


Figura 1: Distribuciones de Chi cuadrado con distintos grados de libertad.

2.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se cuidará la identidad de las personas que intervienen en responder a las preguntas o ítems en los instrumentos formulados, considerando también éticos la confidencialidad en donde estos resultados serán intensamente resguardados para fines propios, sin divulgarlo, asimismo para el consentimiento informado se solicitara la autorización para poder tomar el nombre de la de la institución que se está realizando la investigación donde se practicara la encuesta, por otro lado para la libre participación no se obligara a nadie, también se resguardará anonimidad de los participantes, por ética las respuestas que puedan brindar de forma sincera.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1. Resultados descriptivos para la variable valores éticos

Tabla 8 Distribución de los trabajadores según los valores éticos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy malo	10	20,4	20,4
Malo	13	26,5	46,9
Regular	24	49,0	95,9
Bueno	2	4,1	100,0
Total	49	100,0	

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 8 y la figura 2 se aprecia respecto a la variable valores éticos que el 49.0% de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura se ubican en la categoría regular, 26.5% de los trabajadores se ubican en la categoría malo, 20.4% en la categoría muy malo y finalmente en la categoría bueno el 4.1%.

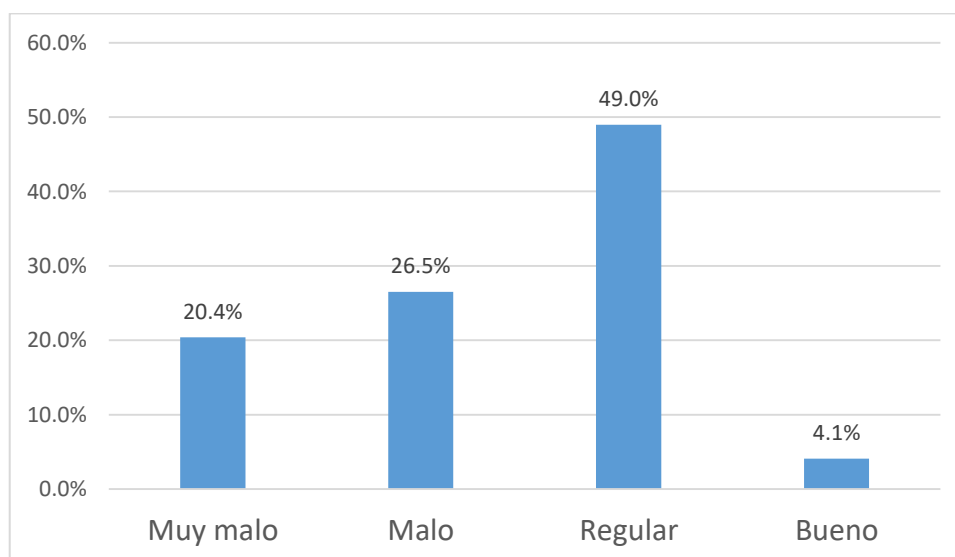


Figura 2: Distribución de los trabajadores según la variable valores éticos.

Tabla 9 Distribución de los trabajadores según la dimensión Principios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo	2	4,1	4,1	4,1
Malo	10	20,4	20,4	24,5
Regular	32	65,3	65,3	89,8
bueno	5	10,2	10,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 9 y la figura 3, se aprecia respecto al nivel de percepción de la dimensión principios: el 65.3% de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura se ubican en la categoría regular, 20.4% en la categoría de los trabajadores se ubican en la categoría malo, 10.2% en la categoría bueno y el 4.1% en la categoría muy malo.

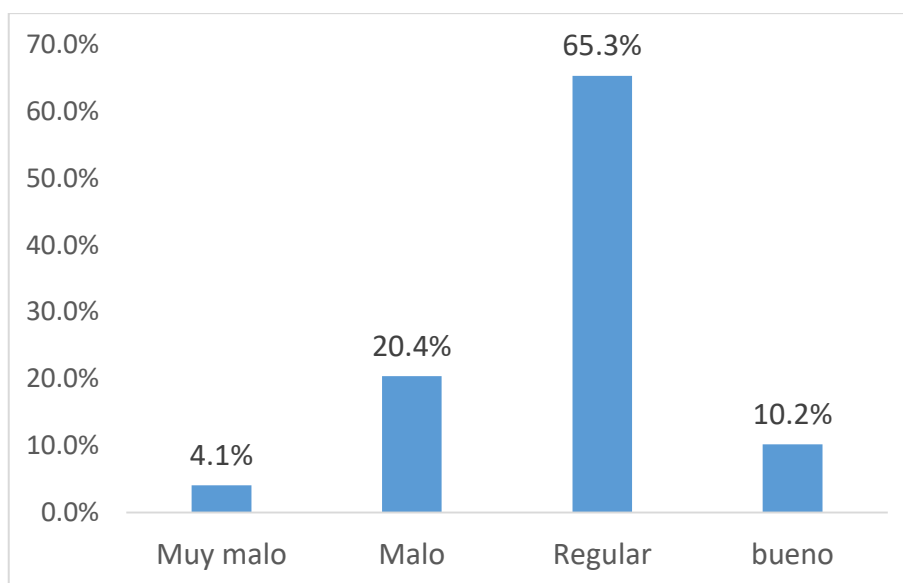


Figura 3: Distribución de los trabajadores según la dimensión principios

Tabla 10 :Distribución de los trabajadores según la dimensión deberes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo	3	6,1	6,1	6,1
Malo	18	36,7	36,7	42,9
Regular	15	30,6	30,6	73,5
Bueno	13	26,5	26,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 10 y la figura 4, se aprecia respecto al nivel de cumplimiento de la dimensión deberes: el 36.7% de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura se ubican en la categoría malo, 30.6% en la categoría regular, un 26.5%, se ubican en la categoría bueno, 6.1% en la categoría muy malo.

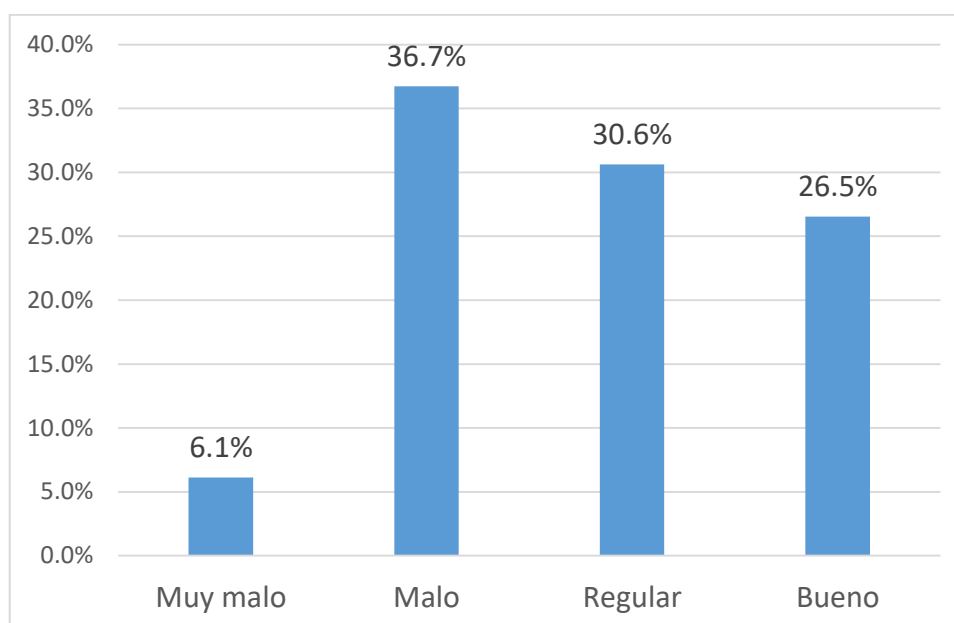


Figura 4: Distribución de los trabajadores según la dimensión deberes

Tabla 11 Distribución de los trabajadores según la dimensión prohibiciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	17	34,7	34,7
Bajo	9	18,4	53,1
Regular	12	24,5	77,6
Alto	8	16,3	93,9
Muy alto	3	6,1	100,0
Total	49	100,0	

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

Respecto a la tabla 11 y la figura 5, se aprecia respecto al nivel del nivel de acatamiento de las prohibiciones: el 34.7% de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 se ubican en la categoría muy bajo, el 24,5% en la categoría regular, el 18.4% en la categoría baja, un 16.3%, se ubican en la categoría alto, 6.1% en la categoría muy alto.

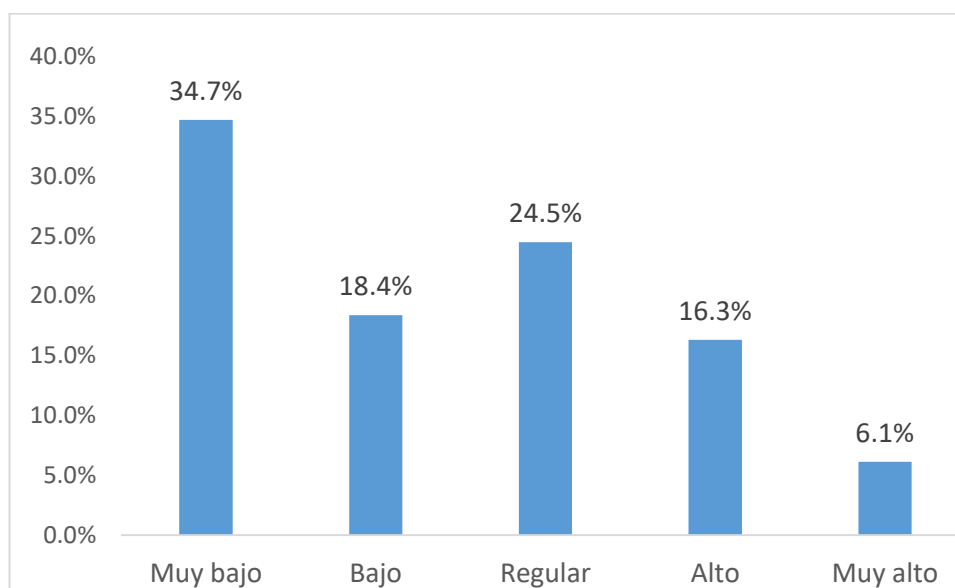


Figura 5: Distribución de los trabajadores según la dimensión.

1.1.1. Resultados descriptivos para la variable desempeño laboral

Tabla 12 Distribución de los trabajadores según la variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Muy deficiente	2	4,1	4,1
Deficiente	12	24,5	28,6
Regular	35	71,4	100,0
Total	49	100,0	

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 12 y la figura 6, se aprecia respecto al nivel de desempeño laboral: el 71.4% de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura se ubican en la categoría regular, el 24.5% en la categoría deficiente, y un 4.1% en la categoría muy deficiente.

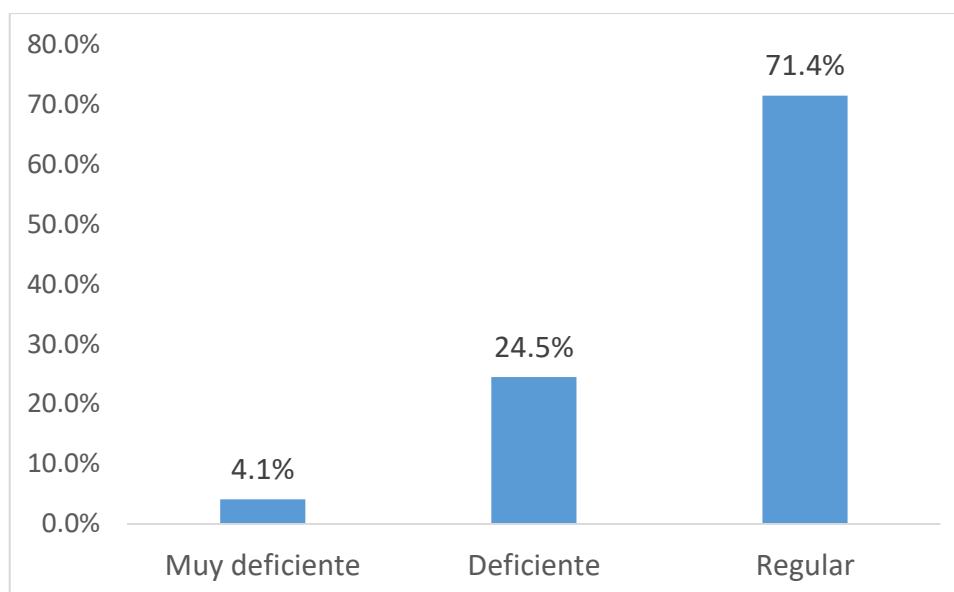


Figura 6: Distribución de los trabajadores según la variable desempeño laboral.

Tabla 13 Distribución de los trabajadores según la dimensión eficiencia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	4,1	4,1	4,1
	Regular	16	32,7	32,7	36,7
	Eficiente	24	49,0	49,0	85,7
	Muy eficiente	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. V.22

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 13 y la figura 7, se aprecia el nivel de eficiencia de los trabajadores, el 49.0% de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura se ubican en la categoría eficiente, 32.7% en la categoría regular, 14,3% en la categoría muy eficiente y 4.1% en la categoría deficiente.

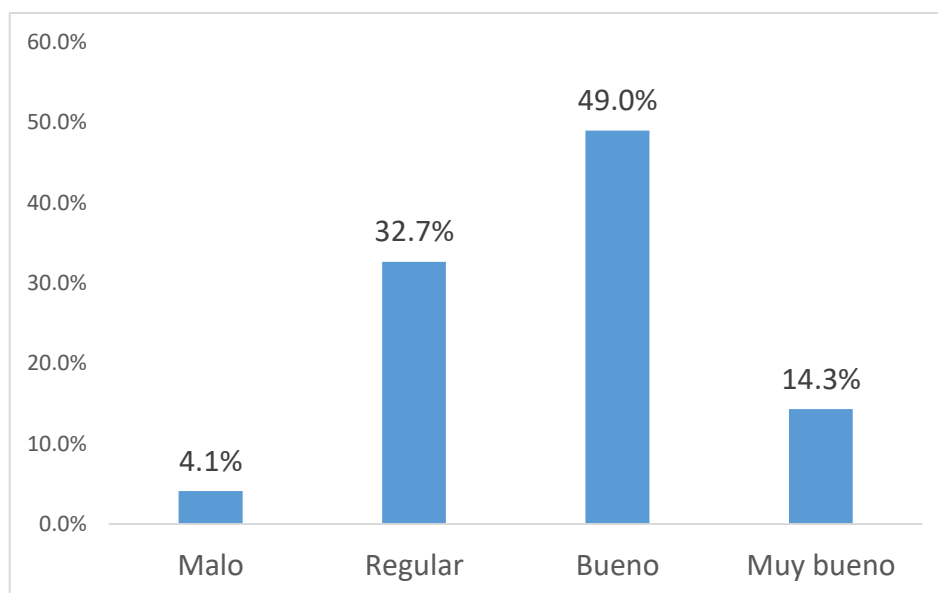


Figura 7: Distribución de los trabajadores según la dimensión eficiencia.

Tabla 14 Distribución de los trabajadores según la dimensión eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	4,1	4,1	4,1
	Regular	28	57,1	57,1	61,2
	Eficiente	14	28,6	28,6	89,8
	Muy eficiente	5	10,2	10,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. V.22

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 14 y la figura 8, se aprecia el nivel de eficacia de los trabajadores, el 57.1% de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura se ubican en la categoría regular, 28.6% en la categoría eficiente, 10,2% en la categoría muy eficiente y el 4,1% en la categoría deficiente.

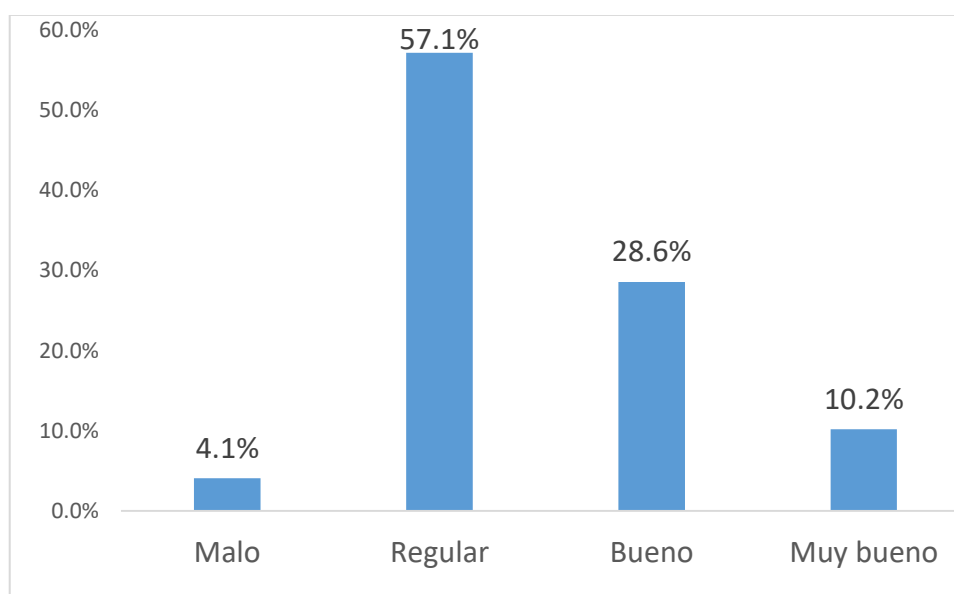


Figura 8: Distribución de los trabajadores según la dimensión eficacia.

Tabla 15 Distribución de los trabajadores según la dimensión calidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy deficiente	13	26,5	26,5	26,5
	Deficiente	20	40,8	40,8	67,3
	Regular	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Fuente: SPSS. V.22

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

De acuerdo a la tabla 15 y la figura 9, se aprecia el nivel de calidad de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura los cuales el 40,8% se encuentran en la categoría deficiente, el 32,7% en la categoría regular y el 26,5% en la categoría muy deficiente.

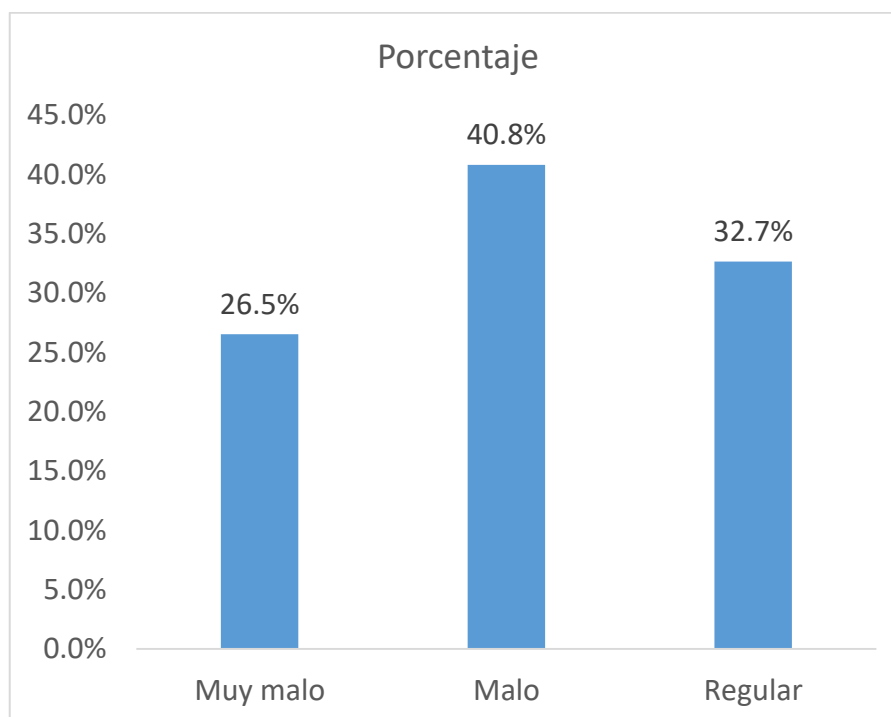


Figura 9: Distribución de los trabajadores según la dimensión Calidad.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Prueba de hipótesis general

a) Formulación de hipótesis estadística

H₁: Los valores éticos se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.

H₀: Los valores éticos no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.

b) Elección de la prueba

Para la prueba se eligió el estadístico Chi cuadrado, para contrastar la hipótesis. Previamente contrastó las frecuencias observadas con las esperadas. Cuya fórmula es:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

c) Nivel de significancia

En la presente investigación tiene el nivel de significancia del $\alpha=0,05$. para la prueba de hipótesis.

d) Prueba estadística

Tabla 16 Tabulación cruzada entre valores éticos y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	
VALORES ÉTICOS	Muy malo	recuento	2	5	3	10
		% del total	4.1%	10.2%	6.1%	20.4%
	Malo	recuento	0	7	6	13
		% del total	0.0%	14.3%	12.2%	26.5%
	Regular	recuento	0	0	24	24
		% del total	0.0%	0.0%	49.0%	49.0%
	Bueno	recuento	0	0	2	2
		% del total	0.0%	0.0%	4.1%	4.1%
Total			2	12	35	49
			4.1%	24.5%	71.4%	100.0%

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

Tabla 17 Prueba de Chi Cuadrado entre valores éticos y desempeño laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	27,936 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	31,576	6	,000
Asociación lineal por lineal	20,319	1	,000
N de casos válidos	49		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

Tabla 18 Medidas simétricas para valores éticos y desempeño laboral

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,632	,080	5,599	,000
Tau-c de Kendall	,499	,089	5,599	,000
N de casos válidos	49			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

e) Interpretación.

En la tabla 16 se observa que los valores éticos se encuentran en una categoría **muy malo**, por tanto, el desempeño laboral desde la perspectiva del trabajador se da **muy deficiente** según lo señalan el 4,1% de los encuestados, el 14,3% de los mismos afirman que los valores éticos se encuentran en una categoría **malo** y el desempeño laboral se da de forma **deficiente**, mientras que el 49,0% de los trabajadores señalan que los valores éticos se encuentran en una categoría **regular** y el desempeño laboral se da de forma **regular**,

Así mismo, en la tabla 17 se aprecia que el nivel de significancia " α " del valor de Chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 5%, por tanto, se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual demuestra que los valores éticos se relacionan significativamente en el desempeño laboral.

f) Decisión

Según la tabla 18 se observa que el valor del coeficiente tau-b de Kendall es de 0,632 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia planteado y un coeficiente de determinación de 0,399.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

a) Formulación de hipótesis estadística

H₁: La dimensión principios se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018

H₀: La dimensión principios no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018

b) Elección de la prueba

Para la prueba se eligió el estadístico Chi cuadrado, para contrastar la hipótesis. Previamente contrastó las frecuencias observadas con las esperadas. Cuya fórmula es:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

c) Nivel de significación

En la presente investigación tiene el nivel de significancia del $\alpha=0,05$. para la prueba de hipótesis.

d) Prueba estadística

Tabla 19 Tabulación cruzada entre principios y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	
PRINCIPIOS	Muy malo	recuento	2	0	0	2
		% del total	4.1%	0.0%	0.0%	4.1%
	Malo	recuento	0	6	4	10
		% del total	0.0%	12.2%	8.2%	20.4%
	Regular	recuento	0	6	26	32
		% del total	0.0%	12.2%	53.1%	65.3%
	Bueno	recuento	0	0	5	5
		% del total	0.0%	0.0%	10.2%	10.2%
Total			2	12	35	49
			4.1%	24.5%	71.4%	100.0%

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

Tabla 20 Prueba de Chi Cuadrado entre principios y desempeño laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	58,109 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	25,768	6	,000
Asociación lineal por lineal	18,620	1	,000
N de casos válidos	49		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

Tabla 21 Medidas simétricas entre principios y desempeño laboral

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,505	,113	3,409	,001
Tau-c de Kendall	,357	,105	3,409	,001
N de casos válidos	49			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

e) Interpretación.

En la tabla 19 se observa que los principios están en la categoría **muy malo**, por tanto, el desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores se da de forma **muy deficiente** según lo señalan el 4,1% de los encuestados, el 12,2% de los mismos afirma que los principios se encuentran en la categoría **malo** y el desempeño laboral se da de forma **deficiente**, mientras que el 53,1% de los trabajadores señalan que los principios están en la categoría **regular** el desempeño laboral se da de forma **regular**.

Del mismo modo en la tabla 20 se aprecia que el nivel de significancia del valor de chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 5%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna lo cual demuestra que los principios se relacionan significativamente en el desempeño laboral

f) Decisión

Según la tabla 21 se observa que el valor del coeficiente tau-b de Kendall es de 0,505 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia planteado y un coeficiente de determinación de 0,255.

3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

a) Formulación de hipótesis estadística

H₁: La dimensión deberes se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.

H₀: La dimensión deberes no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.

b) Elección de la prueba

Para la prueba se eligió el estadístico Chi cuadrado, para contrastar la hipótesis. Previamente contrastó las frecuencias observadas con las esperadas. Cuya fórmula es:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

c) Nivel de significación

En la presente investigación tiene el nivel de significancia del $\alpha=0,05$. para la prueba de hipótesis.

d) Prueba estadística

Tabla 22 Tabulación cruzada entre deberes y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	
DEBERES	Muy malo	recuento	0	2	1	3
		% del total	0.0%	4.1%	2.0%	6.1%
	Malo	recuento	2	9	7	18
		% del total	4.1%	18.4%	14.3%	36.7%
	Regular	recuento	0	1	14	15
		% del total	0.0%	2.0%	28.6%	30.6%
	Bueno	recuento	0	0	13	13
		% del total	0.0%	0.0%	26.5%	26.5%
Total			2	12	35	49
			4.1%	24.5%	71.4%	100.0%

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

Tabla 23 Prueba de Chi Cuadrado entre deberes y desempeño laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	21,307 ^a	6	,002
Razón de verosimilitud	24,459	6	,000
Asociación lineal por lineal	14,410	1	,000
N de casos válidos	49		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

Tabla 24 Medidas simétricas para deberes y desempeño laboral

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,544	,072	5,581	,000
	Tau-c de Kendall	,446	,080	5,581	,000
N de casos válidos		49			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

e) Interpretación.

En la tabla 22 se observa que los deberes se encuentran en la categoría **malo** por lo tanto el desempeño laboral se da de forma **muy deficiente** según lo señalan el 4.1% de los encuestados, el 18,4% de los encuestados señalan que los deberes se encuentran en la categoría **malo** y que el desempeño laboral se da de forma **deficiente**, mientras que el 28,6% señalan que los deberes se encuentran en la categoría **regular** y el desempeño laboral se da de forma **regular**.

Por otra parte, en la tabla 23 se aprecia que el nivel de significancia del valor de chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 5%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que demuestra que los deberes se relacionan significativamente en el desempeño laboral.

f) Decisión

Según la tabla 24 se observa que el valor del coeficiente tau-b de Kendall es de 0,544 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia planteado y un coeficiente de determinación de 0,295

3.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

a) Formulación de hipótesis estadística

H₁: La dimensión prohibiciones se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018

H₀: La dimensión prohibiciones no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018

b) Elección de la prueba

Para la prueba se eligió el estadístico Chi cuadrado, para contrastar la hipótesis. Previamente contrastó las frecuencias observadas con las esperadas. Cuya fórmula es:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

c) Nivel de significación

En la presente investigación tiene el nivel de significancia del $\alpha=0,05$. para la prueba de hipótesis.

d) Prueba estadística

Tabla 25 Tabulación cruzada entre prohibiciones y desempeño laboral

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	
PROHIBICIONES	Muy malo	recuento	2	11	4	17
		% del total	4.1%	22.4%	8.2%	34.7%
	Malo	recuento	0	1	8	9
		% del total	0.0%	2.0%	16.3%	18.4%
	Regular	recuento	0	0	12	12
		% del total	0.0%	0.0%	24.5%	24.5%
	Bueno	recuento	0	0	3	3
		% del total	0.0%	0.0%	6.1%	6.1%
Total			2	12	35	49
			4.1%	24.5%	71.4%	100.0%

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

Tabla 26 Prueba de Chi Cuadrado entre prohibiciones y desempeño laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,755 ^a	8	,000
Razón de verosimilitud	34,122	8	,000
Asociación lineal por lineal	18,863	1	,000
N de casos válidos	49		

a. 11 casillas (73,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

Tabla 27 Medidas simétricas para prohibiciones y desempeño laboral

	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,621	,060	6,505	,000
Tau-c de Kendall	,530	,081	6,505	,000
N de casos válidos	49			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Fuente: Software estadístico SPSS. V.22

e) Interpretación.

En la tabla 25 se observa que las prohibiciones están en una categoría **muy malo** por tanto el desempeño laboral se da de forma **muy deficiente**, desde la perspectiva de los trabajadores según lo señala el 4,1% de los encuestados, el 22,4% de los mismos afirma que las prohibiciones se encuentran en una categoría **muy malo**, por tanto, el desempeño laboral se da de forma **deficiente**, mientras que el 24,5% de los trabajadores ubican a las prohibiciones en una categoría **regular** por tanto el desempeño laboral se da de forma **regular**.

En la tabla 26 se aprecia que el nivel de significancia del valor de chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 5%, por tanto, se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual demuestra que las prohibiciones se relacionan significativamente en el desempeño laboral.

f) Decisión

Según la tabla 27 se observa que el valor del coeficiente tau-b de Kendall es de 0,621 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia planteado y un coeficiente de determinación de 0,386

IV. DISCUSIÓN

En base al objetivo de la presente investigación la cual fue determinar la relacionan de los valores éticos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios -2018. Para lograrlo se usaron dos cuestionarios con la finalidad de recoger los datos: El Cuestionario sobre los valores éticos y otro cuestionario sobre el desempeño laboral. De los cuales se obtuvo los siguientes resultados:

Un primer hallazgo es que en la tabla 24, se observa que 49% de los trabajadores expresan que el valor ético se da de manera regular y el desempeño laboral se da manera regular (71.4%), en tabla 25, se probó la existencia de una relación directa y significativa media entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios– 2018. Siendo su coeficiente de asociación Tau b de Kendal 0.632; $p < 0.05$.

Resultados que guardan relación con los estudios de Sandoval (2018), Concluye que la ética pública es una herramienta que promueve y combate el ejercicio corrupto en los regímenes públicos.

. Estos resultados coinciden con los resultados hallados por (LLacta & Trinidad 2016) quienes hallaron que un programa de fortalecimiento de la ética pública mejora significativamente el desempeño profesional. También coincide con los resultados de (Sandoval, 2018) quien halló que la Ética pública influye significativamente en el uso de los recursos públicos; de (Reátegui, 2016) quien concluyó que La variable ética influye en la administración de los recursos públicos; de (Pérez, 2017) quien en su investigación manifiesta que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral. Lo más importante de las entidades públicas son el recurso humano, por ello se debe mejorar el desempeño laboral y enfatizar los valores éticos para fortalecer la entidad.

Por su parte Amand (2013) en su tesis “El Reconocimiento como fundamento de una Ética de la Función Pública. Señala que debe haber formación ética en los trabajadores públicos, por lo que es indispensable que estos deben de tener una adecuada formación técnica para el trabajo que van a desarrollar, es decir estudios, conocimientos, con capacitación constante y para que cobre pleno sentido su ejercer como trabajador, esta debe ser complementada con una

actuación ética; en consecuencia no solo debe de haber formación referida al cargo que desempeña sino que debe coexistir con una formación ética, por lo que el objetivo central es el desarrollo de todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes de quienes ejercen función pública para que los ciudadanos sean atendidos con eficiencia, eficacia y dignidad y que estos se sientan satisfechos, cuando concurren a las instituciones públicas.

Mora. R. (2017) en su estudio de investigación La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017. Concluye la ética profesional se relaciona significativamente con el desempeño siendo su coeficiente de correlación fue de 0.761 indicativo de una buena correlación entre ellas

Por su parte Cuadros (2017) con la investigación titulada “Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María, 2016”. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre los valores éticos, y desempeño laboral concluye, que no existe evidencias para afirmar que existe relación entre las variables ($\rho = 0.077$; $p > 0.05$).

V. CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios - 2018, los valores éticos se relacionan significativamente en el desempeño laboral; desde la perspectiva del trabajador se da **muy deficiente** según lo señalan el 4,1% de los encuestados, el 14,3% de los mismos afirman que los valores éticos se encuentran en una categoría **malo** y el desempeño laboral se da de forma **deficiente**, mientras que el 49,0% de los trabajadores señalan que los valores éticos y el desempeño laboral se encuentran en una categoría **regular**. Se observa que el nivel de significancia del valor de chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 5%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Siendo su medida de asociación el coeficiente tau-b de Kendall es de 0,632 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia, demostrando una asociación positiva media.
2. Se ha demostrado que en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios - 2018, los principios éticos están en la categoría muy malo y el desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores se da de forma muy deficiente según lo señalan el 4,1% de los encuestados, el 12,2% de los mismos afirma que los principios se encuentran en la categoría regular y el desempeño laboral se da de forma deficiente, mientras que el 53,1% de los trabajadores señalan que los principios están en la categoría regular el desempeño laboral se da de forma regular. se observa que el nivel de significancia del valor de chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 5%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Siendo su medida de asociación el coeficiente tau-b de Kendall es de 0,505 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia, demostrando una asociación positiva media.
3. Se ha demostrado que en la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios, los deberes se encuentran en la categoría malo por lo tanto el desempeño laboral se da de forma muy deficiente según lo señalan el 4.1% de

los encuestados, el 18,4% de los encuestados señalan que los deberes se encuentran en la categoría malo y el desempeño laboral se da de forma deficiente, mientras que el 28,6% señalan que los deberes se encuentran en la categoría regular y el desempeño laboral se da de forma regular. Se observa que el nivel de significancia del valor de Chi-cuadrado de Pearson es de 0,002 menor que 0,05 por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que los deberes inciden significativamente en el desempeño laboral. Siendo su medida de asociación el coeficiente tau-b de Kendall es de 0,544 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia, demostrando una asociación positiva media.

4. Se ha demostrado que en la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios, las prohibiciones están en una categoría muy malo por tanto el desempeño laboral se da de forma muy deficiente, desde la perspectiva de los trabajadores según lo señala el 4,1% de los encuestados, el 22,4% de los mismos afirma que las prohibiciones se encuentran en una categoría muy malo, por tanto, el desempeño laboral se da de forma deficiente, mientras que el 24,5% de los trabajadores ubican a las prohibiciones en una categoría regular por tanto el desempeño laboral se da de forma regular. se observa que el nivel de significancia del valor de Chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 0,05 por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que las prohibiciones inciden significativamente en el desempeño laboral. Siendo su coeficiente tau-b de Kendall 0,621 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia, demostrando una asociación positiva media.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Al existir una asociación positiva media entre estas variables valores éticos y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Agricultura de Puerto Maldonado -2018, se recomienda a los directivos fortalecer los valores éticos en los trabajadores con el fin de mejorar el desempeño laboral a través de estrategias como talleres, trabajo en equipos, seminarios, fórum, pasantías, etc. Que conduzcan a logros de los objetivos institucionales.
2. Al existir una asociación positiva media con la dimensión principios de la variable valores éticos entre la variable desempeño laboral, se recomienda a los directivos aplicar la gestión por resultados y control de las normas de los valores éticos en el desempeño laboral, para garantizar la confiabilidad de la información, promover el mejoramiento de la gestión en los servicios, direccionándolo en la atención al público.
3. Al existir una asociación positiva media con la dimensión deberes de la variable valores éticos entre la variable desempeño laboral se recomienda a los directivos de la Dirección Regional de Agricultura cumplir con la ley de código de ética de la función pública y a la impulsar el logro de los objetivos planificados y la calidad del desempeño laboral, que favorecerá a mejorar la competitividad del servicio y recursos, los procesos de atención al usuario.
4. Al existir una asociación positiva media con la dimensión prohibiciones de la variable valores éticos entre la variable desempeño laboral, se recomienda implementar directivas que contengan y fundamenten las prohibiciones en el ámbito laboral con el fin de generar mayor desempeño laboral en las áreas de la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almengor Lasso, A. (2010). Comportamiento ético dentro de las empresas con responsabilidad social empresarial.

Alvarado, L. (2011). Reflexiones Teóricas: Valores Éticos en la Prestación de Servicios de la Administración Pública (Doctoral dissertation, Tesis de maestría en gerencia pública. Venezuela: Gestión y Gerencia).

Álvarez de Vicencio, M. E. (2005). La ética en la función pública. Secretaría de.

Amand, F. J. M. (2013). El reconocimiento como fundamento de una ética de la función pública. Un marco para su aplicación en organizaciones públicas (Doctoral dissertation, Universitat de València).

Bautista, O. D. (2009). Etica pública y buen gobierno: fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público. Instituto de Administración Pública del Estado de México (IAPEM).

Bonnefoy, J. C., & Armijo, M. (2006). Indicadores de desempeño en el sector público (Vol. 45). United Nations Publications.

Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983). Administración de recursos humanos (Vol. 2). McGraw-Hill.

Cuadros García, E. V. (2017). Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María, 2016.

Daena (2016, abril) Propuesta de un modelo ético de gestión de recursos humanos ("Vohu-Khshathra") Daena: Revista Internacional de Buena Conciencia. 11 (1) 168-176. Abril 2016. ISSN 1870 México.

Damon, W. (2004). What is positive youth development?. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 591(1), 13-24.

Dorregaray, J. (2015). Ley del Código de Ética de la función Pública en el desempeño laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2015.

Dussel, E. (1998). Ética de la liberación en la edad de la globalización y de la exclusión (Vol. 2). Madrid: Trotta.

Elexpuru, I., Medrano, C., Torres, V., Quevedo, E., Dueñas, J. L., Gutiérrez, E., ... & Gomediurrutia, J. (2001). El desafío de la educación en valores. *Letras de Deusto*, 31(91), 143-156.

Fereira, E. (2005). Ética y Valores en la nueva PDVSA,(presentación).

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación.

Jáquez Balderrama, J., Ávila Wall, L., María Arras, A., Durán, E., Basurto, M., & CORONADO, J. L. (2009). La Ética.

Jiménez, J. C. (2008). El valor de los valores en las organizaciones. *Cograf Comunicaciones*.

Latapí Sarre, P. (2003). Mirar la práctica docente desde los valores. *Perfiles educativos*, 25(99), 97-100.

Leonard, B. L., Bennet, D. R. & Brown, C. W. (1989). Calidad de servicios, una ventaja estratégica para instituciones financieras, Díaz de Santos, Madrid.

LLacta, G., & Trinidad, R. (2016). La ética pública en el Desempeño Profesional de los funcionarios del Ministerio Público Sede Chiclayo 2016.

López Jiménez, A. M., Pertegal Vega, M. A., Antolín Suárez, L., & Oliva Delgado, A. (2011). Desarrollo y validación de una escala de valores para el desarrollo positivo adolescente. *Psicothema*, 23 (1), 153-159.

Mokate, K. M. (2001). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad:¿ qué queremos decir?. Inter-American Development Bank.

Mora Guillen, R. A. (2017). La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES, 2017

Resolución ministerial del consejo de Ministros. Ley del Código de Ética de la Función Pública Ley N°27815. (2005, abril 19) Perú.

Rojas Mesa, Y., Cabrales Hernández, G., Gregorio Chaviano, O., Santos Jiménez, M., & Molina Gómez, A. M. (2004). La ética: un nuevo reto para el profesional de la información en el siglo XXI. *Acimed*, 12(2), 1-1.

Sandoval Carranza, M. A. (2018). Ética pública en el uso de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Piás, 2017.

Sen, A. (2002). ¿Por qué la equidad en salud? *Revista Panamericana de salud pública*, 11, 302-309.

Siliceo Aguilar, A., & Arrangoiz, I. C. (1999). Liderazgo, valores y cultura organizacional: hacia una organización competitiva (No. 658.4092 S5.).

Sovero Hinojosa, F. V. (2010). Ética, Urbanidad y Valores. Lima, Perú.

Thompson, I. (Enero de 2008). Promonegocios. Recuperado el 5 de Julio de 2018, de <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>

TORRES, F. A. C., SALAS, J. C., GRUETTNER, A. B., & GARCÍA, M. A. P. (2009). EL DESAFÍO ÉTICO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA: EL CASO DE CARABINEROS DE CHILE.

World Health Organization. (2006). Quality: A process for making Strategic Choices in health systems

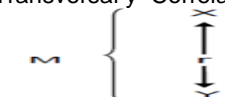
Zamora, J. (2009). Ética de la Función Pública y Buen Gobierno. Lima: Mesa de Concertación para la Lucha contra la Pobreza.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es nivel de relación entre los valores éticos y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es nivel de relación de la dimensión principios en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018?</p> <p>¿Cuál es nivel de relación de la dimensión deberes en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación de la dimensión prohibiciones en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de relación de los valores éticos en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar el nivel de relación de la dimensión principios en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018</p> <p>Determinar el nivel de relación de la dimensión deberes en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018</p> <p>Determinar el nivel de relación de la dimensión prohibiciones en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Los valores éticos se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La dimensión principios se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018</p> <p>La dimensión deberes se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018</p> <p>La dimensión prohibiciones se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1: Valores éticos Dimensiones: - Principios - Deberes - Prohibiciones Fuente: LEY N° 20880 Ley de Principios de ética</p> <p>VARIABLE DE ESTUDIO 2: Desempeño laboral Dimensiones - Eficiencia - Eficacia - Calidad</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica Diseño De Investigación: no experimental, Transversal y Correlacional.</p>  <p>V1: Valores éticos V2: Desempeño Laboral M= muestra Población: 60 Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura –DRA 2018. Muestra: Tamaño: 49 Trabajadores de la DRA 2018. Técnicas e Instrumentos de Recojo de Datos Técnica: Encuesta Instrumento: 2 cuestionarios para los trabajadores de la DRA.</p> <p>Técnicas de Análisis de Datos Cuadros de frecuencia, diagramas, estadísticos de centralización, estadístico de contraste Chi_cuadrado, Tau b,c. de Kendall procesados en (SPSS V.22)</p>

Anexo N° 02
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: “Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE: Valores éticos</p> <p>Definición conceptual: "Los valores éticos son ideales que dan sentido a nuestras vidas, expresados a través de las prioridades que elegimos, que se reflejan en la conducta humana y que constituyen la esencia de lo que da significado a la persona, que nos mueven y nos motivan" (Elxpuru y Medrano, 2001).</p>	<p>Dimensión 1: Principios</p> <p>Estos constituyen parte de la conciencia del ser humano, es individual. Los principios éticos manifiestan el actuar, comportamiento que una persona desenvuelve en un determinado momento o situación, estos principios producen una mejor convivencia entre los seres humanos, su ausencia genera perjuicio en sí mismo y con las personas que interactúa y está relacionada de alguna manera (Dussel, 1998).</p>	<p>1.1. Cumple con lo dispuesto en la Constitución y las demás normas que rigen a la administración pública.</p> <p>1.2. Brinda calidad de servicio en las funciones</p> <p>1.3. Se capacita</p> <p>1.4. Actúa con moralidad, honestidad, integridad y rectitud en la consecución de los objetivos institucionales.</p> <p>1.5. Cumple las disposiciones que imparta el superior jerárquico, cuyo fin es el cumplimiento de actos tal como lo disponen las directivas u otro documento normativo.</p> <p>1.6. Se expresa con propiedad en las relaciones labores con los compañeros de trabajo.</p> <p>1.7. Respeta el procedimiento administrativo.</p>
	<p>Dimensión 2: Deberes</p> <p>La ley del Código de Ética de la Función Pública(Ley N° 27815) Menciona que los deberes del servidor público, se basan en la prestación de servicio en un organismo del Estado.</p>	<p>2.1. Manifiesta moralidad política.</p> <p>2.2. Guarda discreción de hechos, informaciones, documentos en la actuación de sus funciones.</p> <p>2.3. Realiza los actos del servicio de manera transparente y proporciona la información solicitada.</p> <p>2.4. Actúa con integridad y pospone su interés particular a los de la institución.</p> <p>2.5. Protege, cuida y conserva los bienes de la institución.</p> <p>2.6. Asume con responsabilidad de las acciones ocasionadas, en el ejercicio de sus funciones.</p>
	<p>Dimensión 3: Prohibiciones</p> <p>El orden jerárquico de las entidades públicas, son necesarias que se respeten, y den a conocer las prohibiciones e infracciones éticas de los funcionarios públicos, y establecer el riesgo de las malas conductas y acciones que puedan generar suspicacia en la función que ejerce. (Cooperación Alemana al Desarrollo en el</p>	<p>3.1. Ocupa un cargo sin provecho particular.</p> <p>3.2. Evita adquirir o gestionar favores o prerrogativas ilícitas e ilegales para sí o terceros.</p> <p>3.3. No manipula la información privilegiada de la institución, para interés propio o de terceros.</p> <p>3.4. No ejerce coacción, intimación, acoso, en contra de los compañeros de trabajo o administrados.</p> <p>3.5. Es atento, considerado y formal con sus compañeros de trabajo.</p>

<p>VARIABLE: Desempeño laboral</p> <p>El desempeño laboral es el rendimiento, el comportamiento y cualidades al ejercer funciones y tareas a su cargo. Bonnefoy (2006) afirma que “el buen desempeño laboral son logros y una gran fortaleza con la que cuenta la organización”.</p>	<p>Perú, 2015).</p> <p>Dimensión 1: Eficiencia La producción, actitud, conducta, son considerados como respuesta a la eficiencia de los funcionarios, durante el proceso de ejecución de las labores asignadas, lo cual esta debe estar acompañada con la motivación, los conocimientos, experiencias que uno adquiere en el transcurso de su vida.(Sen, 2002).</p> <p>Dimensión 2: EFICACIA La eficacia es la capacidad de lograr los objetivos propuestos por la organización, es decir son objetivos que con la realización de las actividades del trabajo logran alcanzar las metas establecidas por la organización. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado. (Thompson, 2008).</p> <p>Dimensión 3: Calidad La calidad es un valor que busca la perfección, buscando el mejoramiento continuo. En el sector público, el servidor muestra la calidad del servicio al momento de atender a un público o realizar una tarea determinada. “Los usuarios o consumidores toman en cuenta la calidad de los servicios tangible o intangibles, dependiendo de cómo y en qué forma se la ofrecen, y opinan mediante reclamos, encuestas, visitas y otras acciones complementarias, las que servirán de medición de la calidad del servicio para la empresa, con lo que podrá determinar el valor de la calidad de los servicios ofertados al público” (L. Leonard, R. Bennet, & W. Brown, 2008)</p>	<p>1.1. Tiene y emplea su especialidad y el conocimiento cuando ejecuta su trabajo. 1.2. El servicio que brinda deja satisfecho, la expectativa del administrado. 1.3. Aplica y se compromete con los documentos de gestión de la institución. 1.4. Utiliza los bienes y materiales concretamente para el cumplimiento de sus funciones. 1.5. Con el trabajo que realiza cumple logra cumplir con las metas de la institución y lograr con los objetivos institucionales.</p> <p>2.1. Desarrolla sus habilidades, destrezas y experiencias en la labor que desempeña. 2.2. Se identifica con la institución donde labora. 2.3. Cumple con las metas y objetivos de la institución. 2.4 El servicio que brinda satisface las expectativas del administrado.</p> <p>3.1. Planifica actividades laborales para lograr el cumplimiento oportuno de los objetivos institucionales. 3.2. Tiene actitud, iniciativa para lograr cambios efectivos en la institución y conseguir los objetivos delineados de esta. 3.3. Es agradable y cortés con los compañeros de trabajo y administrados. 3.4. Es estricto, juicioso en su trabajo y respeta los grados jerárquicos institucionales. 3.5. Expresa, decisión, orden y disposición para los cambios que se den dentro de la institución.</p>
--	---	---

BAREMOS

Baremo para la variable VALORES ÉTICOS

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy bueno	[87; 105]	Los valores éticos que muestran los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy buena	Del 1 al 21 Total 21 ítems. Puntaje máximo por ítems = 5
Bueno	[71; 87>	Los valores éticos que muestran los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018 es buena	
Regular	[54; 71>	Los valores éticos que muestran los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018 es regular	
Malo	[38 ;54>	Los valores éticos que muestran los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018 es Mala	
Muy malo	[21 ; 38>	Los valores éticos que muestran los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy mala	

Fuente: Elaboración propia.

Baremo para la dimensión PRINCIPIOS

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy bueno	[27; 35]	El nivel de principios que se percibe en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura- 2018 es muy buena	Del 1 al 7 Total 7 ítems. Puntaje máximo por ítems = 5
Bueno	[22; 27>	El nivel de principios que se percibe en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es buena	
Regular	[16; 27>	El nivel de principios que se percibe en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018es regular	
Malo	[11 ;16>	El nivel de principios que se percibe en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es Mala	
Muy malo	[5 ; 11>	El nivel de principios que se percibe en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy mala	

Fuente: Elaboración propia.

Baremo para la dimensión deberes

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy bueno	[27; 35]	El cumplimiento de los deberes en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy buena	Del 8 al 14 Total 7 ítems. Puntaje máximo por ítems = 5
Bueno	[22; 27>	El cumplimiento de los deberes en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018 es buena	
Regular	[16; 27>	El cumplimiento de los deberes en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018 es regular	
Malo	[11 ;16>	El cumplimiento de los deberes en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy Mala	
Muy malo	[5 ; 11>	El cumplimiento de los deberes en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy mala	

Fuente: Elaboración propia.

Baremo para la dimensión prohibiciones

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy alto	[27; 35]	El grado de acatamiento de las prohibiciones en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy alto	Del 15 al 21 Total 7 ítems. Puntaje máximo por ítems = 5
Alto	[22; 27>	El grado de acatamiento de las prohibiciones en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es alto	
Regular	[16; 27>	El grado de acatamiento de las prohibiciones en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018 es regular	
bajo	[11 ;16>	El grado de acatamiento de las prohibiciones en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018 es bajo	
Muy bajo	[5 ; 11>	El grado de acatamiento de las prohibiciones en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy bajo	

Fuente: Elaboración propia

Baremo para la variable desempeño laboral

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy eficiente	[87; 105]	El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy eficiente.	Del 01 al 21 Puntaje máximo por ítems =5
Eficiente	[71; 87>	El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es eficiente.	
Regular	[54; 71>	El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es regular.	
Deficiente	[38 ;54>	El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es Deficiente	
Muy deficiente	[21 ; 38>	El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es muy deficiente	

Fuente: Elaboración propia

Baremo para la dimensión Eficiencia

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy eficiente	[27; 35]	El nivel de eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura es muy eficiente.	Del 1 al 7 Total 7 ítems. Puntaje máximo por ítems = 5
Eficiente	[22; 27>	El nivel de eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura es eficiente	
Regular	[16; 27>	El nivel de eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura es regular.	
Deficiente	[11 ;16>	El nivel de eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura es deficiente.	
Muy deficiente	[5 ; 11>	El nivel de eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura es muy deficiente.	

Fuente: Elaboración propia

Baremo para la dimensión eficacia

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy eficiente	[27; 35]	El nivel de eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura- 2018 es muy eficiente.	Del 8 al 14 Total 7 ítems. Puntaje máximo por ítems = 5
Eficiente	[22; 27>	El nivel de eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es eficiente.	
Regular	[16; 27>	El nivel de eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura- 2018 es regular.	
Deficiente	[11 ;16>	El nivel de eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018 es deficiente.	
Muy deficiente	[5 ; 11>	El nivel de eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura - 2018 es muy deficiente.	

Fuente: Elaboración propia

Baremo para la dimensión calidad

Categorías	Puntaje	Descripción	Ítems
Muy eficiente	[21; 25]	El nivel de calidad en prestación de servicios de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura- 2018 es muy eficiente.	Del 15 al 21 Total 7 ítems Puntaje máximo por ítems = 5
Eficiente	[17; 21>	El nivel de calidad en prestación de servicios de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es eficiente	
Regular	[13 ;17>	El nivel de calidad en prestación de servicios de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura- 2018 es regular.	
Deficiente	[9 ; 13>	El nivel de calidad en prestación de servicios de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura – 2018 es deficiente.	
Muy deficiente	[5 ; 9 >	El nivel de calidad en prestación de servicios de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura- 2018 es muy deficiente.	

Fuente: Elaboración propia

Valores éticos																					
N	PRINCIPIOS							DEBERES							PROHIBICIONES						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
1	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	1	1	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	2	3	2	4	4	1	5	3	1	3	3	4	5	3	4	4	3	5	2	1	3
5	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
7	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
9	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2
10	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
11	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	5	3	4	3
13	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2
14	4	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2
15	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1
16	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	1	3	2	3	1	1	1	1	3	4	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5
19	1	1	2	1	1	1	2	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	1
21	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
22	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
24	2	3	2	4	4	1	5	3	1	3	3	4	5	3	4	4	3	5	2	1	3
25	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3
27	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
29	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2

DESEMPEÑO LABORAL																					
N	EFICIENCIA							EFICACIA							CALIDAD						
	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42
1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
2	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2
5	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	1
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	2	4	4	1	2	1	1	1	1	2
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1
9	4	4	4	5	3	1	2	4	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2
10	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
11	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	2
12	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	2	4	2	2	4	2
13	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	3
14	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2
16	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2
17	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	2
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2
19	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
20	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	3	1
21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1
22	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1
23	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3
24	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
25	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3
26	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	2	4	2	2	4	2
27	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	1	2
28	4	4	4	5	3	1	2	4	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2
29	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1

30	2	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	2	4	4	1	2	1	1	1	1	2
31	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	3
32	2	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
33	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	1	1	2	2	2	2	1
34	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2
35	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1
36	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3
37	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	2	1	1	1	1
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2
39	2	3	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
40	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2
41	4	4	4	5	3	1	2	4	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	2
42	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1
43	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1
44	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	2	1	1	2	2	2	2	1
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
47	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	2	2	4	2	2	4	2
48	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	3	1	2	2	2	2	2	3
49	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	2	3	2	4	2	2	3	2

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO: VALORES ÉTICOS

Estimado Empleado(a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información sobre la opinión que tiene usted sobre los valores éticos, como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada, por lo que solicito que responda con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. La forma de responder es colocando una (X) en el recuadro que usted considere, de acuerdo al siguiente enunciado:

NUNCA=1 CASI NUNCA=2 AVECES =3 CASI SIEMPRE =4 SIEMPRE=5

CUESTIONARIO		VALORACION				
		1	2	3	4	5
N°	PRINCIPIOS					
1	¿Considera usted que sus compañeros de trabajo de DRA-MDD, demuestran respeto a los usuarios cuando los atiende?					
2	¿El trabajador de DRA-MDD, demuestra bondad, rectitud, actúa con integridad y honradez cuando se relaciona con el usuario?					
3	¿El trabajador público de DRA-MDD, cumple con los objetivos y metas de la Institución utilizando los recursos disponibles de acuerdo a los estándares establecidos?					
4	¿El trabajador de la Oficina de Atención al público de DRA-MDD, al ejercer sus labores demuestra estar capacitado para cumplir su trabajo?					
5	¿Usted considera que el trabajador de DRA-MDD, se conduce con los asegurados y compañeros de trabajo con un desarrollo pleno de sus capacidades naturales?					
6	¿Diga si el trabajador de DRA-MDD que atiende al público, actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los que conforman la institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el jefe dentro de las formalidades del servicio que se vinculan con las funciones del cargo?					
7	¿Considera usted que el trabajador de DRA-MDD actúa con justicia y equidad cuando atiende a los usuarios en solución de asuntos administrativos y procurando satisfacer los intereses de la institución?					
	DEBERES	1	2	3	4	5
8	¿El trabajador de DRA-MDD que atiende al público actúa en forma justa, imparcial y cortés, en sus relaciones con los ciudadanos y el público en general?					
9	¿Considera usted que los empleados de DRA-MDD que atienden al público brindan clara información relacionada a los actos internos y externos de la institución, por el acceso de la información a los ciudadanos?					
10	¿El trabajador de DRA-MDD en el ejercicio de sus labores difunde información que hubiera sido calificada como reservada o confidencial de acuerdo a las disposiciones legales vigentes?					

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Empleado(a):

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el DESEMPEÑO LABORAL; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada, por lo que solicito que responda con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Coloque una (X) en el recuadro que usted considere, de acuerdo al siguiente enunciado:

Muy bajo=1 Bajo=2 Regular =3 Bueno =4 Muy Bueno=5

	EFICIENCIA	1	2	3	4	5
1	¿Usted percibe que el personal de DRA-MDD, demuestra empatía con el usuario cuando lo atiende?					
2	¿El empleado de DRA-MDD, demuestra respeto cuando se relaciona con el usuario?					
3	¿Considera que el personal de DRA-MDD, mantiene equidad en sus relaciones administrativas mientras presta el servicio al usuario?					
4	¿El personal de DRA-MDD, es leal a sus principios, a su Jefe, su Institución y a sus compañeros de labores?					
5	¿Usted considera que el personal de DRA-MDD, se identifica y solidariza con los objetivos de la Institución?					
6	¿El personal de DRA-MDD, se desenvuelve con autenticidad en sus relaciones laborales y compañeros de la institución y con los externos dejando de lado las ventajas personales y de terceros?					
7	¿Considera que el personal de DRA-MDD, actúa en forma imparcial, recta, honrada y honesta procurando satisfacer los intereses de la Entidad, asegurados y proveedores, desechando el provecho o ventaja personal a favor propio o de terceras personas?					
	EFICACIA	1	2	3	4	5
8	¿Sus compañeros de trabajo se presentan puntualmente a la Oficina de atención al público?					
9	¿El patrimonio destinado al trabajador de DRA-MDD es debidamente de uso adecuado por el trabajador o permite que otros los empleen para fines particulares?					
10	¿El funcionario de DRA-MDD, actúa con represalias o ejerce coacción al trabajador de la Institución?					
11	¿El personal de DRA-MDD, se involucra en actividades que pueden afectar la imagen de la Institución?					
12	¿El personal de DRA-MDD, es absolutamente imparcial en asuntos políticos, económicos u otra índole en el desempeño de sus funciones?					

13	¿El personal de DRA-MDD, actúa con transparencia al realizar su labor y actos públicos, y son pasibles de conocimiento de toda persona natural o jurídica?					
14	¿El personal de DRA-MDD, guardar reserva sobre hechos o informaciones de los que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones?					
	CALIDAD	1	2	3	4	5
15	¿El personal de DRA-MDD, tiene actitudes que puedan afectar la dignidad del trabajador o inducirlo a la realizar acciones dolosas, ejerciendo discriminación, presión, amenaza o acoso sexual o laboral contra otros servidores o terceros durante el ejercicio de sus funciones en DRA-MDD?					
16	¿El personal de DRA-MDD, utiliza el cargo en forma directa o indirecta en algún proceso de selección, para favorecer a sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio incluyendo las uniones?					
17	¿Diga si el personal de DRA-MDD aprovecha su nivel funcional para hacer mal uso de la información que DRA-MDD, produzca y que no es requerida por su función o cargo que desempeña?					
18	¿El personal de DRA-MDD, obtiene dinero, premios, comisiones, ventajas, participación, concesiones o cualquier otro beneficio similar de parte de un tercero, de proveedores, postores, o contratistas de bienes, servicios u obras que pudieran comprometer las decisiones institucionales, o el ejercicio de las funciones asignadas?					
19	¿El personal de DRA-MDD, divulga información a la que como trabajador de DRA-MDD tiene acceso en el ejercicio de su actividad funcional, obligación que subsiste aún después de cesar en sus funciones?					
20	¿El personal de DRA-MDD, participa o se relaciona en situaciones de interés personal, laboral y económico que pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes, funciones y labores a su cargo?					
21	¿El personal de DRA-MDD, realiza actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus labores o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos de la institución?					



SOLICITA: Permiso para aplicar encuesta

Señor:

Ing. Carlos Ortega Molleda.

DIRECTOR REGIONA DE AGRICULTURA MADRE DE DIOS.

Ciudad.

VICTOR HUGO TINCO CORTEZ con
DNI: 31341709, de nacionalidad
peruano, con domicilio en el pje Cecilia
Areque s/n de esta ciudad, ante usted
muy respetuosamente me presento y
digo:

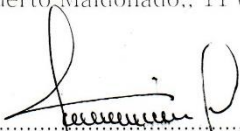
SOLICITO a su digno despacho, se me
otorgue el permiso correspondiente para aplicar encuestas a los
servidores de la Dirección Regional de Agricultura, ya que el suscrito es
servidor de esta entidad y asimismo viene cursando estudios de Post
Grado en la Universidad Cesar Vallejo y para lograr el grado de
magister, debo de realizar un trabajo de investigación con la
denominación VALOR ETICO Y EL DESMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL - DRA - 2018.

Por lo expuesto:

Ruego a usted, señor Director conceder a mi solicitud por ser de justicia.

Puerto Maldonado., 11 de Junio del 2018.

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS	
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA	
UNIDAD DE	
TRÁMITE DOCUMENTARIO	
Reg. N°	Folio 01
Fecha 12 JUN. 2018	Horas 8.00
Firma	


Victor Hugo Tinco Cortez
DNI N° 32341709



2000

**DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA
UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO**

HOJA DE TRÁMITE Nº 011432



Expediente N° 2000 Fecha: 13 JUN. 2018
 Nombre del documento: Solicitud
 Asunto: Solicito permiso para aplicar encuesta

PARA ENTREGAR A :	ACCIONES	FECHA	FOLIO	FIRMA
<u>Duceen</u>	<u>02</u>	<u>13 JUN. 2018</u>	<u>01</u>	

Acciones:

- | | | |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| 1. Acción necesaria | 8.- Opinión | 15. Corregir Observación |
| 2. Conocimiento | 9.- Preparar Resultado | 16. Archivo |
| 3. Coordinación | 10. Presupuestos y costo | 17. Devolver al Interesado |
| 4. Conformidad | 11. Proyectar Resolución | 18. Su atención según lo solicitado |
| 5. Acompañar antecedentes | 12. Acusar Recibo | 19. Otros (Especifique) |
| 6. Cancelación | 13. Transcripción | 20. Observaciones |
| 7. Informar | 14. Visación | |

IMPORTANTE

ESTA HOJA DE TRAMITE NO DEBE
DESPRENDERSE NI SEPARARSE DEL
EXPEDIENTE BAJO RESPONSABILIDAD

Observaciones: Servidor Tinco Cortez, se le autoriza realizar encuesta.
14-06-18

servidores de la Dirección Regional de Agricultura, ya que el suscrito es servidor de esta entidad y asimismo viene cursando estudios de Post Grado en la Universidad Cesar Vallejo y para lograr el grado de magister, debo de realizar un trabajo de investigación con la denominación VALOR ETICO Y EL DESMPENÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL - DRA - 2018.

Por lo expuesto:

Ruego a usted, señor Director conceder a mi solicitud por ser de justicia.

Puerto Maldonado., 11 de Junio del 2018.



Victor Hugo Tinco Cortez
 DNI Nº 32341709

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018

Nombre del instrumento: **Cuestionario para Valores éticos y desempeño laboral**

Investigador (a): **Br. Víctor Hugo Tinco Cortez**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					82%
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					82%
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					85%
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				80%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					84%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					85%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					84%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					82%

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Sello y Firma

Dr.: NESTOR COLCEGOS R

DNI: 01235884

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018

Nombre del instrumento: Cuestionario para Valores éticos y desempeño laboral

Investigador (a): Br. Víctor Hugo Tinco Cortez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.				78 %	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				76 %	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				75 %	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				76 %	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				75 %	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				75 %	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				75 %	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				76 %	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables				75 %	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				70 %	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Sello y Firma
 Dr.: Freddy Soria Mamani
 DNI: 00445538

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

Valores éticos y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018

Nombre del instrumento: Cuestionario para Valores éticos y desempeño laboral

Investigador (a): Br. Víctor Hugo Tinco Cortez

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				80%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				78%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				75%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				75%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					85%
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					85%
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					85%
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					85%
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				78%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Sello y Firma

Dr.: MAG. ALFONSO ROMANI CORZO,

DNI: 06715414

**FOTOGRAFIAS DE LOS SERVIDORES DE LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE MADRE
DE DIOS DESARROLLANDO LOS CUESTIONARIOS
REFERIDOS A VALORES ÉTICOS Y EL DESEMPEÑO
LABORAL**



Compañera de trabajo de la Agencia Agraria realizando la encuesta



Compañero de trabajo de Área Técnica realizando la encuesta



Compañero de trabajo de Área de Proyectos realizando la encuesta



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

Valores Eticos y su relación en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección
Regional de Agricultura 2018

Víctor Hugo Tinco Cortez

Escuela de
Posgrado

Universidad César Vallejo Filial

vhtinco@gmail.com

Puerto Maldonado, agosto2018

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de los valores éticos en el desempeño laboral; titulado “Valores éticos y la relación en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura 2018”. El tipo de investigación fue no experimental cuyo diseño fue descriptivo, correlación y transversal. La población de estudio fue compuesta por el personal que labora en la Dirección Regional de Agricultura, la muestra fue conformada por 49 trabajadores y el tipo de muestreo fue el probabilístico. Para evaluar la variable Valores éticos se utilizó el Cuestionario sobre valores éticos y para evaluar la variable desempeño laboral se usó el Cuestionario desempeño laboral. El estadístico usado para ver la relación entre las variables fue la distribución Chi cuadrada obteniendo ($\chi^2= 27.936$; $p<0.05$) y la medida de asociación (Tau $b=0.632$), concluyendo que los valores éticos inciden significativamente en el desempeño laboral.

Palabras clave: valores éticos, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship of ethical values in work performance; entitled "Ethical values and the relationship in the labor performance of the Workers of the Regional Directorate of Agriculture 2018". The type of research was non-experimental whose design was descriptive, correlation and cross-sectional. The study population was composed by the staff that works in the Regional Directorate of Agriculture, the sample was made up of 49 workers and the type of sampling was probabilistic. To evaluate the variable Ethical Values, the Ethical Values Questionnaire was used and the Labor Performance Questionnaire was used to evaluate the labor performance variable. The statistic used to see the relationship between the variables was the Chi square distribution obtained ($\chi^2 = 27.936$; $p < 0.05$).) and the measure of association (Tau b = 0.632), concluding that ethical values have a significant impact on job performance.

Key words: ethical values, work performance.

VIII. INTRODUCCIÓN

8.1. Realidad problemática

Frente a la crisis de valores que vive la sociedad, en todo nivel, internacional, nacional y local, se traduce está en actos de corrupción de los que tomamos conocimiento por medio de las noticias y quedamos escandalizados, comentamos, porque vemos que se dan en todas las esferas o estratos sociales, lo que conlleva a que las personas que cometen estos actos de corrupción, tanto a nivel particular como público, siendo el que nos importa este último, ya que la investigación se ha realizado en este ámbito, específicamente en la administración pública, actos que se incrementan día a día; frente a este contexto surgen muchas preguntas como ¿Por qué se comenten actos de corrupción?, ¿Qué trabajadores cometen los actos de corrupción? ¿Hay forma de prevenir a la corrupción? ¿Cuáles son las consecuencias de la corrupción?, entre otras muchas más y las respuestas también van a ser de lo más diversas, como que los trabajadores no tienen la capacidad y preparación para desenvolverse en el cargo que ocupa, deficiente la remuneración económica y no satisface las expectativas del servidor, en los funcionarios elegidos por elección popular para compensar favores durante sus campañas de elección, no conocen de las normas o leyes que se aplican en la administración pública, sea cual fuere la situación que conlleva a cometer los actos de corrupción, es porque no hay pensamientos positivos, lo que se traduce que no hay valores, principios y actitudes.

Cometido el acto de corrupción por un servidor en la administración pública, esto desencadena en el desprestigio del trabajador, ya sea porque comete faltas o delitos, lo que conlleva a la apertura de procesos administrativos disciplinarios, o de procesos judiciales respectivamente, asimismo la institución donde trabaja cae en el descrédito.

Frente a lo señalado se puede decir que las instituciones de la administración pública estas tienen debilidades y fortalezas, bajo este contexto tan complejo, que bien es cierto construido a base de la legalidad, con normas, jerarquías, distribución de funciones, enfrente de esto encontramos las expectativas de los ciudadanos, que en muchas oportunidades no está conforme; por lo que es imperioso que la administración pública, edifique escenarios donde los administrados tengan una atención de calidad, gracias a ese esfuerzo mancomunado donde el trabajador dar un servicio conjugado de sus capacidades, conocimientos y ética, para demostrar respeto y preparación en la labor que realiza y finalmente tener un administrado satisfecho.

Para lograr lo señalado no debemos centrarnos básicamente en la lucha frontal contra la corrupción, sino que los trabajadores no cometan estos actos y como lograr esto, de una buena

forma diríamos con la prevención, que estos conozcan de los principios, deberes, de las prohibiciones, de sus responsabilidades, si bien es cierto que muchas instituciones ya sean del ámbito público o privado tienen códigos de ética, por ejemplo los colegios profesionales, entre otros; es así en agosto de 2002, se promulgo la Ley 27815 –Ley del Código de Ética de la función Pública y posteriormente su Reglamento, cuyo objetivo es guiar a los servidores y funcionarios públicos hacia un desempeño ético de sus cargos, estableciendo los principios, deberes y prohibiciones éticas que van a regir para estos, imponiéndose incentivos, sanciones y procedimientos para su aplicación de estos. Frente a lo indicado es determinante saber si los trabajadores de la administración pública conocen de la ética pública, para lo cual se ha realizado la presente investigación.

Con la presente investigación se pretende el fortalecimiento de valores éticos de los funcionarios públicos de la entidad a través de normas morales. Con el fin de desarrollar una buena calidad de los servicios a los usuarios. La misma que permitirá el fortalecimiento de la organización. Así mismo consolidará una identidad con ética intachable en las entidades públicas para ir creando un perfil conductual de los servidores públicos maximizando de esta forma un buen desempeño profesional.

En cuanto a los resultados esperamos brindar un aporte científico que coadyuve al logro de las metas institucionales.

El presente estudio realizado, somete a un análisis la práctica de los valores éticos, en el ejercicio de los principios, deberes y prohibiciones que se concibe en el proceso de la atención al usuario durante el desarrollo de las actividades laborales, y con la finalidad de determinar las causas y motivos que afectan la calidad del servicio que se brinda al administrado, para poder encontrar la solución y aliviar la situación, que permita enlazar la aplicación de los valores éticos con el desempeño laboral del día a día, eliminando las debilidades y fortaleciendo los servicios para lograr los objetivos institucionales.

Conocedores de los factores que afectan directamente al usuario, nos permite corregir fallas administrativas, fortalecer las capacidad de los trabajadores, proponer incentivos, desarrollar nuevos estilos de atención, que conlleven a una posible solución del problema de ausencia de aplicación de los valores éticos en el trabajo, y con el propósito de incorporar en su contexto valores y principios, que contribuyan al desarrollo e integración laboral y social, reforzando los valores personales, e institucionales.

Los objetivos fueron: 1) Determinar de qué manera se relacionan los valores éticos y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura 2018. 2) Describir el nivel de relación entre la dimensión principios y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura 2018. 3) Describir el nivel de relación entre la dimensión deberes y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura 2018. 4) Describir el nivel de relación entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de agricultura 2018..

II.METODOLOGIA

Material y métodos

Tipo de Estudio

El presente estudio, fue descriptivo, correlacional, porque se buscó demostrar la existencia de las variables estudiadas, así como también indicar el nivel de correlación entre dichas variables: valores éticos y desempeño Laboral (Fernández y Baptista, 2010).

Diseño del estudio:

En la presente investigación se utilizó el diseño no experimental, transversal, de tipo descriptivo, en relación a dos variables o categorías en un momento determinado (Hernández Sampieri, 2010).

La fórmula del diseño fue:

Dónde: M = Muestra de estudio

O1 = Variable 1

O2 = Variable 2

r = Relación entre variables

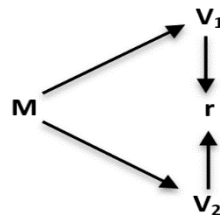
Población.

Estuvo conformada por los trabajadores de la dirección regional de agricultura 2018 en total fue de 60.

Método de Investigación.

1.1. Diseño de investigación

El diseño que utilizaremos es descriptivo correlacional transversal no experimental, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) “en este tipo de investigación no existe manipulación de variables y tiene como finalidad conocer el grado de asociación o la relación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular”. Asimismo, se describirá las relaciones entre dos o más variables en un solo momento. El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

V₁ = Variable 1: Valores éticos.

V₂ = Variable 2: Desempeño laboral.

r = Relación entre las variables.

En síntesis fue de enfoque cuantitativo, midiendo diversos aspectos, situaciones y propiedades que son esenciales, y en la que se percibió baja la variable valores éticos en sus dimensiones de: principios, deberes y prohibiciones. Se sometió a un análisis, con el fin de conseguir nuevas evidencias que causan los problemas resaltantes, pero no específicos ni inmediatos, que oriente a conocer y conseguir la resolución de los mismos de validez general (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Ficha Técnica del Inventario.

Para la recolección de datos, se utilizó el instrumento cuestionario, para los trabajadores, con el fin de medir los variables valores éticos y desempeño laboral. El método de la investigación, fue de tipo descriptivo, se obtuvieron datos a primera mano, directa de la realidad laboral, con un equipo de trabajo dotado de los implementos necesarios.

Instrumento 1: Valores éticos aplicará la escala tipo Likert.

Instrumento 2: Desempeño laboral aplicará la escala tipo Likert.

Autor: Fernández y Baptista.

Año: 2014.

Significación: La escala Valores éticos, adaptado, tiene 3 dimensiones: principios, deberes y prohibiciones, y la escala desempeño laboral adaptado tiene 3 dimensiones: eficiencia, eficacia y calidad.

Extensión: La escala valores éticos y desempeño laboral constan de 21 preguntas, y el adaptado consta de 21 preguntas.

Ámbito de Aplicación: Trabajadores de la Dirección regional de agricultura 2,018.

Duración: el tiempo para desarrollar la escala es de aproximadamente 15 minutos.

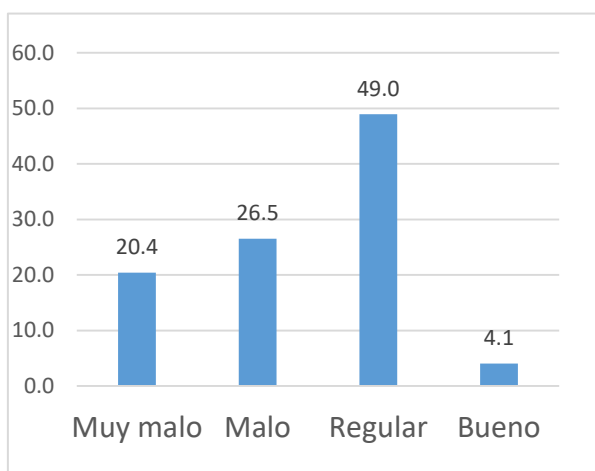
Puntuación: La escala y valores, se utilizó la escala de Likert para la variable valores éticos: 1.Muy malo 2.: Malo 3. Regular 4: Bueno 5: Muy bueno y para la variable desempeño laboral: 1: Muy deficiente 2: Deficiente 3. Regular 4: Eficiente 5: Muy eficiente

Métodos de Análisis de la Información.

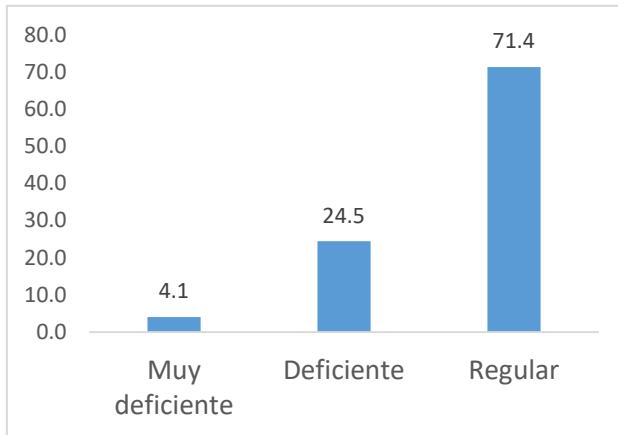
Para efectos de correlación se aplicó, el coeficiente de correlación de Pearson y Chi cuadrado, se utilizó el método estadístico en sus dos niveles, descriptivo e inferencial, considerando los protocolos de tabulación y organización de los datos en una matriz, en las que los resultados de las frecuencias y porcentajes de las dos variables materia de estudio, se pueden leer en las tablas y figuras. Los datos recogidos, están basados en las hipótesis que mediante la prueba de correlación rho de Spearman.

II. RESULTADOS

Resultados para la variable valores éticos:



De acuerdo a la la figura, se aprecia respecto a la variable valores éticos que el 49.0% de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura se ubican en la categoría regular, 26.5% de los trabajadores se ubican en la categoría malo, 20.4% en la categoría muy malo y finalmente en la categoría bueno el 4.1%.



Resultados para la variable desempeño laboral:

De acuerdo a la figura, se aprecia respecto al nivel de desempeño laboral: el 71.4% de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura se ubican en la categoría regular, el 24.5% en la categoría deficiente, y un 4.1% en la categoría muy deficiente

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Formulación de hipótesis estadística

H1: Los valores éticos se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.

H0: Los valores éticos no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura -2018.

Elección de la prueba

Para la prueba se eligió el estadístico Chi cuadrado, para contrastar la hipótesis. Previamente contrastó las frecuencias observadas con las esperadas. Cuya fórmula es:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Nivel de significancia

En la presente investigación tiene el nivel de significancia del $\alpha=0,05$. para la prueba de hipótesis.

Prueba estadística

Tabla Prueba de Chi Cuadrado entre valores éticos y desempeño laboral

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	27,936 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	31,576	6	,000
Asociación lineal por lineal	20,319	1	,000
N de casos válidos	49		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

en la tabla se aprecia que el nivel de significancia" α " del valor de Chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 5%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual demuestra que los valores éticos se relacionan significativamente en el desempeño laboral

IV. DISCUSIÓN

En base al objetivo de la presente investigación la cual fue determinar la relacionan de los valores éticos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios -2018. Para lograrlo se usaron dos cuestionarios con la finalidad de recoger los datos: El Cuestionario sobre los valores éticos y otro cuestionario sobre el desempeño laboral. De los cuales se obtuvo los siguientes resultados:

Un primer hallazgo es que en la tabla 26 se probó la hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios– 2018. Resultados que guardan relación con los estudios de Sandoval (2018), Concluye que la ética pública es una herramienta que promueve y combate el ejercicio corrupto en los regímenes públicos. Para ello se utilizó el estadístico Chi Cuadrado el cual obtuvo un valor de 27,936 con un p-valor de 0,000; inferior al nivel de significancia, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna que indica que entre ambas variables inciden significativamente. Por otra parte, en la tabla 30 se puede apreciar que el coeficiente de correlación R de Pearson entre los valores éticos y el desempeño laboral es de 0,632 con un p-valor de 0,000 lo que indica que existe una relación directa y significativa por lo que mientras exista la aplicación de los valores éticos se obtendrá un buen desempeño laboral. Estos resultados coinciden con los resultados hallados por (LLacta & Trinidad 2016) quienes hallaron que un programa de fortalecimiento de la ética pública mejora significativamente el desempeño profesional. También coincide con los resultados de (Sandoval, 2018) quien halló que la Ética pública influye significativamente en el uso de los recursos públicos; de (Reátegui, 2016) quien concluyó que La variable ética influye en la administración de los recursos públicos; de (Pérez, 2017) quien en su investigación manifiesta que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral. Lo más importante de las entidades públicas son su recurso humano, por ello se debe mejorar el desempeño laboral y enfatizar los valores éticos para fortalecer la entidad. Finalmente (Jiménez, 2008). Concluye que la importancia de la influencia de los valores éticos en las organizaciones permite a las personas que trabajan interactúen de forma armónica, les ayuda a lograr los objetivos de la organización.

V- CONCLUSIÓN

1. Se ha demostrado que en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios - 2018, los valores éticos inciden significativamente en el desempeño laboral; desde la perspectiva del trabajador se da **muy deficiente** según lo señalan el 4,1% de los encuestados, el 14,3% de los mismos afirman que los valores éticos se encuentran en una categoría **malo** y el desempeño laboral se da de forma **deficiente**, mientras que el 49,0% de los trabajadores señalan que los valores éticos y el desempeño laboral se encuentran en una categoría **regular**. Se observa que el nivel de significancia del valor de chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 5%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Siendo su medida de asociación el coeficiente tau-b de Kendall es de 0,632 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia, demostrando una asociación positiva media.
2. Se ha demostrado que en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios - 2018, los **principios** éticos están en la categoría muy malo y el desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores se da de forma muy deficiente según lo señalan el 4,1% de los encuestados, el 12,2% de los mismos afirma que los principios se encuentran en la categoría regular y el desempeño laboral se da de forma deficiente, mientras que el 53,1% de los trabajadores señalan que los principios están en la categoría regular el desempeño laboral se da de forma regular. se observa que el nivel de significancia del valor de chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 5%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Siendo su medida de asociación el coeficiente tau-b de Kendall es de 0,505 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia, demostrando una asociación positiva media.
3. Se ha demostrado que en la Dirección Regional de Agricultura, los **deberes** se encuentran en la categoría malo por lo tanto el desempeño laboral se da de forma muy deficiente según lo señalan el 4.1% de los encuestados, el 18,4% de los encuestados señalan que los deberes se encuentran en la categoría malo y que el desempeño laboral se da de forma deficiente, mientras que el 28,6% señalan que los deberes se encuentran en la categoría regular y el desempeño laboral se da de forma regular. Se observa que el nivel de significancia del valor de Chi-cuadrado de Pearson es de 0,002 menor que 0,05 por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que los deberes inciden significativamente en el desempeño laboral. Siendo su medida de asociación el

coeficiente tau-b de Kendall es de 0,544 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia, demostrando una asociación positiva media.

4. Se ha demostrado que en la Dirección Regional de Agricultura de Madre de Dios, las **prohibiciones** están en una categoría muy malo por tanto el desempeño laboral se da de forma muy deficiente, desde la perspectiva de los trabajadores según lo señala el 4,1% de los encuestados, el 22,4% de los mismos afirma que las prohibiciones se encuentran en una categoría muy malo, por tanto, el desempeño laboral se da de forma deficiente, mientras que el 24,5% de los trabajadores ubican a las prohibiciones en una categoría regular por tanto el desempeño laboral se da de forma regular. se observa que el nivel de significancia del valor de Chi-cuadrado de Pearson es de 0,000 menor que 0,05 por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que indica que las prohibiciones inciden significativamente en el desempeño laboral. Siendo su coeficiente tau-b de kendall 0,621. Siendo su medida de asociación el coeficiente el coeficiente tau-b de Kendall es de 0,621 con un p-valor de 0,000, inferior al nivel de significancia, demostrando una asociación positiva media.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al existir una asociación positiva media entre estas variables valores éticos y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Agricultura de Puerto Maldonado, se recomienda a los directivos fortalecer los valores éticos en los trabajadores con el fin de mejorar el desempeño laboral a través de estrategias como talleres, trabajo en equipos, seminarios, fórum, pasantías, etc. Que conduzcan a logros de los objetivos institucionales.
2. Se recomienda a los directivos, según los resultados obtenidos para dimensión principios implementar reglamentos, directivas, etc., para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de Agricultura, enfocándolo en la atención al usuario.
3. Se recomienda a los directivos según los resultados obtenidos para la dimensión deberes de la Dirección Regional de Agricultura cumplir con la ley de código de ética de la función pública
4. Se recomienda a los directivos según los resultados obtenidos para la dimensión prohibiciones de la Dirección Regional de Agricultura, implementar directivas para establecer el riesgo de función pública y acciones que generen suspicacias.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Almengor Lasso, A. (2010). Comportamiento ético dentro de las empresas con responsabilidad social empresarial.

Alvarado, L. (2011). Reflexiones Teóricas: Valores Éticos en la Prestación de Servicios de la Administración Pública (Doctoral dissertation, Tesis de maestría en gerencia pública. Venezuela: Gestión y Gerencia).

Álvarez de Vicencio, M. E. (2005). La ética en la función pública. Secretaría de.

Amand, F. J. M. (2013). El reconocimiento como fundamento de una ética de la función pública. Un marco para su aplicación en organizaciones públicas (Doctoral dissertation, Universitat de València).

Bautista, O. D. (2009). Etica pública y buen gobierno: fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público. Instituto de Administración Pública del Estado de México (IAPEM).

Bonnefoy, J. C., & Armijo, M. (2006). Indicadores de desempeño en el sector público (Vol. 45). United Nations Publications.

Chiavenato, I., Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983). Administración de recursos humanos (Vol. 2). McGraw-Hill.

Cuadros García, E. V. (2017). Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María, 2016.

Daena (2016, abril) Propuesta de un modelo ético de gestión de recursos humanos ("Vohu-Khshathra") Daena: Revista Internacional de Buena Conciencia. 11 (1) 168-176. Abril 2016. ISSN 1870 México.

Damon, W. (2004). What is positive youth development?. The Annals of the American Academy of Political and Social Science, 591(1), 13-24.