



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo
Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Ñaccha Casaverde, Aldo Albany (Orcid: 0000-0001-5421-7836)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (Orcid: 0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, por su inmenso amor, misericordia y bondad. Por darme la vida para seguir soñando.

A mi madre querida Rosa, que desde el cielo guía mis pasos.

A mi esposa Yobani del Pilar, por su amor incondicional.

A mis preciosas hijas Rafhaela y Emilia, quiénes con su amor y ternura, llenan mi vida de felicidad.

AGRADECIMIENTO

Al Señor Cautivo de Ayabaca, con mi fe puesta en Él.

A la Universidad César Vallejo, por permitirme seguir mis estudios profesionales.

A la escuela de administración de empresas, docentes y personal administrativo, por sus enseñanzas, apoyo y amistad.

Al Dr. Freddy Castillo Palacios, por haberme orientado con su gran conocimiento, para la elaboración de tesis.

A mis queridos hermanos, Mirian, Edyvis, Coset, Aby, Camilo, Frayes, Luis, Irvin y milagros. Por su resiliencia y sus ganas por ser salir adelante y por su gran apoyo moral en los momentos difíciles.

A mis grandes amistades de Ayacucho. Por su gran apoyo moral siempre. Gracias.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	7
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	7
2.2. Variables y Operacionalización	7
2.3. Población, muestra y muestreo.....	8
2.4. Técnica e Instrumentos.....	9
2.5. Procedimiento	9
2.6. Métodos de Análisis de Datos.....	10
2.7. Aspectos Éticos	10
III. RESULTADOS	11
IV. DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES	21
VI. RECOMENDACIONES.....	22
REFERENCIAS	23
ANEXOS.....	26
Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables	27
Anexo 2 Matriz de Consistencia	28
Anexo 3 Cuestionario a trabajadores	30
Anexo 4 Validaciones.....	32

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Personal de FONDEPES Zonal Paita.....	8
Tabla 2 Valores institucionales.....	11
Tabla 3 Desempeño de los trabajadores	13
Tabla 4 Relación entre valores finales y desempeño	14
Tabla 5 Relación entre valores instrumentales y desempeño	15
Tabla 6 Relación entre valores éticos y desempeño	16
Tabla 7 Relación entre valores institucionales y desempeño	17

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo general analizar la relación entre los valores institucionales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019. El tipo de investigación fue transversal y correlacional. La muestra fue conformada por 42 trabajadores de las distintas áreas de la institución. El instrumento para el recojo de los datos fue el cuestionario, el cual se aplicó al personal, concluyendo los valores institucionales y el desempeño de los trabajadores de FONDEPES Zonal Paita se encuentran relacionadas fuerte y directamente, con una tendencia importante hacia el cumplimiento de los valores de naturaleza final, instrumental y éticas, lo que se refleja en la realización de las labores cotidianas, dentro de lo cual destaca la orientación hacia el cumplimiento de los principales lineamientos de la institución.

Palabras clave: valores institucionales, desempeño, valores finales, valores instrumentales, valores éticos

ABSTRACT

The general objective of the thesis was to analyze the relationship between institutional values and the performance of workers from the National Fund for Fisheries Development, Zonal Paita 2019. The type of research was cross-sectional and correlational. The sample was made up of 42 workers from the different areas of the institution. The instrument for data collection was the questionnaire, which was applied to the staff, concluding the institutional values and the performance of the workers of FONDEPES Zonal Paita are strongly and directly related, with an important tendency towards compliance with the values of a final, instrumental and ethical nature, which is reflected in the performance of daily tasks, within which the orientation towards compliance with the main guidelines of the institution stands out.

Keywords: institutional values, performance, final values, instrumental values, ethical values

I. INTRODUCCIÓN

La cultura de una institución se fundamenta en el marco de valores de una comunidad. En este contexto, la educación resulta ser fundamental para el reforzamiento de valores que se adquieren en casa y que se aplican luego en la sociedad, posibilitando la convivencia social pacífica y constructiva, de cara al progreso de estas personas y la comunidad en general.

Es importante señalar que, en la actualidad, existe una grave crisis de valores a todo nivel en la sociedad, siendo justamente los antivalores los que vienen prevaleciendo en los distintos entornos políticos, económicos y culturales.

A nivel nacional se viene experimentando la consecuencia de la falta de principios en el contexto político, donde la corruptela imperante en muchos directivos de instituciones del sector público. Es así que hoy en día resulta fundamental la labor de las organizaciones del Estado en reforzar sus bases éticas, más aún si dentro de sus objetivos se tiene la formación y capacitación de personas.

Asimismo, se debe considerar que los valores constituyen un eje de principal importancia en una institución ya que por medio de estos se caracterizan a los miembros de que forman parte de dicha organización, contribuyendo al éxito y mejor desempeño del personal.

En el caso local, se tiene al Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero FONDEPES Zonal Paita, a través del ex Centro de Entrenamiento Pesquero, el cual cuenta con 42 trabajadores contratados bajo la modalidad del D.L. 728. Este personal está distribuido en: 08 trabajadores del área administrativa, 18 trabajadores del área de capacitación (incluidos instructores) y 16 trabajadores del área de operaciones.

Esta organización se dedica a la capacitación de pescadores artesanales a nivel nacional en dos modalidades: cursos internados, en su sede, así como cursos descentralizados en las mismas comunidades pesqueras. En la actualidad se observan casos de transgresión de algunos valores que originan determinados

tipos de malestar en las relaciones humanas, lo cual se refleja en el clima laboral de la institución.

Si en la mencionada organización continuara la situación descrita en el párrafo anterior, podría generarse un mayor deterioro de la calidad de interacción entre los miembros de FONDEPES Zonal Paíta, afectando ello el desarrollo de las labores y tareas cotidianas, afectando el logro de objetivos y metas institucionales, influyendo ello en la misma atención a la población objetivo. Por esta razón, se requiere abordar el tema, conociendo la realidad específica en la unidad de análisis a efecto de generar recomendaciones de mejora a la situación determinada.

Como antecedentes internacionales se presenta a Reyes y López (2016) con la investigación *Valores corporativos y desempeño laboral*, en Guayaquil - Ecuador. La finalidad fue desarrollar los valores en las organizaciones, concientizando a las empresas de la importancia de estos en el contexto del desarrollo de las labores de los trabajadores. Se llegó a concluir que para las empresas es fundamental fortalecer sus valores, incidiendo en los gerentes quienes deben concientizarse sobre su rol en el desempeño de todo el personal. Estos valores orientan la toma de decisiones y contribuyen al mejor desempeño del recurso humano.

Mendoza (2015) en la investigación *Valores para la mejora del clima laboral de la escuela Gallegos*, en Carabobo, Venezuela. La finalidad fue la descripción de los valores como medio para optimizar el clima de la institución. Se concluyó comprobando que los valores coadyuvan a la generación de un mejor clima de trabajo, incidiendo incluso en la productividad de los colaboradores. Entre estos valores deben destacar la responsabilidad y la cooperación mutua, propiciando las mejores relaciones laborales.

Chávez (2014) en la investigación *Eficacia de los valores para incrementar el sentido de pertenencia en los trabajadores de una corporación financiera*. El fin fue identificar la consecuencia de los valores en el sentido de pertenencia del personal. Se concluye comprobando la significativa diferencia en el sentido de pertenencia de los trabajadores previo y posterior a la implementación del programa de valores.

Valdivia (2017) en la investigación *Relación entre los valores organizacionales y los valores individuales en la Universidad Privada de Arequipa, 2017*, su finalidad fue establecer el nivel de relación de las dos variables. Se concluyó que dicha

relación no presenta alta significancia, así como tampoco se comparten los valores con celeridad.

Barriga (2016) en la investigación *Clima laboral y desempeño de los docentes de la Universidad, Jaime Bausate*, Lima. La finalidad fue determinar la relación entre las dos variables. Se concluyó evidenciando la relación significativa y directa entre ambas variables de estudio.

Rúa (2014) en la investigación *La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 – San Juan de Lurigancho*. La finalidad fue medir el relacionamiento de estas variables. Se concluyó que estas mantienen directa relación, siendo además está muy significativa.

Elías (2015) en la investigación *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos S.A.C. en Piura*. El fin fue evaluar el clima laboral y la forma que influye en el desempeño del personal. Se concluyó que la recompensa, identidad y reconocimiento son elementos que pueden influir en el desempeño de forma regular.

Zelada (2015) en la investigación *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la OCEP de la Universidad Nacional de Piura*. La finalidad fue establecer el nivel de relacionamiento entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores. Se concluyó que estas variables no tienen relación directa, por otro lado, el desempeño del personal fue de nivel medio. Mientras que las dimensiones con la más alta calificación son: trabajo en equipo y cumplimiento de las tareas.

García (2014) en la investigación *Relación del clima y el desempeño laboral del personal de una cadena de boticas en Piura*, el objetivo fue evaluar de la forma como se relacionan las dos variables. descriptiva y transversal. Se concluyó en que la correlación entre ambas variables es positiva y baja; contando con un buen clima laboral, así como buen desempeño de los trabajadores.

Dentro de las bases teóricas se cuenta con Chiavenato (2014) el cual argumenta que los valores de una organización son los que la realzan en el mercado, obteniendo una mayor credibilidad y una imagen ética; asimismo, indica el nivel de transparencia y el grado de responsabilidad con el entorno, incluyendo

el cuidado medio ambiental. Esto promueve el compromiso de los integrantes de la organización en brindar la mejor imagen, satisfaciendo a los clientes con un mejor desempeño.

Asimismo, Koontz *et al.* (2012) considera que los valores de una organización están constituidos por toda creencia de carácter estable respecto a lo que éticamente correcto de lo que no lo es, alineando las acciones y comportamientos en general del personal para lograr las metas propuestas. Estos valores pueden ser finales, instrumentales y éticos (Dolan, 2018).

Algunos de los principales valores son: la cooperación, el aprecio al trabajo, el respeto, la calidad, la honestidad, y la responsabilidad.

Por otro lado, en cuanto al desempeño, Chiavenato (2011) refiere que es el comportamiento del personal en cuanto al logro de las metas establecidas, lo que se evidencia al llevar a cabo las funciones y actividades en cada puesto. Asimismo, se considera que es el rendimiento del trabajador haciendo uso de cada destreza y capacidad que posee, logrando cumplir las metas (Isea, 2013)

El desempeño se mide con la finalidad de identificar el desarrollo de las capacidades del colaborador en el ámbito laboral (Chiavenato, 2014). Por otro lado, De la Cruz y Huamán (2016) citando a Stoner, argumentan que el desempeño laboral está referido a las labores que realiza cada empleado de manera eficiente para lograr las metas organizacionales. El desempeño puede ser:

Desempeño Individual. Se manifiesta a través de las capacidades y desenvolvimiento de cada empleado en la empresa.

Desempeño grupal. Se genera en un equipo de individuos que se relacionan al comunicarse cotidianamente en un lapso de tiempo. Se puede medir a través de factores como los productos obtenidos, los procesos realizados, el liderazgo, la tecnología y la calidad del servicio.

Para Zelada (2015) las dimensiones del desempeño laboral son:

- Eficiencia en las labores. Referido a las labores realizadas logrando evitar errores frecuentes que pudieran originar pérdidas de tiempo o tareas repetitivas.

- Conocimiento de las labores. Enfatiza en los conocimientos que posee el colaborador para llevar a cabo sus tareas.

- Iniciativa: Viene a ser la capacidad de resiliencia que poseen los colaboradores para adaptarse a las modificaciones del entorno.

- Disciplina. Relacionada a la asistencia oportuna de un trabajador al centro de labores y el cumplimiento de las normas establecidas por la institución.

- Superación personal. Considera las posibilidades y barreras de los trabajadores en el desarrollo de las labores, el esfuerzo para la obtención de mejores resultados y progreso sostenido a través de la capacitación.

- Trabajo en equipo: Viene a ser el efectivo trabajo en grupo a fin de alcanzar las metas de la organización en un contexto armónico, con la participación de todos los individuos.

- Relaciones interpersonales: Se relacionan con el trato correcto y la buena comunicación entre los trabajadores.

Los valores organizacionales coadyuvan al mejorar la performance de una entidad dado que estos se involucran con los medios que pueden perfeccionar los espacios laborales favorecedores del desarrollo de las personas.

Los valores en una organización son considerados como forma de ideología que influye en la misma. En muchas instituciones son los directivos los que motivan a practicar los valores a fin de alcanzar las metas de la organización. Los valores tienen que reforzarse por medio de incentivos y estímulos cada cierto tiempo (Koontz *et al.*, 2012).

Como pregunta general de la investigación se ha planteado ¿De qué forma los valores institucionales se relacionan con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019?, mientras que las preguntas específicas ¿De qué forma los valores finales se relacionan con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita?, ¿De qué forma los valores instrumentales se relacionan con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita?, ¿De qué forma los valores éticos se relacionan con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita?.

En este sentido, la tesis presenta justificación práctica pues aborda una problemática bastante recurrente en las organizaciones actuales tanto públicas como de índole particular, los valores y el desempeño de los trabajadores, constituyéndose en un precedente importante para siguientes estudios, sobre todo en organizaciones estatales donde es muy necesario abordar estos temas de cara a lograr un mejor desarrollo del recurso humano.

Asimismo, existe una justificación social dado que se trata una realidad propia del contexto de las relaciones interpersonales de los miembros de una organización, los cuales además se generan en el ámbito de la prestación de los servicios de capacitación a pescadores artesanales del país, siendo esta parte importante de la misión institucional.

El objetivo general de la investigación fue Analizar la relación entre los valores institucionales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019, mientras que los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre los valores finales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, Evaluar la relación entre los valores instrumentales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, Analizar la relación entre los valores éticos y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita.

Como hipótesis general se planteó HG: Los valores institucionales mantienen una relación significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019, mientras que las hipótesis específicas fueron H1: Los valores finales están relacionados de forma significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, H2: Existe una relación significativa entre los valores instrumentales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, H3: Los valores éticos se encuentran relacionados de forma significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue aplicado ya que se emplearon teorías y conceptos propios de la administración de recursos humanos a efecto de conocer y analizar el relacionamiento de los valores institucionales con el desempeño de los trabajadores de una institución pública. El enfoque fue cuantitativo ya que se empleó una técnica de dicha naturaleza cuyos resultados fueron analizados numéricamente con el apoyo de la estadística.

El diseño de la investigación fue no experimental, pues no se manipuló las variables, siendo estas estudiadas en su contexto natural. Asimismo, fue un estudio transeccional donde la recolección de datos fue realizada en un solo periodo de tiempo, procediendo posteriormente a su interpretación. Finalmente, se trata de una investigación correlacional donde se llegó a establecer cómo se relacionan los valores institucionales con el desempeño del recurso humano de la institución pública (Hernández *et al.*, 2014).

2.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Valores institucionales

Están constituidos principalmente por la reputación, credibilidad, imagen, ética en las entidades, transparencia, responsabilidad social y conservación del ambiente (Chiavenato, 2014)

Variable 2: Desempeño

Es el trabajo que lleva a cabo el recurso humano de manera efectiva para cumplir con los objetivos establecidos (De la Cruz y Huamán, 2016)

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Se conformó en base a los 42 trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, contratados bajo la modalidad del D.L. 728.

Tabla 1

Personal de FONDEPES Zonal Paita

Personal	N°
Área Administrativa	08
Área de Capacitación	18
Área de Operaciones	16
Total	42

Fuente: Registro de recursos humanos de la institución

2.3.2 Muestra

Se empleó el enfoque censal ya que la cifra de personas pertenecientes a la población, cuarenta y dos personas, fue manejable.

2.3.3. Muestreo

No se aplicó ya que se trabajó con la muestra censal.

2.3.4 Criterios de selección

Criterios de inclusión

Personal masculino y femenino que labora en las distintas áreas de FONDEPES Zonal Paita, que laboran bajo la modalidad del D.L. 728.

Criterios de exclusión

No se consideró ningún criterio de exclusión.

2.4 Técnicas e instrumentos

2.4.1 Técnicas

Encuesta: Se aplicó a los colaboradores de la entidad estatal en estudio a fin de conocer la situación de los distintos indicadores establecidos en la tesis.

2.4.2 Instrumentos

Cuestionario: Instrumento que se diseñó en base a ítems propuestos siguiendo la escala de Likert para medir las dimensiones consideradas para la investigación.

2.4.3. Validez y confiabilidad

Validez: El cuestionario fue validado por tres profesionales docentes especialistas en las variables conformantes del estudio, los cuales evaluaron la corrección y suficiencia del instrumento, siendo favorable su opinión en este contexto.

Confiabilidad: Se llevó a cabo la aplicación del cuestionario a una muestra representativa de trabajadores, para posteriormente y en base a los resultados, calcular el alfa de Cronbach, comprobando la fiabilidad positiva del cuestionario, procediendo luego a aplicar a la muestra completa de personas.

2.5 Procedimiento

El instrumento de investigación se aplicó previa coordinación con la persona responsable de los recursos humanos en la institución, en el horario de refrigerio, de tal modo que no se interrumpiera el desarrollo de las actividades cotidianas de los trabajadores, contando con la participación activa de los mismos. De esta manera se logró realizar sin mayores contratiempos el recojo de datos.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se empleó el método estadístico basado en la aplicación del software SPSS v. 23 y Microsoft Excel 2016, presentando los resultados en tablas de frecuencias que fueron posteriormente interpretadas y analizadas en el contexto de cada objetivo de estudio.

2.7 Aspectos éticos

La tesis se desarrolló siguiendo principios como el respeto a la dignidad y privacidad de las personas que conformaron parte de la unidad de análisis, asimismo, se cumplió con preservar la integridad y autenticidad de los datos recogidos en la investigación de campo y al momento de su análisis e interpretación.

III. RESULTADOS

3.1. Valores institucionales

Tabla 2

Valores institucionales en FONDEPES Zonal Paita

N°		Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.	Usted cree que a través de las labores que desarrolla contribuye a lograr las metas de la organización	14	33,3	20	47,6	8	19,0	0	0	0	0,0	42	100
2.	Sus colegas aprecian lo que realizan en sus labores diarias	18	42,9	15	35,7	7	16,6	2	4,8	0	0,0	42	100
3.	Usted se siente permanentemente parte de la organización	20	47,6	14	33,3	7	16,6	1	2,4	0	0,0	42	100
4.	En la institución se suele trabajar en equipo para lograr las metas operativas	12	28,6	12	28,6	16	38,0	2	4,8	0	0,0	42	100
5.	El personal busca lograr la mayor calidad en las labores que llevan a cabo	16	38,1	19	45,2	6	14,3	1	2,4	0	0,0	42	100
6.	El personal busca reducir el tiempo y los recursos empleados en sus tareas, procurando la excelencia	6	14,3	22	52,3	13	31,0	1	2,4	0	0,0	42	100
7.	El personal cumple sus compromisos y responsabilidades correctamente	4	9,5	22	52,4	12	28,6	4	9,5	0	0,0	42	100
8.	El ambiente de la institución es de estima y respeto	18	42,8	20	47,6	2	4,8	0	0,0	2	4,8	42	100
9.	En la institución se labora de forma decente y justa	18	42,8	16	38,1	5	11,9	3	7,1	0	0	42	100
10.	El personal se muestra leal a la visión y misión institucionales	6	14,3	25	59,5	8	19,0	3	7,1	0	0	42	100

Fuente: Cuestionario a empleados

Según los resultados del cuestionario que se aplicó al personal de la institución, se pudo determinar que el 47,6% cree que casi siempre a través de las labores que desarrolla contribuye al logro de los objetivos de la entidad. Mientras que el 42,9% considera que siempre sus colegas aprecian lo que realizan en sus labores diarias. Estos resultados denotan un componente positivo en cuanto a la identidad para con las metas de la institución, así como en cuanto a la autovaloración de las funciones y actividades llevadas a cabo dentro del contexto de la orientación estratégica y operativa de la organización.

De otra parte, el 47,6% afirma que siempre se siente parte de la organización mientras que el 38% considera que solo a veces en la institución se suele trabajar en equipo para lograr las metas operativas. Siendo el trabajo en equipo un aspecto débil que debe ser mejorado a efecto de lograr un mejor desempeño como institución y cohesionar al recurso humano, fortaleciéndolo como un colectivo con objetivos comunes en beneficio de la comunidad.

El 45,2% del personal casi siempre busca lograr la mayor calidad en las labores que llevan a cabo, mientras que el 52,3% de los encuestados casi siempre busca reducir el tiempo y los recursos empleados en sus tareas, procurando la excelencia. Ello implica que existe un enfoque hacia desarrollar los procedimientos propios de la actividad laboral con calidad, cumpliendo con el enfoque de excelencia en beneficio de la institución y de su población objetivo, generando mayor valor público.

El 52,4% del personal casi siempre cumple sus compromisos y responsabilidades correctamente. Mientras que el 47,6% afirma que casi siempre ambiente de la institución es de estima y respeto. Asimismo, el 42,8% cree que en la institución siempre se labora de forma decente y justa. De otra parte, el 59,5% de los encuestados asegura que casi siempre se muestra leal a la visión y misión institucionales. Estos resultados llevan a inferir que es muy necesario promover el respeto y las mejores relaciones interpersonales en la institución, lo cual se logra entre otras formas, compartiendo valores y brindándole la importancia necesaria a los lineamientos estratégicos organizacionales, los cuales cohesionan al recurso humano, generando la seguridad y el sentido de pertenencia a una organización con una identidad propia y trascendente.

3.2. Desempeño de los trabajadores

Tabla 3

Desempeño de los trabajadores de FONDEPES Zonal Paita

N°	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Las labores del personal se realizan con muy pocos errores y sin mayor empleo de tiempo	5	11,9	22	52,4	15	35,7	0	0	0	0,0	42	100
2. Los conocimientos que posee el personal le hacen posible un mejor desempeño en sus labores	12	28,6	22	52,4	8	19,0	0	0	0	0,0	42	100
3. El personal acepta y cumple las normas de la institución	10	23,8	24	57,1	8	19,0	0	0,0	0	0,0	42	100
4. El personal se adapta con rapidez al cambio del entorno	14	33,3	21	50,0	6	14,3	1	2,4	0	0,0	42	100
5. El personal demuestra interés y esfuerzo por superarse constantemente	18	42,9	20	47,6	4	9,5	0	0,0	0	0,0	42	100
6. El personal demuestra aptitudes para trabajar en equipo y lograr los objetivos institucionales	10	23,8	20	47,6	8	19,0	4	9,5	0	0,0	42	100
7. En la institución existe una comunicación efectiva y buen trato	11	26,2	15	35,7	12	28,6	4	9,5	0	0,0	42	100

Fuente: Cuestionario a empleados

Según los resultados del cuestionario aplicado, el 52,4% de los encuestados afirmó que casi siempre el personal realiza las labores con muy pocos errores y sin mayor empleo de tiempo. Asimismo, el 52,4% de los trabajadores afirma que casi siempre los conocimientos que posee el personal le hacen posible un mejor desempeño en sus labores. Estos indicativos son bastante alentadores pues demuestran la orientación del personal hacia la realización de procedimientos con un enfoque de competitividad que beneficia al logro de las metas institucionales.

El 57,1% del personal casi siempre acepta y cumple las normas de la institución. Mientras que el 50,0% afirma que casi siempre se adapta con rapidez al cambio del entorno. Siendo necesario mejorar en cuanto al cumplimiento de los reglamentos y normas en la institución, más aún tratándose de una organización de naturaleza estatal, la cual posee no solo normas propias sino del sector al cual pertenecen (Ministerio de la Producción).

De otra parte, el 47,6% del personal casi siempre demuestra interés y esfuerzo por superarse constantemente. Mientras que el 47,6% de encuestados afirma que casi siempre demuestra aptitudes para trabajar en equipo y lograr los objetivos institucionales. En la institución existe una comunicación efectiva y buen trato 35,7% casi siempre. Estos resultados demuestran dos evidentes debilidades de la institución, como son el trabajo en equipo y la buena comunicación al interior de la institución, ello se requiere a fin de mejorar el desempeño general de la institución en el contexto de la pesquería artesanal peruana. Por esta razón, es necesario trabajar programas estratégicos de coaching que fortalezcan las capacidades blandas del recurso humano de la institución.

3.3. Relación entre valores finales y desempeño de los trabajadores de FONDEPES Zonal Paita

Tabla 4

Relación entre valores finales y desempeño de los trabajadores

		Valores		
		de	Finales	Desempeño
Valores Finales	Correlación	de	1	,304**
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			,003
	N		42	42
Desempeño Laboral	Correlación	de	,304**	1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		,003	
	N		42	42

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la prueba de correlación de Pearson, se puede observar una directa correlación (0,304) entre valores finales y desempeño de los trabajadores, esto significa que el desempeño de los trabajadores se incrementaría de acuerdo a la mejor práctica de los valores finales en la organización, dentro de los que destacan el aprecio a las labores, el profesionalismo y sentido de pertenencia.

En este contexto, el valor de (0,003) de la correlación Pearson al ser inferior a 0,05 implica que se debe aceptar la hipótesis: Los valores finales están relacionados de forma significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita.

3.4. Relación entre valores instrumentales y desempeño de los trabajadores

Tabla 5

Relación entre valores instrumentales y desempeño de los trabajadores

			Valores Instrumentales	Desempeño
Valores instrumentales	Correlación Pearson	de	1	,682**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		42	42
Desempeño Laboral	Correlación Pearson	de	,682**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		42	42

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Se puede visualizar la fuerte y directa correlación ($r = 0,682$) de los valores instrumentales con el desempeño de los trabajadores, demostrándose que este se incrementaría de acuerdo a la práctica de más valores instrumentales en la organización, dentro de los que destacan la responsabilidad, la cooperación, la eficacia y la calidad.

De otra parte, el valor (0,00) de la correlación de Pearson al ser inferior a 0,05 se da por aceptada la hipótesis: Existe una relación significativa entre los valores instrumentales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita.

3.5. Relación entre valores éticos y desempeño de los trabajadores

Tabla 6

Relación entre valores éticos y desempeño de los trabajadores

		Valores éticos	Desempeño
Valores éticos	Correlación de Pearson	1	,763**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,763**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

** . Correlación significativa en nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la tabla, es evidente la fuerte y directa correlación ($r = 0,763$) entre valores éticos y desempeño de los trabajadores de la institución, lo que logra demostrar que el desempeño de los trabajadores aumentará en la medida que se pueda practicar más valores éticos en la organización, destacando dentro de estos la lealtad, el respeto y la honestidad.

De forma complementaria, el valor (0,00) de correlación Pearson al ser inferior a 0,05 y muy significativa, conlleva a aceptar la hipótesis: Los valores éticos se encuentran relacionados de forma significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita.

3.6. Relación entre valores institucionales y desempeño de los trabajadores

Tabla 7

Relación entre valores institucionales y desempeño de los trabajadores

		Valores éticos	Desempeño Laboral
Valores Organizacionales	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

La tabla permite visualizar que se tiene una fuerte y directa correlación ($r = 0,716$) entre valores institucionales y desempeño de trabajadores en la institución investigada, por lo cual este último puede aumentar en tanto se lleguen a practicar mejor los valores institucionales.

De otra parte, el valor (0,00) de la correlación de Pearson al ser inferior a 0,05 lleva a aceptar la hipótesis general: Los valores éticos se relacionan significativamente con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita.

IV. DISCUSIÓN

Respecto al *objetivo específico uno*, Determinar la relación entre los valores finales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, el resultado de la correlación Pearson, permite inferir que se presenta una directa correlación entre valores finales y desempeño de los trabajadores ($r = 0,304$), lo que significa que al practicar con mayor efectividad los valores finales, el desempeño de los trabajadores se verá mejorado también. En este sentido, es importante señalar que los valores institucionales conforman la razón de ser y la identidad de una organización, propiciando asimismo el logro de las metas establecidas (Dolan, 2018). Es importante indicar que entre los principales valores finales que se aplican en la organización se encuentra el profesionalismo al asumir las responsabilidades propias de cada puesto, sobre todo en lo que respecta a los cargos decisionales. Por otro lado, se resalta el sentido de pertenencia, en el contexto de la identidad y los lineamientos de FONDEPES.

En este sentido, la *primera hipótesis específica*, Los valores finales están relacionados de forma significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, se comprobó una correlación directa existe una relación significativa, con un nivel de significancia de $p = (0.003)$, por lo cual se acepta la hipótesis.

Considerando *objetivo específico dos*: Evaluar la relación entre los valores instrumentales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, se ha logrado determinar una fuerte y directa correlación (0,682) entre ambos. Se debe resaltar que entre lo más positivo se encuentra la responsabilidad y eficacia del personal, mientras que como debilidad se tiene la predisposición al trabajo en equipo, lo cual puede convertirse en un factor muy negativo en contra del desempeño de la institución y por ende del logro de metas operativas.

Es importante resaltar que los valores instrumentales inciden en la forma de pensamiento del personal, lo que se relaciona con la conducta concreta de estos individuos (Dolan, 2018). Asimismo, se destaca que el buen desempeño de los trabajadores puede deberse a la práctica de valores como la iniciativa y la disciplina,

así como la responsabilidad, por lo que es necesario desarrollar estos a través de distintos programas y estrategias de recursos humanos.

Considerando a la *segunda hipótesis específica*: Existe una relación significativa entre los valores instrumentales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, se comprobó la fuerte y directa relación entre ambas (0,682) con significancia de 0,00, debido a lo cual se *acepta la hipótesis*.

Respecto al objetivo específico tres: Analizar la relación entre los valores éticos y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita. A través del cálculo de la correlación de Pearson se ha logrado establecer la fuerte y directa relación entre ambas, con un índice de correlación de 0,763** por ello, se infiere que dichos valores se encuentran bastante relacionados con el desempeño de los trabajadores. En este orden de ideas, los valores éticos contribuyen además a que una organización pueda lograr mayores niveles de credibilidad, por lo que tanto al interior como al exterior los valores éticos son imprescindibles para las instituciones.

De lo investigado, en cuanto a la *tercera hipótesis específica*, Los valores éticos se encuentran relacionados de forma significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, el resultado de Pearson indica que se presenta una fuerte y directa relación entre dichas variables con una significancia de (0.00) por lo cual esta hipótesis se debe aceptar.

Teniendo en cuenta el *objetivo general*: Analizar la relación entre los valores institucionales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019. El resultado del cálculo de Pearson, lleva a afirmar que se presenta una directa y fuerte relación entre las dos variables, siendo este índice de correlación de 0,716**. Por lo cual, al generarse el mayor cumplimiento de valores organizacionales en consecuencia se tendrá un mejor desempeño del personal en la institución.

Es importante destacar que en toda organización se requiere fortalecer los valores institucionales a efecto de mejorar el desempeño del personal, el cual debe desarrollar la responsabilidad la cooperación, así como la relación entre las personas, ello contribuirá a cumplir los objetivos de la entidad (Mendoza, 2016).

Por otro lado, Koontz et al. (2012) y Chiavenato (2014) argumentan que los valores de la organización suelen contribuir de manera determinante al desempeño de una entidad, siendo que los valores además ayudan a mejorar el clima laboral para el mejor cumplimiento de las responsabilidades y funciones de cada individuo (Mendoza, 2015).

En este contexto, *la hipótesis general*, Los valores institucionales mantienen una relación significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019, fue verificada a través del cálculo de la correlación de Pearson, encontrando un valor de 0,716 así como un nivel de significancia (0.00), por esta razón, se acepta la *hipótesis general*.

V. CONCLUSIONES

1. Se comprobó la directa correlación entre los valores finales y el desempeño del personal de FONDEPES Zonal Paita, donde destaca el profesionalismo de los colaboradores, así como su fuerte sentido de pertenencia a la institución, lo cual es favorable para el logro de las metas de esta entidad.
2. Se comprobó que los valores instrumentales están fuerte y directamente relacionados con el desempeño de los trabajadores, destacando en este contexto la cooperación y sobre todo la marcada responsabilidad que lleva a asumir las labores y lograr efectivamente las metas organizacionales.
3. Se verificó la existencia de la directa y fuerte relación entre los valores éticos y el desempeño de los trabajadores de FONDEPES Zonal Paita, destacando en este sentido el cumplimiento de valores como la honestidad y el respeto en la interacción interpersonal cotidiana, lo cual es beneficioso para el mejor desempeño de cada individuo.
4. Se determinó que los valores institucionales y el desempeño de los trabajadores de FONDEPES Zonal Paita se encuentran relacionadas fuerte y directamente, con una tendencia importante hacia el cumplimiento de los valores de naturaleza final, instrumental y éticas, lo que se refleja en la realización de las labores cotidianas, dentro de lo cual destaca la orientación hacia el cumplimiento de los principales lineamientos de la institución.

VI. RECOMENDACIONES

1. Reforzar la asertividad en la comunicación interna, concientizando asimismo a los trabajadores en la importancia de la cooperación mutua a efecto de darle sostenibilidad al clima laboral al interior de la institución.
2. Difundir y promover el cumplimiento de los códigos de ética de la función pública, así como del Ministerio de la Producción, a fin de que el personal interiorice la importancia del cumplimiento de estos como parte de la identidad institucional.
3. Llevar a cabo un programa de coaching que refuerce aspectos actitudinales débiles, destacando dentro de esto el trabajo en equipo, el cual requiere mejorar a fin de lograr la mejor participación y aportes a la gestión directiva y operativa de los trabajadores, dependiendo de su nivel ocupacional
4. Llevar a cabo programas de capacitación y actualización en beneficio del personal, a efecto de que estos sientan la importancia que representan para la institución, así como se encuentren mejor preparados y actualizados para afrontar los retos que presenta el entorno cambiante, empoderando al recurso humano y generando en ellos una mayor identificación con la institución.

REFERENCIAS

- Asturias, M. (2016). Efectividad del programa de valores organizacionales en una empresa Productora de bebidas. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Bautista, O. (2012). La superación de la crisis de valores y violencia en la sociedad contemporánea. Universidad Complutense de Madrid. Obtenido de https://eprints.ucm.es/22045/1/esp-pub_33crisis_y_violencia-abril2012.pdf
- Barriga R. (2016) Clima laboral y desempeño de los docentes de la Universidad, Jaime Bausate, Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Perú. Obtenido de:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5177/Barriga_rr.pdf?sequence=1
- Beltrán, N. (2016). Siete Claves para conectar a la organización con la estrategia. Ekos Recursos Humanos 2016.
- Chávez, L. (2014). Eficacia de los valores para incrementar el sentido de pertenencia en los trabajadores de una corporación financiera. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Chiavenato, I. (2014). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. México D.F.: McGraw Hill.
- De la Cruz, E, y Huamán, A. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica. Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.

- Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes. Recuperado de http://tarea.org.pe/images/Tarea72_Hugo_Diaz.pdf
- Dolan, S. (2018). Valores: La brújula para personas y organizaciones del futuro. México: Editorial Punto Rojo Libros S.L.
- Elías, F. (2015). El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos S.A.C - 2015. Universidad Nacional de Piura. Perú.
- García, R. (2014). Relación del clima y el desempeño laboral del personal de una cadena de boticas en Piura. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo. Perú.
- Hernández, R. Fernández C. y Baptista P. (2014). Metodología de la investigación. (4ta Ed.). México: Editorial McGraw-Hill
- Isea, J. (2013). Programa de Capacitación para optimizar el desempeño laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del talento humano en las organizaciones. México: Editorial Académica Española
- Javier, D. Quintana, A. (2017). Competencias y valores organizacionales de consejeros y corredores de seguros en la ciudad de Arequipa en el año 2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Jiménez, J. (2010). El Valor de los valores en las organizaciones. Caracas, Venezuela: Cograf Comunicaciones.
- Koontz, H. Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). Administración: Una perspectiva global y empresarial. (14a ed.). México.: McGraw Hill
- Mendoza, Y. (2015). Valores para la mejora del clima laboral de la escuela Gallegos. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Ministerio de Educación. (2014). Manual del buen desempeño docente. Lima: Minedu.

- Páez, J. (2016). Metodología y contenido axiológico de los programas de educación en valores. *Foro de Educación*, 14(21), 217-226. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/4475/447546543011/>
- Reyes, M. y López, M. (2016) *Valores corporativos y desempeño laboral*. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Rúa, J. (2014). *La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 – San Juan de Lurigancho 2014*. Universidad César Vallejo.
- Valdivia, G. (2017). *Relación entre los valores organizacionales y los valores individuales en la Universidad Privada de Arequipa, 2017*. Universidad Católica de Santa María. Arequipa. Perú.
- Vargas, L. (2015). *Valores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TRC Express S.A.C. Agencia Trujillo. Período 2014*. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.
- Zelada, E. (2015). *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura- 2015*. Universidad Nacional de Piura. Perú.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Valores institucionales	Están constituidos principalmente por la reputación, credibilidad, imagen, ética en las entidades, transparencia, responsabilidad social y conservación del ambiente (Chiavenato, 2014)	Valores Finales	Se midió el profesionalismo, el aprecio al trabajo y el sentido de pertenencia de los trabajadores por medio de un cuestionario.	Profesionalismo	Ordinal
				Aprecio al trabajo	
				Sentido de pertenencia	
		Valores instrumentales	Se midió la cooperación calidad, eficacia y responsabilidad de los trabajadores por medio de un cuestionario.	Cooperación	
				Calidad	
				Eficacia	
				Responsabilidad	
		Valores éticos	Se midió el respeto, la honestidad y la lealtad de los trabajadores por medio de un cuestionario.	Respeto	
				Honestidad	
Lealtad					
Desempeño	Es el trabajo que lleva a cabo el recurso humano de manera efectiva para cumplir con los objetivos establecidos (De la Cruz y Huamán, 2016)	Individual	Se midió la eficiencia y el conocimiento del trabajo, la iniciativa, la disciplina y la superación personal, aplicando un cuestionario.	Eficiencia en el trabajo	
				Conocimiento del trabajo	
				Iniciativa	
				Disciplina	
				Superación personal	
		Grupal	Se midió el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, para lo cual se empleó un cuestionario.	Trabajo en equipo	
				Relaciones interpersonales	

Anexo 2 Matriz de Consistencia

TEMA	PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO
Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de la Investigación: No experimental - Tipo de Investigación: Correlacional - Investigación: Transversal - Enfoque: Mixto - Población: 42 personas - Muestra: Censal - Técnica: Encuesta. - Instrumentos: Cuestionario - Método de Análisis: SPSS y Excel
	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
	¿De qué forma los valores institucionales se relacionan con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019?	Analizar la relación entre los valores institucionales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019	Los valores institucionales mantienen una relación significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019	
	¿De qué forma los valores finales se relacionan con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita?	Determinar la relación entre los valores finales y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita	Los valores finales están relacionados de forma significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita	
	¿De qué forma los valores instrumentales se relacionan con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional	Evaluar la relación entre los valores instrumentales y el desempeño de los trabajadores del Fondo	Existe una relación significativa entre los valores instrumentales y el desempeño de los trabajadores del Fondo	

	de Desarrollo Pesquero Zonal Paita?	Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita	Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita	
	¿De qué forma los valores éticos se relacionan con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita?	Analizar la relación entre los valores éticos y el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita	Los valores éticos se encuentran relacionados de forma significativa con el desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita	

Anexo 3 Cuestionario a trabajadores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cuestionario aplicado a trabajadores

Cordiales saludos: Invito a colaborar con la encuesta para recoger información sobre la investigación titulada Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paíta, 2019.

Lea atentamente cada ítem y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación.

(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca

Muchas gracias

DATOS ESPECÍFICOS

N°	ITEMS	Siempre 5	Casi Siempre 4	A Veces 3	Casi Nunca 2	Nunca 1
Variable: Valores institucionales						
1	Usted cree que a través de las labores que desarrolla contribuye a lograr las metas de la organización.					
2	Sus colegas aprecian lo que realizan en sus labores diarias.					
3	Usted se siente permanentemente parte de la organización.					
4	En la institución se suele trabajar en equipo para lograr las metas operativas					
5	El personal busca lograr la mayor calidad en las labores que llevan a cabo.					
6	El personal busca reducir el tiempo y los recursos empleados en sus tareas, procurando la excelencia					
7	El personal cumple sus compromisos y responsabilidades correctamente.					
8	El ambiente de la institución es de estima y respeto					
9	En la institución se labora de forma decente y justa					
10	El personal se muestra leal a la visión y misión institucionales					

Variable: Desempeño						
11	Las labores del personal se realizan con muy pocos errores y sin mayor empleo de tiempo.					
12	Los conocimientos que posee el personal le hacen posible un mejor desempeño en sus labores					
13	El personal acepta y cumple las normas de la institución.					
14	El personal se adapta con rapidez al cambio del entorno					
15	El personal demuestra interés y esfuerzo por superarse constantemente					
16	El personal demuestra aptitudes para trabajar en equipo y lograr los objetivos institucionales.					
17	En la institución existe una comunicación efectiva y buen trato.					

Anexo 4 Validaciones



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas N° ANR: A202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas desempeñándome actualmente como docente a tiempo parcial en Universidad César Vallejo de Piura.

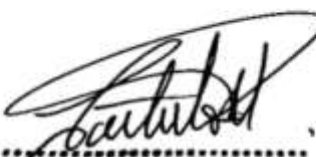
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento:

Cuestionario “Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019”

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a trabajadores	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 02 días del mes de Noviembre del Dos mil Diecinueve.



.....
Dr Freddy W. Castillo Palacios
REG. UNIC DE CULEG. N° 843

DR. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fcastillo30@hotmail.com

**“Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero
Zonal Paita, 2019”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	8	11	18	21	28	31	38	41	48	51	58	61	68	71	78	81	88	91	98	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			95		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			95		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			95		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			95		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			95		

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, NEILDA RODRIGUEZ DE PEÑA con DNI N° 02872139 Dra.
 en ADMINISTRACIÓN
 N° ANR/COP, de profesión ADMINISTRADORA
 desempeñándome actualmente como DOCENTE
 en Universidad César Vallejo


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 02 días del mes de noviembre del Dos mil diecinueve.



Lic. Adm. Neilda I. Rodríguez de Peña
 REG. UNIC. DE COI. N° 5460

Dra. : Neilda Rodríguez de Peña
 DNI : 02872139
 Especialidad : Administración
 E-mail : melly_rodriguez@ucv.edu.pe

“Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															✓						
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables													✓								
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															✓						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																✓					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																✓					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																✓					

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jose' Martin Lazo Sanchez con DNI N° 02778943 Mg
 en Lic. Ciencias Administrativas
 N° ANR/COP 23792, de profesión Administrador
 desempeñándome actualmente como Docente
 en la Escuela de Administración UCV Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de junio de Dos mil diecinueve.



Mg. : Jose' Martin Lazo Sanchez
 DNI : 02778943
 Especialidad : Administración
 E-mail : martinlazosanchez@gmail.com

“Valores institucionales y desempeño de los trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero Zonal Paita, 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado													65								
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables													65								
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación													65								
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems													65								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.														70							
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación														70							

