

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

---

**“Relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los  
colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023”**

---

**Línea de Investigación**

Relaciones Humanas Laborales

**Autores**

Rodríguez Pereda, Lady Mabel

Vargas Valencia, Andy Michael

Jurado evaluador:

**Presidente** : Uceda Davila Lucero

**Secretario** : Corvera Urtecho Ángel

**Vocal** : Garcia Gutti Alan

**Asesora**

Vidalón Moreno, Rosa Beatriz

**Código ORCID:** [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-4606-7185](https://orcid.org/0000-0002-4606-7185)

**TRUJILLO – PERÚ**

**2024**

**Fecha de sustentación:** 2024/07/18

# Relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores - Trujillo, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet                             | <b>5%</b> |
| <b>2</b> | <b>repositorio.upao.edu.pe</b><br>Fuente de Internet                    | <b>4%</b> |
| <b>3</b> | <b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b><br>Fuente de Internet            | <b>1%</b> |
| <b>4</b> | <b>renati.sunedu.gob.pe</b><br>Fuente de Internet                       | <b>1%</b> |
| <b>5</b> | <b>bdigital.uexternado.edu.co</b><br>Fuente de Internet                 | <b>1%</b> |
| <b>6</b> | <b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b><br>Trabajo del estudiante | <b>1%</b> |

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 1%

## **Declaración de originalidad**

Yo; Vidalón Moreno Rosa Beatriz, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023”, cuya autoría pertenece a los bachilleres Rodríguez Pereda Lady Mabel y Vargas Valencia Andy Michael, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 13%, así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 07/07/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 07 de julio del 2024

Vidalón Moreno Rosa Beatriz DNI:

18122105

Orcid: 0000-0002-4606-7185

Rodríguez Pereda, Lady Mabel

DNI: 70799287

Vargas Valencia, Andy Michael

DNI: 72926978

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“Relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



---

Rodríguez Pereda, Lady Mabel

DNI: 70799287



---

Vargas Valencia, Andy Michael

DNI: 72926978

## DEDICATORIA

A Jehová, porque me brinda salud y permite seguir adelante.

A mis padres de manera especial por apoyarme y guiarme de manera incondicional en este trayecto importante de mi vida; y en mi formación profesional, por forjarme valores de respeto, responsabilidad y amor que me han permitido ser mejor persona cada día.

Rodriguez Pereda, Lady Mabel

A Dios, nuestro padre celestial por permitirme estar bien de salud y motivarme a seguir adelante.

A toda mi familia, principalmente a mi abuela y mis padres por apoyarme en todo, por brindarme su atención, comprensión, paciencia y sobre todo amor.

Vargas Valencia, Andy Michael

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por brindarnos salud, y por darnos la oportunidad de ser mejores personas e hijos. A nuestros padres que nos apoyaron para lograr culminar esta carrera profesional, a nuestros amigos que apoyan moralmente y a nuestros profesores que brindan conocimiento mediante su enseñanza y el apoyo para culminar este proyecto. A la universidad por brindarnos el conocimiento y técnicas para aprender, por enseñarnos a trabajar en grupo y ser líderes, aplicando los valores que aprendimos.

## RESUMEN

El estudio se centra en investigar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo para el año 2023. El objetivo principal es determinar la naturaleza y el grado de asociación entre las variables. La muestra de la investigación consistió en 30 colaboradores. Se adoptó un diseño de investigación cuantitativo, no experimental, de naturaleza descriptiva correlacional transversal. Para recopilar datos, se utilizó un cuestionario compuesto por 40 ítems, la fiabilidad del instrumento se evaluó mediante la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, arrojando coeficientes de 0.891 para la variable valores éticos-Morales y 0.903 para la variable efectividad laboral, lo que indica una alta consistencia interna, los resultados revelaron una correlación significativa entre la valores éticos-Morales y la efectividad laboral, a través de la prueba de correlación Rho de Spearman, con un coeficiente de 0.368 y una significancia bilateral  $0.008 < 0.05$ , en conclusión, estos hallazgos evidencian la existencia de una relación significativa entre los valores éticos- morales y la efectividad laboral.

*Palabra clave:* valores éticos-Morales, efectividad laboral, desempeño

## **ABSTRACT**

The study focuses on investigating the relationship between ethical-moral values and the work effectiveness of employees at the Los Libertadores Institute - Trujillo for the year 2023. The main objective is to determine the nature and degree of association between these two factors. The research sample consisted of 30 collaborators. A quantitative, non-experimental research design of a cross-sectional correlational descriptive nature was adopted. To collect data, a questionnaire consisting of 40 items was used. The reliability of the instrument was evaluated using Cronbach's Alpha reliability test, yielding coefficients of 0.891 for the ethical- moral values variable and 0.903 for the work effectiveness variable, which indicates high internal consistency. The results revealed a significant correlation between ethical-moral values and work effectiveness, measured through Spearman's Rho correlation test, with a coefficient of 0.368 and a bilateral significance  $0.008 < 0.05$ . In conclusion, these findings show that there is a significant relationship between ethical-moral values and the work effectiveness of collaborators at the Los Libertadores Institute – Trujillo during the year 2023.

Keyword: ethical-moral values, work effectiveness, performance

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  | Página                               |
|--|--------------------------------------|
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....            | <b>iv</b>                            |
| <b>RESUMEN</b> .....                   | <b>v</b>                             |
| <b>ABSTRACT</b> .....                  | <b>vi</b>                            |
| <b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....      | <b>vii</b>                           |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....          | <b>ix</b>                            |
| <b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....           | <b>10</b>                            |
| 1.1. Formulación del Problema .....    | 10                                   |
| 1.1.1. Realidad problemática .....     | 10                                   |
| 1.1.2. Enunciado del problema .....    | 12                                   |
| 1.2. Justificación.....                | 12                                   |
| 1.2.1. Teórica .....                   | 12                                   |
| 1.2.2. Práctica .....                  | 13                                   |
| 1.2.3. Metodológica .....              | 14                                   |
| 1.2.4. Social .....                    | 15                                   |
| 1.3. Objetivos .....                   | 15                                   |
| 1.3.1. Objetivo general.....           | 15                                   |
| 1.3.2. Objetivos específicos .....     | 15                                   |
| <b>II. MARCO DE REFERENCIA</b> .....   | <b>16</b>                            |
| 2.1. Antecedentes .....                | 16                                   |
| 2.1.1. A nivel internacional.....      | 16                                   |
| 2.1.2. A nivel nacional .....          | 17                                   |
| 2.1.3. A nivel local.....              | 19                                   |
| 2.2. Marco teórico .....               | 20                                   |
| 2.2.1. Compromiso organizacional ..... | 30                                   |
| 2.2.2. Efectividad laboral.....        | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 2.3. Marco conceptual .....            | 40                                   |
| 2.4. Hipótesis.....                    | 42                                   |
| 2.5. Variables.....                    | 43                                   |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.5.1. Operacionalización de variables .....            | 43        |
| <b>III. MATERIAL Y MÉTODOS .....</b>                    | <b>44</b> |
| 3.1. Material .....                                     | 44        |
| 3.1.1. Población .....                                  | 44        |
| 3.1.2. Unidad de análisis .....                         | 44        |
| 3.1.3. Muestra .....                                    | 44        |
| 3.2. Métodos .....                                      | 44        |
| 3.2.1. Diseño de investigación .....                    | 44        |
| 3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación .....   | 46        |
| 3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento .....    | 46        |
| 3.2.4. Procesamiento y análisis de datos .....          | 47        |
| <b>IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b> | <b>49</b> |
| 4.1. Presentación de resultados .....                   | 49        |
| 4.2. Discusión de resultados .....                      | 54        |
| <b>CONCLUSIONES .....</b>                               | <b>54</b> |
| <b>RECOMENDACIONES .....</b>                            | <b>55</b> |
| <b>REFERENCIAS .....</b>                                | <b>61</b> |
| <b>ANEXOS .....</b>                                     | <b>65</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

Página

|          |   |                    |
|----------|---|--------------------|
| Tabla 1. | Operacionalización de las variables .....   | 43                 |
| Tabla 2. | Composición de colaboradores <b>¡Error!</b><br><b>definido.</b>   | <b>Marcador no</b> |
| Tabla 3. | Escala y valores de la confiabilidad <b>¡Error!</b><br><b>definido.</b>   | <b>Marcador no</b> |
| Tabla 4. | Confiabilidad de los instrumentos <b>¡Error!</b><br><b>definido.</b>  | <b>Marcador no</b> |
| Tabla 5. | Prueba de normalidad Shapiro Wilk .....   | 47                 |
| Tabla 6. | Prueba de correlación Rho de Spearman entre valores éticos- morales<br>y el cumplimiento de objetivos y metas .....               | 50                 |
| Tabla 7. | Relación entre valores éticos-morales y las competencias y<br>habilidades .....   | 51                 |
| Tabla 8. | Correlación significativa entre los valores éticos-morales y la<br>contribución al equipo y la organización de los colaboradores. | 52                 |
| Tabla 9. | La relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral<br>..... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>               |                    |

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

Los valores éticos-morales son principios que orientan el comportamiento de las personas en la sociedad y en el trabajo. La efectividad laboral es la capacidad de lograr los objetivos y metas propuestos con eficiencia y calidad. Ambos conceptos están relacionados, dado que los valores éticos-morales influyen en el desempeño y la satisfacción de los trabajadores, así como en el clima y la cultura organizacional. Sin embargo, en la actualidad se observa una crisis de valores éticos-morales en muchos ámbitos, lo que repercute negativamente en la efectividad laboral de los colaboradores en las empresas alrededor del mundo.

Según un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), el 45% de los trabajadores a nivel mundial reportó haber sufrido o presenciado algún tipo de conducta inmoral o antiética en su lugar de trabajo, tales como corrupción, acoso, discriminación, robo, fraude, violencia, entre otras. Estas conductas generan un ambiente de desconfianza, conflicto, estrés y desmotivación, que afectan la productividad, la calidad, la innovación y la competitividad de las organizaciones. Asimismo, el estudio reveló que el 38% de los trabajadores consideró que los valores éticos-morales de su empresa eran bajos o inexistentes, y que el 27% manifestó tener intenciones de renunciar o cambiar de empleo por esta razón.

En el caso de Latinoamérica, la situación no es muy diferente. De acuerdo con el informe de Transparencia Internacional (TI, 2021), el índice de percepción de la corrupción en la región fue de 43 puntos sobre 100, siendo el promedio mundial de 51 puntos. Esto significa que la mayoría de los países latinoamericanos tiene altos niveles de corrupción en el sector público y privado, lo que socava la confianza y la credibilidad de las instituciones y las empresas. Además, el informe señaló que el 53% de los ciudadanos latinoamericanos consideró que la corrupción aumentó en su país durante el último año, y que el 71% opinó que su gobierno no estaba

haciendo lo suficiente para combatirla. Estos datos evidencian una falta de compromiso y responsabilidad social por parte de los actores políticos y económicos, así como una baja participación y exigencia ciudadana.

En el Perú, la corrupción es uno de los principales problemas que afectan el desarrollo del país. Según el informe de Transparencia Internacional (TI, 2021), el Perú obtuvo 38 puntos en el índice de percepción de la corrupción, ubicándose en el puesto 105 de 180 países evaluados. Esto implica que el Perú tiene un alto grado de corrupción tanto en el sector público como en el privado, lo que se refleja en escándalos como el caso Lava Jato, Odebrecht, Club de la Construcción, entre otros. Estos casos han involucrado a altos funcionarios del Estado, empresarios, jueces, fiscales, políticos y otros actores sociales, que han utilizado su poder e influencia para obtener beneficios personales o grupales a costa del bien común. Estas prácticas ilícitas generan un clima de impunidad, inestabilidad e incertidumbre, que afectan la confianza y la legitimidad de las instituciones y las empresas.

En Trujillo, la situación no es muy distinta. Según una encuesta realizada por el Observatorio Ciudadano Trujillo Transparente (OCTT, 2019), el 67% de los trujillanos percibió que la corrupción era muy alta o alta en su ciudad, y que los sectores más afectados eran la municipalidad provincial (82%), la policía nacional (79%), el poder judicial (77%) y las empresas privadas (65%). Estos resultados muestran una grave crisis de valores éticos-morales en los diferentes ámbitos de la sociedad trujillana, lo que impacta negativamente en la efectividad laboral de los colaboradores en las empresas locales.

Una de las áreas más sensibles a esta problemática es la educación. Los institutos educativos son espacios donde se forma a las futuras generaciones de profesionales y ciudadanos, por lo que se espera que promuevan y fomenten los valores éticos-morales en sus estudiantes y docentes. Sin embargo, en el distrito de Trujillo se han registrado diversos casos de conductas inmorales o antiéticas en los institutos educativos, tales como plagio, soborno, falsificación, acoso, violencia, entre otras. Estas

conductas afectan la calidad y la equidad de la educación, así como el clima y la cultura institucional.

Las consecuencias de una baja efectividad laboral de los colaboradores en las instituciones educativas del distrito de Trujillo son múltiples y graves. Por un lado, se reduce la capacidad de los institutos educativos para cumplir con su misión y visión, así como con los estándares de calidad y acreditación exigidos por el Estado. Por otro lado, se deteriora la imagen y la reputación de los institutos educativos ante la sociedad, lo que disminuye su competitividad y sostenibilidad en el mercado. Además, se genera un ambiente de insatisfacción, frustración y deserción entre los estudiantes y los docentes, lo que afecta su desarrollo personal y profesional.

Ante esta realidad problemática, se hace necesario realizar una investigación centrada en determinar la relación entre los valores éticos- morales y la efectividad laboral de los colaboradores en la Institución Los Libertadores del distrito de Trujillo. El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores, así como en el nivel de efectividad laboral que alcanzan en sus funciones. Asimismo, se busca proponer recomendaciones que contribuyan a mejorar ambos aspectos, con el fin de elevar la calidad y la excelencia de la educación en el distrito de Trujillo.

### **1.1.2. Enunciado del problema**

¿Cuál es la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores del Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023?

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Teórica**

La justificación teórica para investigar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores radica en la comprensión y promoción de un entorno de trabajo que fomente el bienestar individual y colectivo, el desarrollo teórico de la investigación toma como base tres teorías como eje principales en el caso de los

valores éticos-morales las teorías de Treviño y Nelson (2010); Koh y Reamer (2020); Hussain et al.(2021) donde inciden en la importancia de los valores y como estos influyen en la toma de decisiones, las interacciones sociales y la forma en que se gestionan los recursos dentro de una empresa y la efectividad laboral los aportes teóricos de Demerouti et al.(2014), Awan et al.(2020) donde mencionan la capacidad y habilidad de los empleados para alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su trabajo es importante tanto para el trabajador como para el equipo el desarrollo de un sistema integral de gestión del desempeño, con la equidad como parte obligatoria, mejora significativamente el desempeño de los empleados. Al investigar esta relación, se busca demostrar empíricamente cómo los valores éticos- morales impactan en la efectividad laboral, entendida como la capacidad de los colaboradores para alcanzar metas, cumplir objetivos y contribuir al éxito organizacional de manera sostenible.

### **1.2.2. Práctica**

La justificación práctica de investigar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores radica en el reconocimiento de los beneficios tangibles que una ética sólida puede aportar a los resultados empresariales. Al comprender cómo los valores éticos-morales influyen en la efectividad laboral, las organizaciones pueden implementar estrategias y políticas que promuevan un ambiente de trabajo ético y moralmente responsable. Esto conlleva numerosas ventajas, como un mayor compromiso y motivación de los empleados, una mejor retención de talento, una mejora en el clima laboral, una mayor productividad y eficiencia, así como una reputación empresarial positiva y un fortalecimiento de las relaciones con los clientes y socios comerciales. Además, investigar esta relación permite identificar posibles brechas éticas dentro de la organización y abordarlas de manera proactiva, lo que puede prevenir riesgos legales, sanciones y daños a la imagen corporativa. Asimismo, una investigación rigurosa sobre la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral

proporciona una base sólida para la implementación de programas de capacitación y desarrollo que promuevan una cultura ética, impulsando así el crecimiento sostenible y la responsabilidad social corporativa. Por lo tanto, investigar esta relación desde una perspectiva práctica es esencial para maximizar el potencial de las organizaciones, generando un impacto positivo en el desempeño empresarial y en la sociedad en general.

### **1.2.3. Metodológica**

La justificación metodológica de investigar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones se basa en la necesidad de emplear un enfoque riguroso y científico para comprender dicha relación. Mediante la utilización de metodologías apropiadas, como encuestas, análisis cuantitativos y cualitativos, se puede recopilar información empírica confiable y válida que permita evaluar de manera objetiva la influencia de los valores éticos- morales en la efectividad laboral. Esta investigación metodológicamente sólida brinda la oportunidad de identificar y medir variables clave, como los valores éticos, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y los indicadores de rendimiento, lo que proporciona una base sólida para obtener resultados significativos y generalizables. Además, una metodología adecuada permite controlar variables de confusión, establecer relaciones causales y examinar posibles mecanismos mediadores y moderadores que explican la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral. Además, el uso de enfoques metodológicos rigurosos permite comparar resultados entre diferentes contextos organizacionales, sectores y culturas, lo que enriquece el conocimiento existente y ofrece perspectivas más completas sobre el tema. Por lo tanto, la justificación metodológica de investigar esta relación se basa en la necesidad de obtener evidencia empírica sólida y confiable que respalde las conclusiones y recomendaciones, contribuyendo así al avance del conocimiento en el campo de la ética y la efectividad laboral.

#### **1.2.4. Social**

La justificación social de investigar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones radica en el impacto que esto tiene en el bienestar de la sociedad en su conjunto. Una fuerza laboral ética y moralmente comprometida no solo beneficia a las organizaciones, sino también a la comunidad en la que operan. Al comprender cómo los valores éticos-morales influyen en la efectividad laboral, se pueden desarrollar estrategias que fomenten comportamientos responsables, promoviendo así un ambiente de trabajo más equitativo, justo y sostenible. Investigar esta relación proporciona información valiosa para abordar desafíos sociales relevantes, como la discriminación, la corrupción, el acoso laboral y la desigualdad. Además, una fuerza laboral ética contribuye al desarrollo de relaciones de confianza con los clientes, proveedores y otros actores sociales, fortaleciendo la reputación de las organizaciones y generando impactos positivos en la sociedad. Asimismo, la investigación en esta área puede servir como base para la formulación de políticas públicas y la promoción de estándares éticos en diferentes sectores y contextos laborales. En definitiva, investigar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral tiene una justificación social al impulsar la construcción de una sociedad más ética, equitativa y responsable, donde las organizaciones desempeñen un papel activo en la búsqueda del bien común

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Evaluar la relación entre valores éticos-morales y el cumplimiento de objetivos y metas presentes en los colaboradores del Instituto Los Libertadores de la ciudad de Trujillo.
- Identificar la relación entre valores éticos-morales y las competencias y habilidades presentes en los colaboradores del Instituto Los Libertadores de la ciudad de Trujillo.

- Determinar si existe una correlación significativa entre los valores éticos-morales y la contribución al equipo y la organización de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023.

## **II. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. A nivel internacional**

Castro y Plata (2019), en su tesis de maestría titulada *“Impacto de los valores éticos y el trabajo en equipo en la efectividad de los Proyectos de Inversión en el Sector de la Energía Eléctrica en Colombia”*, publicada en la Universidad Externado de Colombia. El objetivo general de esta investigación fue determinar el impacto de los valores éticos y el trabajo en equipo en la efectividad de los proyectos de inversión en el sector de la energía eléctrica en Colombia, se centraron en determinar el impacto de los valores éticos y el trabajo en equipo en la efectividad de los proyectos de inversión en el sector de la energía eléctrica en Colombia. La investigación contó con una muestra de 100 empleados seleccionados aleatoriamente de una lista de empresas afiliadas a la Asociación Colombiana de Empresas de Energía Eléctrica (ACOLGEN). Utilizaron un diseño descriptivo transversal y una encuesta validada por expertos con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.85, lo que indica alta confiabilidad. Los resultados mostraron que tanto los valores éticos como el trabajo en equipo tienen un impacto positivo significativo en la efectividad de los proyectos de inversión. Empleados con un fuerte sentido de valores éticos y habilidades para el trabajo en equipo demostraron ser más efectivos en sus proyectos de inversión.

Este estudio aporta evidencia de que los valores éticos y el trabajo en equipo son factores críticos para la efectividad en la gestión de proyectos de inversión. Este hallazgo es valioso para la presente investigación, ya que sugiere que la promoción de valores éticos entre los colaboradores podría mejorar la efectividad laboral en el Instituto Los Libertadores – Trujillo.

Smith y Gibson (2021), en su tesis titulada *“La relación entre los valores éticos y la eficacia laboral”*, publicada en la Universidad de Cambridge. investigaron la relación entre los valores éticos y la eficacia laboral con una muestra de 100 empleados de una empresa privada. Utilizaron un diseño descriptivo transversal y una encuesta con un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.921, lo que demuestra alta confiabilidad. Los resultados revelaron una relación positiva significativa entre los valores éticos y la eficacia laboral, indicando que empleados con un fuerte sentido de valores éticos tienden a ser más eficaces en su trabajo los resultados de la investigación muestrearon que existe una relación positiva entre los valores éticos y la eficacia laboral. Los empleados que tienen un fuerte sentido de los valores éticos son más propensos a ser eficaces en su trabajo.

Este estudio aporta la importancia de los valores éticos en la mejora de la eficacia laboral. La relación positiva encontrada entre estos valores y la eficacia laboral respalda la hipótesis de que los valores éticos-morales pueden influir en la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Cuadros (2019), en su tesis de maestría titulada *“Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de Salud en Jesús María, 2016”*, publicada en la Universidad César Vallejo. El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo la finalidad, de determinar la relación que existe entre la variable valores éticos, y la variable desempeño laboral del personal administrativo del Seguro Social de Salud, en Jesús María, Lima, en el año 2016. El diseño de investigación es básico, no experimental, descriptivo, de corte transversal, bajo el enfoque cuantitativo. La población incluyó a 100 trabajadores entre hombres y mujeres de las Oficinas de Atención al Público de EsSalud en Lima, la muestra estuvo constituida por 67

trabajadores de la Oficina de EsSalud en Jesús María. Para la recolección de datos se utilizó el instrumento cuestionario, con escala tipo Likert del 1 al 4 para medir la percepción de las dos variables, el análisis estadístico se realizó a través de software SPSS 22, con la prueba estadística Rho de Spearman, para determinar la asociación entre el nivel de los valores éticos y el nivel del desempeño laboral. Significancia < 0,05.

Este estudio orientó al diseño de la investigación, asimismo al diseño de los instrumentos, su aporte de estudio sugiere que, aunque la relación no sea muy fuerte, los valores éticos tienen una influencia positiva en el desempeño laboral. Esto apoya la relevancia de investigar los valores éticos-morales en relación con la efectividad laboral en el contexto del Instituto Los Libertadores – Trujillo.

Franco (2021), en su tesis titulada *“Principios éticos y su influencia en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic SAC, Lima, 2021”*, publicada en la Universidad Peruana de las Américas. La investigación tuvo como objetivo general, determinar la influencia del practicar los principios éticos en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic S.A.C., Lima, 2021. La parte metodológica se realiza mediante un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un nivel correlacional, porque se busca encontrar relación entre las variables. Este hecho, con un diseño no experimental, las variables no son manipuladas, de manera transversal, porque el tiempo de estudio es de un solo año. La población está conformada por 43 trabajadores y se trabajó con cada uno. Como técnica de recolección de información, se empleó el instrumento cuestionario, el cual fue procesado en el programa estadístico SPSS, donde se obtuvieron los datos estadísticos para el desarrollo de este trabajo.

Este estudio proporciona evidencia de que la práctica de principios éticos puede mejorar el clima laboral, lo cual es crucial para la efectividad laboral. Este hallazgo es relevante para la presente investigación, ya que sugiere que la promoción de valores éticos podría mejorar tanto el clima laboral como la efectividad de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo.

### 2.1.3. A nivel local

Verástegui (2017), en su tesis de maestría titulada *“Estrategias metodológicas para desarrollar los valores éticos y morales: Responsabilidad y solidaridad en los estudiantes de la Especialidad de Enfermería Técnica, Semestre III, del ISEP “13 de julio de 1882” en la Unidad Didáctica de Sociedad y Economía en el contexto de la globalización, San Pablo - Cajamarca -2015”*, publicada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. El objetivo del presente informe de tesis es proponer estrategias metodológicas para desarrollar los valores ético y morales de responsabilidad y solidaridad en los estudiantes de la especialidad de Enfermería Técnica del IESEP “13 de Julio de 1882” del distrito y provincia de San Pablo, región Cajamarca. El objeto de estudio lo constituye el proceso formativo en valores y nuestra hipótesis quedó planteada de la siguiente manera: Si se proponen estrategias metodológicas; entonces, posiblemente los estudiantes de la especialidad de Enfermería Técnica del IESEP “13 de Julio de 1882” del distrito y provincia de San Pablo, región Cajamarca desarrollen los valores ético y morales de responsabilidad y solidaridad. Nuestro aporte teórico se sustenta en la ética, la rama de la filosofía que estudia lo que es moral, realiza un análisis del sistema moral para ser aplicado a nivel individual y social.

Este estudio aportó que es posible desarrollar valores éticos-morales a través de estrategias metodológicas específicas. Este hallazgo es importante para la investigación actual, ya que sugiere que la implementación de estrategias para fomentar valores éticos puede mejorar la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo.

Pacherres (2020), en su tesis de maestría titulada *“Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”*, publicada en la Universidad Cesar Vallejo. Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chiclayo. El estudio de investigación

es de tipo correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, el método fue hipotético deductivo, la población la conformo los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo con 898 trabajadores y una muestra de 68, para la constatación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson ya que el objetivo fue determinar la influencia de las variables de estudio, llegando a un nivel de confianza de 89,9% de los resultados. Se concluyó que existe incidencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo – 2019, esto es debido a que el indicador demuestra que existe un grado de relación medio alto entre las variables Ética profesional y Desempeño Laboral a un nivel de 89,9%

Este estudio resalta la influencia significativa de la ética profesional en el desempeño laboral, sugiriendo que una ética sólida puede mejorar el desempeño. Este hallazgo es relevante para la presente investigación, ya que apoya la idea de que los valores éticos-morales pueden mejorar la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Valores éticos-morales**

- En una cultura organizacional ética, se fomenta la toma de decisiones éticas, la equidad en las relaciones laborales y la promoción del bienestar tanto de los empleados como de la comunidad en general. Los valores éticos-morales en las organizaciones son fundamentales para construir una reputación sólida y generar confianza entre los distintos actores involucrados (Feldman, 2020), en se sentido los fundamentos morales de los individuos puede predecir actitudes y comportamientos, de acuerdo con Treviño y Nelson (2010), los valores éticos-morales son los principios y estándares que guían el comportamiento ético de los miembros de una empresa. Para Chen et al. (2021), La relación entre la sensibilidad moral y los valores profesionales promueven la integridad, la transparencia, la responsabilidad social y el respeto hacia todos los stakeholders. En una cultura organizacional ética, se fomenta la toma de decisiones éticas, la

equidad en las relaciones laborales y la promoción del bienestar tanto de los empleados como de la comunidad en general. Los valores éticos- morales en las organizaciones son fundamentales para construir una reputación sólida y generar confianza entre los distintos actores involucrados (Yudkin et al., 2021)

Por su parte Bevanda y Vasileska(2022), la ética personal y normas éticas sólida en las organizaciones representan los principios rectores que orientan la conducta ética de los individuos dentro del contexto laboral. Estos valores incluyen la honestidad, la responsabilidad, el respeto, la equidad y la justicia. En una organización comprometida con los valores éticos-morales, se fomenta la ética empresarial, se establecen políticas de integridad y se promueve un ambiente laboral basado en la confianza y la colaboración. Los valores éticos-morales en las organizaciones son fundamentales para mantener la cohesión, el compromiso de los empleados y el éxito sostenible de la empresa.

Finalmente Mihelic *et al.* (2010), los valores éticos-morales en las organizaciones son los principios y normas que orientan el comportamiento ético de los miembros de una empresa en el cumplimiento de sus funciones. Estos valores, como la honestidad, la responsabilidad social, la lealtad y la ética profesional, sirven como guía para tomar decisiones éticas y promover una cultura organizacional basada en la integridad y la transparencia. En una organización comprometida con los valores éticos- morales, se fomenta la ética empresarial, se promueve el bienestar de los empleados y se establecen mecanismos de control y rendición de cuentas (Davidson y Hughes 2020).

Por lo tanto, los valores éticos-morales en las organizaciones son los principios universales y normas internas que guían el comportamiento ético de los miembros de una empresa. Estos valores, como la honestidad, la responsabilidad social, la equidad y el respeto, establecen la base para la toma de decisiones éticas, la construcción de relaciones armoniosas y la promoción del bienestar individual y colectivo tanto dentro como fuera de la organización, la integridad, la moralidad y la ética son cruciales para moldear nuestro comportamiento y toma de decisiones, guiándonos a

través de dilemas morales y éticos y promoviendo la honestidad, la verdad, la justicia y la compasión (Raheja, 2020).

En una cultura organizacional ética, se fomenta la transparencia, la integridad y la responsabilidad, generando confianza, reputación sólida y éxito sostenible.

- Beneficios de los valores éticos-morales

Los valores éticos-morales de los colaboradores ofrecen numerosos beneficios para las organizaciones. En primer lugar, promueven un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto. Cuando los colaboradores actúan de manera ética y moralmente responsable, se fortalecen las relaciones laborales, se fomenta la colaboración y se crea un clima organizacional positivo. Esto contribuye a mejorar el compromiso de los empleados y a aumentar su satisfacción en el trabajo, (Greening & Turban, 2000).

Además, los valores éticos-morales de los colaboradores tienen un impacto directo en la reputación de la organización. Cuando los empleados se adhieren a altos estándares éticos, la organización gana credibilidad y confianza tanto interna como externamente. Los clientes, proveedores y otras partes interesadas tienen más confianza en hacer negocios con una organización que valora y promueve los valores éticos-morales. Esto puede traducirse en una ventaja competitiva y en una mayor fidelidad por parte de los clientes, (Treviño *et al.*, 2006).

Por último, los valores éticos-morales de los colaboradores contribuyen a la construcción de una cultura organizacional sólida y coherente. Al compartir y practicar los mismos valores éticos, se establecen normas claras de conducta y se promueve la cohesión en el entorno laboral. Esto facilita la toma de decisiones éticas y promueve la responsabilidad individual y colectiva. Una cultura ética robusta también ayuda a prevenir comportamientos fraudulentos o antiéticos, lo que reduce los riesgos legales y financieros para la organización, (Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008).

- Importancia de los valores éticos-morales

Los valores éticos-morales de los colaboradores son de vital importancia en las organizaciones. En primer lugar, estos valores establecen la base para un comportamiento ético y responsable en el entorno laboral. Los colaboradores que se guían por valores éticos sólidos toman decisiones basadas en principios morales, lo que promueve la transparencia, la integridad y la honestidad en todas las actividades de la organización, (Schwartz, 2011).

Además, los valores éticos-morales de los colaboradores contribuyen a construir una cultura organizacional sólida. Cuando todos los miembros de la organización comparten y practican los mismos valores éticos, se crea un ambiente de trabajo basado en la confianza, el respeto y la colaboración. Esto fortalece las relaciones laborales, mejora la comunicación y fomenta un sentido de pertenencia y compromiso con la organización, (Treviño *et al.*, 2003).

Por último, los valores éticos-morales de los colaboradores tienen un impacto positivo en la reputación de la organización. Una empresa que se enorgullece de contar con colaboradores éticos y moralmente responsables gana la confianza y el respeto de sus clientes, proveedores y otras partes interesadas. Esta reputación favorable puede resultar en mayores oportunidades de negocio, relaciones comerciales sólidas y una ventaja competitiva en el mercado, (Treviño & Weaver, 2003).

Por lo tanto, los valores éticos-morales de los colaboradores son fundamentales para la cultura y el éxito de una organización. Contribuyen a un comportamiento ético, promueven una cultura organizacional sólida y mejoran la reputación de la empresa. Fomentar y valorar estos valores entre los colaboradores no solo es esencial desde una perspectiva ética, sino que también es clave para alcanzar el éxito sostenible y el crecimiento a largo plazo.

- Teorías de los valores éticos-morales

Existen numerosas teorías que respaldan los valores éticos-morales en las organizaciones. A continuación, se mencionan algunas de las teorías más relevantes:

❖ Teoría de la ética deontológica

La teoría de la ética deontológica, desarrollada por Immanuel Kant, ha brindado un valioso aporte a los valores éticos-morales en las organizaciones. Esta teoría se basa en la idea de que existen principios morales universales que deben ser seguidos sin importar las consecuencias. En el contexto organizacional, esto implica que los valores éticos-morales se fundamentan en el cumplimiento de deberes y obligaciones morales claras, (Treviño *et al.*, 2008).

De acuerdo con Tenbrunsel & Smith-Crowe (2008), el enfoque deontológico proporciona una base sólida para la toma de decisiones éticas en las organizaciones, dado que no se basa únicamente en los resultados o consecuencias de las acciones, sino en la moralidad intrínseca de las mismas. Esto significa que los valores éticos-morales en las organizaciones se mantienen firmes, incluso en situaciones donde el beneficio a corto plazo pueda ser tentador.

La teoría de la ética deontológica también promueve la consistencia y la universalidad en la aplicación de los valores éticos-morales en las organizaciones. Al enfocarse en principios éticos universales, se evitan criterios subjetivos y se establece una base ética sólida para guiar el comportamiento de los miembros de la organización. Esto contribuye a la construcción de una cultura ética, donde los valores éticos-morales son compartidos y respetados por todos los integrantes de la organización, fomentando la confianza y la cohesión en el entorno laboral, (Brown & Treviño, 2006).

❖ Teoría de la ética consecuencialista

La teoría de la ética consecuencialista, también conocida como utilitarismo, ha brindado un aporte significativo a los valores éticos-morales en las organizaciones. Esta teoría se centra en evaluar las acciones en función de las consecuencias que generan, buscando maximizar el bienestar general y minimizar el daño. En el contexto organizacional, esto implica que los valores éticos-morales se basan en tomar decisiones que generen el mayor beneficio para la mayoría de las personas involucradas, (Schminke *et al.*, 2005).

El enfoque consecuencialista aporta una perspectiva pragmática y orientada a los resultados en la toma de decisiones éticas en las organizaciones. Al considerar las consecuencias de las acciones, se busca identificar el impacto positivo que tienen en los empleados, los clientes, los accionistas y la comunidad en general. Esto promueve una cultura organizacional basada en la responsabilidad social y la generación de valor sostenible a largo plazo, (Treviño *et al.*, 2014).

La teoría de la ética consecuencialista también fomenta la reflexión y el análisis de las acciones desde una perspectiva ética en las organizaciones. Al evaluar las consecuencias de las decisiones, se invita a considerar los posibles beneficios y perjuicios que puedan derivarse de ellas. Esto promueve una mentalidad ética proactiva, donde se busca anticipar y evitar posibles impactos negativos, así como potenciar los efectos positivos en la comunidad y el entorno en el que la organización opera, (Treviño & Brown, 2004).

❖ Teoría de la ética de la virtud

La teoría de la ética de la virtud ha proporcionado un valioso aporte a los valores éticos-morales en las organizaciones para Koh y Reamer (2020), esta teoría se centra en el desarrollo de virtudes morales en los individuos y en cómo estas virtudes influyen en su comportamiento ético. En el contexto organizacional, esto implica que los valores éticos-morales se basan en cultivar cualidades como la honestidad, la justicia, la empatía y la integridad en los miembros de la organización, (Treviño & Brown, 2004).

El enfoque de la ética de la virtud promueve una cultura organizacional basada en la excelencia moral. Se busca no solo cumplir con los deberes y obligaciones éticas, sino también fomentar la formación de virtudes que influyan en las acciones cotidianas. Esto implica promover la toma de decisiones éticas de manera consistente y en línea con los valores morales internalizados, (Treviño & Nelson, 2010).

La teoría de la ética de la virtud también enfatiza la importancia de la formación y el desarrollo personal en las organizaciones. Se busca fomentar la capacitación y el crecimiento de los individuos para que puedan

adquirir y fortalecer virtudes éticas relevantes para el entorno laboral. Esto contribuye a crear un ambiente de trabajo en el que los valores éticos- morales sean valorados y practicados de manera activa y consciente, (Treviño *et al.*, 2014).

❖ Teoría del cuidado ético

La teoría del cuidado ético ha brindado un valioso aporte a los valores éticos- morales en las organizaciones. Esta teoría se centra en la importancia de las relaciones interpersonales y en el cuidado hacia los demás. En el contexto organizacional, esto implica que los valores éticos- morales se basan en el cuidado y la consideración hacia los empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general, (Schminke *et al.*, 2005).

El enfoque del cuidado ético promueve una cultura organizacional basada en la empatía y la responsabilidad social. Se busca crear un ambiente de trabajo donde se valoren las necesidades y los intereses de los demás, fomentando el respeto, la colaboración y la justicia en todas las interacciones. Esto contribuye a fortalecer las relaciones laborales, generar confianza y promover un clima organizacional positivo, (Brown & Treviño, 2006).

La teoría del cuidado ético también destaca la importancia de la atención hacia los aspectos éticos en la toma de decisiones organizacionales. Se invita a considerar el impacto que las acciones y decisiones tienen en las personas involucradas y a tomar medidas para minimizar cualquier daño potencial. Esto promueve una ética empresarial orientada hacia la responsabilidad y el bienestar de todas las partes interesadas, construyendo una reputación sólida y sostenible para la organización, (Tenbrunsel & Smith-Crowe, 2008).

- Dimensiones de los valores éticos-morales

Las dimensiones son las diferentes facetas o aspectos que son evaluados o medidos dentro de dicha variable. Estas dimensiones representan las diferentes características o componentes que componen la variable en estudio y que se consideran relevantes para la investigación, (Hernández y

Mendoza, 2018). En base a lo anterior, los valores éticos-morales se componen en las siguientes dimensiones:

❖ Compromiso organizacional

De acuerdo con Treviño *et al.* (2008), el compromiso organizacional es el grado de identificación, lealtad y dedicación que los empleados demuestran hacia la organización. Implica un sentido de pertenencia y responsabilidad hacia los objetivos y valores de la empresa, así como un compromiso con el éxito y el bienestar de esta. Los colaboradores comprometidos éticamente se esfuerzan por actuar de acuerdo con los principios y normas establecidos por la organización, demostrando una ética de trabajo sólida y un comportamiento ético en todas sus interacciones laborales.

Complementando a lo anterior Treviño y Weaver (2003), manifiestan que el compromiso organizacional se caracteriza por una entrega total y un alto nivel de implicación en las actividades y responsabilidades laborales. Los empleados comprometidos éticamente se esfuerzan por cumplir con los estándares éticos establecidos y promover la integridad en su desempeño. Además, se identifican con los valores morales de la organización y actúan de manera coherente con ellos, promoviendo un ambiente de trabajo ético y respetuoso.

Finalmente Raheja (2020), argumentan que el compromiso organizacional es la disposición y dedicación de los empleados para contribuir activamente al logro de los objetivos de la organización de manera ética. Los colaboradores comprometidos éticamente se preocupan por el bienestar de la empresa y de sus compañeros, actúan con responsabilidad y se esfuerzan por tomar decisiones y acciones que sean éticamente correctas. Este compromiso ético promueve la confianza, la cohesión y la integridad en la cultura organizacional, generando un entorno propicio para el éxito sostenible de la empresa.

❖ Ética en el desempeño laboral

Schwartz (2011), indica que la ética en el desempeño laboral es la aplicación de principios éticos en todas las actividades y responsabilidades laborales. Implica actuar de manera justa, honesta e íntegra, respetando

los derechos y la dignidad de los demás. Los colaboradores éticos en su desempeño laboral se esfuerzan por tomar decisiones basadas en consideraciones éticas, manteniendo altos estándares de conducta y evitando cualquier forma de comportamiento deshonesto, fraudulento o perjudicial para la organización o sus stakeholders.

Por otro lado Tenbrunsel y Smith-Crowe (2008), argumentan que la ética en el desempeño laboral implica la responsabilidad individual de actuar de manera ética y moralmente correcta en el ámbito laboral. Los empleados éticos en su desempeño laboral se esfuerzan por cumplir con los principios éticos establecidos por la organización y la sociedad en general. Esto implica la integridad en la toma de decisiones, la transparencia en las acciones y el respeto hacia los demás. Los colaboradores éticos entienden la importancia de su impacto en el entorno laboral y se esfuerzan por mantener una conducta ejemplar en todas las interacciones profesionales.

Finalmente para Treviño *et al.* (2006), la ética en el desempeño laboral es la capacidad de los empleados para demostrar una conducta ética y responsable en todas sus funciones y tareas. Implica seguir los principios éticos y las normas establecidas por la organización, manteniendo altos estándares de integridad y honradez en el trabajo. Los colaboradores éticos en su desempeño laboral se esfuerzan por promover la equidad, la justicia y la responsabilidad social, contribuyendo así a la construcción de una cultura ética y a la reputación positiva de la empresa.

#### ❖ Confianza y credibilidad

De acuerdo con Greening y Turban (2000), la confianza y credibilidad es la capacidad de los empleados para ser dignos de confianza y para generar credibilidad en sus acciones y palabras. Implica actuar de manera íntegra, cumpliendo las promesas y compromisos, y siendo transparente en las comunicaciones. Los colaboradores éticos construyen relaciones basadas en la confianza, donde los demás dependen de ellos y confiar en su comportamiento ético y moralmente responsable.

Por otro lado Mihelic *et al.* (2010), manifiestan que la confianza y credibilidad es la reputación y percepción positiva que los empleados

generan al ser considerados como personas confiables y creíbles en su desempeño laboral. Los colaboradores éticos demuestran coherencia entre sus palabras y acciones, manteniendo altos estándares éticos y actuando de manera responsable en todas las situaciones. Esto les otorga una credibilidad sólida y genera confianza en su capacidad para tomar decisiones éticas y manejar situaciones de manera justa y honesta.

Finalmente Weaver y Treviño (2013), argumentan que la confianza y credibilidad es la capacidad de los empleados para generar y mantener la confianza de sus compañeros, superiores y clientes a través de su comportamiento ético. Los colaboradores éticos son percibidos como personas confiables y creíbles debido a su integridad, honestidad y respeto hacia los demás. Esto se refleja en su capacidad para cumplir con los compromisos, mantener la confidencialidad y actuar de manera justa en todas las interacciones laborales. La confianza y la credibilidad fortalecen las relaciones laborales, fomentan la colaboración y contribuyen a un ambiente de trabajo positivo y productivo.

❖ Liderazgo ético

Treviño y Nelson (2010), indican que el liderazgo ético es la capacidad de los líderes para guiar y dirigir a otros de manera ética y moralmente responsable. Los líderes éticos establecen un ejemplo a seguir, demostrando integridad, transparencia y respeto en todas sus acciones y decisiones. Su liderazgo se basa en principios éticos sólidos y en el compromiso de promover un entorno de trabajo ético y moralmente correcto. El liderazgo ético inspira a los colaboradores a actuar de manera ética y a contribuir al éxito de la organización con valores morales sólidos.

Por su parte Tenbrunsel y Smith-Crowe (2008), afirman que el liderazgo ético implica la capacidad de los líderes para tomar decisiones basadas en principios éticos y para fomentar una cultura organizacional basada en la ética y la moral. Los líderes éticos se preocupan por el bienestar de los colaboradores, promoviendo el respeto, la justicia y la equidad en todas las interacciones. Su liderazgo se caracteriza por la transparencia en la comunicación, la honestidad en las relaciones y la responsabilidad en la toma de decisiones. Los líderes éticos crean un ambiente de confianza y

motivación, donde los colaboradores se sienten valorados y comprometidos con los valores éticos de la organización.

Finalmente Treviño *et al.* (2003), argumentan que el liderazgo ético es la capacidad de los líderes para ejercer su influencia de manera responsable y ética. Los líderes éticos actúan como modelos a seguir, promoviendo la integridad, la honestidad y la responsabilidad en todas las áreas de la organización. Su liderazgo se caracteriza por el respeto hacia los demás, la consideración de las consecuencias éticas de las decisiones y el compromiso de actuar de acuerdo con los principios éticos establecidos. El liderazgo ético inspira a los colaboradores a adoptar una postura ética en su desempeño laboral, fortaleciendo los valores éticos-morales en la empresa y contribuyendo al éxito sostenible de la organización.

❖ Responsabilidad social

De acuerdo con Treviño *et al.* (2014), la responsabilidad social es el compromiso de los empleados de actuar de manera responsable y ética hacia la sociedad y el entorno en el que operan. Los colaboradores asumen la responsabilidad de considerar el impacto de sus acciones en los grupos de interés, como la comunidad, los clientes, los proveedores y el medio ambiente, Para Hussain *et al.* (2021), esto implica tomar decisiones que promuevan el bienestar social, el desarrollo sostenible y el respeto hacia los derechos humanos. Los colaboradores éticos se esfuerzan por contribuir positivamente a la sociedad, más allá de sus responsabilidades laborales.

Mientras que Schminke *et al.* (2005), afirman que la responsabilidad social implica el reconocimiento de que la organización tiene un impacto en la sociedad y la comunidad en la que opera. Los colaboradores éticos se comprometen a actuar de manera responsable y a utilizar sus habilidades y recursos para generar un impacto positivo en la sociedad. Esto puede incluir participar en actividades de voluntariado, apoyar causas sociales, promover la diversidad e inclusión, y adoptar prácticas empresariales sostenibles. Los colaboradores éticos comprenden que su trabajo va más allá de la organización y se esfuerzan por ser agentes de cambio positivo en la sociedad (Hussain et al., 2021).

Finalmente Schwartz (2011), argumenta que la responsabilidad social es el compromiso de los empleados de contribuir al bienestar y desarrollo de la sociedad en general. Los colaboradores éticos reconocen que su trabajo y las decisiones que toman tienen un impacto más amplio que solo la organización, se esfuerzan por actuar de manera ética y moralmente responsable, teniendo en cuenta los intereses y necesidades de la comunidad. Esto implica considerar el impacto social de las operaciones de la empresa, respetar los derechos humanos, promover la equidad y la justicia, y adoptar prácticas comerciales responsables. Los colaboradores éticos entienden que la responsabilidad social es esencial para la sustentabilidad y el éxito a largo plazo de la organización (Hussain et al., 2021).

### **2.2.2. Efectividad laboral**

- Definición de la efectividad laboral

La efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones es el grado en que los empleados logran cumplir sus objetivos y responsabilidades laborales de manera eficiente y con resultados satisfactorios. Se trata de la capacidad de los colaboradores para desempeñar sus tareas de manera efectiva, alcanzando los estándares de calidad y productividad establecidos por la organización. La efectividad laboral implica el uso óptimo de habilidades, conocimientos y recursos disponibles para lograr los resultados deseados, y puede medirse a través de indicadores como el cumplimiento de plazos, la calidad del trabajo realizado y la capacidad de adaptación a los cambios, (Demerouti *et al.*, 2014).

Por otro lado Kahneman y Tversky (2012), afirman que la efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones es la capacidad de los empleados para contribuir de manera significativa y positiva al logro de los objetivos organizacionales. Implica la habilidad para aprovechar eficientemente los recursos, trabajar en equipo, adaptarse a los cambios, asumir responsabilidad y cumplir con las metas establecidas. Un colaborador efectivo es aquel que demuestra un alto nivel de desempeño,

demostrando competencias técnicas y habilidades interpersonales, y aportando valor agregado a la organización. La efectividad laboral no se limita solo a resultados individuales, sino que también implica la capacidad de colaborar y contribuir al éxito del equipo y la organización en su conjunto.

Finalmente Locke y Latham (2012), argumentan que la efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones es la capacidad de los empleados para generar resultados positivos y alcanzar los objetivos establecidos en su rol dentro de la organización. Se relaciona con la eficacia en la ejecución de tareas, el cumplimiento de metas y la entrega de resultados de calidad. Un colaborador efectivo es aquel que demuestra competencia en su área de trabajo, posee habilidades de resolución de problemas, toma decisiones acertadas y demuestra un alto nivel de compromiso y motivación. La efectividad laboral se traduce en un desempeño sólido y consistente, contribuyendo al crecimiento y éxito de la organización.

Por lo tanto, la efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones es la capacidad de los empleados para desempeñar sus tareas y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente, alcanzando los objetivos y metas establecidos. Implica la utilización efectiva de habilidades, conocimientos y recursos disponibles, así como la capacidad de trabajar en equipo, adaptarse a los cambios, asumir responsabilidad y generar resultados satisfactorios. Un colaborador efectivo muestra un alto nivel de desempeño individual y contribuye al éxito del equipo y la organización en su conjunto, demostrando competencia técnica, habilidades interpersonales y un compromiso constante con la calidad y la excelencia en su trabajo.

- Beneficios de la efectividad laboral

La efectividad laboral de los colaboradores brinda una serie de beneficios significativos para las organizaciones. En primer lugar, se traduce en un aumento de la productividad y la eficiencia en el trabajo. Los colaboradores efectivos están comprometidos y motivados, lo que se refleja en un rendimiento de alta calidad y en la consecución de los objetivos establecidos, (Deci & Ryan, 2010).

Además, la efectividad laboral contribuye a mejorar la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente. Los colaboradores que alcanzan altos niveles de efectividad laboral demuestran un compromiso con la excelencia y brindan un servicio de calidad, lo que aumenta la satisfacción de los clientes y fortalece la reputación de la organización, (Podsakoff *et al.*, 2013).

Por último, la efectividad laboral de los colaboradores también conlleva beneficios en términos de retención y atracción de talento. Las organizaciones que fomentan un entorno laboral donde se valora y se promueve la efectividad ven un aumento en la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez contribuye a la retención de talento y atrae a profesionales altamente calificados que desean formar parte de una organización exitosa, (Judge & Bono, 2011).

Por lo tanto, la efectividad laboral de los colaboradores genera beneficios tangibles e intangibles para las organizaciones, como un aumento de la productividad, la satisfacción del cliente y la retención de talento. Al invertir en el desarrollo y la promoción de la efectividad laboral, las organizaciones crean un entorno propicio para el éxito y el crecimiento sostenible a largo plazo.

- Importancia de la efectividad laboral

La efectividad laboral de los colaboradores es de vital importancia para el éxito y la prosperidad de las organizaciones. En primer lugar, una fuerza laboral efectiva impulsa la productividad y la eficiencia en todas las áreas de la organización. Los colaboradores altamente efectivos cumplen con sus responsabilidades de manera oportuna y logran resultados superiores, lo que mejora la calidad del trabajo y maximiza los recursos disponibles, (Salanova *et al.*, 2015).

Además, la efectividad laboral es clave para mantener la competitividad en el mercado. Colaboradores eficientes y comprometidos responden rápidamente a los desafíos y cambios del entorno empresarial, adaptándose y buscando constantemente mejoras. Esto permite a las organizaciones mantenerse ágiles y aprovechar las oportunidades que

surgen, lo que es esencial para sobresalir en un mercado cada vez más dinámico y competitivo, (Luthans *et al.*, 2018).

Por último, la efectividad laboral tiene un impacto directo en la satisfacción y el compromiso de los colaboradores. Cuando los empleados se sienten efectivos en su trabajo, experimentan un mayor sentido de logro y bienestar, lo que se traduce en una mayor satisfacción laboral y un mayor compromiso con los objetivos y valores de la organización. Esto contribuye a una cultura organizacional positiva y atractiva, lo que a su vez promueve la retención de talento y la atracción de profesionales altamente calificados, (Amabile & Kramer, 2021).

Por lo tanto, la efectividad laboral de los colaboradores es esencial para el éxito sostenible de las organizaciones. Impacta en la productividad, la competitividad y el compromiso de los empleados. Al priorizar y promover la efectividad laboral, las organizaciones mejoran su desempeño, fortalecen su posición en el mercado y crean un ambiente de trabajo enriquecedor que beneficie tanto a los colaboradores como a la organización en su conjunto.

- Teorías de la efectividad laboral

Existen varias teorías que respaldan la efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones. A continuación, se mencionan algunas de las teorías más relevantes:

- ❖ Teoría de la motivación intrínseca y extrínseca

La teoría de la motivación intrínseca y extrínseca ha brindado un valioso aporte a la efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones. Esta teoría reconoce que la motivación puede surgir tanto de factores internos como de factores externos. Los colaboradores efectivos son aquellos que encuentran satisfacción intrínseca en su trabajo, disfrutan de las tareas y se sienten comprometidos con los objetivos de la organización, (Saks, 2016).

La motivación extrínseca, por otro lado, proviene de recompensas externas como reconocimiento, promociones y compensaciones. Los colaboradores efectivos son aquellos que encuentran incentivos externos adecuados y

justos que los impulsan a un mayor desempeño y logro de objetivos, (Harter *et al.*, 2012).

Por lo tanto, la teoría de la motivación intrínseca y extrínseca respalda la efectividad laboral al reconocer la importancia tanto de la satisfacción interna como de las recompensas externas. Las organizaciones promueven la efectividad laboral al proporcionar un entorno que fomente la satisfacción intrínseca y al recompensar adecuadamente a los colaboradores por su desempeño y logros. Esto contribuye a un mayor compromiso, productividad y éxito tanto individual como organizacional.

❖ Teoría del liderazgo transformacional

La teoría del liderazgo transformacional ha aportado significativamente a la efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones. Este enfoque de liderazgo se centra en inspirar y motivar a los colaboradores para que alcancen su máximo potencial y contribuyan al éxito de la organización. Los líderes transformacionales fomentan un ambiente de trabajo basado en la confianza, la visión compartida y el desarrollo de habilidades, (Grant, 2018).

Mediante una comunicación efectiva, los líderes transformacionales transmiten una visión convincente que motiva a los colaboradores a superar los desafíos y lograr metas ambiciosas. Además, promueven el desarrollo de habilidades y la adquisición de nuevos conocimientos, lo que permite a los colaboradores mejorar su desempeño y contribuir de manera más efectiva a la organización, (Grant & Parker, 2019).

En consecuencia, la teoría del liderazgo transformacional fortalece la efectividad laboral de los colaboradores al inspirar un mayor compromiso, motivación y empoderamiento. Los colaboradores se sienten valorados y apoyados, lo que mejora su desempeño individual y promueve una cultura de excelencia en la organización. Como resultado, se generan resultados destacados y se impulsa el crecimiento y el éxito sostenible de la organización.

❖ Teoría de la equidad laboral

La teoría de la equidad laboral ha desempeñado un papel fundamental en la efectividad laboral de los colaboradores en las organizaciones. Esta teoría se basa en el principio de que los colaboradores perciben la efectividad laboral cuando sienten que sus contribuciones son valoradas y recompensadas de manera justa en comparación con sus compañeros, (Bakker & Demerouti, 2017).

La equidad laboral implica una distribución justa de recursos, oportunidades y reconocimientos en el entorno laboral. Cuando los colaboradores perciben que se les trata de manera equitativa y que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados de acuerdo con sus méritos, se sienten motivados y comprometidos a alcanzar un mayor nivel de efectividad laboral, (Wrzesniewski & Dutton, 2011).

Promover la equidad laboral en una organización implica establecer políticas y prácticas que garanticen la transparencia, la imparcialidad y la justicia en la toma de decisiones relacionadas con la recompensa, el reconocimiento y la promoción. Esto contribuye a un clima laboral favorable, donde los colaboradores se sienten valorados y tienen la confianza para dar lo mejor de sí mismos, mejorando así su efectividad laboral y el éxito general de la organización.

- Dimensiones de la efectividad laboral

Las dimensiones son las diferentes facetas o aspectos que son evaluados o medidos dentro de dicha variable. Estas dimensiones representan las diferentes características o componentes que componen la variable en estudio y que se consideran relevantes para la investigación, (Hernández y Mendoza, 2018). En base a lo anterior, la efectividad laboral se componen en las siguientes dimensiones:

❖ Cumplimiento de objetivos y metas

El cumplimiento de objetivos y metas es la capacidad de los colaboradores para alcanzar los resultados esperados y lograr los objetivos establecidos para su puesto de trabajo. Implica el seguimiento de indicadores cuantitativos y cualitativos para evaluar el desempeño y la productividad de los colaboradores en relación con las metas establecidas. Esta dimensión

se centra en la consecución de resultados tangibles, como el logro de ventas, la finalización de proyectos dentro de los plazos establecidos o el cumplimiento de estándares de calidad predefinidos. Un alto nivel de cumplimiento de objetivos y metas indica una efectividad laboral sólida y contribuye al éxito general de la organización, (Spreitzer & Sonenshein, 2014).

El cumplimiento de objetivos y metas también puede entenderse como la capacidad de los colaboradores para adaptarse y responder a los cambios en los objetivos y prioridades de la organización. En este sentido, la dimensión de cumplimiento de objetivos y metas implica ser capaz de ajustar y reorientar los esfuerzos y recursos hacia nuevos objetivos y metas a medida que evoluciona el entorno laboral. Esto implica una actitud proactiva y flexible para abordar los desafíos emergentes, identificar nuevas oportunidades y realizar ajustes estratégicos según sea necesario. La capacidad de cumplir con éxito los nuevos objetivos y metas establecidos en un contexto dinámico es un indicador importante de la efectividad laboral y la capacidad de adaptación de los colaboradores, (Kahn, 2010).

Además de la consecución de resultados específicos, el cumplimiento de objetivos y metas también puede relacionarse con la alineación de los esfuerzos individuales con los objetivos y la visión más amplia de la organización. Esta dimensión implica comprender y trabajar hacia los objetivos estratégicos de la organización, y asegurarse de que las acciones y logros individuales contribuyan a los resultados generales y al éxito de la empresa. Al evaluar el cumplimiento de objetivos y metas, se considera la capacidad de los colaboradores para establecer prioridades, enfocarse en las tareas que agregan valor y coordinar esfuerzos con otros equipos y departamentos para lograr los objetivos comunes. Esta dimensión resalta la importancia de la colaboración, la visión estratégica y la alineación de metas individuales con los objetivos organizacionales para evaluar la efectividad laboral de los colaboradores, (Bandura, 2011).

❖ Competencias y habilidades

Las competencias y habilidades son las capacidades técnicas, conocimientos y destrezas específicas requeridas para desempeñar con éxito un puesto de trabajo. Incluyen habilidades técnicas especializadas, conocimientos específicos del sector, capacidad para utilizar herramientas y tecnologías relevantes, así como habilidades comunicativas y de resolución de problemas. Evaluar esta dimensión implica analizar la competencia y dominio de los colaboradores en las áreas clave relacionadas con su trabajo, así como su capacidad para aplicar estas habilidades de manera efectiva en situaciones laborales reales. Las competencias y habilidades sólidas son fundamentales para un desempeño laboral eficiente y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, (Wright & Cropanzano, 2005).

Las competencias y habilidades también se refieren a las habilidades blandas o competencias no técnicas que son esenciales para el desempeño efectivo en el lugar de trabajo. Esto incluye habilidades como la capacidad de comunicarse de manera efectiva, trabajar en equipo, liderar, resolver conflictos, adaptarse a los cambios y mostrar iniciativa. Evaluar esta dimensión implica considerar cómo los colaboradores aplican estas habilidades en su trabajo diario y cómo impactan en su capacidad para contribuir al equipo y a la organización en general. Las competencias y habilidades blandas son cada vez más valoradas en el entorno laboral actual, ya que desempeñan un papel crucial en la productividad, el trabajo en equipo y la construcción de relaciones efectivas con los compañeros y los clientes, (Csikszentmihalyi, 2009).

Además de las habilidades técnicas y blandas, las competencias y habilidades también incluyen el aprendizaje continuo y la capacidad de adaptarse a las nuevas demandas y cambios en el entorno laboral. Esta dimensión se centra en la disposición y capacidad de los colaboradores para adquirir nuevas habilidades, actualizar sus conocimientos y mantenerse al día con las tendencias y avances relevantes para su campo. Evaluar esta dimensión implica considerar la actitud de aprendizaje, la disposición para la mejora personal y la capacidad de adaptación a los nuevos desafíos. La capacidad de desarrollar y mejorar constantemente las

competencias y habilidades es esencial para mantenerse relevante y eficaz en un entorno laboral en constante evolución, (Bandura, 2011).

❖ Contribución al equipo y la organización

La Contribución al Equipo y la Organización es la capacidad y disposición de los empleados para aportar de manera significativa al logro de los objetivos colectivos y al éxito general de la organización. Esta contribución implica trabajar de manera colaborativa y proactiva, compartiendo conocimientos, habilidades y recursos para optimizar el desempeño del equipo y alcanzar los resultados deseados (Awan et al.,2020). Los colaboradores que se destacan en esta dimensión son aquellos que muestran compromiso, adaptabilidad, liderazgo compartido y una mentalidad orientada a la cooperación, (Bakker & Demerouti, 2017).

Mientras que Amabile & Kramer (2021), afirman que la Contribución al Equipo y la Organización se centra en su capacidad para generar un impacto positivo y significativo tanto en el equipo de trabajo como en la organización en su conjunto. Se trata de ser un jugador clave en el engranaje de la empresa, aportando ideas innovadoras, resolviendo problemas de manera proactiva y tomando la iniciativa en la implementación de soluciones. Esta dimensión también implica colaborar activamente con otros miembros del equipo, fomentar un clima de trabajo positivo y contribuir al desarrollo y crecimiento de la organización (Awan et al.,2020).

Por último Judge & Bono (2011), manifiestan que la Contribución al Equipo y la Organización es la capacidad de los empleados para realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva en el contexto de un equipo y una organización más amplia. Esto implica no solo cumplir con las responsabilidades y metas individuales, sino también trabajar de manera colaborativa con otros miembros del equipo, comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos de manera constructiva y adaptarse a los cambios organizacionales. La contribución exitosa en esta dimensión conlleva un enfoque en el logro de resultados colectivos y un compromiso con los valores y objetivos de la organización (Awan et al.,2020).

## 2.3. Marco conceptual

### - **Valores éticos-morales**

Los Valores Éticos-Morales son los principios y creencias fundamentales que guían su comportamiento ético en el entorno laboral. Estos valores incluyen la honestidad, la integridad, la responsabilidad, el respeto, la equidad y la justicia. Son fundamentales para tomar decisiones éticas y mantener una conducta íntegra y coherente en el desempeño de sus funciones, (Treviño y Nelson, 2010).

### - **Efectividad laboral**

La Efectividad laboral es la capacidad y habilidad de los empleados para alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su trabajo. Implica la eficiencia en la ejecución de tareas, el logro de metas, la calidad de trabajo, el nivel de productividad y la contribución positiva al equipo y la organización, (Demerouti *et al.*, 2014).

### - **Compromiso organizacional**

Evalúa el grado de compromiso de una persona con los valores éticos y morales de la organización en la que trabaja. Esto implica la identificación y adhesión a los valores y principios éticos establecidos por la empresa, así como la disposición para promoverlos y defenderlos en el entorno laboral, (Treviño *et al.*, 2008).

### - **Ética en el desempeño laboral**

Evalúa cómo una persona integra los valores éticos en su desempeño diario. Esto implica la aplicación de los principios éticos en la toma de decisiones, la ejecución de tareas y la interacción con colegas, superiores y clientes. Una persona ética en su desempeño laboral actúa de manera coherente con los valores éticos y busca la excelencia en su trabajo, (Schwartz, 2011).

### - **Confianza y credibilidad**

Evalúa la confianza y la credibilidad que una persona genera en el entorno laboral. Esto se relaciona con la consistencia entre los valores proclamados y los comportamientos reales de la persona. Aquellos que actúan de manera ética y moralmente coherente son más propensos a generar confianza y ser

percibidos como creíbles por sus compañeros de trabajo y superiores, (Mihelic *et al.*, 2010).

- **Liderazgo ético**

Evalúa el papel de una persona como líder ético en el entorno laboral. Los líderes éticos ejemplifican los valores éticos-morales, establecen normas claras y fomentan un ambiente de trabajo basado en la integridad y el respeto. Su liderazgo influye en la efectividad laboral al promover una cultura ética y orientada a la excelencia, (Tenbrunsel y Smith-Crowe, 2008).

- **Responsabilidad social**

Evalúa el grado en el que una persona considera y actúa en beneficio de la sociedad y el medio ambiente en el contexto laboral. Esto incluye la preocupación por el impacto social y ambiental de las actividades laborales, así como la adopción de prácticas sostenibles y socialmente responsables, (Treviño *et al.*, 2014).

- **Cumplimiento de objetivos y metas**

El cumplimiento de objetivos y metas se centra en evaluar en qué medida los colaboradores logran cumplir los objetivos y metas establecidos para su puesto de trabajo. Esto implica analizar si alcanzan los resultados esperados, cumplen con los plazos establecidos y logran los estándares de calidad requeridos, (Spreitzer & Sonenshein, 2014).

- **Competencias y habilidades**

Las competencias y habilidades evalúa las competencias y habilidades relevantes para el desempeño efectivo en el puesto de trabajo. Incluye aspectos como conocimientos técnicos, habilidades específicas relacionadas con el trabajo, capacidad de resolución de problemas, toma de decisiones, adaptabilidad, trabajo en equipo y comunicación efectiva, (Csikszentmihalyi, 2009).

- **Contribución al equipo y la organización**

La contribución al equipo y la organización se enfoca en la forma en que los colaboradores contribuyen al trabajo en equipo y al logro de los objetivos generales de la organización. Evalúa si los colaboradores colaboran y se comunican de manera efectiva con sus colegas, comparten conocimientos,

brindan apoyo cuando es necesario y contribuyen a un ambiente de trabajo positivo. Además, considera la capacidad de los colaboradores para adaptarse a los cambios organizativos, mostrar iniciativa y proponer mejoras en los procesos de trabajo, (Amabile & Kramer, 2021).

#### **2.4. Hipótesis**

H<sub>0</sub>: No hay relación significativa entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023

H<sub>i</sub>: Existe una relación significativa entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

**Tabla 1.** Operacionalización de las variables

| Variables              | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones                              | Indicadores              | Ítems    | Escala de medición |
|------------------------|--|---|--|--------------------------|----------|--------------------|
| Valores éticos-morales | Los Valores Éticos-Morales son los principios y creencias fundamentales que guían su comportamiento ético en el entorno laboral. Estos valores incluyen la honestidad, la integridad, la responsabilidad, el respeto, la equidad y la justicia. Son fundamentales para tomar decisiones éticas y mantener una conducta íntegra y coherente en el desempeño de sus funciones, (Treviño y Nelson, 2010). | Los Valores Éticos-Morales se define operacionalmente como un conjunto de dimensiones que incluyen el compromiso organizacional, la ética en el desempeño laboral, la confianza y credibilidad, el liderazgo ético y la responsabilidad social. Estas dimensiones se miden a través de indicadores como la identificación con los valores y objetivos de la organización, la adhesión a estándares éticos, la transparencia en las acciones, la capacidad de influir de manera positiva en otros, y la contribución a la sociedad y el entorno. | Compromiso organizacional                | Reputación               | 01 al 05 | Ordinal            |
|                        |  |   |  | Satisfacción             |          |                    |
|                        |  |   | Ética en el desempeño laboral            | Iniciativa               | 06 al 10 |                    |
|                        |  |   |  | Integridad               |          |                    |
|                        |  |   | Confianza y credibilidad                 | Responsabilidad          | 11 al 15 |                    |
|                        |  |   |  | Respeto                  |          |                    |
|                        |  |   | Liderazgo ético                          | Comportamiento           | 16 al 20 |                    |
|                        |  |   |  | Adhesión                 |          |                    |
|                        |  |   | Responsabilidad social                   | Fortaleza                | 21 al 25 |                    |
|                        |  |   |  | Transparencia            |          |                    |
| Impacto Honestidad     |  |   |  |                          |          |                    |
| Impacto social         |  |   |  |                          |          |                    |
| Efectividad laboral    | La Efectividad laboral es la capacidad y habilidad de los empleados para alcanzar los resultados y objetivos establecidos en su trabajo. Implica la eficiencia en la ejecución de tareas, el logro de metas, la calidad de trabajo, el nivel de productividad y la contribución positiva al equipo y la organización, (Demerouti <i>et al.</i> , 2014).  | La Efectividad Laboral se define operacionalmente a través de tres dimensiones: el cumplimiento de objetivos y metas, que implica el logro satisfactorio de resultados; las competencias y habilidades, que se refieren a la capacidad y destrezas para realizar el trabajo de manera eficiente; y la contribución al equipo y la organización, que abarca la colaboración efectiva, el trabajo en equipo y el aporte significativo al éxito general de la organización.  | Cumplimiento de objetivos y metas        | Impacto ambiental        | 26 al 30 | Ordinal            |
|                        |  |   |  | Impacto económico        |          |                    |
|                        |  |   | Competencias y habilidades               | Cumplimiento de plazos   | 31 al 35 |                    |
|                        |  |   |  | Calidad del trabajo      |          |                    |
|                        |  |   | Contribución al equipo y la organización | Satisfacción del cliente | 36 al 40 |                    |
|                        |  |   |  | Conocimientos técnicos   |          |                    |
| Habilidades blandas    |  |   |  |                          |          |                    |
|                        | Experiencia  |   |  |                          |          |                    |
|                        | Colaboración   |   |  |                          |          |                    |
|                        | Liderazgo  |   |  |                          |          |                    |
|                        | Adaptabilidad  |   |  |                          |          |                    |

## MATERIAL Y MÉTODOS

### **3.1. Material**

#### **3.1.1. Población**

De acuerdo con López (2021), la población está constituida por un conjunto de objetos o individuos entre otros del cual se desea adquirir conocimiento en una investigación. Por lo tanto, la población del presente proyecto de investigación estará conformado por lo 30 colaboradores entre hombre y mujeres que operan en las diferentes áreas de la Institución Educativa Los Libertadores

**Tabla N°2** *Composición de colaboradores*

| Colaboradores | Rango de edades | Rango de antigüedad |
|---------------|-----------------|---------------------|
| Mujeres (8)   | (34-65)         | (2-10años)          |
| Hombres (22)  | (42-65)         | (8-18 años)         |

#### **3.1.2. Unidad de análisis**

El presente proyecto de investigación tendrá una muestra censal dado que la población es pequeña en consecuencia no es necesario una muestra sino la encuesta a todos los colaboradores que son 30, es por ello por lo que no se realizará ningún procedimiento para su cálculo. Al respecto López (2021), define la muestra censal a la parte que representa la totalidad de la población

#### **3.1.3. Muestra**

El presente proyecto de investigación tendrá una muestra censal dado que la población es pequeña en consecuencia no es necesario una muestra sino la encuesta a todos los colaboradores que son 45, es por ello por lo que no se realizará ningún procedimiento para su cálculo. Al respecto López (2021), define la muestra censal a la parte que representa la totalidad de la población.

### **3.2. Métodos**

#### **3.2.1. Diseño de investigación**

- Tipo de investigación

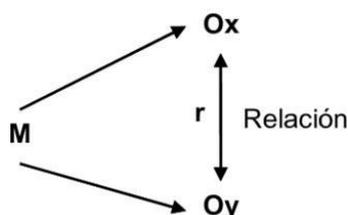
El presente proyecto de investigación será de tipo básica debido a que se amplificarán los conocimientos de la relación que existe entre las variables en estudio. Al respecto Nicomedes (2018), afirma que una investigación es de tipo aplicada cuando se basa en investigaciones realizadas anteriormente, para luego formular y resolver los problemas que se presentan de acuerdo con un tema en específico.

- Diseño de investigación

El presente proyecto de investigación se trabajó con un diseño no experimental, dado que no habrá manipulación premeditada de las variables en estudio, puesto que solo se observará y examinará las situaciones pasadas que ocurrieron dentro de un entorno, (Hernández & Mendoza, 2018). Asimismo el presente proyecto de investigación será transversal, debido a que en este tipo de diseño la recolección de datos se da solo una vez, (Hernández & Mendoza, 2018).

Por otro lado, el enfoque del presente proyecto fue cuantitativo, dado que se recolectarán datos numéricos que posteriormente pasarán por un análisis estadístico donde se probarán las teorías y la hipótesis, (Hernández & Mendoza, 2018). Finalmente, esta investigación tendrá un nivel correlacional dado que se estudiará la relación o nivel de asociación entre las variables Valores Éticos-Morales y la Efectividad Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Los Libertadores.

Siendo el esquema:



Donde:

- M: muestra de estudio x
- Ox: valores éticos-morales
- Oy: efectividad laboral
- r: relación entre variables

### **3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación**

- Técnica de recolección de datos

Se utilizo

la encuesta puesto que permitirá obtener los datos necesarios sobre los colaboradores participantes en la encuesta. Vara (2017), argumenta que una encuesta es un procedimiento de muestreo en el que se recopila información sobre una muestra específica mediante una herramienta que consiste en una serie de preguntas previamente validadas

- Instrumento de recolección de datos

Mejía et al. (2018), expresan que un cuestionario es una herramienta de recopilación de datos o una herramienta comúnmente utilizada junto con los métodos de encuesta. Se diseñara un cuestionario que contará de 40 ítems, 25 ítems para la variable Valores Éticos-Morales, (5 ítems para la dimensión Compromiso organizacional, 5 ítems para la Ética en el desempeño laboral, 5 ítems para la Confianza y credibilidad, 5 ítems de Liderazgo ético y 5 ítems para la Responsabilidad social) y 15 ítems para la variable Efectividad laboral (5 ítems para la dimensión Cumplimiento de objetivos y metas, 5 ítems para las Competencias y habilidades y 5 ítems para la Contribución al equipo y la organización), todos los ítems su medición fue de escala ordinal y los valores del 1 al 5 en la escala de Likert. (Ver Anexo 1)

### **3.2.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

- Validez del instrumento

Para brindar mayor soporte científico a la presente investigación, será esencial someter a las herramientas de medición a un análisis riguroso por parte de 3 expertos en la materia para ambas variables. En este aspecto, Bavaresco (2010), argumenta que la validez no es más que el

proceso por el cual implica tener todas las evidencias que favorecen a refutar un argumento de forma que aprueba desarrollar el sustento de la investigación. Por ello dicha valoración concreta por los conocedores se encuentran detalladas en la siguiente tabla.

- **Confiabilidad del instrumento**

Según Soto (2015), refiere que un instrumento se considera confiable cuando sus características logran que los resultados sean los mismos o parecidos cada vez que es aplicado, podría darse en el mismo momento o conjunto de personas en diversas oportunidades.

**Tabla 3.** Escala y valores de la confiabilidad

| Escala                 | Valor        |
|------------------------|--------------|
| No es confiable        | -1.00 a 0.00 |
| Baja confiabilidad     | 0.01 a 0.49  |
| Moderada confiabilidad | 0.50 a 0.75  |
| Alta confiabilidad     | 0.76 a 0.89  |
| Fuerte confiabilidad   | 0.90 a 1.00  |

*Fuente: Gallardo (2013)*

Para la confiabilidad del instrumento se usó el programa estadístico IBM SPSS v25, a través del cual se dimensionó el nivel de consistencia de las preguntas respecto a sus respuestas. Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para lo cual se realizó la prueba piloto a 10 colaboradores.

**Tabla 3.** Confiabilidad de los instrumentos

| Variable               | Estadístico de fiabilidad | Nivel de confiabilidad |
|------------------------|---------------------------|------------------------|
| Valores éticos-morales | 0.861                     | Alta confiabilidad     |
| Efectividad laboral    | 0.903                     | Fuerte confiabilidad   |

*Fuente: elaboración propia*

### 3.2.4. Procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, se obtendrá el permiso por parte de la institución para el correcto levantamiento de la información, luego se acudirá a las instalaciones para encuestar a los colaboradores, quienes serán informados previamente acerca del estudio y tendrán la oportunidad de firmar o no el consentimiento informado. Luego de ello, se continuará con

la realización de cuestionarios. Después se desarrollará la data y el análisis estadístico mediante el estadístico SPSS v24.

El presente proyecto de investigación se manejará propiamente con el manual APA 7ma Edición, corroborando que los artículos, teorías y antecedentes estén correctamente citados acorde a la norma y toda la información que se muestra sea confiable. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018), argumenta que la finalidad de la investigación es comprobar hipótesis y sistematizar las contestaciones halladas, de la muestra a la población, la estadística inferencial se usa esencialmente para probar hipótesis poblacionales. En el presente proyecto de investigación, se evaluó la muestra de 30 colaboradores articulados al instrumento, arrojando resultados precisos utilizando el programa SPSS v25. Incluyendo la prueba de confiabilidad, que es determinada secuencialmente por la prueba de normalidad para utilizar Rho Spearman. Por lo tanto, las hipótesis se determinan en función de la solidez de los resultados y los datos.

#### IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

##### 4.1. Presentación de resultados

En este capítulo se presenta los resultados obtenidos mediante análisis estadísticos inferenciales, destacando las tendencias y relaciones significativas identificadas, se aplicaron técnicas de estadística inferencial sobre los datos recopilados a través de encuestas dirigidas a 30 colaboradores de diversas áreas y niveles jerárquicos, en la tabla 7 se presenta la prueba de normalidad esta garantiza la validez de los análisis estadísticos al verificar si los datos siguen una distribución normal en ese sentido se realizó la prueba de Shapiro Wilk al ser menor de 50 la población .

**Tabla 5.** Prueba de normalidad Shapiro Wilk

| Variable               | Shapiro Wilk |    |       |
|------------------------|--------------|----|-------|
|                        | Estadístico  | gl | Sig.  |
| Valores éticos morales | 0.797        | 30 | 0.000 |
| Efectividad laboral    | 0.883        | 30 | 0.003 |

*Fuente: Elaboración propia*

##### **Interpretación:**

Los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk indican que tanto la variable "Valores éticos morales con valor Sig 0.000" como la variable "Efectividad laboral con valor Sig 0.003 " en ese sentido no siguen una distribución normal. Los valores de significancia (Sig.) son menores que el nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, se puede concluir que los datos no se ajustan a una distribución normal y que se deben considerar técnicas estadísticas no paramétricas en este sentido se utilizara la prueba del Rho de Spearman que concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal.

## Presentación de los objetivos específicos

**Objetivo específico uno:** Evaluar la relación entre valores éticos-morales y el cumplimiento de objetivos y metas presentes en los colaboradores del Instituto Los Libertadores de la ciudad de Trujillo

**Tabla 6.** Relación entre valores éticos-morales y el cumplimiento de objetivos y metas

| Rho de Spearman        |                             | cumplimiento de objetivos y metas |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
|                        | Coefficiente de correlación | ,288                              |
| valores éticos-morales | Sig. (bilateral)            | ,003                              |
|                        | N                           | 30                                |

*Fuente: SPSS V.25*

## Interpretación

El resultado de la prueba estadística Rho de Spearman (0,288) indica que hay una correlación positiva débil pero estadísticamente significativa entre las variables. El valor de significancia (0.003) es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, Aunque la correlación es débil, esto sugiere que los valores éticos-morales pueden estar asociados de manera significativa con el cumplimiento de objetivos y metas en el contexto laboral estudiado. Es decir, a medida que los valores éticos-morales de los colaboradores aumentan, es probable que también lo haga su cumplimiento de objetivos y metas, aunque la relación no sea muy fuerte.

**Objetivo específico dos:** Identificar la relación entre valores éticos-morales y las competencias y habilidades presentes en los colaboradores del Instituto Los Libertadores de la ciudad de Trujillo

**Tabla 7.** Relación entre valores éticos-morales y las competencias y habilidades

| Rho de Spearman        |                             | Competencias y habilidades |
|------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| valores éticos-morales | Coefficiente de correlación | ,451                       |
|                        | Sig. (bilateral)            | ,011                       |
|                        | N                           | 30                         |

*Fuente: SPSS V.25*

Interpretación:

El resultado de la prueba estadística Rho de Spearman (0,451) indica que hay una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables. El valor de significancia (0.011) es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, en este sentido la relación moderada recalca la importancia la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional, ya que promover y fomentar valores éticos puede tener un impacto positivo en el desarrollo de habilidades y competencias de los colaboradores.

**Objetivo específico tres:** Determinar si existe una correlación significativa entre los valores éticos-morales y la contribución al equipo y la organización de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023

**Tabla 8.** Correlación significativa entre los valores éticos-morales y la contribución al equipo y la organización de los colaboradores

| Rho de Spearman        |                            | la contribución al equipo y la organización |
|------------------------|----------------------------|---|
| valores éticos-morales | Coeficiente de correlación | ,571  |
|                        | Sig. (bilateral)           | ,000  |
|                        | N                          | 260   |

*Fuente: SPSS V.25*

**Interpretación:**

El resultado de la prueba estadística Rho de Spearman (0,571) indica que hay una correlación positiva fuerte y altamente estadísticamente significativa entre las variables. El valor de significancia (0.000) es mucho menor que el nivel de significancia establecido de 0.05, Esta relación tiene implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional, ya que evidencia una relación fuerte, esto contribuye a promover los valores éticos-morales entre los colaboradores puede aumentar su sentido de compromiso, cooperación y contribución al equipo y a la organización en general.

## Presentación del objetivo general

**Objetivo general:** Determinar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023.

Docimasia de hipótesis

H<sub>0</sub>: No hay relación significativa entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023.

**Tabla 9.** La relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral

|                     |                            | Valores éticos<br>-morales  | Efectividad<br>laboral |
|---------------------|----------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman     | Valores éticos-<br>morales | Coefficiente de correlación | 1,000                  |
|                     |                            | Sig. (bilateral)            | ,368*                  |
|                     |                            | N                           | 30                     |
| Efectividad.laboral | Efectividad.laboral        | Coefficiente de correlación | ,368*                  |
|                     |                            | Sig. (bilateral)            | ,008                   |
|                     |                            | N                           | 30                     |

Fuente: SPSS V.25 la correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

De acuerdo con la correlación de Rho Spearman para la cosntratacion de la hipótesis se considera el valor de significancia, este valor indica la probabilidad de observar el coeficiente de correlación observado, dado que el valor de significancia (Sig. bilateral) es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 es decir ( $0.008 < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alternativa, Por lo tanto, se puede evidenciar que hay una relación significativa entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo durante el año 2023.

## 4.2. Discusión de resultados

Después de procesar los datos e interpretar los resultados se procede con la discusión de resultados.

En cuanto al objetivo general Determinar la relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023, De acuerdo con la correlación de Rho Spearman para la cosntratacion de la hipótesis se considera el valor de significancia, este valor indica la probabilidad de observar el coeficiente de correlación observado, dado que el valor de significancia (Sig. bilateral) es menor que el nivel de significancia establecido de 0.05 es decir ( $0.008 < 0.05$ ), se rechaza se puede evidencio que hay una relación significativa entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo durante el año 2023 este resultado respalda el objetivo general del estudio desde el aporte teórico de Hussain et al.(2021); Reamer (2020), el aumento de la conciencia moral a través de la formación ética tiene un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados, sin un efecto moderador significativo de la edad, el género o el nivel educativo, como corrobora Smith y Gibson (2021), los valores éticos son importantes para el éxito tanto de las organizaciones como de los individuos. Las organizaciones que promueven valores éticos en el lugar de trabajo pueden esperar tener empleados más comprometidos, productivos y con buen desempeño, así mismo Cuadros (2019), concluye que los principios éticos influyen significativamente en el clima laboral y como este criterio es determinante para la mejora del ambiente, haciendo que los colaboradores se desempeñan mejor y de esta manera puedan cumplir con los objetivos de la empresa.

Respecto al objetivo específico uno evaluar la relación entre valores éticos- morales y el cumplimiento de objetivos y metas presentes en los colaboradores del Instituto Los Libertadores de la ciudad de Trujillo; la prueba estadística Rho de Spearman (0,288) indica que hay una correlación positiva débil pero estadísticamente significativa entre las variables, el aporte teórico Feldman (2020) afirma que los valores

personales y los fundamentos morales son constructos únicos con relación al cumplimiento de objetivos, igualmente coincide Pacherras (2020), rectifica que la ética profesional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, esto significa que los empleados que exhiben altos niveles de ética profesional tienden a tener un mejor desempeño, como argumenta Castro y Plata (2019), los valores éticos y el trabajo en equipo tienen un impacto positivo en la efectividad de los proyectos de inversión.

Mientras que el objetivo específico dos Identificar la relación entre valores éticos-morales y las competencias y habilidades presentes en los colaboradores del Instituto Los Libertadores de la ciudad de Trujillo; la prueba estadística Rho de Spearman (0,451) indica que hay una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las variables, el aporte teórico de Yudkin et al.(2021) afirma las personas asignan mayor importancia a los valores morales vinculantes en presencia de otras personas cercanas, ya que ayudan a regular el comportamiento comunitario para Smith y Gibson (2021), los empleados que tienen un fuerte sentido de los valores éticos son más propensos a ser eficaces en su trabajo es importante promover valores éticos en el lugar del trabajo pueden esperar tener empleados más comprometidos, productivos y con buen desempeño al constatar con Pacherras (2020), confirma que la integridad y la conducta ética son valores fundamentales, en su tesis destaca la importancia de promover una cultura ética en las organizaciones para mejorar el rendimiento laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales

Por su parte el objetivo específico tres Determinar si existe una correlación significativa entre los valores éticos-morales y la contribución al equipo y la organización de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023 ; estadística Rho de Spearman (0,571) indica que hay una correlación positiva fuerte y altamente estadísticamente significativa entre las variables, desde la teórico de Bevanda y Vasileska (2022) La ética personal y normas éticas sólidas en las políticas de liderazgo estatal pueden mejorar la credibilidad y la legitimidad en la toma de decisiones, así

mismo como afirma Franco (2021) los principios éticos influyen significativamente en el clima laboral y como este criterio es determinante para la mejora del ambiente, haciendo que los colaboradores se desempeñan mejor y de esta manera puedan cumplir con los objetivos de la empresa, así mismo cuadros (2019), Destaca la conexión entre los principios éticos, el clima laboral favorable y el desempeño de los colaboradores. Esto enfatiza la importancia de promover una cultura ética en las organizaciones como una estrategia para mejorar el ambiente de trabajo y alcanzar los objetivos empresariales.

## CONCLUSIONES

- Se determinó una relación significativa entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo para el año 2023 con una (sig. bilateral  $0.008 < 0.05$ ), esto indica que los valores éticos-morales se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores.
- Se evaluó que existe una correlación moderada baja entre los valores éticos- morales y el cumplimiento de objetivos y metas con (Rho de Spearman 0,288) por parte de los colaboradores, esto evidencia que aquellos empleados con valores éticos sólidos tienden a cumplir con mayor eficacia los objetivos y metas establecidos por la institución.
- Se identificó una relación modera entre los valores éticos-morales y las competencias y habilidades de los colaboradores (Rho de Spearman 0,451), por lo cual los empleados que poseen valores éticos fuertes tienden a demostrar un mayor nivel de competencia y habilidades en el desempeño de sus funciones en el Instituto Los Libertadores de Trujillo.
- Se determinó una relación positiva entre los valores éticos-morales y las competencias y habilidades de los colaboradores (Spearman 0,571), el desarrollo de valores éticos fuertes tiende a demostrar un mayor nivel de competencia y habilidades en el desempeño de sus funciones en el Instituto Los Libertadores de Trujillo.

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda que el Instituto Los Libertadores – Trujillo promueva activamente una cultura organizacional basada en valores éticos y morales. Esto puede lograrse mediante la implementación de programas de formación y sensibilización sobre ética en el lugar de trabajo, así como la incorporación de valores éticos en las políticas y procedimientos institucionales.
- Se sugiere que la institución brinde oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para mejorar las habilidades y competencias de sus colaboradores. Esto puede incluir programas de formación específicos orientados a fortalecer habilidades técnicas, de liderazgo y de trabajo en equipo, que contribuyan al crecimiento personal y profesional de los empleados.
- Se recomienda que la institución implemente sistemas de reconocimiento y retroalimentación que reconozcan y valoren el desempeño sobresaliente de los colaboradores. Esto puede incluir programas de reconocimiento, evaluaciones de desempeño regulares y retroalimentación constructiva, que ayuden a motivar y comprometer a los empleados en la consecución de los objetivos organizacionales.
- Finalmente, se sugiere que el Instituto Los Libertadores – Trujillo promueva un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de sus colaboradores. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas y programas de bienestar que apoyen la salud física, mental y emocional de los empleados, y que fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo.

## **REFERENCIAS**

- Amabile, T., & Kramer, S. (2021). *The progress principle: Using small wins to ignite joy, engagement, and creativity at work*. Harvard Business Press.
- Awan, S., Habib, N., Akhtar, C. y Naveed, S. (2020). Eficacia del sistema de gestión del rendimiento para el rendimiento de los empleados a través del compromiso. *SAGE Open*, 10. <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (2011). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Bavaresco, A. (2010). *Proceso metodológico de la investigación: Cómo hacer un diseño de investigación*, 4ta Ed. Maracaibo: Editorial de La Universidad del Zulia.
- Bevanda, V., y Vasileska, L. (2022). Relación entre ética, estado de derecho y liderazgo estatal. Conferencia científica internacional ERAZ - Desarrollo sostenible basado en el conocimiento . <https://doi.org/10.31410/eraz.2022.227>.
- Brown, M., & Treviño, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions(17(6)), 595-616. *The Leadership Quarterly*.
- Castro, J., & Plata, O. (2018). *Impacto de los valores éticos y el trabajo en equipo en la efectividad de los Proyectos de Inversión en el Sector de la Energía Eléctrica en Colombia*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Chen, Q., Su, X., Liu, S., Miao, K. y Fang, H. (2021). La relación entre la sensibilidad moral y los valores profesionales y la toma de decisiones éticas en estudiantes de enfermería. *Nurse education today*, 105, 105056 . <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105056>.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Cuadros, E. (2017). *Valores éticos y desempeño laboral del personal administrativo de la oficina de atención al público del Seguro Social de*

- Salud en Jesús María, 2016. Jesús María, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Davidson, F., y Hughes, T. (2020). Dimensiones morales del liderazgo.. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.785> .
- Deci, E., & Ryan, R. (2010). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 11(4), 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A., N. F., & Schaufeli, W. (2014). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 86(3), 499- 512.
- Feldman, G. (2020). Valores personales y fundamentos morales: examen de las relaciones y predicción conjunta de variables morales. *Social Psychological and Personality Science* , 12, 676 - 686. <https://doi.org/10.1177/1948550620933434> .
- Franco, K. (2021). Principios éticos y su influencia en el clima laboral de la empresa HFP Hidraulic SAC, Lima, 2021. Lima, Perú: Universidad Peruana de Las Américas.
- Grant, A. (2018). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*. 93(1), 48-58.
- Grant, A., & Parker, S. (2019). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *Academy of Management Annals*. 3(1), 317-375.
- Greening, D., & Turban, D. (2000). Corporate social performance as a competitive advantage in attracting a quality workforce(39(3)), 254-280. *Business & Society*.
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2012). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 87(2), 268- 279.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial McGraw-Hill Education.

- Hussain, M., Hassan, H., Iqbal, Z., Niazi, A., y Hoshino, Y. (2021). Conciencia moral: una fuente de mejora del desempeño sostenible. *Sustentabilidad* . <https://doi.org/10.3390/su132313077> .
- Judge, T., & Bono, J. (2011). Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 86(1), 80-92.
- Kahn, W. (2010). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*. 33(4), 692- 724.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (2012). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*. 47(2). 263-292.
- Koh, B. y Reamer, F. (2020). Por qué importan las teorías morales: una revisión de la literatura sobre ética y adopción. *Adoption Quarterly* , 24, 5-24. <https://doi.org/10.1080/10926755.2020.1719255> .
- Lao, T., & Takakuwa, R. (2016). Análisis de confiabilidad y validez de un instrumento de medición de la Sociedad del conocimiento y su dependencia en las tecnologías de la información y comunicación. *Revista de Iniciación Científica*.
- Locke, E., & Latham, G. (2012). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*. 57(9), 705-717.
- López, A. (2021). *Propuestas metodológicas y tecnológicas avanzadas*. Universidad Politécnica Salesiana.
- Luthans, F., Avey, J., & Patera, J. (2018). Experimental analysis of a web- based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*. 7(2), 209-221.
- Mejía, K., Reyes, C., & Sánchez, H. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Mihelic, K., Lipicnik, B., & Tekavcic, M. (2010). Ethical leadership(14 (5)), 35-41. *International Journal of Management & Information Systems*. Nicomedes, E. (2018). *Tipos de investigación*. Repositorio Institucional USDG.

- Observatorio Ciudadano Trujillo Transparente. (2019). Encuesta de Percepción Ciudadana sobre la Corrupción en Trujillo. Trujillo, Perú: Observatorio Ciudadano Trujillo Transparente.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). World Employment and Social Outlook: Trends 2020. Ginebra, Suiza: OIT.
- Pacherres, A. (2020). Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Chiclayo, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., & Podsakoff, N. (2013). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*. 88(5), 879-903.
- Raheja, S. (2020). Relevancia de la integridad, la moral y la ética en el mundo contemporáneo., 10. <https://doi.org/10.51611/IARS.IRJ.V10I1.2020.107> .
- Saks, A. (2016). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7), 600-619.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. (2015). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*. 90(6), 1217-1227.
- Schminke, M., Ambrose, M., & Cropanzano, R. (2005). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness(90(2)), 271-278. *Journal of Applied Psychology*.
- Schwartz, M. (2011). Universal moral values for corporate codes of ethics(104(4)), 507-524. *Journal of Business Ethics*.
- Smith, W., & Gibson, K. (2021). La relación entre los valores éticos y la eficacia laboral. Universidad de Cambridge.
- Soto, F. (2015). Confiabilidad en el punto de corte: Re-análisis de Alvarado y colaboradores. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Spreitzer, G., & Sonenshein, S. (2014). Toward the construct definition of positive deviance. *American Behavioral Scientist*. 47(6), 828-847.

- Tenbrunsel, A., & Smith-Crowe, K. (2008). Ethical decision making: Where we've been and where we're going(2(1)), 545-607. *Academy of Management Annals*.
- Transparencia Internacional. (2021). Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) 2021. Obtenido de <https://www.transparency.org/en/cpi/2021>
- Treviño, L., & Brown, M. (2004). Managing to be ethical: Debunking five business ethics myths(18(2)), 69-81. *Academy of Management Executive*.
- Treviño, L., & Nelson, K. (2010). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. John Wiley & Sons.
- Treviño, L., & Weaver, G. (2003). *Managing ethics in business organizations: Social scientific perspectives*. Stanford University Press.
- Treviño, L., Brown, M., & Hartman, L. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite(56(1)), 5-37. *Human Relations*.
- Treviño, L., Den Nieuwenboer, N., & Kish-Gephart, J. (2014). (Un) ethical behavior in organizations(65), 635-660. *Annual Review of Psychology*.
- Treviño, L., Weaver, G., & Brown, M. (2008). It's lovely at the top: Hierarchical levels, identities, and perceptions of organizational ethics(18(2)), 233-252. *Business Ethics Quarterly*.
- Treviño, L., Weaver, G., & Reynolds, S. (2006). Behavioral ethics in organizations: A review(32(6)), 951-990. *Journal of Management*.
- Vara, A. (2017). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa, un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Verástegui, J. (2017). *Estrategias metodológicas para desarrollar los valores éticos y morales: Responsabilidad y solidaridad en los estudiantes de la Especialidad de Enfermería Técnica, Semestre III, del ISEP "13 de julio de 1882" en la Unidad Didáctica de Sociedad y Economía*. Lambayeque, Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Weaver, G., & Treviño, L. (2013). Normative and instrumental ethics of workplace cheating(112(1)), 1-14. *Journal of Business Ethics*.

- Wright, T., & Cropanzano, R. (2005). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(1), 84-94.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2011). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*. 26(2), 179-201.
- Yudkin, D., Gantman, A., Hofmann, W. y Quoidbach, J. (2021). Los valores morales vinculantes adquieren importancia en presencia de otras personas cercanas. *Nature Communications* .  
<https://doi.org/10.1038/s41467-021-22566-6> .

## ANEXOS

### Anexo 01. Instrumento de investigación

#### Cuestionario uno: Valores éticos-morales

Estimado colaborador:

Mediante esta técnica de encuesta, se pretende recopilar información relacionada sobre los: “Los valores éticos-morales presentes en la Institución Los Libertadores. Cabe mencionar que las preguntas a continuación que se detallan, deberá elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

Escala de Likert

| 1                        | 2             | 3           | 4          | 5                     |
|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| <b>Compromiso organizacional</b>     |   | <b>Escala de Likert</b> |          |          |          |          |
|--------------------------------------|---|-------------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>N.º</b>                           | <b>Ítems</b>  | <b>1</b>                | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 01                                   | Sientes que los valores éticos-morales son fundamentales para tu compromiso con el Instituto de Educación Los Libertadores.   |                         |          |          |          |          |
| 02                                   | Consideras que el compromiso con los valores éticos- morales influye en tu desempeño y dedicación en el Instituto de Educación Los Libertadores.                      |                         |          |          |          |          |
| 03                                   | Consideras que promover y mantener un ambiente ético y moralmente responsable en el Instituto de Educación Los Libertadores.  |                         |          |          |          |          |
| 04                                   | Te sientes comprometido/a con los valores éticos-morales promovidos por el Instituto de Educación Los Libertadores en tu vida profesional y personal.                 |                         |          |          |          |          |
| 05                                   | Estas dispuesto/a en participar activamente en iniciativas que promuevan y fortalezcan los valores éticos-morales dentro del Instituto de Educación Los Libertadores. |                         |          |          |          |          |
| <b>Ética en el desempeño laboral</b> |   | <b>Escala de Likert</b> |          |          |          |          |
| <b>N.º</b>                           | <b>Ítems</b>  | <b>1</b>                | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 06                                   | Consideras que el desempeño laboral influye en la manifestación de valores éticos-morales en los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores            |                         |          |          |          |          |
| 07                                   | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores demuestran valores éticos-morales a través de su desempeño laboral.                      |                         |          |          |          |          |
| 08                                   | El desempeño laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores refleja su compromiso con los valores éticos-morales.                           |                         |          |          |          |          |
| 09                                   | Consideras que el desempeño laboral se adhiere a los valores éticos-morales por parte de los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores.               |                         |          |          |          |          |

|                                 |  |                         |          |          |          |          |
|---------------------------------|--|-------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 10                              | Consideras que el fomento del desempeño laboral de los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores es esencial para promover los valores éticos-morales en la organización.                  |                         |          |          |          |          |
| <b>Confianza y credibilidad</b> |  | <b>Escala de Likert</b> |          |          |          |          |
| <b>N.º</b>                      | <b>Ítems</b>   | <b>1</b>                | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 11                              | Consideras que la confianza y credibilidad son aspectos clave para la manifestación de valores éticos-morales en los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores.                            |                         |          |          |          |          |
| 12                              | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores demuestran confianza y credibilidad en su comportamiento ético y moral.   |                         |          |          |          |          |
| 13                              | La confianza y credibilidad de los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores son fundamentales para establecer un ambiente ético y moralmente sólido.                                      |                         |          |          |          |          |
| 14                              | Consideras que la confianza y credibilidad de los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores se adhieren a los valores éticos-morales.  |                         |          |          |          |          |
| 15                              | Consideras que promover la confianza y credibilidad entre los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores es esencial para fortalecer los valores éticos- morales en la organización.        |                         |          |          |          |          |
| <b>Liderazgo ético</b>          |  | <b>Escala de Likert</b> |          |          |          |          |
| <b>N.º</b>                      | <b>Ítems</b>   | <b>1</b>                | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 16                              | Consideras que el liderazgo ético influye en la manifestación de valores éticos-morales en los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores.  |                         |          |          |          |          |
| 17                              | Consideras que los líderes del Instituto de Educación Los Libertadores demuestran un liderazgo ético que impacta en el comportamiento ético y moral de los colaboradores.                                  |                         |          |          |          |          |
| 18                              | El liderazgo ético de los líderes del Instituto de Educación Los Libertadores es fundamental para promover una cultura organizacional basada en valores éticos-morales.                                    |                         |          |          |          |          |
| 19                              | Consideras que el liderazgo ético se adhiere a los valores éticos-morales por parte de los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores.  |                         |          |          |          |          |
| 20                              | Consideras que fomentar el liderazgo ético en los líderes del Instituto de Educación Los Libertadores es esencial para promover los valores éticos-morales en la organización.                             |                         |          |          |          |          |
| <b>Responsabilidad social</b>   |  | <b>Escala de Likert</b> |          |          |          |          |
| <b>N.º</b>                      | <b>Ítems</b>   | <b>1</b>                | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 21                              | Consideras que la responsabilidad social influye en la manifestación de valores éticos-morales en los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores.   |                         |          |          |          |          |
| 22                              | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores demuestran responsabilidad social en su comportamiento ético y moral hacia la comunidad y el entorno.                         |                         |          |          |          |          |
| 23                              | La responsabilidad social de los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores es fundamental para promover una cultura organizacional basada en valores éticos-morales y el bienestar social. |                         |          |          |          |          |
| 24                              | Consideras que la responsabilidad social de los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores se adhieren a los valores éticos-morales.  |                         |          |          |          |          |
| 25                              | Consideras que fomentar la responsabilidad social en los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores   |                         |          |          |          |          |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| es esencial para promover los valores éticos-morales y contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad. |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|

### Cuestionario dos: Efectividad laboral

Estimado colaborador:

Mediante esta técnica de encuesta, se pretende recopilar información relacionada sobre la: “Efectividad laboral de los colaboradores de la Institución Los Libertadores. Cabe mencionar que las preguntas a continuación que se detallan, deberá elegir la alternativa que considere correcta, marcando con un aspa (X). Esta técnica es anónima, se le agradece su colaboración.

Escala de Likert

|                          |               |             |            |                       |
|--------------------------|---------------|-------------|------------|-----------------------|
| 1                        | 2             | 3           | 4          | 5                     |
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| Cumplimiento de objetivos y metas |  | Escala de Likert |   |   |   |   |
|-----------------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| N.º                               | Ítems  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26                                | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores cumplen consistentemente los objetivos y metas establecidos en sus respectivas áreas de responsabilidad.                          |                  |   |   |   |   |
| 27                                | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores demuestran un alto nivel de compromiso y dedicación para alcanzar los objetivos y metas establecidos.                             |                  |   |   |   |   |
| 28                                | Consideras que el cumplimiento de objetivos y metas de los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores y el éxito general de la institución.   |                  |   |   |   |   |
| 29                                | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores reciben el apoyo y los recursos necesarios para lograr los objetivos y metas establecidos.  |                  |   |   |   |   |
| 30                                | Consideras que el Instituto de Educación Los Libertadores proporciona una estructura y un sistema de seguimiento efectivos para evaluar y medir el cumplimiento de los objetivos y metas de sus colaboradores. |                  |   |   |   |   |
| Competencias y habilidades        |  | Escala de Likert |   |   |   |   |
| N.º                               | Ítems  | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31                                | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores demuestran competencias y habilidades relevantes para desempeñar eficazmente sus funciones laborales.                             |                  |   |   |   |   |
| 32                                | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores muestran un dominio sólido de las competencias técnicas necesarias para sus roles específicos.                                    |                  |   |   |   |   |
| 33                                | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores demuestran habilidades de comunicación efectivas para interactuar con colegas, estudiantes y otras partes interesadas.            |                  |   |   |   |   |
| 34                                | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores muestran habilidades de resolución de   |                  |   |   |   |   |

|   |   |                         |          |          |          |          |
|---|---|-------------------------|----------|----------|----------|----------|
|   | problemas y toma de decisiones adecuadas en situaciones laborales diversas.   |                         |          |          |          |          |
| 35  | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores muestran una actitud proactiva y una disposición para aprender y adaptarse a los cambios en el entorno laboral.  |                         |          |          |          |          |
| <b>Contribución al equipo y la organización</b> |   | <b>Escala de Likert</b> |          |          |          |          |
| <b>N.º</b>                                      | <b>Ítems</b>  | <b>1</b>                | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 36  | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores contribuyen de manera efectiva al trabajo en equipo, colaborando y compartiendo conocimientos con sus compañeros.  |                         |          |          |          |          |
| 37  | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores demuestran una actitud de apoyo y cooperación hacia sus compañeros para lograr los objetivos comunes del equipo y la organización.   |                         |          |          |          |          |
| 38  | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores muestran iniciativa y asumen responsabilidades adicionales para mejorar la eficiencia y el funcionamiento general de la organización.  |                         |          |          |          |          |
| 39  | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores demuestran compromiso y lealtad hacia la misión y los valores de la organización.  |                         |          |          |          |          |
| 40  | Consideras que los colaboradores del Instituto de Educación Los Libertadores se mantienen actualizados sobre las políticas, procedimientos y metas organizacionales, y aplican esta información en su trabajo diario para contribuir al logro de los objetivos institucionales. |                         |          |          |          |          |



### Anexo 03. Validación de juicio de expertos

| MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS  |   |          |          |          |           |          |
|---|---|----------|----------|----------|-----------|----------|
| <b>Título de investigación:</b>   | Relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023 |          |          |          |           |          |
| <b>Línea de investigación:</b>  | Relaciones Humanas Laborales  |          |          |          |           |          |
| <b>Apellidos y nombres del experto:</b>   | Mg Rossi Ortiz, Ricardo Gabriel   |          |          |          |           |          |
| <b>El instrumento de medición pertenece a las variables:</b>  | Encuesta de valores éticos y efectividad laboral  |          |          |          |           |          |
| <p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar el contenido del instrumento <b>marcando con una x</b>. Asimismo, podrá indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p> <p>Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una “X” dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deficiente (Menos del 20% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>2. Regular (Entre el 21% y 40% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>3. Buena (Entre del 41% y 60% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>4. Muy buena (Entre del 61% y 80% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>5. Excelente (Más del 81% del total de los ítems cumple con el indicador)</li> </ol> |   |          |          |          |           |          |
|   |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b>  | <b>5</b> |
| <b>Indica</b>   | <b>Criterios</b>  | <b>D</b> | <b>R</b> | <b>B</b> | <b>MB</b> | <b>E</b> |
| Claridad  | Está formulado con lenguaje apropiado y específico.   |          |          |          | x         |          |
| Objetividad   | Está expresado en conductas observables.  |          |          |          | x         |          |
| Actualidad  | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.   |          |          |          | x         |          |
| Suficiencia   | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.   |          |          |          | x         |          |
| Intencionalidad   | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.  |          |          |          | x         |          |
| Consistencia  | Basado en aspectos teóricos-científicos.  |          |          |          | x         |          |

|  |  |              |  |  |    |  |
|--|--|--------------|--|--|----|--|
| Coherencia   | Entre las variables, dimensiones e indicadores.                    |              |  |  | x  |  |
| Metodología  | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |              |  |  | x  |  |
| Pertenencia  | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |              |  |  | x  |  |
| <b>CONTEO TOTAL</b>  |  |              |  |  | 36 |  |
| Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador            |  |              |  |  |    |  |
|  |  | <b>TOTAL</b> |  |  |    |  |
| <b>Observaciones/Sugerencias: Ninguna</b>  |  |              |  |  |    |  |
| <b>Firma del experto:</b>  |  |              |  |  |    |  |
|  |  |              |  |  |    |  |

Coefficiente de validez:

$$\frac{D+R+B+MB+E}{50}$$

$$0.72$$

=

| Intervalos  | Resultado         |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez Aceptable |
| 0,80 – 0,89 | Validez buena     |
| 0,90 – 1.00 | Validez muy buena |

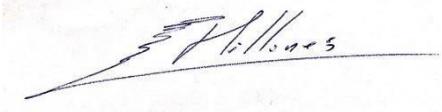
**Calificación Global**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Validez aceptable

Trujillo, 1 de julio del 2024

| <b>MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS</b>   |   |          |          |          |           |          |
|---|---|----------|----------|----------|-----------|----------|
| <b>Título de investigación:</b>   | Relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023 |          |          |          |           |          |
| <b>Línea de investigación:</b>  | Relaciones Humanas Laborales  |          |          |          |           |          |
| <b>Apellidos y nombres del experto:</b>   | Mg, jose Millones Coronel   |          |          |          |           |          |
| <b>El instrumento de medición pertenece a las variables:</b>  | Encuesta de valores éticos y efectividad laboral  |          |          |          |           |          |
| <p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar el contenido del instrumento <b>marcando con una x</b>. Asimismo, podrá indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p> <p>Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una “X” dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deficiente (Menos del 20% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>2. Regular (Entre el 21% y 40% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>3. Buena (Entre del 41% y 60% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>4. Muy buena (Entre del 61% y 80% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>5. Excelente (Más del 81% del total de los ítems cumple con el indicador)</li> </ol> |   |          |          |          |           |          |
|   |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b>  | <b>5</b> |
| <b>Indica</b>   | <b>Criterios</b>  | <b>D</b> | <b>R</b> | <b>B</b> | <b>MB</b> | <b>E</b> |
| Claridad  | Está formulado con lenguaje apropiado y específico.   |          |          |          | x         |          |
| Objetividad   | Está expresado en conductas observables.  |          |          |          | x         |          |
| Actualidad  | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.   |          |          |          | x         |          |
| Suficiencia   | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.   |          |          |          | x         |          |
| Intencionalidad   | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.  |          |          |          | x         |          |
| Consistencia  | Basado en aspectos teóricos-científicos.  |          |          |          | x         |          |
| Coherencia  | Entre las variables, dimensiones e indicadores.   |          |          |          |           | x        |
| Metodología   | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.  |          |          |          |           | x        |
| Pertenencia   | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.  |          |          |          | x         |          |

|  |              |  |  |    |  |
|--|--------------|--|--|----|--|
| <b>CONTEO TOTAL</b><br>Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador                 |              |  |  | 38 |  |
|  |              |  |  |    |  |
|  | <b>TOTAL</b> |  |  |    |  |
| <b>Observaciones/Sugerencias: Ninguna</b>  |              |  |  |    |  |
| <b>Firma del experto:</b><br> |              |  |  |    |  |

Coefficiente de validez:

|                         |
|-------------------------|
| $\frac{D+R+B+MB+E}{50}$ |
|-------------------------|

|      |
|------|
| 0.80 |
|------|

=

| Intervalos  | Resultado         |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez Aceptable |
| 0,80 – 0,89 | Validez buena     |
| 0,90 – 1.00 | Validez muy buena |

**Calificación Global**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

|                   |
|-------------------|
| Validez aceptable |
|-------------------|

Trujillo, 2 de julio del 2024

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

|   |   |          |          |          |           |          |
|---|---|----------|----------|----------|-----------|----------|
| <b>Título de investigación:</b>   | Relación entre los valores éticos-morales y la efectividad laboral de los colaboradores en el Instituto Los Libertadores – Trujillo, 2023 |          |          |          |           |          |
| <b>Línea de investigación:</b>  | Relaciones Humanas Laborales  |          |          |          |           |          |
| <b>Apellidos y nombres del experto:</b>   | Mg. Efraín Chuecas Wong   |          |          |          |           |          |
| <b>El instrumento de medición pertenece a las variables:</b>  | Encuesta de valores éticos y efectividad laboral  |          |          |          |           |          |
| <p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar el contenido del instrumento <b>marcando con una x</b>. Asimismo, podrá indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p> <p>Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con una “X” dentro del recuadro, según la calificación que asigne a cada indicador:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deficiente (Menos del 20% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>2. Regular (Entre el 21% y 40% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>3. Buena (Entre del 41% y 60% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>4. Muy buena (Entre del 61% y 80% del total de ítems cumple con el indicador)</li> <li>5. Excelente (Más del 81% del total de los ítems cumple con el indicador)</li> </ol> |   |          |          |          |           |          |
|   |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b>  | <b>5</b> |
| <b>Indica</b>   | <b>Criterios</b>  | <b>D</b> | <b>R</b> | <b>B</b> | <b>MB</b> | <b>E</b> |
| Claridad  | Está formulado con lenguaje apropiado y específico.   |          |          |          | x         |          |
| Objetividad   | Está expresado en conductas observables.  |          |          |          | x         |          |
| Actualidad  | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.   |          |          |          | x         |          |
| Suficiencia   | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.   |          |          |          | x         |          |
| Intencionalidad   | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.  |          |          |          |           | x        |
| Consistencia  | Basado en aspectos teóricos-científicos.  |          |          |          | x         |          |
| Coherencia  | Entre las variables, dimensiones e indicadores.   |          |          |          | x         |          |
| Metodología   | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.  |          |          |          | x         |          |
| Pertenencia   | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.  |          |          |          | x         |          |
| <b>CONTEO TOTAL</b>   |   |          |          |          | 37        |          |
| Realizar el conteo de acuerdo a puntuaciones asignadas a cada indicador   |   |          |          |          |           |          |

|  |              |
|--|--------------|
|  | <b>TOTAL</b> |
| <b>Observaciones/Sugerencias: Ninguna</b>  |              |
| <b>Firma del experto:</b><br> |              |

Coeficiente de validez:

|                   |
|-------------------|
| <u>D+R+B+MB+E</u> |
| 50                |

|      |
|------|
| 0.78 |
|------|

=

| Intervalos  | Resultado         |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez Aceptable |
| 0,80 – 0,89 | Validez buena     |
| 0,90 – 1.00 | Validez muy buena |

**Calificación Global**

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

|                   |
|-------------------|
| Validez aceptable |
|-------------------|

Trujillo, 2 de julio del 2024