



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Valores éticos y desempeño laboral en la Institución Educativa

Peruano Canadiense, Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Hector Wilbert Yaipen Ballena (ORCID: 0000-0001-8336-8991)

ASESOR:

Dr. Orlando Alarcón Díaz (ORCID: 0000-0003-2042-7282)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

Chiclayo – Perú

2019

Dedicatoria

Con inmensa y profunda gratitud a mi madre, quien con cariño enternecedor supo orientarme y conducirme, por la difícil pero fascinante travesía de la vida y, con ella, a mi esposa e hijos, porque representan la razón de mi existencia.

Héctor Wilbert

Agradecimiento

El hombre es un ser gregario por naturaleza y por tanto, solo no sería capaz de llegar con éxito a ningún lugar, por ello tiene que reconocer que necesita del apoyo de los demás; por eso, testimonio mi eterna gratitud a todos los docentes del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, especialmente, al Dr. Orlando Alarcón Díaz, por mostrarme ese don de caballero, sus extraordinarias cualidades de empatía y sus sabias enseñanzas.

Héctor Wilbert

Página de jurado



DICTAMEN DE SUTENTACIÓN DE TESIS

El bachiller: YAIPEN BALLENA HÉCTOR WILBERT

Para obtener el Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública** ha sustentado la tesis titulada:

VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERUANO CANADIENSE, CHICLAYO

Fecha: 10 de Agosto de 2019. Hora: 4.00pm

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Pedro Arturo Barboza Zelada

Firma:

SECRETARIO: Mg. Rosa Barboza Bustamante

Firma.....

VOCAL : Dr. Orlando Alarcón Díaz

Firma.....

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBADO POR UNANIMIDAD*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis

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

Recomendaciones sobre la tesis:

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

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de 15 días, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **HECTOR WILBERT YAIPEN BALLENA**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, declaro que el trabajo académico titulado Valores éticos y desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense, Chiclayo presentado para la obtención del grado académico de Maestría en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración del trabajo académico.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en busca de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determina el procedimiento disciplinario.

Chiclayo, 22 de julio del 2019



HECTOR WILBERT YAIPEN BALLENA
DNI16723385

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	25
2.1 Tipo de investigación	25
2.2 Diseño de investigación	25
2.3 Variables	25
2.3.1 Operacionalización de variables.....	26
2.4 Población y muestra	28
2.5 Técnica e instrumento de recolección de información.....	28
2.6 Validez y confiabilidad	29
2.6.1 Validez	29
2.6.2 Confiabilidad.....	29
2.7 Procedimiento	30
2.8 Aspecto ético.....	30
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	45
ANEXO 1: TEST DE VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL.....	45
ANEXO 2: FICHA TÉCNICA.....	49
ANEXO 3: JUICIO DE EXPERTOS.....	52
ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	61
AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS	64
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	65
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN. 67	

Índice de tablas

Tabla 1: Población y muestra	28
Tabla 2: Nivel de relación entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.	32
Tabla 3: Nivel de desarrollo de los valores éticos en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.	33
Tabla 4: Grado de desarrollo del desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.	34
Tabla 5: Relación entre los valores éticos con las dimensiones del desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.	35
Tabla 6: Baremo general.....	50
Tabla 7: Baremo específico	51
Tabla 8: Confiabilidad	51
Tabla 9: Confiabilidad del instrumento	61
Tabla 10: Varianza de los ítems	62
Tabla 11: Alfa de CRONBR.....	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación surgió como una necesidad de determinar el nivel de relación que existe entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo considerando que al realizar el análisis de la problemática se observó que, precisamente es pertinente llevar a cabo un estudio que contribuya a establecer el nivel de significatividad, respecto de los valores éticos y el desempeño labora Esta situación motivó la realización del presente estudio fundamentado en la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato, la Teoría de los Valores, la Teoría de la Motivación Humana de Maslow, la Teoría de las Inteligencias Múltiples de Gardner. El nivel de relación que existe entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense se determinó a través del test elaborado por el investigador y validado por expertos en investigación científica quienes han tenido en cuenta las dimensiones, indicadores e instrumentos. El estudio se realizó orientado por el tipo de investigación correlacional y el diseño no experimental. Se trabajó con una población de 74 integrantes. Luego del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que los valores éticos y el desempeño laboral tienen implicancia recíproca en la Institución Educativa Peruano Canadiense

Palabras Clave: Valores, éticos, desempeño, laboral

ABSTRACT

The present research work emerged as a need to determine the level of relationship between the ethical values and the work performance in the educational institution Peruano Canadiense of Chiclayo, considering that at the time of the diagnosis of the problems discussed that it is indeed necessary to develop a study allowing to establish the degree of significance with respect to ethical values and job performance. This situation motivated the present study based on the theory of human relations of Chiavenato, the theory of values, the theory of human motivation of Maslow, theory of the multiple intelligences of Gardner. The relationship between ethical values and job performance in the Peruvian-Canadian educational institution was determined through the test devised by the researcher and validated by scientific experts who have been taken into account the dimensions, indicators and instruments. The study was oriented by the type of correlational research and non-experimental design. He worked with a population of 74 members. After the process was to analyze, interpret, and discuss the results, concluding that ethical values and job performance have mutual implication in the Peruvian-Canadian educational institution

Key words: Values, Ethics, Performance, Lab our.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad mundial se encuentra sometida a acentuadas transformaciones que comprenden otra epistemología, acceso considerable a la información y al efecto de los enfrentamientos individuales y colectivos relacionados con las diferentes características del medio, trayendo consigo otras maneras de estructuración, al amparo del influjo de la mundialización, el avance inexorable de lo científico y tecnológico, la cima de las ciencias técnicas de la información, ausencia de un apropiado ejercicio de valores, en los que, los prototipos conductuales muestran tendencia a cambiar, ocasionando en ciertas ocasiones, dificultades e incoherencias, fragilidad de la estructura social, ocasionando limitaciones en las instituciones en las que impera pugnas y resentimientos internos, que no contribuyen, en absoluto, a ofrecer una respuesta contundente para enfrentar los eventuales requerimientos que emanan de la realidad.

La conformación de un entorno hermanado, en el devenir necesita encontrarse asociado fuertemente a una conducta que fomente la necesidad de redimir el decoro de la población, el anhelo a subsistir en tranquilidad y concordia

La congruencia de la conducta de los seres humanos hace que la entidad esté inmersa en la práctica de valores que el individuo muestra y la manera cómo aprecia a los otros, fundamentalmente, en el escenario moral.

De tal manera que la ética y la educación están asociados con el proceso de cooperación democrática; dos escenarios que necesitan instituir, el hecho de ponerse en el lugar del otro con lealtad, responsabilidad, de deferencia a los planes de vida que devienen del propio acervo individual y organizacional (Calzadilla, 2010, p.4).

“La idea de observar la práctica de valores y las concepciones éticas en el dinamismo organizacional, en instancias de que el proceso mundializante sobresale el consumismo que abrumba y carcome el decoro humano, entonces, los mencionados elementos juegan un rol facilitador en la honra de los seres humanos para conseguir el bien de la colectividad y la justicia social” (Goodlad, 1992, p. 87).

“Ciertamente, es necesario e indispensable que el educador tenga efectividad y humano en su trabajo; es tener confianza, sin dudar en uno mismo y en sus estudiantes. Es fiar, de verdad, en la persona. Es tener la convicción que se tiene la competencia para gestionar el conocimiento cuando forma en virtudes y valores” (Bloomfield, 2000, p. 23).

Se produce de esta manera una controversia, en la cual, el anhelo de la persona hace frente a la pretensión de la cultura, en la que la meta que se plantea el sujeto para lograr su felicidad tropieza con las normas que regulan la cultura, de este modo, el monto cancelado por el perfeccionamiento de la cultura lesiona la felicidad, por el incremento del sentimiento de responsabilidad (Guyer, 1998, p. 22).

Durante la permanencia del hombre sobre el planeta se visto en la necesidad de gestionar con sus pares una sucesión de acuerdos y formas de vivir, que de algún modo han direccionado su comportamiento en la vida social. Estas acciones se conciben como valores humanos y constituyen prototipos corroborados por la práctica, con los que se rigen en el geo sistema todas las culturas que se alojan.

En la medida que evoluciona la sociedad, paulatinamente, los comportamientos de la colectividad han experimentado transformaciones, como consecuencia de la intervención de las leyes de la moralidad, incluso hasta religiosas y estéticas que delinear el derrotero por el cual el colectivo camina sin obstáculos, siendo esto entendido como valores innatos a la persona, la misma que razona en los cuales, dando señales de su significatividad (Cota, 2002, p.4).

La práctica de los valores éticos dignifica a la persona, sea cual fuere, su credo, su estatus social, familiar, su profesión u oficio sirviendo de base para una inmejorable convivencia social conforme a la justicia, igualdad, tolerancia y solidaridad.

Lo cierto es que el escenario, en el cual vivimos y nos relacionamos personal, laboral y profesionalmente nos insta a reflexionar respecto a la práctica de valores, incluso se ha pensado que a estas alturas los hemos dejado de lado, sin embargo los necesitamos de manera urgente, siendo muy relevante su ejercicio al interior de las entidades, en las que nos desenvolvemos, en la procura de que se convierta en bisagra de la colectividad y la disposición de límites de participación de los seres humanos.

En pleno siglo XXI, la práctica de valores juega un rol protagónico, debido a que la sociedad se encuentra sumida en una honda crisis de valores, golpeada profundamente por el flagelo de la corrupción, que según Gutiérrez (2017):

Posee muchas caras, bastantes rutas, demasiadas argucias y un número indeterminado de secuaces para penetrar en los recursos del erario nacional, cometer sus acciones y evadirse descaradamente.

La enorme corrupción se concibe como el uso y abuso del poder en los espacios más altos del Estado para conseguir dividendos irregulares.

La corrupción actual generalizada y en complicidad con el sector privado ha devenido en una de las más aberrantes maldiciones de la democracia y la gobernabilidad, en el sentido que su actuar perjudica a los derechos de miles de miles de seres humanos.

Hacia cierto tiempo un alto comisionado de la ONU expresó “la corrupción mata”. La plata que se sustrae, a lo largo del año o de los años, mediante la corrupción serviría para ofrecer alimentación, en un promedio, de hasta ochenta veces a los hambrientos del mundo [...]” (p.3).

En el Perú se aprecia que por concepto de corrupción se malgastan, anualmente, más de 12 mil millones de soles, fondos pecuniarios que se utilizaría para ofrecer alimentación, holgadamente, a todos los que viven en pobreza y extrema pobreza en el país.

La corrupción, no solamente impide a los peruanos el derecho a alimentarse, sino también, en algunos casos, el derecho a la vida.

La corrupción evidencia costos muy elevados en la vida de las personas y secuelas extraordinarias que nadie y ninguna colectividad estarían en condiciones de resistir en forma indefinida.

Los hechos mostrados, últimamente nos hunden otra vez en nuestra realidad. La corrupción que nos embiste es una mácula que desde hacía bastante tiempo se ha instituido, proyectando raíces muy hondas en todas las esferas del aparato del Estado. Para derrotarla no basta el enfado, las afirmaciones vacuas y los proyectos que se incumplen

Es que definitivamente, la retórica de la práctica de valores está carcomiendo a la sociedad, puesto que lo que se dice no se hace, entonces “sus límites quedan reducidos a disertaciones de índole ética y moralizadora, que no se manifiestan, necesariamente, en la vida diaria de la persona” (Cueva, 2012, p.19).

Estamos familiarizados a oír expresiones recargadas de valores; así por ejemplo, necesitamos apoyar a lo demás, ser aliados de la disciplina y la honradez, requerimos asumir respeto recíproco, se magníficos profesionales; pero si lo decimos, nunca lo practicamos; por ello existe la necesidad de generar profundos cambios en las instituciones, alejadas de esta grandilocuencia que al fin y al cabo terminaría socavando sus estructuras.

Actualmente se observa con bastante extrañeza el debilitamiento de la práctica de valores éticos al interior de la gestión pública en sus diferentes esferas y niveles de jerarquía, manifestadas, muy a nuestro pesar, por las disímiles maneras de la presencia de la corrupción, desde la falsedad hasta incluso terminar en la traición.

Esto, naturalmente no demanda a reiterar la práctica de valores éticos, a partir de empezar a confiar en la gente, que están ejerciendo cargos y funciones en la vida pública, aunque, realmente resulta muy difícil.

Cada día adquiere mayor presencia en la vida pública del país las implicancias de carácter social y la operatividad de ejercicios éticos establecidos en un código.

“Una gestión con alta ética de profesionalismo por parte de los empleados se convertirá en un elemento favorable en los que significa el fortalecimiento de la ética y para la confianza de la colectividad, tanto en sus interacciones con las organizaciones estatales, como en el conglomerado de las relaciones sociales” (Sáenz, 2009, p.7).

Hacia el siglo XV, en el viejo mundo, especialmente en España, la religión católica había instituido un contexto ideológicamente ortodoxo y en el territorio colonizado se comisionó de formar personas a partir de estereotipos dogmáticos y tomísticos. Se enfatizaba en la enseñanza sagrada en la que predominaba la formación de valores bajo la responsabilidad de las comunidades religiosas y que estuvo encaminada a la subordinación, la sumisión, la severidad y el conformismo.

A partir del ejercicio de los valores éticos, el fantasma de la corrupción aparece como un demonio que estructura de una cadena de actos irregulares por parte de algunos individuos sin escrúpulos, quienes lograr conseguir un provecho adicional, que a todas luces resulta irregular e ilegítimo, con el agregado que perjudica la imagen de la organización.

A lo largo de la historia, la corrupción de los políticos ha sido materia de censura moral en las diferentes sociedades del planeta, no obstante, se dice que se están realizando enormes esfuerzos para derrotarla, pero se percibe que políticos y funcionarios están bastante lejanos de vivir con ética (Bautista, 2015, p.7).

En pleno siglo XXI, en el Perú, la realidad se torna muy frágil y el escenario es patético, conmovedor y sumamente preocupante y se agudiza por la presencia de dificultades sociales generalizadas, que se expresan en el asombro e incertidumbre de la ciudadanía; corrupción de la vida política, en la medida que ya se ha convertido en una práctica cotidiana, porque se observa cómo, quienes han ejercido cargos en la vida pública van de paso por la fiscalía, luego lo hacen por el poder judicial y varios de los cuales terminan en los diferentes centros penitenciarios del país; atentados contra la vida, puestos de manifiesto en asaltos a mano armada, asesinatos en serie, feminicidios, parricidios, violencia extrema, drogadicción, narcoterrorismo, detrimento del ejercicio ético, prácticas inescrupulosas, presencia de la cultura del vivo, complejo de inferioridad, apreciación que somos menos que los otros, desigualdad entre la colectividad de la ciudad y del campo, tendencia a adoptar manifestaciones culturales foráneas, desarraigo, marginalidad e informalidad.

Como es de verse, en nuestro país, últimamente han ocurrido oscuras pugnas ético valorativas de los pobladores que han originado consecuencias desfavorables en el ejercicio individual y colectivo, preeminencia de una concepción personalista de la vida, desvinculada de las relaciones comunitarias, la indolencia ante la pesadumbre de los demás, la escasa credibilidad de la población en sus autoridades y en sus instituciones.

“Es un imperativo ético desenvolverse como sujetos que diferencien lo honesto de lo deshonesto, lo justo de lo injusto, de colocarse en la posición de los demás para comprender su honra como personas y de seguir el mejor camino de acción en su desenvolvimiento personal, laboral, social y profesional” (Reyes, 2009, p.3).

Los valores éticos constituyen la aplicación de una serie de normas interiores y exteriores en cada individuo. Su práctica comienza sobre la base del buen ejemplo.

El factor crítico en la esfera ética y moral, no es solamente una carencia de valores, ya que la ética, no constituye una gama de valores o virtudes que los sujetos desperdician en algún instante y después requieren recuperar

“Los valores éticos en una organización pueden ser reglamentados mediante principios, deberes y normas de conducta” (Cuadros, 2017, p.10).

“El ejercicio de valores no necesariamente constituye la asimilación de reglas sociales o culturales, menos la dilucidación personal de las predilecciones de cada ser humano, sino un proceso de gestión de las facultades de razonamiento, de puesta en el lugar del otro, adopción de decisiones y solución de inconvenientes” (Vilacha, 2010, p. 17).

En las instituciones se instituyen interacciones morales entre trabajadores, expresadas de distintos modos. Cuando se ordena el trabajo en las diferentes áreas de la entidad se arrojan posiciones, que pueden ir desde la apatía hasta el enfrentamiento entre ellos, entre éstos con las autoridades y viceversa, que en muchas oportunidades sus rasgos éticos quedan desenmascarados, en cada actividad que realizan y que le adjudican su sello individual, su identidad y su sólido desempeño laboral y profesional.

Apelar a la ética en el centro educativo Educativa Peruano Canadiense es invocar a la razón de sus trabajadores, revelar que se encuentran en la necesidad de incorporar una disposición comprensiva con sus compañeros de trabajo. La eventualidad de ofrecerle la razón y admitirlo exige a los trabajadores a examinar su conciencia, su moral, como origen de su comportamiento en las diferentes áreas donde labora.

En este contexto, el desempeño es el grado de resultados de trabajo que obtiene una persona, únicamente después de gestionar un cierto nivel de esfuerzo.

“El desenvolvimiento laboral de los trabajadores constituye un inconveniente que debe prestarse bastante interés, más si está relacionado con las competencias que ostenta” (Bobadilla, 2017, p.16)

La conducta del empleado se muestra como aquella búsqueda de propósitos establecidos, peculiaridades, facultades, predisposiciones, y capacidades que se interrelacionan con la realidad

“El escenario de trabajo constituye las interacciones que se fijan entre sí en el ambiente global, el cual se define por una elevada competitividad y la búsqueda incansable de la calidad de los servicios que brinda una institución” (Chiavenato, 2000, p. 77).

El ejercicio de las funciones se encuentra relacionado con las competencias, necesidades y particularidades que se interrelacionan con el contexto de trabajo y de la institución para generar conductas que no lleguen a perjudicar los resultados y las transformaciones que están ocurriendo en las entidades (Milkovich y Boudreau, 1994, citado por Quintero, Africano y Faría, 2008, p.36).

Para Desembolverse de un puesto de trabajo difiere de individuo a individuo en la medida que éste tiene incidencia en las motivaciones, perfeccionamiento del servidor, monitoreo y elementos contextuales de cada ser humano, así como la apreciación que se asuma del rol que le compete, dado que la predisposición se muestra en las competencias y mecanismos de trabajo, las facultades personales y manejo del puesto de trabajo. “El tamaño del despliegue que se activa está subordinado a la tarea encomendada al empleado” Gómez et al (1999, p. 229; Queipo y Useche, 2002, p.489).

El desenvolvimiento de los trabajadores en la IE Peruano Canadiense está vinculado con el grado de realización conseguido por los trabajadores para lograr metas al interior de la organización en un lapso de tiempo previsto. Es la efectividad de la persona que labora en la institución, la que es inevitable para la entidad, laborando el ser humano con fuerza y satisfacción, entonces el desempeño laboral va a permanecer subordinado al comportamiento y a los resultados obtenidos.

Los cambios que se han dado en los distintos contextos de trabajo en las actuales circunstancias, han conducido a las instituciones a apresurar su forma de trabajo para alcanzar la competitividad y el éxito

Para lograr el éxito, las entidades deben desarrollar apropiadamente, el capital humano, teniendo en cuenta los procesos a los cuales son subyugados al interior de estas entidades. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye el desempeño laboral de los empleados (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p.494).

El desarrollo de sus actividades de los trabajadores se ha manifestado como el eje central para gestionar el nivel de competitividad y el éxito de una institución, por tal

motivo existe actualmente para los gestores de talento humano, los elementos en donde coadyuven a valorarlo y fortalecerlo

En esta línea, el desempeño constituye aquellas acciones o conductas expresadas en los trabajadores que son importantes para los propósitos de la entidad y pueden ser valorados en materia de capacidades de cada persona y su grado de apoyo a la institución

“Este desenvolvimiento puede llegar a ser beneficioso o no, en cuyo caso se subordina a una gama de cualidades que en varias ocasiones se evidencian mediante el comportamiento” (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p.495).

Sobre el tema, Robbins (2004) “asocia el desenvolvimiento con la facultad de coordinar y ordenar las acciones que al constituirse modelan la conducta de los seres humanos comprendidas en el proceso de producción” (p.11).

En la Centro Educativo Peruano Canadiense, la práctica de los valores éticos y el desenvolvimiento laboral deben permanecer estrechamente relacionados y bajo ninguna excusa debe ser soslayada, porque generaría profundas dificultades de carácter ético moral, puesto que perturbaría considerablemente la confianza y la fe de los usuarios y de la ciudadanía; por tanto se determino realizar un estudio científico con el propósito de establecer la relación que existe, precisamente, entre los valores éticos y el desempeño laboral en la institución educativa.

Sobre el tema, Sum (2015), menciona que científico denominado Motivación y desempeño laboral trabajado realizado con los colaboradores de la organización Quetzaltenango, presentado a la Universidad Rafael Landívar asumió que:

La motivación constituye un asunto de gran relevancia para las instituciones, si se opera de mejor manera puede apoyar a que los empleados tengan una mejor productividad es fundamental para el desenvolvimiento de los trabajadores y así conseguir inmejorables resultados.

La motivación resulta de gran importancia si se quiere tener un mejor desenvolvimiento de los operadores, porque es ella la que conduce a que la persona accione de alguna forma en la institución se pretende conseguir los propósitos determinado y el cumplimiento de las metas (p.11).

El desempeño de los trabajadores se manifiesta en las acciones que ellos efectivizan en su respectivo escenario de desempeño, dependiendo, a su vez, de la manera que los empleados de una entidad estén motivados.

Asimismo, “la motivación contribuye a la descripción del comportamiento de los servidores en el desarrollo de la tarea. La persona requiere de distintas maneras para obtengan un mejor provecho y alcance sus propósitos y metas” (p.11).

En la institución Educativa Peruano Canadiense los trabajadores necesitan tener bastante motivación en relación con sus tareas que desempeñan a fin de que en el devenir no se les presente limitaciones de índole personal o laboral, que podría ser perjudicial no sólo para ellos, sino también para la institución.

Por su parte, Batista (2001), en su trabajo científico intitulado Una concepción metodológica de educación en valores presentada en el Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría de Cuba, para obtener el grado de doctora en ciencias pedagógicas advierte que:

Los valores constituyen una entidad dialéctica de concreto y lo abstracto, que se involucran de manera mutua. La integridad de los valores va más allá de los apetitos individuales, para colocar en el centro a la persona. Sin embargo, no basta, toda vez que su objetividad está subordinada a la subjetividad y a su naturaleza social. (p.16).

La individualidad del ser humano se manifiesta en una personalidad específica que se gestiona en una difícil interacción; por una parte, se rescatan sus competencias, intereses, ideales y por otra, las reglas, las obligaciones y los preceptos y los caracteres (p.17).

En este marco, a los valores éticos se le ha ofrecido mayor atención, sin embargo, no significa que no existan otros, que dependiendo de las circunstancias puede que para algunos lleguen a ser considerados como ejes centrales y los más elevados (p.19).

En concomitancia que el estudio precitado se requiere que la institución Educativa Peruano Canadiense asuma que las normas y comportamientos cambian con mucha celeridad en la búsqueda de otras interrelaciones que es necesario enfrentar con la práctica

inequívoca de valores y el desenvolvimiento de las actitudes que ofrezcan respuesta al cambio dándole orientación hacia el progreso de los seres humanos

A su vez, Cueva (2012), en su trabajo de investigación denominado Gestión, liderazgo y valores en el colegio Abdón Calderón Muñoz del cantón y provincia de Loja, república de Ecuador admitió que:

El estado crítico, por el que atraviesa la colectividad de ninguna manera se resuelve con dinero, menos remiendos conceptuales, sino fundamentalmente con la formación integral de las actuales y próximas generaciones, mediante un proceso de reestructuración mental y espiritual, que conduce a la persona a modificar sus esquemas de actitudes y subsistir en condiciones más humanas y con dignidad (p.18).

La educación de las generaciones de hoy y mañana se confirma con un trabajo pedagógico conformado en orientador de cada una de las actividades que conlleva a gestionar rasgos y comportamientos de una persona de calidad que es capaz de afrontar la convivencia humana con coraje e integridad (p.19).

Por lo que, los objetivos que se formula la colectividad y por consiguiente la familia y en lo particular, el colegio Peruano Canadiense necesita estar fundamentada en una educación con principios y en la que se respeten los valores éticos que le den orientación al ser humano como persona

A este respecto, Oyague (2018), en su tesis intitulada Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el centro de salud San Luis presentada a la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública percibe que:

Los trabajadores del Estado expresan un desenvolvimiento precario en sus centros de labores, lo cual perjudica a los miles de clientes que en forma cotidiana asisten a los distintos escenarios públicos.

Es más, representan desempeños que deben ser considerado con mucha relevancia, las que necesitan ser implementada por las esferas pertinentes, con el propósito de valorar la capacidad de cada servidor con las diferentes herramientas que serán empleadas por las organizaciones que se alcancen las metas dentro de la entidad (p.15).

Por tanto, es el desenvolvimiento en el trabajo en el que la persona muestra las habilidades y destrezas, particularidades, hábitos, emociones, motivaciones, aspectos individuales que cooperan para arribar a consecuencias positivas (p.15).

A partir del estudio precitado se precisa que los integrantes de la Institución Educativa Peruano Canadiense manifiesten en forma permanente un desempeño eficiente para que no afecte a los miles de usuarios que diariamente acuden a la organización.

A su vez, Arango (2018) en su trabajo de investigación denominado Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este concluyó:

En el planeta, el desenvolvimiento de las labores está supeditado a una secuencia de actores que determinan su comportamiento hacia la realización de la tarea, cuya calidad perjudica directamente a la satisfacción de los clientes de la organización para que trabajen (p.1).

Las organizaciones buscan como propósito ser más competitivas y soslayan el hecho que, precisamente son los empleados los que se encargan de conducir a la organización para que llegue a la meta y es en esta esfera que la institución necesita considerar la importancia del recurso humano, lo cual amerita que se les debe generar los espacios en los cuales se sientan complacidos, respetados, y se les reconozcan por el trabajo que desempeñan y se les trate de la misma forma sin distinciones.

El capital de la persona es un actor de gran decisión para que la institución logre el éxito o fracase. El nivel de motivación que los servidores experimenten en el ejercicio de sus funciones incide directamente en la calidad de su desenvolvimiento, así como con la responsabilidad y compromiso que deben asumir como integrantes de la organización

El recurso de los trabajadores es lo más importante que tiene la Institución Educativa Peruano Canadiense, por ello es necesario que constantemente sean motivados por las autoridades de la entidad a fin de que su desempeño laboral sea relevante y repercuta en beneficio de los usuarios de la organización.

El presente estudio se fundamenta en ciertas teorías, entre las cuales se rescata a la Teoría del Desarrollo Moral de Kohlberg (1969):

El Concepto de entendimiento moral como un proceso cognoscitivo que coadyuva a la reflexión respecto de los propios valores y sistematizarlos en estructura lógica, en

“La práctica moral no solamente se circunscribe a extrañas circunstancias de la vida, sino que es miembro del proceso de utilizamos para substraer direccionamiento a los enfrentamientos morales que devienen de la vida cotidiana” (Hersh, Reimer y Paolitto, 1984, 137).

Para gestionar el juicio moral es fundamental que se asuma roles relacionados con la facultad de colocarse en vez de los demás, percibir la realidad problemática a partir de una óptica generalizada

Las situaciones problemáticas producen una inestabilidad en la subsistencia del ser humano, por tanto, se debe restaurar el equilibrio, limpiando sus dogmas y explicando su determinación

Kohlberg empezó un estudio respecto al razonamiento moral. Indagaba la competencia de dar opiniones morales, mediante la evidencia de una cadena de dilemas frente a los que se procura hacer razonar a los individuos

Los dilemas morales constituyen narraciones de realidades, en general de carácter conjetural que muestran un choque de valores y la necesidad de adoptar una determinación ante él. Atraviesa tres niveles, a los que llamó preconvencional, convencional y postconvencional (Navas, 2009, p.3).

Convencional quiere decir sujetarse a normas, aspiraciones y acuerdos de la colectividad y de quienes ejercen autoridad y fundamentarlas, precisamente, porque son reglas. Este nivel está determinado por la aprobación y sostenimiento de las reglas y convenios de los grupos más contiguos y de la colectividad, debido a que protege nuestra imagen y el mejor funcionamiento de la humanidad

En el postconvencional, las personas comprenden y aceptan en términos generales las reglas de la comunidad en la medida en que éstas se sustentan en lineamientos morales generales, como el respeto a la vida o a la honra de los seres humanos

En el contexto del presente estudio se enfatiza, la moral pos convencional de Kohlberg.

La etapa 5 se refiere a la disposición del contrato social. Los seres humanos razonan y valoran en función del bienestar de la colectividad. Se considera la obediencia a ley, pero a largo plazo: yo estudio porque deseo ser profesional útil y capacitado (Quispe, 2011, p.1).

La sexta etapa del desarrollo moral, sustentada por Kohlberg (1969) es la de la moralidad de principios éticos universales. Los seres humanos definimos el bien y la maldad sobre la base de principios éticos elegidos por él mismo, a partir de su propia conciencia.

Se sustenta en reglas subjetivas de justicia y respeto por todas las personas que trascienden cualquier ley: yo estudio para capacitarme y transformar la realidad.

En el devenir, Kohlberg planteó una fase cósmica correspondiente a aquellos seres humanos que logran realizar una reflexión moral fundamentada en un pensamiento ético y espiritual que engloba una óptica universal y existencial de la subsistencia de la humanidad

También rectificó sus apreciaciones respecto a que no todos los seres humanos de la adultez alcanzan las máximas fases del desarrollo moral

En mérito a esta teoría, los trabajadores de la Institución Educativa Peruano Canadiense necesitan promover el desarrollo moral, a través del diálogo con sus pares, tomando decisiones basándose en situaciones democráticas, empáticas y justas. Los problemas deben resolverse, mediante la comunicación y la deliberación, en vez de violencia y agresión.

Asimismo, la Teoría de los Valores intenta dar explicaciones sobre la coexistencia y presencia de todo un contexto de producción de la humanidad, bajo un análisis reflexivo

y crítico del inconveniente moral en torno a aquellas manifestaciones que marcan la pauta en la vida de los individuos, que son los valores.

“La teoría de los valores adquiere mucha relevancia en este ámbito de situación crítica en el que se desarrolla, actualmente, la colectividad, en la medida que pretende clarificar los sustentos personales y sociales sobre los cuales se están edificando los diferentes planes de país, que en la actualidad es materia de discusión en los diferentes planos de la sociedad” (Reguero, 1996, p. 13).

“El accionar de las personas, la actuación de las instituciones y la variedad de los entornos se encuentran pautados, en la actualidad, por elevados índices de complejidad, riesgos y conflictividad” (Seijo, 2009, p.12).

La teoría ética o deontológica intenta dar respuesta a aspectos asociados con la conducta. Es positivo si es congruente con el respeto a los seres humanos, si no tiene en cuenta a los individuos, solamente como medios y es mejor, a la vez, si puede ser considerada en máxima para toda la gente

“En el fondo todo esto da a comprender que el comportamiento en cuestión puede generalizarse, en el sentido que “yo trato a los otros como yo desearía que me traten”, es decir como fines en sí mismos, como seres humanos previstas de compromiso y libertad” (Caro, 2009, p.1).

Los expertos de las diferentes áreas del conocimiento se apoderan de un espacio relevante en esta misión, toda vez que aportan bienes y servicios solicitados por la propia colectividad

El desenvolvimiento y accionar de los expertos se encuentra siempre en la óptica de aquellos sectores, grupos o sujetos, en tal sentido, según Hernández (2006, p.54), la conducta ética es inherente a la profesión y planes de vida de las personas, quienes pueden percibir de mejor manera su trabajo (Gamboa, 2014, p.13).

La ética constituye el estudio científico y filosófico de la moral. Es teoría, en el marco de un grupo de reglas, lineamientos y reflexiones que una persona ha llevado a cabo y establecido como pauta de su propio comportamiento. Emerge como tal desde el interior del individuo como producto de su propio razonamiento y el empleo de valores.

La moral, por su parte, es la conducta, es práctica, conformada por una gama de principios, criterios, normas y valores que direccionan el hacer y que se transmiten de generación en generación y accionan a partir del exterior o desde el subconsciente, se da en el devenir y varían de una colectividad a otra y por época de la historia (Rodríguez (2005, p.22),

De lo expuesto se advierte que, hoy se vive en un escenario en el que impera una enorme crisis de valores, espacio que de alguna manera afecta a la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo, entidad que comparte los anhelos de quienes buscan una nueva forma de vida moral, aspiraciones de una entidad democrática justa, libre, taolerante, respetuosa, honrada y solidaria

En este ámbito de acciones esta teoría sustenta el presente trabajo de investigación, considerando la práctica de valores ha devenido en crítica originando un quiebre moral en las organizaciones, generado además por la falta de confianza entre los trabajadores y autoridades, lo cual se necesita retomar las riendas de su propio destino y construir un proyecto de institución basado en una serie de valores fundamentales de manera que sea relevante para todos los trabajadores de la institución.

Del mismo modo, la Teoría la relación humana de Chiavenato (1992) considera que, en las entidades, las personas intervienen en diferentes grupos sociales y permanecen en constantes interrelaciones. Esta teoría estudió a profundidad esa interacción.

Cada persona tiene una personalidad altamente diferenciada en la conducta con quienes interactúa, pero al mismo tiempo se siente influenciada por los demás. Cada ser humano trata de ajustarse a otros colectivos definidos, pretendiendo ser comprendido y aceptado.

Es fundamentalmente que al interior de la institución emergen las ocasiones de las relaciones interpersonales, en cuyo contexto, un adecuado entendimiento contribuye al surgimiento de un ambiente en el que cada persona es motivada a manifestarse con libertad

Por tanto, debe predominar las relaciones interpersonales de un modo efectivo para generar y mantener un espacio que permita lograr los objetivos y metas

“La redención de la fortaleza humana a través de la motivación se subordina mucho a la subsistencia de condiciones de un ambiente apropiado de la institución, por eso es que la autoridad necesita identificar las necesidades de las personas para entender de mejor manera la conducta de los trabajadores y emplear la motivación como instrumento para fortalecer la calidad de vida dentro de la entidad” (López, 1992, p. 15).

En efecto se aprecia que la sociedad experimenta cambios importantes, los cuales inciden en el desarrollo humano, en las formas de vida de los seres humanos, en las interrelaciones que ocurren al interior de las organizaciones. Es más, “las tecnologías de la información y la comunicación están permitiendo que el espacio esté cerca y los individuos lejos, no obstante, interactúan en tiempo real” (Bigum y Kenway, 1999, p.2).

Esta dinámica demanda considerar a la persona y el potencial que ostenta entendiéndolo en una direccionalidad integral, teniendo en cuenta los aspectos intelectual, afectivo y social, admitiéndolo como un ser activo que puede evolucionar y cambiar el entorno en el que vive.

Respecto a lo referido Senge (1999) expresa que las instituciones necesitan planear el desarrollo de la persona teniendo en cuenta la óptica motivacional y considerando que es un prototipo actual, incentivando la edificación de condiciones primordiales para configuración del binomio entidad-empleado, así como la alternativa de involucrarse en el proceso productivo con gran efectividad. (p.17)

“Esta inquietud ha sido acopiada por quienes ocupan cargos en la vida pública y privada del país, por quienes a lo largo del devenir histórico han observado la necesidad de las instituciones ofrezcan un escenario que fomente el desarrollo de interrelaciones favorables entre los empleados, así como una atmósfera laboral agradable para el ejercicio de las funciones” (Vásquez, 2018, p.11).

Es fundamental que los trabajadores de la Institución Educativa Peruano Canadiense interactúen positivamente, en un espacio laboral favorable para el ejercicio de sus funciones.

Igualmente, McClelland esbozó una teoría de las necesidades, quien utiliza el afecto, lo placentero y lo desagradable como un aspecto importante en la vida de las personas

“La noción elemental es que la motivación constituye una reacción de la emotividad precedente, originado por la intervención de un atisbo relacionado a dicho estado” (Sánchez, 2015, p.39).

McClelland enfoca su teoría en tres necesidades importantes: “Necesidad de afiliación. Deseo de tener relaciones interpersonales amigables, cercanas y sociables” (Sum, 2015, p.9).

Es el impulso, el que hace a los seres humanos interrelacionarse con otros individuos y se manifiestan especialmente vehementes por esas interacciones

Asimismo, estos individuos se espantan ante la desaprobación de los otros y en lo que yacería una tentativa por saber la opinión que se tiene de ellos. Se preocupan en buscar confianza en los demás, lo que por desventura es un prototipo de comportamiento que suele hacerles impopulares (Sánchez, 2015, p.40).

“Los seres humanos que asumen motivaciones de afiliación trabajan de mejor manera cuando reciben cierta salud por su comportamiento positivo y su cooperación, distinguen sus amistades para rodearse de ello. Experimentan una satisfacción interna inmejorable al estar entre conocidos

Es más, la necesidad de poder permite que las personas se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio

El motivo de poder se conceptúa como aquella necesidad de poseer impacto, fiscalización o incidencia sobre otro ser humano, grupo o la colectividad en general

Los seres humanos con un elevado índice de poder contrastados con otros individuos con escasa necesidad de poder doblan esfuerzos por ser identificados como líderes en grupos reducidos, experimentan impulsos constantes hacia el conflicto, prefieren tareas en las que puedan de alguna manera ejercer cierta influencia

“Los elementos de características ambientales también pueden incrementar el impulso de poder. Fundamentalmente, en situaciones en las que los sujetos asumen cierto nivel de control o influencia sobre el derrotero de los otros” (Sánchez, 2015, p.41).

Los seres humanos motivados por el poder suelen mostrarse más predispuestos que los demás a asumir riesgos

Asimismo, la necesidad de lograr es impulsar para mejorar en todo el aspecto, respecto a un estándar y por combatir a las adversidades para triunfar.

Según este contexto, los trabajadores de del colegio Peruano Canadiense necesitan ser felicitados por sus actitudes favorables y su colaboración, así como valorar su esfuerzo cuando integran grupos de trabajo y el desafío para alcanzar el éxito en la tarea encomendada y como tal repercute en beneficio de los usuarios de la organización.

Entonces, el escenario advierte que “los valores éticos constituyen un grupo de reglas, de leyes juzgadas conforman un ideal para ser humano o colectividad. Representan una forma de vivir y están relacionados con la identidad de la persona. Un valor es una toma de posición respecto a determinada cosa, a través de comportamientos, conocimientos, sentimientos y acciones” (Jofre, 2005, p.11).

El conjunto de valores es lo ideal, de virtudes que tenemos que interiorizarnos para generar el desenvolvimiento del ser humano en toda su dimensión. Tenemos cualidades que direccionan la conducta humana en la sociedad en aras de lograr lo que puede ser considerado como bueno y que, no es sino, el bien común. Los valores han sido creaciones humanas y sólo existen y se realizan en el ser humano y por el ser humano.

Los valores éticos son ideales sobre los que los seres humanos experimentan un alto compromiso de conciencia y los utilizan para calificar lo apropiado de los comportamientos propios y ajenos, dichas actividades valorativas inciden en nuestra manera de pensar, en nuestras emociones y modo de actuar y presuponen un compromiso real y concienzudo del individuo consigo mismo y con la realidad en la que vive” (Canseco, 1997, citado por Sáenz, 2009, p,11).

“Los valores han sido conceptuados como ideales que marcan la pauta de la vida y regulan el comportamiento de la persona incluso, las que relacionan con el trabajo (Schwartz, 1999, p.3).

Varios temas de actualidad se centran en la equivalencia de los valores de los individuos y los de las organizaciones donde trabajan en sintonía (Dose, 1997, p. 4), señala

que como gran parte del tiempo transcurre en entornos laborales, los valores asociados al trabajo son particularmente importantes y relevantes (Omar y Florencia, 2008, p.366, citados por Távora, 2016, p. 13).

En este contexto, la dimensión afectiva juega un rol protagónico en la práctica de los valores éticos y se refiere al apego, aprecio, amistad que intervienen en la manera cómo está actuando. Se encuentran custodiados de expresiones buenas o malas y se movilizan motivados por la presencia del objeto y situación.

La afectividad guarda una especial referencia a la vida. Sólo cuando la afectividad se actúa se dice que alguien está viviendo un acontecimiento, cuando simplemente lo conoce es oyente, espectador o estudioso, pero no se dice que lo viva. La afectividad es una realidad exclusiva de la vida en sus formas superiores. La consideración de la vida desde su nivel más elemental sirve para alcanzar una mejor comprensión de la misma (Quiroga, 2001, p.5).

Las emociones que se experimentan, así como los sentimientos se relacionan con la dimensión afectiva. Permiten lograr un equilibrio emocional y es muy importante para vivir en armonía.

La dimensión afectiva no entra en contradicción con el componente cognitivo, al contrario, da la posibilidad de comprender al ser humano como un todo que articula estas dos realidades. Fomentar la dimensión emocional y afectiva abre posibilidades para el trabajo cooperativo entre pares, ya que desarrolla la inteligencia interpersonal pues, la persona solamente es entendible en su interacción con la sociedad y con la cultura.

“Las interacciones que sostenemos con otras personas contribuyen a la estructuración de nosotros mismos, favorece las interacciones de afectividad diseñadas desde la base de la seguridad, la solidaridad y el reconocimiento responsable de quienes forman parte de nuestro entorno” (Valencia, 2017, p.4).

Los componentes de esta índole garantizan o refutan los cimientos de nuestros dogmas evidenciados en afectos valorativos y distinciones, momentos anímicos y las emociones que se ponen de manifiesto.

Hace lo propio, la dimensión cognitiva, en la perspectiva de que los valores se traducen en sistemas ordenados de dogmas, apreciaciones y pensamientos limitadamente firmes que inducen a reaccionar de una manera preferente ante la presencia de un estímulo.

A través de esta dimensión se puede enfatizar expeditamente en la alfabetización de los valores éticos.

“El sujeto clarifica cómo percibe y vive desde su experiencia la situación y vislumbra posibles alternativas con sus pros y sus contras” (De la Caba, 2016, p.195).

La cognición es la forma como el ser humano se observa a sí mismo y a su entorno. Es el tamiz, mediante el cual percibe, experimenta y siente el contexto.

“Asimismo es lo que establece la creencia y la opinión personal respecto de sí mismo o del mundo exterior” (Chiavenato, 2011. p.39).

Los elementos cognoscitivos contienen el patrimonio de fenómenos, puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas esencialmente de tipo valorativo sobre el objeto de los valores éticos. Lo cognitivo es el conocimiento y el pensar de la práctica de valores

La dimensión activa está relacionada con el comportamiento del ser humano, es decir la conducta que muestra ante diferentes opciones que enfrente en el desarrollo de su vida real. En este tema comprende la parte individual (Corraliza, Martín, Moreno y Berenguer, 2004, p. 35).

Está vinculada con aquella predisposición a accionar de modo correcto o incorrecto. Es el accionar de la práctica de valores.

La dimensión conativa influye en el comportamiento de la persona en su calidad de receptor a fin de provocar en él una reacción.

Se interpreta en la predisposición a admitir interdicciones, dificultades o penalizaciones con referencia a algunas prácticas que no son catalogadas como correctas o la disposición a manifestarse en diferentes ámbitos, acordes con el contexto a costa de otros beneficios o con esfuerzos añadidos.

Consideremos tres tipos de indicadores de la dimensión cognitiva: Percepción de la acción individual como eficaz y como responsabilidad individual; disposición a realizar diversas conductas apropiadas, desde alejarse de emplear el vehículo privado a participar en una acción colectiva a favor del colectivo; Dispuestos a considerar costos asociados a diferentes medidas de inadecuadas prácticas.

La realidad evidencia que “el desempeño laboral tiene que ver con la manera cómo los empleados asimilan y desarrollan sus experiencias laborales con el fin de alcanzar el desarrollo pleno de sus capacidades con lo conduzcan a un buen ejercicio de sus funciones” (Rtoher, 1966, citado por Cobarruvias y Mendoza, 2013, p. 27).

El desenvolvimiento laboral constituye las actividades o conductas manifestadas en los trabajadores que son consideradas importantes para lograr los propósitos de la institución

“Un buen desempeño en el trabajo es fortaleza más significativa que posee una organización” (Chiavenato, 2000, p.137)

El desenvolvimiento en el trabajo, con la finalidad que resulte un éxito o no está sujeto a una serie de peculiaridades que en varias ocasiones se expresan mediante el comportamiento.

Sobre el tema Robbins (2004) “lo asocia con la facultad de organizar y coordinar las acciones que al incorporarse regulan la conducta de los seres humanos comprendidos en el proceso productivo” (Pedraza, Amaya y Conde, 2010, p.3).

Es, precisamente, en el desempeño en la tarea en la que la persona expresa las capacidades logradas, que se incorporan como un sistema de sentimientos, experiencias y motivaciones, peculiaridades individuales y los valores que apoyan a lograr lo que se espera.

Bohórquez (2004) define “el desenvolvimiento en la tarea como el grado alcanzado por el empleado en el alcance de los objetivos en el interior de la institución en un tiempo determinado” (p.15).

En este marco, desempeño en la tarea conforman la dimensión del desempeño laboral, en el contexto del presente tema de estudio, que no es sino, la manera cómo alguien trabaja y es juzgado por su efectividad

“El desempeño se concretiza en las actividades más importantes del ejercicio de las funciones” (Gorriti, 2016, p.302).

El desempeño del trabajo está asociado con el hecho de complementar las tareas, cantidad y calidad de la actividad realizada, actualizar el entendimiento, trabajo preciso y

cuidadoso, planteando y la institución, tomar de decisiones, resoluciones de problemas, monitorear y control de recursos.

En esta línea de acciones, el desempeño contextual constituye otra de las dimensiones del desempeño laboral y:

El desempeño contextual trata de la tarea extra, esfuerzo, iniciativa, entusiasmo, atención a las obligaciones, inventiva, persistencia, motivación, dedicación proactividad, creatividad, cooperación, ayuda a los demás, compromiso organizacional.

Por su parte, el desempeño adaptativo, definido “En nivel como se adapta en las diferentes actividades en el trabajo” (Koopmans et al., 2011, p.3).

Por tanto, solamente el manejo de situaciones cambiantes en el trabajo es el único componente del desempeño adaptativo. Griffin et al. (2007) coincide con Johnson (2003) sobre el particular

El desempeño adaptativo involucra generación de nuevas ideas, ajuste de metas y planes según las diferentes situaciones con aprendizajes de nuevas tareas, flexibilidad y mentalidad abierta, actuación moderada, mostrar resiliencia, afrontar situaciones creativas ante problemas difíciles, lidiar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles.

Asimismo, el comportamiento laboral se instituye como una de las dimensiones del desempeño laboral en el marco del presente estudio, constituye:

El tema del desenvolvimiento y de las actitudes de los seres humanos en el seno de las instituciones.

Esta temática realiza su análisis de qué manera el trabajo de los empleados aporta o disminuye la eficacia y productividad de la organización.

Este estudio temático está constituido por tres unidades para analizar: el individuo, el grupo y la institución. Las dos unidades iniciales para analizar su centro es un pequeño aspecto (diferentes niveles de los trabajadores), además sobre este contenido se resaltan otros contenidos como son la personalidad (diferencia entre las personas), las actitudes de los colaboradores y su estado de cómo están motivados para desarrollar sus actividades

además del liderazgo, la conformación de grupos y de tomar la decisión en el equipo de trabajo. (Champoux, 2011, citado por Dailey, 2012, p.14).

Esta dimensión comprende el comportamiento fuera de la tarea, demasiados y largos descansar, ausentarse, quejas tardanzas, desarrollar inadecuadamente las tareas, accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo, peleas y discusiones con colegas de trabajo, descuido en la seguridad, mal uso de privilegios, excesiva negatividad, cometer errores en forma deliberada.

El problema de investigación fue planteado de la forma que sigue: ¿cuál es el nivel de relación que existe entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo?

El estudio de investigación es justificable en tal forma que se necesita determinar la relación existente entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo, para trabajo se ha empleado el método, los procedimientos, técnica y herramientas, los que han permitido demostrar la validez y confiabilidad del trabajo de investigación, su importancia se encuentra en relación, puesto que el presente estudio se describe el comportamiento de las variables.

El presente estudio es relevante, puesto que nos ayuda a conocer con una gran objetividad el ejercicio de los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo, debido que a partir de los resultados obtenidos se podrá ofrecer un mejor servicio a la sociedad.

La hipótesis fue formulada en el siguiente sentido:

H₁: Existe relación entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

H₀: No existe relación entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

Manera análoga el objetivo general se formula de la siguiente manera. Determinar el nivel de relación que existe entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo; en tanto que los objetivos específicos fueron planteados de la siguiente forma:

Identificar el nivel de desarrollo de los valores éticos en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

Establecer el grado de desarrollo del desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

Establecer la relación entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

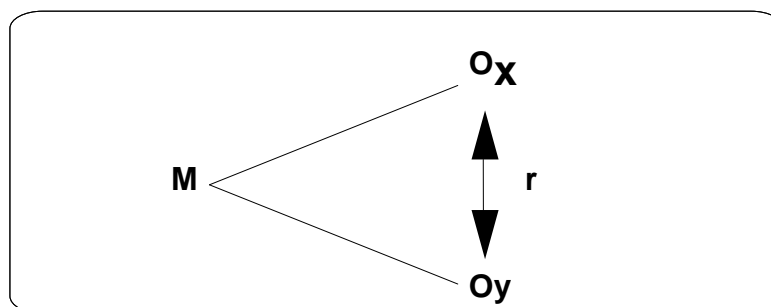
II. MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

Al respecto se precisa que fue de tipo correlacional, estuvo orientado a determinar el nivel de relación que existe entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

2.2 Diseño de investigación

Considerando al estudio, el diseño de investigación es de tipo no experimental, tal como se muestra en el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra

Ox: Observación de la variable 1

Oy: Observación de la variable 2

R : Relación entre las variables

2.3 Variables

Variable 1: Valores éticos

“Constituyen categorías axiológicas que rigen el comportamiento de los seres humanos, quienes se encuentran en la necesidad de asumir una gran responsabilidad en su práctica, en la medida que tienen incidencia en la manera de razonar, en la forma de gestionar el control de las emociones y en el modo de desenvolverse en la sociedad” (Saénz, 2009, p.11).

Variable 2: Desempeño laboral

“Es el desenvolvimiento del servidor en la procura de alcanzar los propósitos preestablecidos” (Chiavenato, 2000, p.111).

2.3.1 Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Indicador	Nivel	Téc/instr.
Valores éticos	Afectiva	<p>El afecto, aprecio, amistad intervienen en la manera cómo está actuando, a la vez que se encuentran custodiados de expresiones buenas o malas y se movilizan motivados por la presencia del objeto y situación</p> <p>Desarrolla la afectividad, considerando que guarda una especial referencia a la vida y concibe que su actuar está sujeto a hechos que los experimenta en su vida.</p> <p>Fomenta la dimensión emocional y afectiva y posibilita el trabajo cooperativo entre pares, desarrollando la inteligencia interpersonal y comprende que el ser humano solo es comprensible en su relación social y cultural.</p>	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Cognitiva	<p>Los valores éticos se traducen en sistemas ordenados de dogmas, apreciaciones y pensamientos limitadamente firmes</p> <p>Como persona ve, siente y se percibe e interpreta a sí misma y a su medio externo.</p> <p>Asume una concepción clara respecto a sus puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas esencialmente de tipo valorativo sobre el objeto de los valores éticos.</p>		
	Activa	<p>Admite el comportamiento que asume ante distintas situaciones que enfrente en la vida real</p> <p>La faceta individual que imprime se asocia con su accionar de la práctica de valores</p>		
	Conativa	<p>Acepta que le prohíban, lo limitan o penalizaciones en relacionarlo con ciertas prácticas incorrectas de valores</p> <p>Está predispuesto a concebir el costo y sus asociados a distintas medidas de inadecuadas prácticas de valores</p>		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	NIVEL	Téc/instr.
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	<p>Reconoce la manera cómo alguien trabaja y que es juzgado por su efectividad</p> <p>Advierte que el comportamiento que empieza con el producto o servicio satisface las responsabilidades que acepta la organización y se formaliza en las actividades más importantes en su lugar de trabajo.</p> <p>Completa las tareas, cantidades y calidades del trabajo, actualizarse en el conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso, planeamiento y organización, tomar las decisiones, resolver problemas, monitoreo y control de recursos.</p>	Alto Medio Bajo	Observación Test
	Desempeño contextual	<p>Entiende la contextualización de la organización social y psicológico en desarrollo de la actividad funciona como catalizadores facilitando, dificultando, incluso inhibiendo el desempeño en las labores</p> <p>Desarrolla la tarea extra, se esfuerza, tiene iniciativa, entusiasmo, atención a las obligaciones, inventiva, persistencia, motivación, dedicación proactividad, creatividad y cooperación</p> <p>Apoya a otros mostrando cooperación, cortesía y motivación; lealtad y compromiso; con conocimiento, destreza, hábito y personalidad</p>		
	Desempeño adaptativo	<p>Se adapta en forma empática a los cambios que se generan en el sistema de trabajo</p> <p>Maneja la incertidumbre y los cambios impredecibles en el trabajo evidenciando la adaptación interpersonal, adaptabilidad cultural y adaptación física</p>		
	Comportamiento laboral	<p>Maneja la incertidumbre y los cambios impredecibles en el trabajo evidenciando adaptabilidad interpersonal, adaptabilidad cultural y adaptación física</p> <p>Incurre en demasiados y largos descansos, ausentismo, quejas tardanzas, realización inadecuada de la tarea, accidentes, insultos y sobre colegas de trabajo, peleas y discusiones con compañeros de labores, descuidarse en la seguridad, mal uso de privilegios y excesiva negatividad</p>		

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

2.4 Población y muestra

La población y muestra está conformada por 74 trabajadores de la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo, se muestra en la tabla 1

Tabla 1:

Población y muestra

Grupo de estudio						
Hombres		Mujeres		Total		
F	%	F	%	F	%	
40	54,05	34	45,95	74	100	

Fuente: CAP de la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

2.5 Técnica e instrumento de recolección de información

El procesamiento de datos se ha utilizado las técnicas e instrumentos de la siguiente manera:

Técnica de fichaje

Recolectar la información de carácter teórico, con los que se ha de dar inicio al estudio, se utilizó:

Fichas bibliográficas

Se escribió los datos de manera adecuada de los textos analizados.

Ficha textual

Para la reproducción de un párrafo del texto el cual es analizado para el trabajar el trabajo de investigación.

Fichas de comentario

Se realizó la escritura de ciertas glosas de los datos de información recolectados de manera naturalmente que el investigador los creía convenientes.

Técnicas de campo

Observación

Se realizó considerando cierto parámetro de integridad, fuste y fiabilidad con el propósito de conseguir datos de gran importancia al respecto para la correlación existente entre el los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

Cuestionario

Instrumento de recolecta la información, iniciando una serie de interrogantes dispuestas cautelosamente alrededor de la investigación con la finalidad que sean respondidas por el equipo de trabajo.

Test

Permite la verificación de los propósitos delineados y la verificación de la hipótesis planteada utilizando los procedimientos de los corolarios.

2.6 Validez y confiabilidad

2.6.1 Validez

La opinión profesional de, como mínimo tres conocedores del tema de estudio quienes tienen un gran nivel moral, siendo éticos y técnico en concordancia con la investigación y expertos en asuntos de temas científicos, los mismos que han valorado el instrumento, asociados con los temas de las variables, además de la dimensión e indicadores.

2.6.2 Confiabilidad

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

Estadístico de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	20

2.7 Procedimiento

Se utilizó distintas etapas del método científico, para el desarrollo del estudio se ha razonado y extracto, así también se determinó la deducción particular de manera general se plasmaron los desenlaces universales iniciando de inferencias singulares.

Se estableció por partes los modos de asociarlos con las fuentes y su localización, la estrategia de trabajo para recolectar la información, el instrumento que permitió dar la valoración a la realidad, las variables, los concebimientos operacionales, la muestra y todos los recursos que estuvieron a la disposición

2.4. Métodos de análisis de datos.

La información de los datos se estableció organizarlos en tablas. Para el tema, se realizó el estudio y explicación a detalle de los resultados obtenido claro haciendo uso de la estadística descriptiva utilizando los programas conocidos como Excel y SPSS.

Se utilizó el instrumento de recolección de la información de los datos, a partir del cual se almacenó la información muy esencial, la cual fue tiene como estructura la forma estadística para una gran aclaración y dictamen por parte del que desarrolla la investigación investigadora.

Se aplicó: el promedio aritmético, la cual facilitó obtener el puntaje promedio de la muestra de en estudio.

Además, se aplicó la desviación estándar, y ha permitido indicar el nivel de las referencias numéricas que a su vez se efectuaron próximas al valor promedio.

De manera análoga, el coeficiente de variabilidad valió para demostrar que el grupo de estudio es homogéneo.

2.8 Aspecto ético

La viabilidad del objeto de estudio requirió que no sólo de ofrecer contribuciones concretas a la colectividad, sino también, darles un valor oficial y científica, la cual, sin duda alguna constituye un exigente moral, en la perspectiva de una investigación, efectiva, de mérito y utilizó de forma estricta la información que se encuentran a su disposición y soslaya beneficiarse de aquellos que ya han sido contrastados.

Este tema de investigación científica si se configura erróneamente con resultados insuficientemente de forma confidencial, a partir la una mirada científica, evidentemente, no resulta de naturaleza ética.

Si no es legítimo, el presente trabajo no generaría ningún tipo de valor agregado, un bajo nivel de conocimiento, no acarrea consigo algún beneficio, por tanto, tampoco se justificaría que se arrogue inseguridades y por lo mismo se llegue a afectar a las personas.

Sin embargo, quien efectuó la investigación ha de adjudicarse todas las responsabilidades que hubiera en su ejercicio como investigador, del mismo modo que se le ajustará la autenticidad y las disposiciones éticas de la investigación cuando intervienen personas.

III. RESULTADOS

Los resultados que se obtuvieron del cuestionario que se aplicó al grupo de estudio. Se desarrolló a través de tablas, según baremo.

Tabla 2:

Nivel de relación entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.

			Valores éticos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Valores éticos	Coeficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio

Fecha: abril 2019

En la tabla 2; se muestra que, el valor de la prueba coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativo ($p < 0.01$); Esto indica que existe relación significativa de grado fuerte ($r = ,759^{**}$) entre los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.

Lo que significa de que, los trabajadores de la Institución Educativa Peruano Canadiense con niveles bajos valores éticos, tienen desempeño laboral es bajo.

Tabla 3:

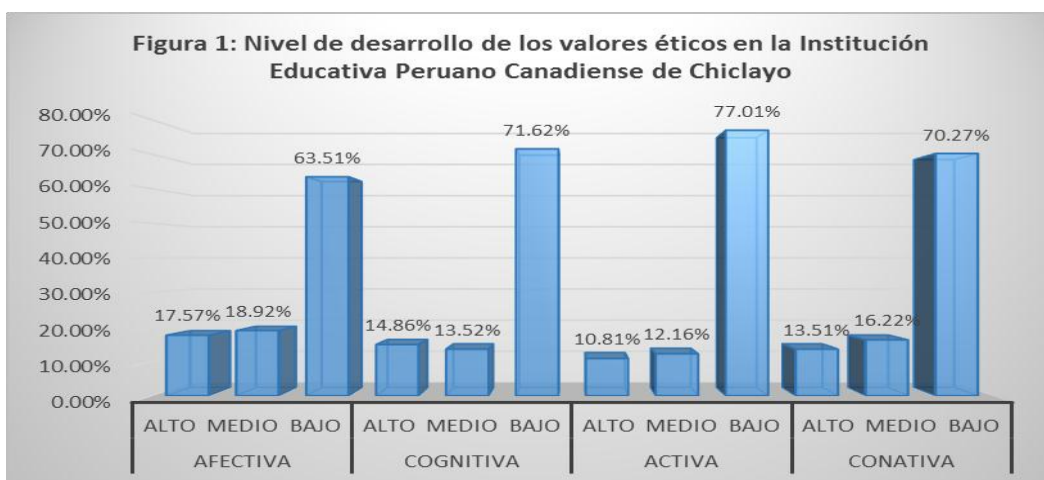
Nivel de desarrollo de los valores éticos en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.

Valores éticos	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Afectiva	Alto	13	17.57%
	Medio	14	18.92%
	Bajo	47	63.51%
Cognitiva	Alto	11	14.86%
	Medio	10	13.52%
	Bajo	53	71.62%
Activa	Alto	8	10.81%
	Medio	9	12.16%
	Bajo	57	77.01%
Conativa	Alto	10	13.51%
	Medio	12	16.22%
	Bajo	52	70.27%

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio

Fecha: abril 2019

En la tabla 3 y figura 1; se observa que, el nivel de desarrollo de los valores éticos que más predomina en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo es el bajo, con el 63.51% en el valor ético afectividad, con el 71.62% en el valor ético cognitiva, con el 77.01% en el valor ético activa y con el 70.27% en el valor ético conativa.



Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio

Fecha: abril 2019

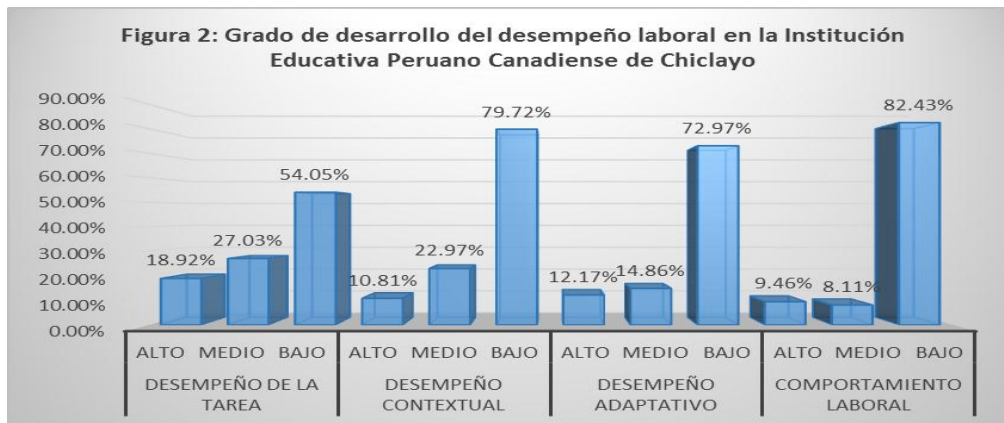
Tabla 4:

Grado de desarrollo del desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.

desempeño laboral	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño de la tarea	Alto	14	18.92%
	Medio	20	27.03%
	Bajo	40	54.05%
Desempeño contextual	Alto	8	10.81%
	Medio	17	22.97%
	Bajo	59	79.72%
Desempeño adaptativo	Alto	9	12.17%
	Medio	11	14.86%
	Bajo	54	72.97%
Comportamiento laboral	Alto	7	9.46%
	Medio	6	8.11%
	Bajo	61	82.43%

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019

En la tabla 4 y figura 2; se observa que, el Grado de desarrollo del desempeño laboral que más predomina en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo es el bajo, con el 54.05% en el Desempeño de la tarea, con el 79.97% en el Desempeño contextual, con el 72.97% en el Desempeño adaptativo y con el 82.43% en el Comportamiento laboral.



Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio
Fecha: abril 2019

Tabla 5:

Relación entre los valores éticos con las dimensiones del desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.

Dimensiones del Desempeño Laboral		Valores Éticos				
		Afectiva	Cognitiva	Activa	Conativa	
Rho de Spearman	Desempeño de la Tarea	Coeficiente de correlación	,734**	,647**	,739**	,682**
		Sig. (bilateral)	,001	,005	,001	,003
		N	72	72	72	72
	Desempeño Contextual	Coeficiente de correlación	,846**	,668**	,751**	,755**
		Sig. (bilateral)	,000	,003	,001	,000
		N	72	72	72	72
	Desempeño Adaptativo	Coeficiente de correlación	,722**	,829**	,792**	,669**
		Sig. (bilateral)	,001	,000	,000	,003
		N	72	72	72	72
Comportamiento Laboral		Coeficiente de correlación	,785**	,672**	,705**	,864**
		Sig. (bilateral)	,000	,003	,002	,000
		N	72	72	72	72

Fuente: Cuestionario estructurado y aplicado al grupo de estudio

Fecha: abril 2019

En la tabla 5; se muestra que, el valor de la prueba coeficiente de correlación de Spearman es altamente significativo ($p < 0.01$); Esto indica que existe relación significativa entre los valores éticos con las dimensiones del desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo.

IV. DISCUSIÓN

Al valorar cada una de las dimensiones que han sido consideradas se puede afirmar que existen ciertos factores que necesitan ser optimizados, toda vez que los elementos vinculados al ejercicio de los valores éticos requieren gestionarse de la mejor manera, la dimensión afectiva es una de ellas, no se desarrolla como debe ser, puesto que hay un alto índice de integrantes del grupo de estudio, es decir, el 63, 51% que lo perciben en un nivel bajo, en cuyo contexto se debe tener en cuenta, que “el individuo al recibir de la ética los valores morales compartidos puede avanzar en la búsqueda del desarrollo óptimo como persona y como grupo” (Seijo, Barroeta y Mejía, 2011, p.13).

Es más no se considera el hecho que sus componentes garantizan o refutan los cimientos de nuestros dogmas evidenciados en efectos valorativos y distinciones, momentos anímicos y la gestión de las emociones que se ponen de manifiesto

Del mismo modo, el 71,62% se pronuncia en el sentido de que existe un nivel bajo en la dimensión cognitiva del ejercicio de los valores éticos, no obstante que constituye la práctica de aquellas categorías axiológicas que rigen el comportamiento humano en una sociedad con el fin de alcanzar lo que se considera bueno y que contribuye al bien común

Sin embargo, sobre el tema existe una terrible distancia entre la retórica sobre ellos y el ejercicio mismo, debiéndose considerar que los elementos cognoscitivos constituyen el patrimonio de fenómenos, puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas, esencialmente de tipo valorativo.

En lo que concierne a la dimensión activa, el 77,01 tiene la percepción de un nivel bajo soslayando el hecho de que a partir de este componente el ser humano es capaz de enfrentarse a la vida real, porque esta dimensión constituye el accionar de la práctica de valores.

De la misma manera, respecto a la dimensión conativa, el 70,27 la percibe en un nivel bajo, aun cuando se tiene que considerar que esta influye en el comportamiento de la persona en su calidad de receptor a fin de provocar en él una reacción.

En esta línea en lo que concierne al desempeño laboral, a partir de la percepción del grupo de estudio se puede indicar, que naturalmente, hay muchos elementos que necesitan ser optimizados, porque se requiere actuar de manera estratégica y en términos actuales y positivos, el desempeño de la tarea es uno de ellos, en la medida que se observa que el

54,05% lo aprecia en un nivel bajo, por lo que a la luz de los hechos se requiere que se fomenten actitudes relacionadas con el hecho de completar las tareas, valorar la cantidad y calidad del trabajo, las habilidades laborales, el conocimiento laboral, la actualización del conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso

Por lo mismo sobre el desempeño contextual, el 54,05 lo aprecia en el nivel bajo. Sobre este respecto se pronuncia Chiavenato (2000):

“El desempeño de la persona en el cargo suele ser fundamentalmente situacional y cambia de un ser humano a otro y de caso en caso, toda vez que se sujeta a un sin número de factores determinante que inciden bastante” (p.137).

Refuerza esta idea, Pegoraro (2009) en su tesis denominada relación entre la inteligencia emocional y desempeño contextual, quien siguiendo a Podsakoff y Cols, 2000, citado por, Biaggini y Mendoza, 2005) expresa que el desempeño contextual está constituido por los comportamientos individuales y espontáneos por parte de los trabajadores que exceden a los esperados por sus cargos y promueven un mejor funcionamiento de la organización

Lo mismo ocurre con el desempeño adaptativo, en la medida que el 72,97 lo perciben como bajo, por ello es necesario concebir que este desempeño:

Trata de variables moderadoras referidas a la adaptación del trabajador al contexto en el cual desempeña sus funciones, variables que pueden actuar tanto a nivel individual como grupal Las razones por las que existen este tipo de variables son porque definen el ambiente de trabajo, porque son comunes a la mayoría de los trabajos de una organización, porque son más motivadoras que cognitivas y porque aun deseables son más implícitas que explícitas (Botingui, 2007, citado por Pegoraro, 2009, p.39),

Por su parte, respecto al comportamiento laboral, la percepción del grupo de estudio es bajo, con 82, 43%, es decir el comportamiento fuera de la tarea, demasiados descansos, ausentismo, quejas, tardanzas, realización inadecuada de tareas, accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo, peleas y discusiones con compañeros de labores, descuido en la seguridad, mal uso de privilegios.

En consecuencia, de los resultados obtenidos ha quedado evidenciado que, en la percepción del grupo de estudio, la Institución Educativa Peruano Canadiense necesita optimizar los procesos relacionados con los valores éticos y el desempeño laboral.

En tal sentido al comparar los resultados se mostró que los trabajadores de la Institución Educativa Peruano Canadiense requieren del fortalecimiento de los procesos relacionados con los valores éticos y el desempeño laboral, eventos que en teoría reciben los aportes de la teoría del desarrollo moral de Kohlberg

“Define al juicio moral como un proceso cognitivo que permite reflexionar sobre los propios valores y ordenarlos en una jerarquía lógica, especialmente cuando se enfrenta un dilema moral. “El ejercicio moral no se limita a raros momentos en la vida, es integrante del proceso que empleamos para extraer sentido de los conflictos morales que surgen en la vida diaria (Hersh, Reimer y Paolitto, 1984, 137).

Asimismo, la Teoría de los Valores trata de explicar la existencia y vigencia de todo un mundo de producción humana, bajo un análisis reflexivo y crítico del problema moral referido a la representación de aquellas guías para la vida práctica que son los valores.

La teoría de los valores cobra singular importancia en este escenario de crisis en el que se desenvuelve la sociedad actual, para tratar de esclarecer las bases individuales y colectivas sobre las que se están construyendo los distintos proyectos de país que actualmente se debaten en el plano político, económico, social y cultural (Reguero, 1996, p. 13).

Del mismo modo, la Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato (1992) considera que en las entidades, las personas intervienen en diferentes grupos sociales y permanecen en constantes interrelaciones. Esta teoría estudió a profundidad esa interacción.

Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada en el comportamiento con quienes interactúa, pero al mismo tiempo se siente influenciada por los demás. Cada ser humano trata de ajustarse a otros colectivos definidos, pretendiendo ser comprendido y aceptado.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados de la aplicación del test revelan que el ejercicio de los valores éticos de los trabajadores de la Institución Educativa Peruano Canadiense necesita ser fortalecido, toda vez que, en la percepción del grupo de estudio, la dimensión afectiva es apreciada en un nivel bajo, así lo expresa el 63,51%, lo mismo sucede con la dimensión cognitiva, el 71,62% lo aprecia en el nivel bajo, el 77,01%, a la dimensión activa, el 70,27%, a la dimensión conativa
2. Se advierte de los hallazgos, que el grupo de estudio percibe al desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Peruano Canadiense como bajo, el 54,05, en el desempeño de la tarea y el desempeño contextual; el 72,975 en el desempeño adaptativo y el 82, 43%, en el comportamiento laboral
3. El grado de relación entre los valores éticos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Peruano Canadiense se encuentra en estrecha relación, pues se percibe que si aumenta o disminuye el nivel de una de las variables implica que también ocurre lo propio con la otra o viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Institución Educativa Peruano Canadiense considere el presente trabajo como una herramienta que sea sostenible en el tiempo y en la búsqueda de la mejora continua y permanente de la práctica de los valores éticos en la Institución
2. Se recomienda a la Institución Educativa Peruano Canadiense involucrar en sus trabajadores aquellos procesos relacionados con el desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y comportamiento laboral, todos ellos elementos claves en lo que significa la buena marcha de la Institución.
3. Se insta a las autoridades y trabajadores de Institución Educativa Peruano Canadiense a realizar un buen ejercicio de los valores éticos y del desempeño laboral a fin de promover el progreso de la Institución.

REFERENCIAS

- Arango Pérez, H. Y. (2015). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este, Lima*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Batista Tejada, N. (2001). *Una concepción metodológica de educación en valores para su diseño curricular en las carreras de ingeniería*. Cuba.
- Bautista, O. D. (2015). *Medidas para prevenir y controlar la corrupción. El caso de Finlandia*. Universidad Autónoma del Estado de México, Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, México.
- Bigum, C., & Kenway, J. (1998). New Information Technologies and the Ambiguous Future of Schooling: some possible scenarios, in A. Hargreaves, A. Lieberman M. Fullan & D. Hopkins. *Hingham: Kluwer Academic Publishers*. .
- Bloomfield, P. (2000). Virtue Epistemology and the Epistemology of Virtue. *Philosophy and Phenomenological Research*, 60(1).
- Bobadilla Merlo, C. C. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Universidad Nacional Del Centro Del Perú, Escuela de posgrado, Huancayo.
- Bohórquez, B. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Calzadilla, R. (2010). *La crisis humana como una crisis en la formación de valores*. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela.
- Champoux, J. (2011). y Joseph E. Champoux: *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations* (4ta ed.).
- Chiavenato, I. (1992). *Introducción a la teoría General de la Administración* (Tercera ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.

- Chiavenato, M. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mac Graw – Hill.
- Corraliza, J. A., Berenguer, J., Moreno, M., & Martín, R. (2004). *La investigación de la conciencia ambiental. Un enfoque psicosocial*. Madrid.
- Cota olmos, A. (2002). *La importancia de los valores en el desarrollo humano de la organización*. Universidad Autonoma de Nuevo Leon, Facultad de Contaduria pública y administración, México.
- Covarrubias, C. G., & Mendoza Lira, M. (2013). *analysis of the self-efficacy sense in Chilean teachers from gender and experience perspectives*. Universidad de Talca, Chile.
- Cuevas, M. R. (2011). *Ética y responsabilidad social de las empresas: La nueva cultura de la época de la globalización. un enfoque dialéctco*. México.
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organziacional*. Heriot-Watt University , Escuela de Negocios de Edimburgo , Reino Unido.
- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70.
- Goodland, J. (1992). The moral dimension of schooling and teacher education. *Journal of Moral Education*, 21(2).
- Gorriti Bontigui, M. (2016). Funcionarios y laborales: criterios para su decisión organizativa. *Revista de Vasca de gestioón de personas y organizaciones públicas*.
- Guyer, P. (1988). The value of reason and the value of freedom. *Ethics*, 109.
- Hersh, R., Reimar, J., & Paolitto, D. (1984). *el crecimiento moral de Piaget a Kohlberg*. España: Rústica Editorial.
- Jofre , A. R. (2005). *Valores y actitudes profesionales Estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya*. Universidad de Barcelona , Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Barcelona.

- Johnson, J. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance En Barrick, M. y Ryan, A. *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*.
- López, J. J. (1992). La Jubilación: Opción o Imposición Social. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*.
- Milkovich, M., & Boudra, K. (1994). *Características del desempeño laboral* (Tercera ed.). España.
- Navas, L. A. (2009). *¿Tienen vigencia los dilemas clásicos de Kohlberg en Educación Moral?. Un estudio de campo*. Universidad de Malagá, Facultad de Filosofía y Letras, Malagá.
- Omar, A., & Florencia urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*.
- ONU. (2013). *La corrupción mata*.
- Oyague Huamán, D. Y. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Universidad del Zulia, Venezuela.
- Queipo, B., & Useche, M. C. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago*. Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Reyes Ramírez, E. M. (2009). *La etica laboral*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (7ma ed.). México: Prentice Hall.

- Rodríguez Aguilar, M. C. (10 de marzo de 2005). Sobre ética y moral. *Revista Digital Universitaria*, 6(3).
- Sáenz Iturralde, B. (2009). *Actitudes y prácticas éticas de la secretaria ejecutiva dentro de su ejercicio profesional*. Universidad Técnica Particular De Loja, Escuela De Asistencia Gerencialy Relaciones Públicas, Loja.
- Schwartz. (1999). *A theory of cultural values and some implications for work*. Estados Unidos: Zanna.
- Seijo, C. (2009). *Los valores desde las principales teorías axiológicas: Cualidades apriorísticas e independientes de las cosas*. Universidad de Magdalena, Colombia.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *"Motivación Y Desempeño Laboral"*. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango.

ANEXOS

ANEXO 1: TEST DE VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL

Apellidos y nombres:.....

El presente cuestionario tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo de los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda: SIEMPRE, A VECES, NUNCA.

1. El afecto, aprecio, amistad intervienen en la manera cómo está actuando, a la vez que se encuentran custodiados de expresiones buenas o malas y se movilizan motivados por la presencia del objeto y situación

 Siempre
 A veces
 Nunca

2. Desarrolla la afectividad, considerando que guarda una especial referencia a la vida y concibe que su actuar está sujeto a hechos que los experimenta en su vida.

 Siempre
 A veces
 Nunca

3. Fomenta la dimensión emocional y afectiva y posibilita el trabajo cooperativo entre pares, desarrollando la inteligencia interpersonal y comprende que el ser humano solo es comprensible en su relación social y cultural.

 Siempre
 A veces
 Nunca

4. Los valores éticos se traducen en sistemas ordenados de dogmas, apreciaciones y pensamientos limitadamente firmes

 Siempre
 A veces
 Nunca

5. Como persona ve, siente y se percibe e interpreta a sí misma y a su medio externo

 Siempre
 A veces
 Nunca

6. Asume una concepción clara respecto a sus puntos de vista, dogmas, reflexiones, nociones y perspectivas esencialmente de tipo valorativo sobre el objeto de los valores éticos.
- Siempre
 A veces
 Nunca
7. Admite el comportamiento que asume ante distintas situaciones que enfrente en la vida real
- Siempre
 A veces
 Nunca
8. La faceta individual que imprime se asocia con su accionar de la práctica de valores
- Siempre
 A veces
 Nunca
9. Acepta prohibiciones, limitaciones o penalizaciones en relación con ciertas prácticas incorrectas de valores
- Siempre
 A veces
 Nunca
10. Está predispuesto a asumir costes asociados a distintas medidas de inadecuadas prácticas de valores
- Siempre
 A veces
 Nunca
11. Reconoce la manera cómo alguien trabaja y que es juzgado por su efectividad
- Siempre
 A veces
 Nunca
12. Advierte que los comportamientos que generan el producto o servicio satisface las responsabilidades que asume la organización y se concreta en las tareas más relevantes de un puesto de trabajo
- Siempre
 A veces
 Nunca

13. Completa las tareas, cantidad y calidad del trabajo, actualización del conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso, planeamiento y organización, toma de decisiones, resolución de problemas, monitoreo y control de recursos
- () Siempre
() A veces
() Nunca
14. Entiende que el contexto organizacional, social y psicológico en la ejecución de la tarea actúan como catalizadores facilitando, dificultando, incluso inhibiendo el desempeño en las labores
- () Siempre
() A veces
() Nunca
15. Desarrolla la tarea extra, se esfuerza, tiene iniciativa, entusiasmo, atención a las obligaciones, inventiva, persistencia, motivación, dedicación proactividad, creatividad y cooperación
- () Siempre
() A veces
() Nunca
16. Ayuda a otros mostrando cooperación, cortesía y motivación; lealtad y compromiso; con conocimiento, destreza, hábito y personalidad
- () Siempre
() A veces
() Nunca
17. Se adapta en forma empática a los cambios que se generan en el sistema de trabajo
- () Siempre
() A veces
() Nunca
18. Maneja la incertidumbre y los cambios impredecibles en el trabajo evidenciando adaptabilidad interpersonal, adaptabilidad cultural y adaptación física
- () Siempre
() A veces
() Nunca
19. Maneja la incertidumbre y los cambios impredecibles en el trabajo evidenciando adaptabilidad interpersonal, adaptabilidad cultural y adaptación física
- () Siempre
() A veces
() Nunca

20. Incurrir en demasiados y largos descansos, ausentismo, quejas tardanzas, realización inadecuada de las tareas, accidentes, insultos y chismes sobre compañeros de trabajo, peleas y discusiones con compañeros de labores, descuido en la seguridad, mal uso de privilegios y excesiva negatividad

() Siempre

() A veces

() Nunca

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA

1. Denominación

VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERUANO CANADIENSE DE CHICLAYO

2. Autor

Br. HECTOR WILBERT YAIPEN BALLENA

3. Objetivo

Valorar el nivel de desarrollo de los valores éticos y el desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

4. Usuarios

Se obtuvo información de 74 trabajadores, entre hombres y mujeres, directivos y docentes de la Institución Educativa Peruano Canadiense de Chiclayo

5. Características y modo de aplicación.

- 1° El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 20 ítems, distribuidos entre las dimensiones: afectiva, cognitiva, activa y conativa asociadas con la variable: valores éticos; así como desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo, comportamiento laboral relacionadas con la variable: desempeño laboral
- 2° El instrumento fue aplicado de manera individual a cada integrante de la muestra representativa, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.
- 3° Su aplicación tuvo como duración de 60 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

6. Estructura

Variables		
V ₁ : Valores éticos	V ₂ : Desempeño laboral	Ítems
Dimensiones		
Afectiva	Desempeño de la tarea	I ₁ – I ₃ /I ₁₁ -I ₁₃
Cognitiva	Desempeño contextual	I ₄ – I ₆ /I ₁₄ -I ₁₆
Activa	Desempeño adaptativo	I ₇ -I ₈ /I ₁₇ -I ₁₈
Conativa	Comportamiento laboral	I ₉ -I ₁₀ /I ₁₉ -I ₂₀

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

7. Baremo.

Tabla 6:

Baremo general

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

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

Tabla 7:
Baremo específico

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

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

8. Confiabilidad

Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de CronBr.

Tabla 8:
Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de CronBr.	N de elementos
,854	20

Fuente: Tabla diseñada por el investigador

9. Validación

El contenido del instrumento fue validado a juicio de expertos

Anexo 3: Juicio de expertos

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ROMERO PERALTA ÁLVARO RAFAEL

1.2. Grado académico: MAESTRO

1.3. Documento de identidad: DNI 16498536

1.4. Centro de labores:

Universidad Particular de Chiclayo

Colegio Nacional de "San José", Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERUANO CANADIENSE, CHICLAYO

1.7. Autor del instrumento: Br.. HECTOR WILBERT YAIPEN BALLENA

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

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: CHOPITEA BALAREZO ERLY GICELA

1.2. Grado académico: MAESTRO

1.3. Documento de identidad: DNI 40055868

1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de "San José", Chiclayo

1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST

1.6. Título de la Investigación: VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERUANO CANADIENSE, CHICLAYO

1.7. Autor del instrumento: Br.. HECTOR WILBERT YAIPEN BALLENA

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

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

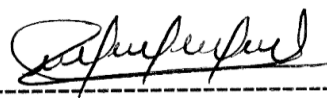
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización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

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019



Mg. Elry Gicela Chopitea Balarezo

DNI 40055868

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres: TORO HERRERA MARÍA ELISA
- 1.2. Grado académico: DOCTORA
- 1.3. Documento de identidad: DNI 40273864
- 1.4. Centro de labores:

Colegio Nacional de “San José”

- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. : Título de la investigación

VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERUANO CANADIENSE, CHICLAYO

- 1.7. Autor del instrumento: Br.. HECTOR WILBERT YAIPEN BALLENA.

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

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

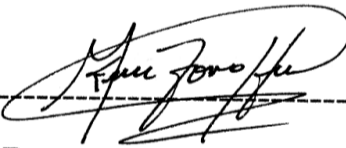
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización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

Fuente: Cuadro adaptado por el investigador

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

Chiclayo, abril 8 del 2019

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'María Elisa Toro Herrera', is written over a horizontal dashed line.

Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

Tabla 9: Confiabilidad del instrumento

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

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

Tabla 10:

Varianza de los ítems

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

Tabla 11: Alfa de CRONBR.

<p>Fórmula : $\alpha = (K/K - 1) (1- \Sigma Vi/VT)$</p> <p>$\alpha$ = Alfa de CronBr. K = N° de ítems Vi = Varianza de cada ítem VT = Varianza del total $\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$ $\alpha = (20/20-1) (1-0.0647)$ $\alpha = (1.0526) (0.9353)$ $\alpha = 0.8542$</p>
--

Fuente: Tabla elaborada por el investigador

Anexo 5: Autorización para el desarrollo de la tesis



COLEGIO PRIVADO DE CIENCIAS
PERUANO CANADIENSE

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD”

LA DIRECTORA DE LA I.E. “PERUANO CANADIENSE” EMITE LA SIGUIENTE:

AUTORIZACION

El motivo de documento es para brindar la autorización del estudiante **HECTOR WILBERT YAIPEN BALLENA**, identificado con DNI N° **16723385** de la escuela de Post – Grado Maestría en Gestión Pública de la Universidad Privada César Vallejo – Filial Chiclayo para que pueda realizar y aplicar el trabajo de investigación denominado “**VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. PARTICULAR PERUANO CANADIENSE**”

Se emite la presente autorización a favor del interesado para los fines que estime convenientes.

Chiclayo, 05 de junio del 2019




R.D.R.S. N° 1045-2004-GR. LAMB

Francisco Cabrera N° 1288

(074) 506406

www.colegiocanadiense.com

 /ieperuanocanadiense

AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y nombres: YAIPEN BALLENA HECTOR WILBERT
D.N.I. : 16723385
Domicilio : Av Los Naranjos # 344 Urb. Magisterial - Chiclayo
Teléfono : Fijo : Móvil :979262834
E-mail : titoyaipen@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad: Presencial

Tesis de Pregrado

Facultad :
.....

Escuela :
.....

Carrera :
.....

Título :
.....

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro en Gestión pública

Mención :
.....

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Yaipen Ballena Hector Wilbert

Título de la tesis:

VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PERUANO CANADIENSE, CHICLAYO

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar en texto completo
mi trabajo de investigación o tesis.

Firma : 

Fecha :25-09-2019

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Orlando Alarcón Díaz, docente del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, asesor del curso de diseño y desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante, Héctor Wilbert Yaipén Ballena, titulada: **Valores éticos y desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense, Chiclayo** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Chiclayo, 25 de noviembre de 2019

Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321



CAMPUS CHICLAYO
Carretera Pimentel km. 3.5.

REPORTE TURNITIN

VALORES ÉTICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PERUANO CANADIENSE, CHICLAYO

INFORME DE ORIGINALIDAD

17% INDICE DE SIMILITUD	14% FUENTES DE INTERNET	0% PUBLICACIONES	13% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
5	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Hector Wilbert Yaipen Ballena

INFORME TÍTULADO:

Valores éticos y desempeño laboral en la Institución Educativa Peruano Canadiense, Chiclayo

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD

FIRMA DE LA JEFA DE UNIDAD DE POSGRADO