



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Valores laborales y ética profesional en el área administrativa en
Mt Industrial S.A.C., Callao 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Cornejo Cruz, Jheysson Rodrigo (ORCID: 0000-0002-0994-6615)

ASESOR:

Mgtr. Guerra Bendezú, Carlos (ORCID: 0000-0002-8928-1237)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi madre por haberme forjado como la persona que soy; que siempre me apoyo incondicionalmente en la parte moral y económica para poder llegar a ser un profesional.

A mi familia y amistades en general por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el transcurso de cada año de mi carrera universitaria.

Agradecimiento

Deseo dar gracias primeramente a Dios por las vidas de mis padres, también porque cada día bendice mi vida la hermosa oportunidad de estar y disfrutar al lado de las personas que sé que más me aman, gracias a mis padres por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a mi madre por estar dispuesta a acompañarme cada larga y agotadora noche de estudio, por tus consejos y por cada una de tus palabras que me guiaron durante la vida. Gracias a la vida por este nuevo triunfo, gracias a todas las personas que me apoyaron y creyeron en la realización de esta tesis.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice de contenidos	
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

RESUMEN

La presente tesis expone como problema general si existe o no relación entre los valores laborales y la ética profesional en el área administrativa en Mt Industrial S.A.C., Callao, 2019, se formuló el siguiente objetivo, identificar la relación entre los valores laborales y la ética profesional en el área administrativa en Mt Industrial S.A.C., Callao, 2019.

Se utilizó como método hipotético - deductivo, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional, tipo de investigación aplicado. Además, se utilizó la técnica de la encuesta, en donde el instrumento es el cuestionario que presenta una validez de 95% y una confiabilidad de 0,893 de Alfa de Cronbach en la variable valores laborales y ética profesional, además se manejó el método de Spearman para medir la correlación.

Se llegó a la conclusión que se acepta la hipótesis alterna de la investigación, eso quiere decir que existe certeza estadística para rechazar la hipótesis nula. Además, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó 0,795, lo que significa que existe una correlación positiva considerable entre los valores laborales y la ética profesional en el área administrativa en Mt Industrial S.A.C., Callao, 2019.

Palabras clave: Valores laborales, ética profesional, organización.

ABSTRACT

This thesis poses as a general problem whether or not there is a relationship between labor values and professional ethics in the administrative area at Mt Industrial SAC, Callao, 2019, the following objective was formulated, to identify the relationship between labor values and professional ethics in the administrative area at Mt Industrial SAC, Callao, 2019.

They were used as a hypothetical method - deductive, quantitative approach, descriptive level - correlational, type of applied research. Likewise, the survey technique is specified, where the instrument is the questionnaire that has a validity of 95% and a reliability of 0.893 of Cronbach's Alpha in the variable labor values and professional ethics, in addition the Spearman method is considered for Measure the correlation.

It was concluded that the alternative research hypothesis is accepted, that means that there is statistical certainty to reject the null hypothesis. In addition, Spearman's correlation coefficient showed 0.795, which means that there is a considerable positive correlation between labor values and professional ethics in the administrative area at Mt Industrial S.A.C., Callao, 2019.

Keywords: Labor values, professional ethics, organization.

I. INTRODUCCIÓN

Hace algunos años en las organizaciones a nivel mundial se ha observado sobre todo en las grandes empresas como han recurrido a sus valores para permanecer en el mercado, debido a que justamente no se practican como se deben ya que la ciencia determina que los valores ayudan a mejorar la productividad y éxito de la empresa. Crear un ambiente donde se compartan los valores podrá llevar una mejor toma de decisiones donde el riesgo reducirá y se implementaran estrategias para una mejora a largo plazo.

Los valores laborales dentro de las empresas peruanas se encuentran hoy en día en constante estudio, por lo que en determinado momento llegan a ser la base esencial para conocer las actitudes y motivaciones que puedan intervenir en la captación de personas. Por lo que las organizaciones en su mayoría deberían tener como propósito impulsar y practicar valores los que serían de utilidad para la empresa, lo que dará como producto un mejor rendimiento laboral. Para sostener el éxito de la organización se requiere tener los valores como pilares sólidos, ya que con ellos las posiciones de desarrollo son más complejas y aceptan ser energías impulsoras del cómo desarrollar el trabajo con una mejor ejecución en la toma de decisiones. Siendo la ética profesional un soporte donde el trabajador demuestra su honestidad y compromiso en cada una de sus actividades laborales, ya que ello hará que la organización alcance sus objetivos propuestos.

La empresa MT INDUSTRIAL dedicada a la venta y comercialización de productos de termas, su mercado potencial está dirigido a supermercados, tiendas, etc. Posee más de 15 años de experiencia en el mercado lo cual supo aprovechar y posicionarse en este rubro, gracias el servicio de calidad que ha brindado a sus fieles clientes.

Posteriormente, lanzó nuevos productos y marcas, entre ellas, SOLE, una marca que se dedicad a la fabricación de termas a gas, eléctricas y con paneles solares, además de la venta de sus termas; mediante ello logro posicionarse en el mercado como un producto de alta calidad y brindando un servicio técnico de primera. Es ahí, cuando SOLE amplía y genera su línea de productos, y decide incursionar en la venta de campanas extractoras, cocinas, cavas de vino, estufas, entre otros productos para el hogar, con el fin de satisfacer las necesidades del

consumidor y con la calidad que lo caracteriza por ser una marca sólida en el mercado.

En el 2011, durante su trayectoria y resultados positivos, SOLE lanzó su nueva línea de pequeños electrodomésticos, apostando por la calidad y servicio combinando la innovación, el estilo, y la modernidad en una línea totalmente única en su marca.

En el área administrativa de Mt Industrial S.A.C., se determinó la siguiente investigación, se identificó que el área no cumple con sus indicadores respecto al trabajo en grupo con otras áreas además solo se enfocan en ellos y no demuestran su profesionalismo como debe de ser, generando así la falta de compromiso esto conlleva a que los colaboradores al momento de solicitarles alguna información responden de mala manera, hacen como si no les importa o lo postergan para luego así mismo se genera atraso en la información y se presenta un clima no muy bueno, por ello pretende practicar los valores de la organización para proponer una mayor cultura profesional mediante el cambio de actitudes en los colaboradores, lo que llevara a su vez potenciar la calidad de servicio, para luego buscar un mejoramiento con estrategias de acción pertinentes.

Teniendo en cuenta lo antes demostrado, se ha propuesto un problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre los valores laborales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019? Además, se manifestó el problema específico 1: ¿Qué relación existe entre los valores socio-culturales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019, así como el problema específico 2: ¿Qué relación existe entre los valores personales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019?, y el problema específico 3: ¿Qué relación existe entre los valores organizacionales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019?

Conforme a los problemas planteados, la investigación tiene por finalidad general: Determinar la relación entre los valores laborales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C., Callao 2019, así como también tiene el objetivo específico 1: Determinar la relación entre los valores socio-culturales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019., el

objetivo específico 2: Determinar la relación entre los valores personales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019., objetivo específico 3: Determinar la relación entre los valores organizacionales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

La investigación es de consideración, ya que explica una justificación práctica, la cual Ñaupas y Mejia (2014) define que la investigación resolverá los problemas sociales que afectan a un determinado grupo u organización.

El presente trabajo aportará para determinar los factores claves dentro de la organización, sus oportunidades, fortalezas, amenazas y debilidades, lo cual será de ayuda para implementar y mejorar dichos factores. Con las variables asignadas se medirá las imperfecciones y se tomaran medidas correctivas, para que así todos se vean beneficiados.

Además, la investigación ayudará en el estudio de las variables y servirá de material para los estudiantes, empresas, que opten por la investigación de dichas variables en un futuro.

Así mismo, presenta una justificación metodológica en donde Ñaupas y Mejia (2014) define las técnicas o instrumentos a utilizar en la investigación. Dicho esto, la metodología servirá para fijar la relación existente entre dichas variables, es por eso que se basa en un diseño correlacional.

Para obtener los resultados de la investigación, se empleará el cuestionario como instrumento de recolección de datos el cual será confiable para poder obtener información clara respecto a los valores laborales y ética profesional en la organización. Dicha información será procesada en el Software SPSS en donde se podrá determinar si existe relación entre ambas variables.

También, presenta una justificación teórica, según Ñaupas y Mejia (2014) resaltan la importancia que tiene la investigación de un problema en la mejora de una teoría científica. Es por eso que nos permitirá a través de la innovación científica determinar si se desarrolla o no.

El estudio realizado se basa en conceptos y aplicaciones teóricas respecto a cada tema analizado, en donde se sustenta lo argumentado para la variable

valores laborales y ética profesional que se relacionan dentro de la empresa Mt Industrial, Callao en donde se plantea la problemática de ambas variables, además de los factores que se vean implicados para mejorar el rendimiento. Como fin se profundizará en el tema a través de los diferentes conceptos plasmado para dar mejor conocimiento a la investigación, implementando acciones correctivas.

II. MARCO TEÓRICO

Se establecieron diferentes investigaciones que han sido mencionadas a problemáticas similares, conformadas por tesis y artículos de investigación realizadas en los últimos años, las cuales avalaran la investigación, en donde se presentan a continuación.

De la Peña (2014) en su tesis de licenciatura titulada “Valores laborales y Trabajo en equipo (estudio realizado en Construfacil Coatepeque)” de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar manifestó que el objetivo principal es la relación entre valores laborales y trabajo en equipo en la empresa Construfacil, dicha investigación utilizó como instrumento una prueba estructurada con seis ÍTEMS de seis preguntas abiertas. Tuvo como resultado que los trabajadores saben los valores para realizar el trabajo en equipo, pero existen muchas desigualdades como el nivel de clase social, la remuneración y grado académico, lo que conlleva a la falta de compromiso y colaboración por parte de ellos.

Chávez (2014) en su tesis de licenciatura titulada “Efectividad del programa de valores organizacionales en una empresa productora de bebidas” de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar desarrolló la investigación en donde tuvo como finalidad ver si existe estadísticamente relación de dichas variables con los colaboradores de la institución con la finalidad de transmitir un programa de valores. Se empleó un estudio cuasi experimental con una muestra de 25 colaboradores los cuales estaban conformados por hombres y mujeres, fue medido a través de la escala de Likert. Tuvo como resultado la efectividad del programa como recurso para incrementar el sentido de pertenencia, así mismo se recomienda a la organización utilizar dicho programa para que le sirva de apoyo y pueda buscar mejores oportunidades mejorando el servicio al cliente.

Arango, O., Clavijo, S., Puerta, S., Sánchez, J. (2014). En su artículo tuvo por finalidad una investigación la cual fue determinar la relación entre 1. la formación académica, 2. la empatía, 3. los valores y 4. comportamientos socialmente responsables de estudiantes de primero, quinto y décimo semestres de varios programas académicos de la Fundación Universitaria Luis Amigó. Se

utilizó un enfoque empírico-analítico, de diseño no experimental, tipo descriptivo y correlacional. El instrumento principal para la recolección de datos fue el Cuestionario de Auto-atribución de Comportamientos Socialmente Responsables el de Valores de Schwartz,

Ramírez & Tegue (2014) en su tesis de licenciatura titulada “Estrategias para promover valores, políticas y objetivos organizacionales de la estación policial Guigue – Policía del estado Carabobo” de la Facultad de Ciencias Sociales afirmo en su trabajo de investigación, que el objetivo principal proponer estrategias para impulsar los políticas, valores y objetivos organizacionales en dicha institución. El estudio de la investigación fue de tipo explicativo para comprender la situación real de la organización, además se incorporó un diseño en donde manifiesta sus estrategias para la aplicación de procedimientos y técnicas que pueden de una forma directa recolectar datos donde se produce, lo cual se tomó una muestra de 16 funcionarios que dieron información de dichos hechos. Como resultado se obtuvo que en la institución desconocen de los valores, políticas y objetivos, dando a entender de que no están reflejando lo aprendido ocasionando el incumplimiento de actividades encomendadas, siendo el propósito de elevar el nivel de éxito en dicha institución.

Balazero (2014) en su tesis de licenciatura titulado “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive” de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Ambato realizó la investigación cuyo objetivo general fue saber cuál es el problema, efectos y causas, además la propuesta de un diseño de mejora que sirva a la organización y pueda tomar medidas pertinentes. Dicha investigación presento una metodología aplicada, en donde tiene una explicación cualitativa, con una muestra de 30 colaboradores. Tuvo como resultado que los colaboradores no conocen suficiente los tipos de valores en su organización generando una baja productividad lo cual nos permite un mejor desarrollo.

Benigno, M. (2014). En su artículo aclara: el estudio analiza los valores de los maestros en el área de educación pública básica en la ciudad de Monterrey México, en concordancia con las demandas laborales. La educación es fiscalizada por el gobierno, dirigiéndose con una demanda en el cambio político, más que

social. El desempeño ético de los maestros, dependen del gobierno. Los cambios de globalización y neoliberalismo no fue un impedimento para que los profesores mantuvieran su sistema valoral, lo cual fue equivalente su empleabilidad como profesionistas exitosos en los nuevos contextos de calidad. El artículo se realizó a través de cuestionarios donde el principal tema fue los valores reuniendo una población de sesenta maestros de educación básica con más de veinte años de servicio. Estos resultados estas orientados a la ética con base en la institución educativa, alejándose de la constitución de una ética fundada en la profesión en sí misma. De tal manera, en la organización educativa hay cambios que configuran en la ética desde el exterior del grupo profesional. Se prevalece los valores tradicionales de índole social con los individualistas dictados por el gobierno en la política de la calidad.

Ariza, *et.al* (2014) en su tesis de licenciatura titulado “Implementos de los Valores Organizacionales en una Empresa de sector Textil en Colombia” de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Piloto Colombia, cumplió con la meta de analizar la implementación de valores organizacionales inmersos en la cultura organizacional de una empresa colombiana del sector textil. La metodología empleada fue cualitativa, se utilizó una entrevista semiestructurada como técnica de recolección, tipo aplicada a una muestra aleatoria de 3 participantes. Finalmente se evidencio que los valores organizacionales influyen en los valores personales de los colaboradores de la empresa.

Aquino & Castro (2018) en su tesis de Maestría denominada “Ética profesional y el desempeño docente en la Institución Educativa. Huánuco - 2018” de la Facultad de Educación de la Universidad César Vallejo desarrollaron la investigación donde indica que la finalidad es determinar la relación que existe entre la ética profesional y desempeño docente en la mencionada institución, dicha búsqueda de tipo cualitativa planea desarrollar estrategias de acciones pertinentes para mejorar el clima institucional de los colaboradores educativos, debido a que no existe un bueno desempeño pedagógico. La investigación concluye estadísticamente que la explicación entre las dos variables es positiva, ya que los resultados del Coeficiente de Correlación Spearman dieron un valor de 0.851

siendo positiva, entonces existe un parentesco significativo entre la ética profesional y desempeño docente.

Velarde (2017) en su tesis de Maestría denominado “Ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores del área seguros del hospital San Juan de Lurigancho, 2017” de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como propósito desarrollar y fomentar en los servicios públicos la ética profesional de acuerdo a sus funciones para tener una mejor cultura organizacional mediante el cambio de actitudes en los servicios públicos y lograr ser más eficientes lo que determinaría aumentar la calidad de servicio. Tuvo como resultado que existe relación alta positiva entre dichas variables de acuerdo a su método de investigación no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional, mediante encuesta a 135 trabajadores en el área de seguro del hospital.

Tinoco (2017) en su tesis de Maestría denominado “Valores y productividad laboral en la Comisaria PNP de Pueblo Libre, Lima 2016” de la Facultad de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, su investigación tuvo como fin hallar la relación entre productividad laboral y valores en una dependencia policial de lima. La metodología empleada fue el hipotético deductivo de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. Se logró identificar la existencia de correlación moderada y positiva de ($Rho = .430$) dichas variables.

Gallardo (2017) en su tesis de Maestría denominado “Valores sociales y Gestión de los directivos en las instituciones educativas integradas del Distrito de Pichanaki” de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, su investigación tuvo como finalidad hallar la existencia de relación positiva entre las variables: gestión de los directivos en las instituciones educativas entre los valores sociales en Pichanaki. Utilizó una metodología de tipo aplicada de nivel correlacional – descriptivo. Finalmente se obtuvo una correlación alta y significativa entre las mencionadas variables puesto que el r_s calculada fue de 0,916.

Luna (2017) en su tesis de Maestría denominado “Ética profesional y desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la Red N°09, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016” de la Facultad de Educación en la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como propósito indagar la relación que existe entre

ética profesional y desempeño docente en dicha institución, para así determinar la formación ética de los docentes y se desarrollen acciones de responsabilidad a nivel educativo y profesional. Dicha investigación planteo un estudio tipo básica de naturaleza descriptiva y correlacional para buscar profundizar y ampliar los conocimientos científicos basados en la realidad, para perfeccionar sus contenidos. Como objetivo se estableció que existe relación entre capacidad personal y ética profesional con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman $r = 0.602$.

Tafur (2016) en su tesis de Maestría titulada “Valores personales y compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital público Callao, 2016” de la Facultad de Enfermería de la Universidad César Vallejo, tuvo como finalidad definir las variables valores personales y compromiso organizacional en un hospital público. Se empleó la metodología hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo de tipo sustantiva y nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Concluye que existe una relación entre ambas variables con una correlación de Rho de Spearman de 0.768.

Gordillo (2017) en su tesis de licenciatura titulada “Estudio de valores hacia el trabajo de los colaboradores administrativos de una universidad particular bajo la evat 30, Chiclayo, 2016” de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Su principal objetivo fue investigar la estructura de valores que tienen los trabajadores administrativos en dicha universidad. La investigación se diseñó de manera descriptiva donde la población fue de 100 individuos del área administrativa, donde el instrumento de uso fue la recolección de datos y la medición de la estructura de valores estandarizado fue “Scwartz Value Survey”. Los resultados arrojan que es de vital importancia el modelo propuesto por Scwartz compuesto por cuatro valores de orden superior en la organización.

Gutiérrez (2016) en su tesis de Maestría titulada “Relación entre los valores organizaciones y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, 2016” de la Facultad de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como finalidad establecer la relación entre los valores organizacionales en los empleados de un gobierno regional. Esta investigación se realizó en base a estudios no experimentales con diseño transaccional correlacional con una muestra

probabilística de 200 empleados administrativos. Se obtuvo como resultado que hay relación relevante entre ambas variables, con una correlación positiva media de $r_s=0.723$ comprueba la eficacia en las mencionadas áreas, generando confianza a los colaboradores y una buena imagen organizacional.

Por otro lado, se plantean varias teorías la cual es de fundamental importancia ya que está referido al tema de investigación, en donde se respalda la tesis y sirve como ruta para el análisis de la realidad estudiada.

La teoría científica relacionado con la variable1: Los valores laborales

En este aspecto, Rodríguez et al., (2004) definen los valores laborales como principios y creencias de una organización refiriéndose a actividades propias, así mismo buscará conseguir el objetivo principal mediante la estabilidad de todo el grupo que forma parte de la organización. Los valores laborales son principios éticos que son reconocidos por aquellas personas que saben tratar de manera correcta en cualquier ambiente laboral. Son aquellas cualidades o virtudes de una acción, en donde la persona se considera de gran importancia en un grupo social, existen varios tipos de valores que uno debe desarrollar día a día, pero el más importante es el valor del ser humano; por otra parte, los valores éticos buscan desarrollar conductas de comportamiento de las personas y se adquieren durante la formación individual de cada persona. El autor menciona que son actividades propias que uno realiza dentro de una organización para así lograr un mismo propósito. Saber tratar a las personas conlleva a una mejor relación laboral en donde la persona se considera proactivo dentro de un grupo social.

Importante mencionar también a Martínez (2010) son el comportamiento que deben tener los colaboradores el cual dependerá de la naturaleza de la organización, es decir se deben reflejar en los valores socio-culturales, valores personales, valores organizacionales y además permite que sus integrantes interactúen de manera armónica.

Dimensión Valores Socio-Culturales, Martínez (2010) se refiere: son los que prevalecen en la sociedad en donde vivimos. Trata de una combinación de tipos de valores, en donde se determina los comportamientos al momento de interactuar en

la sociedad, para así lograr medir el nivel de actividades que mantiene el ser humano.

Se determina la vinculación en las relaciones interpersonales, lo que permite la aparición del pensamiento y símbolos, así mismo la base de esta vinculación es la lealtad lo cual se expresa como ayuda, apoyo y simpatía.

Para ello se define los siguientes indicadores que intervienen en dicha dimensión: respeto, compromiso, confianza.

Dimensión Valores Personales, Martínez (2010) define que los valores personales son principios indispensables ya que nos orientan para relacionarnos con otras en donde cada quien elabora su propia vida. En absoluto es una mezcla de socio-culturales y valores familiares.

La persona debe cultivar esos principios desde su formación para así generar motivación hacia las otras personas y se pueda construir una mejor sociedad, así mismo mejorar día a día es una de nuestros deberes ya que la formación y educación se hace en el hogar y dependerá de cada uno si quiere aportar a la sociedad.

Dicho autor menciona indicadores para que se logren los valores personales tales como: competencia personal, honestidad, ser servicial.

Dimensión Valores Organizacionales. Martínez (2010) dice que influyen en el desarrollo y formación como personas que facilitan estimar los objetivos en equipo, además los colaboradores tienen que tener presente e significado de valores para que así el trabajo diario sea más fácil y no pesado.

Los valores organizacionales ayudan al empleador a superarse esto implica indicadores tales como: transparencia y equidad, compromiso y satisfacción laboral.

Es importante también mencionar a la Teoría científica relacionada con la variable2: Ética profesional

Así mismo Zamorano (2017) manifiesta que la ética profesional son principios y normas de acuerdo al comportamiento de cada profesional. Se inspira

en los principios sociales de justicia, filantropía, solidaridad. Se determina que la ética profesional se practica de acuerdo al comportamiento de cada individuo basado en sus principios y normas, ya que son dos pilares en donde uno se formara como profesional a largo plazo. Se requiere demostrar la conciencia moral donde se impone nuestro pensar y nuestros deseos para determinar nuestra conducta.

De tal manera Luna (2014) define que es una materia que prepara la moralidad individual, grupal o de la sociedad, en donde se observan los valores y principios preguntándose si se adaptan al comportamiento de nuestras vidas. De acuerdo con lo mencionado, la ética profesional se basa en la disciplina de uno mismo, demostrando su moral, quiere decir a la conducta de la persona mientras que la ética reflexiona acerca de dichas conductas.

Dimensión Justicia, Zamorano (2014) en su formulación positiva afirma que a cada uno con lo suyo y en su expresión negativa que no es licito de dañar a nadie en su derecho (hacerle injusticia). Define en general que todo parte de la ley del bien común el cual lo respalda el código ético. La justicia trata de dar a cada uno lo que corresponde, dejar el lugar que debe ocupar. El valor ético se fundamenta a través de la filosofía moral individualista, en donde uno siempre tiene que actuar con la verdad y no levantar falsos testimonios el cual podrías dañar la imagen de la otra persona.

Logra indicadores potenciales para medir la justicia como: prestigio, moral individualista y código ética.

Dimensión Filantropía, Zamorano (2014) indica que en el principio de la filantropía es la unidad afectiva del uno a otro, así mismo expresa en su formación positiva que hay que amar al prójimo. Este amor hace referencia a la acción solidaria y que el actuar social sea verdaderamente humano.

La eficacia de la filantropía crea un clima de confianza ya sea en grupos o personal, además de la unión de la sociedad. Siempre es bueno que el clima de amabilidad sea positivo entre los hombres ya que conlleva a un solo sentido de objetivo.

Se destaca que la voluntad debe surgir de uno mismo y no esperar nada a cambio, con ello demostraras tu personalidad profesional o personal frente a una problemática o soportes de ayuda en la sociedad y organización.

Sus indicadores están basados en voluntad, clima de confianza y empatía.

Alcaide (2014) define que la empatía es el gesto y trato amable que reciben los clientes de una organización, sin la importancia de la situación del que se encuentre el colaborador, es decir deben de ser positivos y tener una actitud alta para lograr entenderlos.

Dimensión Solidaridad, Zamorano (2014) según autor este principio expresa la responsabilidad que por naturaleza social tiene todo ser humano, dicho principio trata de explicar de cómo adaptarse mutuamente en cualquier campo que se encuentren. Prestigio y confianza establecen los bienes máspreciado de una profesión, dichos valores representan al bien común.

Es importante saber la función de este principio, ya que permite captar la dimensión personal y también la comunitaria relacionándose para un mismo propósito que es la de fortalecer la profesión. Los comportamientos sociales exigen a este principio una mejor acción ética profesional ya que determinara tu evaluación frente a cualquier problemática que se presente.

Los indicadores logrados se basan en responsabilidad, comportamiento social acción solidaria.

Es fundamental expresar al tema de investigación con algunas definiciones, ya que permiten desarrollar mejor el contexto de las actividades investigadas, en donde se muestran a continuación:

El Concepto 1, Martinez (2010) los valores laborales son el marco de la conducta que deben tener sus miembros y dependen de la naturaleza de la corporación, es decir se deben reflejar en especial los detalles que realizan cotidianamente los trabajadores de la organización. Aprueban que sus miembros interactúen de manera que acorde a la situación.

El concepto 2, Zamorano (2017) la ética profesional son principios, normas y valores de acuerdo al comportamiento de cada profesional. Se inspira en los principios sociales de justicia, filantropía, solidaridad y autoridad.

El concepto 3, Rodríguez y Díaz (2004) definen los valores laborales como principios y creencias de una organización refiriéndose a actividades propias, así mismo buscará conseguir el objetivo principal mediante la estabilidad de todo el grupo que forma parte de la organización.

III. METODOLOGÍA

En la presente tesis se empleó el método hipotético- deductivo, con la finalidad de confirmar, discutir o debatir la hipótesis para así finalizar comparando con los sucesos de la actualidad.

Bernal (2010), argumenta que el método hipotético – deductivo es un procedimiento que busca crear hipótesis; para luego ser explicadas, obteniendo de ellas conclusiones que se tiene que comprobar y/o verificar con los sucesos reales

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio tuvo como enfoque cuantitativo:

Hernández, et.al (2014), el enfoque cuantitativo recolecta datos para probar teorías con principios de verificación numérica y cuadros de estadística, crear modelos y conductas para poder estudiar hipótesis.

Esta investigación es de método cuantitativo ya que aplica modos de estadística y el SPS25.

El reciente estudio es de tipo aplicado, Sabino (2014), establece que la investigación aplicada es más directa ya que puede dar respuestas más inmediatas, es decir busca en su entorno influir de manera directa.

Por otro lado, los autores Tamayo y Tamayo (2017), indican que los estudios de tipos aplicado tienen como principal motivo enfocarse más en la atención para la solución de teorías para así lograr optimizar las gestiones realizadas por los individuos involucrados en el estudio

Además, el nivel que se dio para esta búsqueda fue de tipo descriptivo - correlacional, porque recogió antecedentes o elementos de dos variables valores laborales y ética profesional.

Rodríguez (2015) manifiesta que la investigación descriptiva se desarrolla sobre trabajos reales y se tiene como particularidad las variables tal y conforme se encuentran en la realidad, también el nivel correlacional calcula el grado de relación

de las variables y la interacción de dos o más variables entre sí. Dicha concordancia de variables se tiene que dar dentro de un igual contexto.

El diseño de investigación, tiende hacer no experimental de corte transversal, según Rodríguez (2015), se dice que la investigación es no experimental cuando el indagador no posee el control de las variables porque ya sucedieron los hechos y/o son manipulables (p.85).

Hernández, *et.al* (2014), establece: El diseño no experimental se hace sin manipular libremente las variables. Se basa en los reconocimientos de sucesos tal y como suceden en su habita natural para luego ser analizados. Se justifica en categorías, variables, contextos, comunidades o conceptos que ya ocurrieron sin necesidad que el investigador intervenga.

3.2. Variables y operacionalización

En este aspecto, Rodríguez et al., (2004) definen los valores laborales como principios y creencias de una organización refiriéndose a actividades propias, así mismo buscará conseguir el objetivo principal mediante la estabilidad de todo el grupo que forma parte de la organización. Los valores laborales son principios éticos que son reconocidos por aquellas personas que saben tratar de manera correcta en cualquier ambiente laboral. Son aquellas cualidades o virtudes de una acción, en donde la persona se considera de gran importancia en un grupo social, existen varios tipos de valores que uno debe desarrollar día a día, pero el más importante es el valor del ser humano; por otra parte, los valores éticos buscan desarrollar conductas de comportamiento de las personas y se adquieren durante la formación individual de cada persona. El autor menciona que son actividades propias que uno realiza dentro de una organización para así lograr un mismo propósito. Saber tratar a las personas conlleva a una mejor relación laboral en donde la persona se considera proactivo dentro de un grupo social.

Así mismo Zamorano (2017) manifiesta que la ética profesional son principios y normas de acuerdo al comportamiento de cada profesional. Se inspira en los principios sociales de justicia, filantropía, solidaridad. Se determina que la ética profesional se practica de acuerdo al comportamiento de cada individuo basado en sus principios y normas, ya que son dos pilares en donde uno se formara

como profesional a largo plazo. Se requiere demostrar la conciencia moral donde se impone nuestro pensar y nuestros deseos para determinar nuestra conducta.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población lo conformó 65 colaboradores, en la empresa MT Industrial en la provincia constitucional del Callao.

Carrasco (2017) la población es el conjunto que ocupa el ámbito donde se realiza la tarea de investigación.

Muestra

Carrasco (2017) define que es una parte de la población, donde es importante que sus características sean esenciales, de tal manera que los resultados de la muestra impacten a dicha población generalizando a todos los elementos.

La muestra está conformada por 56 colaboradores del área administrativa en MT Industrial, Callao

Muestra probabilística

Hernández, Fernández y Baptista (2014) define que es un subgrupo de la población en donde todos los elementos se pueden elegir con cierta posibilidad.

$$n = \frac{(p.q)^2 \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + (p.q)^2}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra.

N: Tamaño de la población.

Z: Valor de la distribución normal estandarizada correspondiente al nivel de confianza, para el 95%, $z = 1.96$

E: Máximo error permisible de un 5%.

P: Proporción de la población que tiene la particularidad que necesitamos

medir, es igual a 0.50.

q: Proporción de la población que no tiene la característica que necesitamos medir, es igual al 0.50.

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{(0.50).(0.50)1.96^2}{0.05^2(65 - 1) + (0.05).(0.05)1.96^2} \cdot (65) \mathbf{n \approx 56}$$

Participantes:

Los participantes que intervinieron en la encuesta son los 56 colaboradores de la empresa MT Industrial en la provincia del Callao.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta donde se desarrolló de instrumento el cuestionario por lo que se realizaron 20 interrogantes basado en la escala de Likert donde las variables y dimensiones estuvieron sujetas para verificar sus actitudes y opiniones basado en los valores laborales relacional en la ética profesional.

Para su validez, Carrasco (2017) define que la validez mide con veracidad y objetividad lo que se está estudiando mediante las variables propuestas, entonces será válido siempre y cuando se mida y permita obtener información que necesitamos conocer de manera precisa los cuestionarios fueron validados por expertos en donde pusieron en juicio el instrumento utilizado.

Tabla 1 Validación de expertos

GRADO	EXPERTO	OPINIÓN
Doctor	Carranza Teodoro	Si cumple
Doctor	Vásquez Juan Manuel	Si cumple
Doctor	Alva Arce Rosel Cesar	Si cumple
Doctor	Aliaga David Correa	Si cumple

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad:

Carrasco (2017) indica que la confiabilidad es una característica que sirve como instrumento de medición, en donde permite la obtención de resultados iguales cuando se aplica a una o más veces al mismo individuo en diferentes periodos de tiempo.

La encuesta se elabora en proporción a 20 preguntas, basada en la escala de Likert, además se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach para medir la muestra piloto de 10 encuestados.

Se realizó una prueba piloto 10 cuestionarios del tipo Likert, existiendo 5 rangos de calificación y se buscara someter a los cuestionarios mediante el método de alfa de Cronbach. Con ello podremos calcular la confiabilidad del instrumento. El cuestionario contiene 20 preguntas los cuales se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 2: *Confiabilidad*

RANGOS	MAGNITUDES
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Fuente: Hernandez et al (2014, p.289)

Tabla 3: *Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	20

Fuente: IBM SPSS

El resultado del análisis del Coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,893 como medida de relación y coherencia, se manifestó que se encuentra un alto nivel de relación de la escala, quiere decir que los indicadores e ítems contribuye al total de la escala en donde ambas variables tienen relación con un resultado de 89.3 y de

confiabilidad. Con un total de 20 elementos indicando así una fiabilidad correcta, por ende, fue aplicable al estudio.

3.5. Procedimientos

La presente investigación se fomentó en diferentes aspectos donde se detallan a continuación.

La primera etapa estuvo focalizada en definir las variables de acuerdo a teorías, autores y leyes que puedan respaldar dicha investigación, de esas definiciones se obtuvo las dimensiones las cuales nos permite tener una perspectiva clara de las variables investigadas, además se determinó por cada dimensión indicadores que sean medibles.

En la segunda etapa se manifestó la técnica que se utilizó en este caso la encuesta y el método de investigación, la cual fue aplicada a 56 colaboradores de la empresa Mt Industrial en la provincia constitucional del Callao, en donde fueron sometidas a procesos e interpretaciones como resultado de la investigación. Por último, con los resultados obtenidos se procede a realizar la discusión donde se determinó la confrontación o aceptación de las hipótesis realizadas. Así mismo se termina con las sugerencias y conclusiones comprometidas por el investigador.

3.6. Método de análisis de datos

Según Hernández et al. (2014), explica que el SPSS es un esquema estadístico aplicado a las ciencias sociales y empresariales garantizando o favoreciendo el desenlace de los datos logrados en el análisis (p.410).

Se analizaron los datos de las encuestas en una PC core i7 y software IBM SPSS25, obteniendo resultados inferenciales y descriptivo.

3.7. Aspectos éticos

Según Huamanchumo (2015), las investigaciones científicas deben estar orientadas a estudiar los aspectos teóricos, científicos y metodológicos, donde la formalidad de los resultados se consideró respetando las políticas, responsabilidad social, ética y jurídica, además de resguardar la identificación de los individuos que

intervinieron en la investigación, basándose en la honestidad, etc. Por ende, la presente investigación es confiable.

IV. RESULTADOS

4.1. Pruebas de Normalidad

4.1.1. Pruebas de hipótesis

Se planteó las hipótesis para la variable1:

H₀: Los datos de la variable1 de la empresa MT Industrial S.A.C Callao, año 2019 muestran una asignación normal.

H₁: Los datos de la variable1 de la empresa MT Industrial S.A.C Callao, año 2019 no muestran una distribución normal.

Se planteó las hipótesis para la variable2:

H₀: Los datos de la variable2 de la empresa MT Industrial S.A.C Callao, año 2019 muestran una distribución normal.

H₁: Los datos de la variable1 de la empresa MT Industrial S.A.C Callao, año 2019 no muestran una distribución normal.

Se determinó un 5% de nivel de significación para un análisis bilateral, como conclusiones obtenidas son mostrados en la Tabla 1.

Prueba de Kolmogorov – Smirnov para la variable 1 y 2

La reciente investigación tiene una muestra de 56 Colaboradores, así mismo se utilizó la prueba de normalidad de kolmogorov-Smirnov ya que esta prueba es empleada para tamaños muestrales mayores a 50 individuos.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VALORES LABORALES	,324	56	,000
ÉTICA PROFESIONAL	,328	56	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: IBM SPSS

De acuerdo con la tabla N° 5, ambas variables muestran un valor de significancia 0.000 menor a 0.05 (“0,000<0.05”) en ambos casos, por lo cual se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando a conocer que los datos de la muestra no siguen una distribución normal.

Al acordar que la distribución de los datos recolectados de la actual investigación no es normal, se empleará pruebas de estadística no paramétricas; por lo cual se decide usar la prueba de Rho de Spearman para fijar la relación entre las variables de estudio.

Considerando que, para Hernández, et.al (2014) indica que con el coeficiente de correlación Rho de Spearman se puede definir el grado de relación de lo estudiado, así mismo se puede conocer el grado de relación de las variables.

Tabla 4. *Rango de relación según coeficiente de correlación de Rho de Spearman*

Coeficiente	Correlación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.9	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.5	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.1	Correlación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables.
0.1	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.5	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.9	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández, et.al, 2014

4.2. Resultados descriptivos

4.2.1 Resultados descriptivos de la variable1

Variable 1: Valores laborales

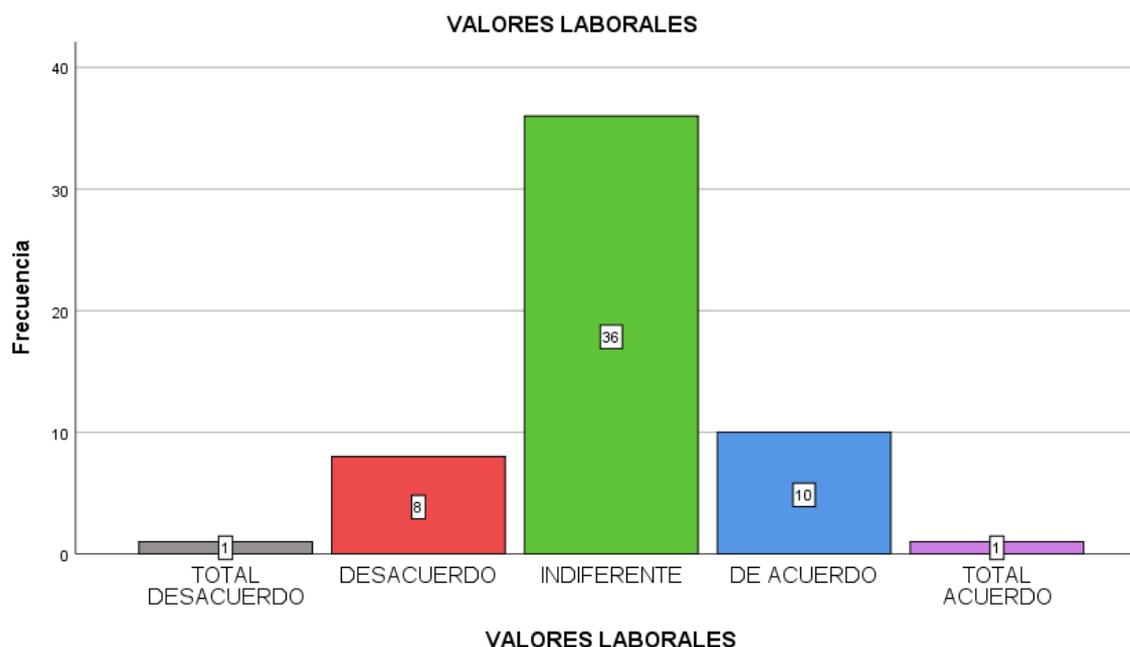
Tabla 5: *Distribución de frecuencias de la percepción de los valores laborales*

VALORES LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	1	1,8	1,8	1,8
	DESACUERDO	8	14,3	14,3	16,1
	INDIFERENTE	36	64,3	64,3	80,4
	DE ACUERDO	10	17,9	17,9	98,2
	TOTAL ACUERDO	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS

En la Tabla 5 se visualiza los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre los valores laborales en la empresa, el 1.8% de los encuestados está en total desacuerdo, el 14,3% está en desacuerdo, el 64,3 es indiferente, el 17,9% está de acuerdo y el 1,8% está total acuerdo con respecto a los valores labores.

Figura 1: Valores laborales



Según la figura 1, El porcentaje de las personas que son indiferentes son las que respondieron con puntuaciones más elevadas, mientras que el resto de las personas que respondieron total desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo y total acuerdo tienen puntuaciones bajas en el área administrativa.

Resultados descriptivos de la dimensión1

Dimensión: Valores socio- culturales

Tabla 6: *Distribución de frecuencias de la percepción de los valores socio-culturales*

VALORES SOCIO-CULTURALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	1	1,8	1,8	1,8
	DESACUERDO	8	14,3	14,3	16,1
	INDIFERENTE	37	66,1	66,1	82,1
	DE ACUERDO	9	16,1	16,1	98,2
	TOTAL ACUERDO	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS

En la Tabla 6 se observa como consecuencia los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre los valores socio-culturales en la empresa, el 1.8% de los encuestados está en total desacuerdo, el 14,3% está en desacuerdo, el 66,1% es indiferente, el 16,1% está de acuerdo y el 1,8% está total acuerdo con respecto a los valores socio-culturales.

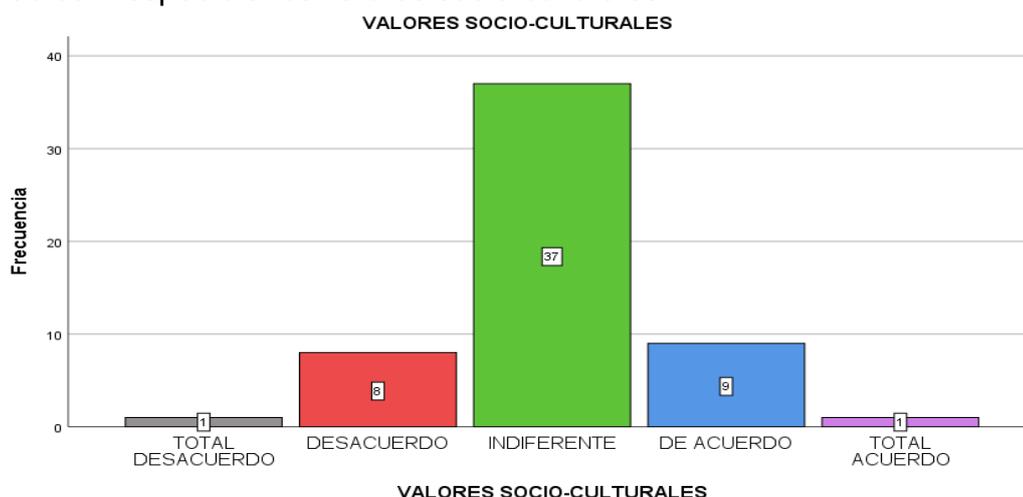


Figura 2: Valores socio- culturales

Según la figura 2, El porcentaje de las personas que son indiferentes son las que respondieron con puntuaciones más elevadas, mientras que el resto de las personas que respondieron total desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo y total acuerdo tienen puntuaciones bajas en el área administrativa.

Resultados descriptivos de la dimensión2

Dimensión: Valores personales

Tabla 7: *Distribución de frecuencias de la percepción de los valores sociales*

VALORES PERSONALES					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	TOTAL DESACUERDO	1	1,8	1,8	1,8
	DESACUERDO	9	16,1	16,1	17,9
	INDIFERENTE	34	60,7	60,7	78,6
	DE ACUERDO	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS

En la Tabla 7 se observa los resultados obtenidos de los puntajes totales sobre las percepciones de los encuestados sobre los valores personales en la empresa, el 1,8% de los encuestados está en total desacuerdo, el 16,1% está en desacuerdo, el 60,7 es indiferente y el 21,4% está de acuerdo.

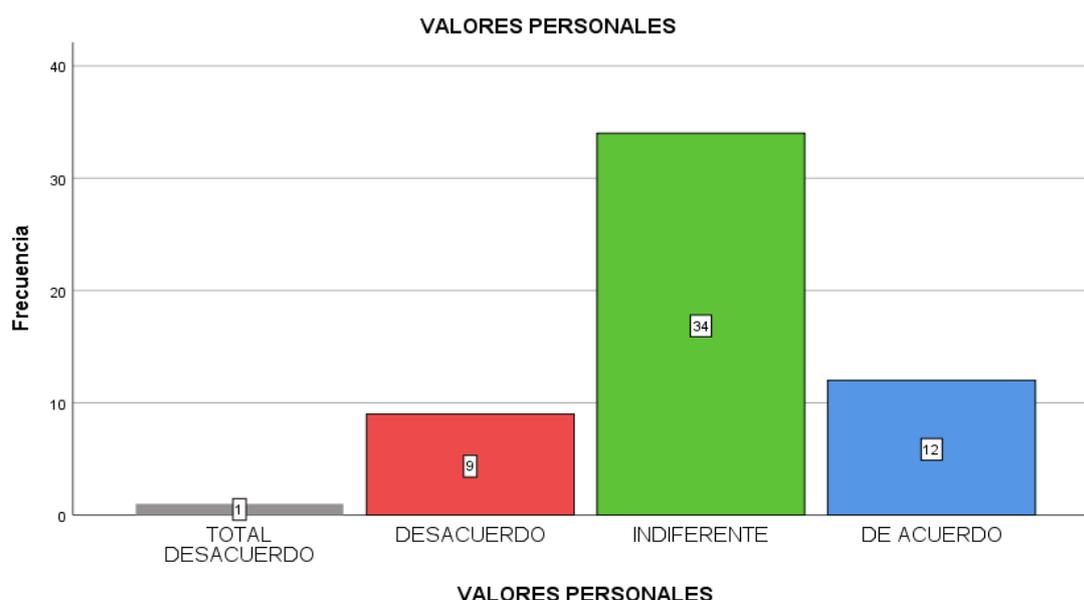


Figura 3: Valores sociales

Según la figura 3, El porcentaje de las personas que son indiferentes son las que respondieron con puntuaciones más elevadas, mientras que el resto de las personas que respondieron total desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo tienen puntuaciones bajas en el área administrativa.

Resultados descriptivos de la dimensión3

Dimensión: Valores organizacionales

Tabla 8: *Distribución de frecuencias de la percepción de los valores organizacionales*

VALORES ORGANIZACIONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	1	1,8	1,8	1,8
	DESACUERDO	11	19,6	19,6	21,4
	INDIFERENTE	34	60,7	60,7	82,1
	DE ACUERDO	9	16,1	16,1	98,2
	TOTAL ACUERDO	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS

En la Tabla 8 se manifiesta las respuestas de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre los valores organizacionales en la empresa, el 1.8% de los encuestados está en total desacuerdo, el 19,6% está en desacuerdo, el 60,7 es indiferente, el 16,1% está de acuerdo y el 1,8% está total acuerdo.



Figura 4: Valores organizacionales

Según la figura 4, El porcentaje de los individuos que son indiferentes son las que respondieron con puntuaciones más elevadas, mientras que el resto de las personas que respondieron total desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo tienen puntuaciones bajas en el área administrativa.

3.2.2 Resultados descriptivos de la variable 2

Variable 2: Ética profesional

Tabla 9: *Distribución de frecuencias de la percepción de la Ética profesional*

ÉTICA PROFESIONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	1	1,8	1,8	1,8
	DESACUERDO	8	14,3	14,3	16,1
	INDIFERENTE	36	64,3	64,3	80,4
	DE ACUERDO	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS

En la Tabla 9 se aprecia que las respuestas de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la ética profesional en la empresa, el 1.8% de los encuestados está en total desacuerdo, el 14,3% está en desacuerdo, el 64,3 es indiferente y el 19,6% está de acuerdo.

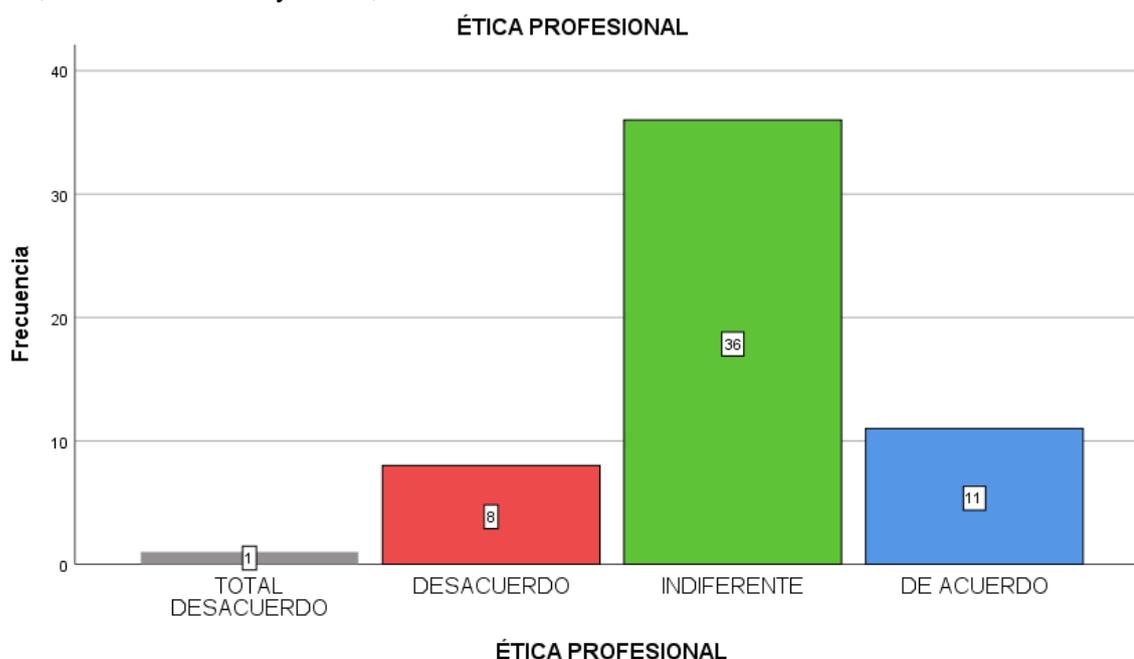


Figura 5: Ética profesional

Según la figura 4, El porcentaje de los individuos que son indiferentes son las que respondieron con puntuaciones más elevadas, mientras que el resto de las personas que respondieron total desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo tienen puntuaciones bajas en el área administrativa.

Resultados descriptivos de la dimensión1

Dimensión: Justicia

Tabla 10: *Distribución de frecuencias de la percepción de la Justicia*

JUSTICIA					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	TOTAL DESACUERDO	1	1,8	1,8	1,8
	DESACUERDO	13	23,2	23,2	25,0
	INDIFERENTE	31	55,4	55,4	80,4
	DE ACUERDO	9	16,1	16,1	96,4
	TOTAL ACUERDO	2	3,6	3,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

En la Tabla 10 se aprecia que los resultados de los puntos totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados sobre la justicia en la empresa, el 1.8% de los encuestados está en total desacuerdo, el 23,2% está en desacuerdo, el 55,4 es indiferente, el 16,1% está de acuerdo y el 3,6% está total acuerdo con respecto a la justicia.

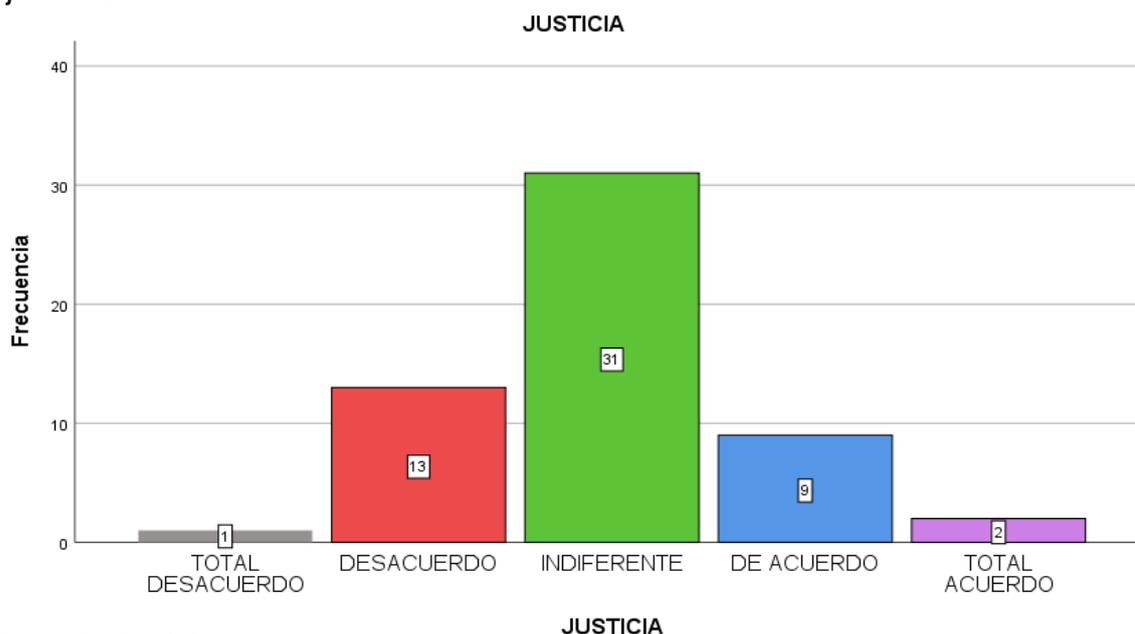


Figura 6: Justicia

Según la figura 6, El porcentaje de los individuos que son indiferentes son las que respondieron con puntuaciones más elevadas, mientras que el resto de las personas que respondieron total desacuerdo, desacuerdo, de acuerdo y total de acuerdo tienen puntuaciones bajas en el área administrativa.

Resultados descriptivos de la dimensión2

Dimensión: Filantropía

Tabla 11: *Distribución de frecuencias de la percepción de la Filantropía*

FILANTROPIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTAL DESACUERDO	1	1,8	1,8	1,8
	DESACUERDO	8	14,3	14,3	16,1
	INDIFERENTE	16	28,6	28,6	44,6
	DE ACUERDO	29	51,8	51,8	96,4
	TOTAL ACUERDO	2	3,6	3,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS

En la Tabla 11 los resultados se manifiestan sobre los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados en la empresa, el 1.8% de los encuestados está en total desacuerdo, el 14,3% está en desacuerdo, el 28,6 es indiferente, el 51,8% está de acuerdo y el 3,6% está total acuerdo con respecto a la filantropía.

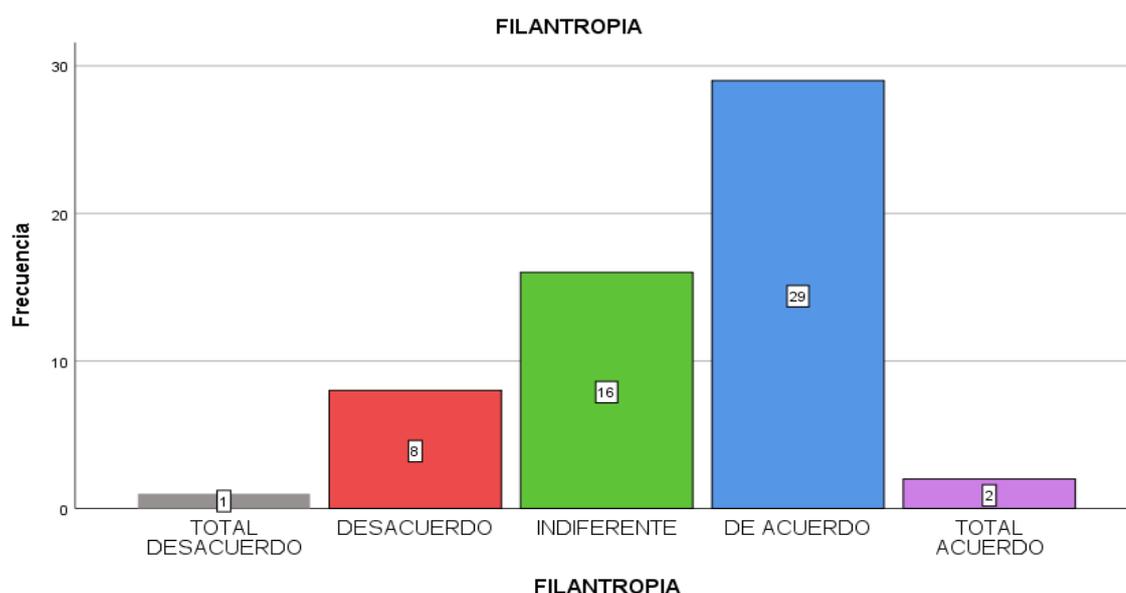


Figura 7: Filantropía

Según la figura 7, El porcentaje de las personas que son está de acuerdo son las que respondieron con puntuaciones más elevadas, mientras que el resto de las personas que respondieron total desacuerdo, desacuerdo, indiferente y total de acuerdo tienen puntuaciones bajas en el área administrativa.

Resultados descriptivos de la dimensión3

Dimensión: Solidaridad

Tabla 12: *Distribución de frecuencias de la percepción de la Solidaridad*

SOLIDARIDAD					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	TOTAL DESACUERDO	1	1,8	1,8	1,8
	DESACUERDO	28	50,0	50,0	51,8
	INDIFERENTE	26	46,4	46,4	98,2
	DE ACUERDO	1	1,8	1,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS

En la tabla 12 se observa los resultados de los puntajes totales obtenidos sobre las percepciones de los encuestados en la empresa, el 1.8% de los encuestados está en total desacuerdo, el 50,0% está en desacuerdo, el 46,4 es indiferente y el 1,8% está de acuerdo con respecto a la solidaridad.

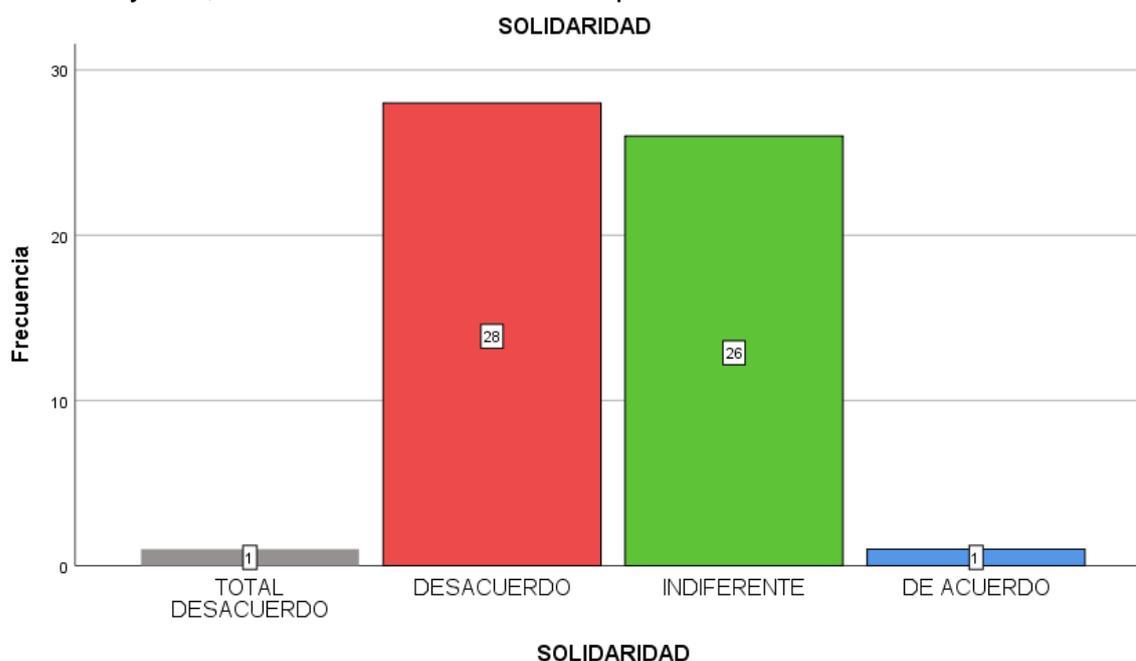


Figura 8: Solidaridad

Según la figura 8, El porcentaje de las personas que son están en desacuerdo y son indiferentes, respondieron con puntuaciones más elevadas, mientras que el resto de las personas que respondieron total desacuerdo, de acuerdo tienen puntuaciones bajas en el área administrativa.

4.3. Resultados de las correlaciones

Se manifiesta que las variables no muestran una distribución normal, se empleó la técnica no paramétrica de correlación de Spearman para probar las hipótesis específicas y la hipótesis general.

4.4. Prueba de hipótesis de los valores laborales y ética profesional

Según Bernal (2010) “la investigación de correlación y regresión es un táctico preciso empleado para finalizar el grado y la vinculación entre las variables” (p. 216)

Hipótesis General (HG): Existe relación significativa entre los valores laborales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación significativa entre los valores laborales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Hipótesis alterna (H_a): Si existe relación significativa entre los valores laborales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Tabla 13: *Coefficiente de correlación de Spearman: valores laborales y ética profesional*

Correlaciones

			VALORES LABORALES	ÉTICA PROFESIONAL
Rho de VALORES	Coefficiente	de	1,000	,795**
Spearman LABORALES	correlación			
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		56	56
ÉTICA PROFESIONAL	Coefficiente	de	,795**	1,000
	correlación			
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		56	56

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

Se evidencia en la tabla 13 que, si presenta una relación con el factor de correlación de Rho de Spearman, de acuerdo a la tabla 5, una correlación positiva considerable de ($\rho = 0.795$), entre valores laborales y ética profesional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna.

4.5. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis Específica1 (HE1): Existe relación significativa entre los valores socio-culturales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Hipótesis Nula (H₀): No existe relación significativa entre los valores socio-culturales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Hipótesis alterna (H_a): Si existe relación significativa entre los valores socio-culturales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Tabla 14: *Coefficiente de correlación de Spearman: valores socio-culturales y ética profesional.*

		VALORES SOCIO-ÉTICA		
		de VALORES CULTURALES	SOCIO-COEFICIENTE	de VALORES PROFESIONAL
Rho de Spearman	de VALORES CULTURALES	SOCIO-COEFICIENTE	de 1,000	,771**
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	de VALORES PROFESIONAL	SOCIO-COEFICIENTE	de ,771**	1,000
		correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Se evidencia en la tabla 14 que, si existe una relación con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, de acuerdo a la tabla 5, una correlación positiva considerable de ($\rho = 0.771$), entre valores socio-culturales y ética profesional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica2 (HE2): Existe relación significativa entre los valores personales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Hipótesis Nula (H₀): No existe relación significativa entre los valores personales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Hipótesis alterna (H_a): Si existe relación significativa entre los valores personales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Tabla 15: *Coefficiente de correlación de Spearman: valores personales y ética profesional.*

Correlaciones			VALORES PERSONALES	ÉTICA PROFESIONAL
Rho de Spearman	VALORES SOCIALES	Coefficiente de correlación	de 1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	ÉTICA PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	de ,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Se evidencia en la tabla 15 que, si existe una relación con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, de acuerdo a la tabla 5, una correlación positiva considerable de ($\rho = 0.805$), entre valores personales y ética profesional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica3 (HE3): Existe relación significativa entre los valores organizacionales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Hipótesis Nula (H₀): No existe relación significativa entre los valores organizacionales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Hipótesis alterna (H_a): Si existe relación significativa entre los valores organizacionales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019.

Tabla 16: *Coefficiente de correlación de Spearman: valores organizacionales y ética profesional.*

Correlaciones			VALORES ORGANIZACIONALES	ÉTICA PROFESIONAL
Rho de Spearman	VALORES ORGANIZACIONALES	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,820**
	S	N	56	56
	ÉTICA PROFESIONAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,820**	1,000
		N	56	56

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

Se evidencia en la tabla 16 que si existe una relación con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, de acuerdo a la tabla 5, una correlación positiva considerable de ($\rho = 0.820$), entre valores organizacionales y ética profesional; asimismo, debido a que el $p_valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula, y se admite la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación posee como problema general ¿Qué relación existe entre los valores laborales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019?

En relación al objetivo general propuesto en esta investigación que fue hallar si existe relación significativa entre los valores laborales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, se obtuvo una correlación positiva considerable de ($\rho = 0.795$). Esta tesis es similar a la investigación de postgrado realizada por Tinoco (2017), en su investigación tuvo como objetivo buscar la relación entre valores y productividad laboral en una comisaría de Lima, logrando establecer la existencia de correlación positiva y prudente de ($\rho = .430$) entre las variables.

De acuerdo descrito anteriormente se puede apreciar una destacada correlación en esta tesis frente a la investigación de Tinoco quien obtuvo una correlación positiva y moderada, así mismo, su segunda variable es similar a la presente, ya que busca relacionar los valores con la productividad laboral y esta tesis buscó relacionar los valores laborales con la ética profesional, con este resultado se proponen recomendaciones para la mejoría en la productividad laboral.

Luna (2017), sostiene que hay una relación entre la ética profesional y el desempeño del docente en una institución educativa obteniendo una correlación moderada de Rho de Spearman, $r = 0.602$, finalizando con la existencia de relación significativa entre las variables.

De acuerdo a lo descrito anteriormente puede apreciar una destacada correlación en esta tesis frente a la investigación de Luna quien obtuvo una correlación moderada, sin embargo, su primera variable, es similar a la segunda variable de la presente, así mismo busca relacionar la ética profesional con el desempeño del docente y esta tesis buscó relacionar los valores laborales con la ética profesional, con este resultado se proponen recomendaciones para la mejoría en el desempeño del trabajador.

En relación al objetivo específico 1 manifestado en dicha investigación que fue hallar si existe relación significativa entre los valores socio-culturales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, se consiguió una correlación positiva considerable de ($\rho = 0.771$). Este objetivo es similar a la exploración de postgrado realizada por Gallardo (2017), en su tesis tuvo como objetivo hallar la existencia del vínculo positivo entre los valores sociales y la gestión de los directivos en las instituciones educativas en Pichanaki, identificando una correlación alta y significativa entre las variables puesto que el r_s calculada fue de 0,916.

De acuerdo descrito anteriormente se puede apreciar destacadas correlaciones en ambas investigaciones, así mismo, su primera variable es similar a la presente, ya que busca relacionar los valores sociales con la gestión de los directivos y esta tesis buscó relacionar en su objetivo específico 1, los valores socio-culturales con la ética profesional.

Tinoco (2017), sostiene en el objetivo específico 2 de su investigación, que presenta una relación entre los valores sociales y el desempeño laboral obteniendo una correlación positiva débil de Rho de Spearman, $r = 0.373$, concluyendo que se estable existencia de relación entre las variables.

De acuerdo a lo descrito anteriormente puede apreciar una destacada correlación en esta tesis frente a la investigación de Tinoco quien obtuvo una correlación positiva débil, sin embargo, su segunda dimensión, es similar a la presente, así mismo busca relacionar los valores sociales con la productividad laboral y esta tesis buscó relacionar los valores socio-culturales con la ética profesional.

En relación al objetivo específico 2 propuesto en esta investigación que fue determinar si hay relación significativa entre los valores personales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, se consiguió una correlación positiva considerable de ($\rho = 0.805$). Este objetivo es similar a la investigación de postgrado realizada por Tafur (2016), en su estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre las variables valores personales y compromiso

organizacional en un hospital público, su estudio termina con la existencia de vínculo entre las variables con una correlación de Rho de Spearman de 0.768.

De acuerdo descrito anteriormente se puede apreciar destacadas correlaciones en ambas investigaciones, así mismo, su primera variable es similar a la presente, ya que busca relacionar los valores personales con el compromiso organizacional y esta tesis buscó relacionar en su objetivo específico 2, los valores personales con la ética profesional.

Tinoco (2017), sostiene en el objetivo específico 1 de su estudio, que hay relación entre los valores personales con la productividad laboral obteniendo una correlación positiva débil de Rho de Spearman, $r = 0.269$, concluyendo con la existencia de relación entre las variables.

De acuerdo a lo descrito anteriormente puede apreciar una destacada correlación en esta tesis frente a la investigación de Tinoco quien obtuvo una correlación positiva débil, sin embargo, su dimensión 1, es similar a la presente, así mismo busca relacionar los valores personales con la productividad laboral y esta tesis buscó relacionar los valores personales con la ética profesional.

En relación al objetivo específico 3 propuesto en esta investigación que fue determinar si hay relación significativa entre los valores organizacionales y ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, se consiguió una correlación positiva importante. Este objetivo es semejante a la investigación de especialización realizada por Ariza, et.al (2014), tuvo como objetivo analizar la implementación de valores organizacionales inmersos en la cultura organizacional de una organización del sector textil en Colombia. Finalmente se evidencio que los valores organizacionales influyen en los valores individuales de los colaboradores de la empresa.

De acuerdo descrito anteriormente se puede apreciar que su primera variable es similar a la presente, ya que busca analizar la implementación de valores organizacionales inmersos en la cultura organizacional y esta tesis buscó relacionar en su objetivo específico 3, los valores organizacionales con la ética profesional.

Gutiérrez (2016), sostiene en su objetivo de investigación, la relación que hay entre los valores organizacionales con la satisfacción laboral obteniendo una correlación afirmativa media de $r_s = 0.723$.

De acuerdo a lo descrito anteriormente puede apreciar una destacada correlación en esta tesis frente a la investigación de Gutiérrez quien obtuvo una correlación positiva media, sin embargo, su primera variable, es similar a la presente, así mismo busca relacionar los valores organizacionales con la satisfacción laboral y dicha tesis buscó relacionar los valores organizacionales con la ética profesional.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegó están en paralelo con el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación. Estos fueron:

1. Se concluye que, al contrastar la hipótesis general, hay evidencias suficientes para confirmar que los valores laborales tienen relación positiva y considerable con ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019, ($r_s = 0.795$, $p < 0.05$).
2. Se concluye que al contrastar la hipótesis específica 1, hay evidencias suficientes para ratificar que los valores socio-culturales tienen relación positiva y considerable con ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019, ($r_s = 0.771$, $p < 0.05$).
3. Se concluye al contrastar la hipótesis específica 2, existen evidencias suficientes para afirmar que los valores personales tienen relación positiva y considerable con ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019, ($r_s = 0.805$, $p < 0.05$).
4. Finalmente se termina que, al contrastar la hipótesis específica 3, hay testimonios suficientes para afirmar que los valores organizacionales poseen relación positiva y considerable con ética profesional en el área administrativa en MT Industrial S.A.C, Callao 2019, ($r_s = 0.820$, $p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la organización en MT Industrial S.A.C, Callao, 2019 dar a entender los resultados de la investigación a los trabajadores de la empresa a fin de darles a conocer la importancia los valores laborales y ética profesional.
2. Se recomienda a la empresa en MT Industrial S.A.C, Callao, 2019 fomentar valores socio-culturales traduciéndolas en personamientos, ideas y poniéndolas en práctica en toda la empresa a fin de darles a conocer la importancia los valores socio-culturales y la ética profesional.
3. Se recomienda a la empresa en MT Industrial S.A.C, Callao, 2019, fomentar valores personales en todos los colaboradores siendo el propio gerente un referente a seguir, imponiendo sus valores y evitando que las practicas no vayan contra lo que se propone, a fin de darles a conocer la importancia de los valores personales y ética profesional.
4. Finalmente se recomienda a la empresa en MT Industrial S.A.C, Callao, 2019, fomentar valores organizacionales incluyéndolos en el plan de comunicación corporativa y dar un reconocimiento a quienes lo practiquen, a fin de darles a conocer la importancia de los valores organizacionales y ética profesional.

REFERENCIAS

- Arango, O., Clavijo, S., Puerta, S., Sánchez, J. (2014). Formación académica, valores, empatía y comportamientos socialmente responsables en estudiantes universitarios, DOI:10.1016/j.resu.2015.01.003
- Aquino, A y Castro, L. (2018). Ética profesional y desempeño docente en la Institución Educación. Huánuco- 2018 (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29313>
- Alvarez, F. (2014). Ética y ciencia, DOI:10.1016/j.neuarg.2014.04.003
- Ariza, A. Bocanegra, A. Navas, D. Pardo, Isliam y Barrios, A. (2014). *Implementación de los valores organizacionales en una empresa del sector textil en Colombia* (tesis de postgrado). Universidad Piloto de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002062.pdf>
- Benigno, M. (2014). The Ethical Condition of Profession in Employment, DOI:10.1016/j.sbspro.2014.08.061
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (4ta ed). Colombia: Pearson.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3.ª ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Balazero, B. (2014). La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive (tesis pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/6696>
- Chavez, L. (2014). Efectividad de un programa de valores organizacionales para aumentar el sentido de pertinencia en los colaboradores de Corporación del Ahorro (tesis pregrado). Universidad Rafael Landívar, Retalhuleu, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Asturias-Fernando.pdf>

- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica*. (13^a. ed.). Perú: San Marcos.
- Duque, J., García, M., Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo, DOI:10.1016/j.estger.2017.06.005
- De la Peña, Y. (2014). *Valores laborales y trabajo en equipo (estudio realizado en Construfácil Coetepeque)* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/De-la-Pena-Yamileth.pdf>
- Esquerda, M., Pifarre., J., Roig, H., Busquets, E., Yoguero, O., Viñas J. (2019). Evaluando la enseñanza de la bioética: formando «médicos virtuosos» o solamente médicos con habilidades éticas prácticas, DOI:10.1016/j.aprim.2017.05.018
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. España: Ediciones Morata, S.L.
- Gordillo, I. (2017). Estudio de valores hacia el trabajo de los colaboradores administrativos de una universidad particular bajo la evat 30, Chiclayo, 2016 (tesis pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/835/1/TL_GordilloDiazIvettMariela.pdf
- Gutiérrez, N. (2016). Relación entre los valores organizacionales y la satisfacción laboral, en los trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Moquegua, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33538/gutierrez_mn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, D. (2017). Valores sociales y gestión de los directivos en las instituciones educativas integradas del distrito de Pichanaki (tesis de posgrado). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4298/Gallardo%20Qui_spe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, J., Espinoza, J., Aguilar, A. (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquilladoras, DOI:10.1016/j.cya.2015.09.003
- Hirsch, A. (2014). Professional Ethics and Employability: Problems Expressed by University Teachers in Mexico and Spain, DOI:10.1016/j.sbspro.2014.08.051
- Hirsch, A. (2016). Responsible behaviour in research and unethical conduct in Mexican and Spanish universities, DOI:10.1016/j.resu.2016.06.005
- Hirsch, A. (2016). Comportamiento responsable en la investigación y conductas no éticas en universidades de México y España, DOI:10.1016/j.resu.2016.06.005
- Hernández, J., Espinoza, J., Aguilar M. (2016). Diferencias en los motivadores y los valores en el trabajo de empleados en empresas maquilladoras, DOI:10.1016/j.cya.2015.09.003
- Hernández, R. et al., (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed). México: McGRAW-HILL Education.
- Luna, R. (2017). Ética profesional y desempeño docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la Red N° 09, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016 (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12776>
- Luna, A. (2014). *Administración estratégica*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=HPHhBAAAQBAJ&pg=PA333&dq=valores+laborales+administracion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj8MObhobiAhUSSN8KHhYh0AzM4ChDoAQhDMAU#v=onepage&q=valores%20laborales%20administracion&f=false>
- Moguel, S. (2014). Professional Ethics and Employability: A Comparative Diagnosis of Ethical Competences in Professional Training at the Universidad Autónoma de Campeche, DOI:10.1016/j.sbspro.2014.08.065
- Martinez, J. (2010). *Teoría y práctica en Recursos Humano*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=5cQreaNZsvAC&pg=PA8&dq=los+valores+organizacionales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiutoDv8YriAhWMneAKH>

[XenBlo4ChDoAQhWMAk#v=onepage&q=los%20valores%20organizacionales&f=false](https://doi.org/10.1016/j.aprim.2018.07.007)

- Novoa, A. (2018). Aspectos éticos del sobrediagnóstico: entre el utilitarismo y la ética de la responsabilidad, DOI:10.1016/j.aprim.2018.07.007
- Ñaupas, A. et al., (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4ta ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Pereda, V. (2014). Dificultades éticas en las organizaciones sanitarias asistenciales públicas, DOI:10.1016/j.cali.2014.10.002
- Rodríguez, A. et al., (2004). *Psicología de las organizaciones*. (1ra ed.). España: ediciones UOC.
- Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Perú: editorial Summit.
- Ruiz, P., Ruiz, C., Martínez, R. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible, DOI: 10.1016/S1135-2523(12)60058-6
- Ramírez, A y Tegue, M. (2014). *Estrategias para promover valores, políticas y objetivos organizacionales de la estación policial Guigue – Policía del Estado de Carabobo(tesis pregrado)*. Universidad José Antonio Páez, San Diego, Venezuela. Recuperado de: <https://bibliovirtualujap.files.wordpress.com/2013/05/teg-ramc3adrez-c3a1lvarez-alexander-josc3a9.pdf>
- Schlesinger, W., Cervera, A., Calderón, H. (2014). El papel de la confianza, la imagen y los valores compartidos en la creación de valor y lealtad: aplicación a la relación egresado-universidad, DOI:10.1016/j.reimke.2014.06.001
- Tinoco, O. (2017). Valores y productividad laboral en la Comisaría PNP de Pueblo Libre. Lima 2016(tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7231/Tinoco_ROA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tafur, M. (2016). Valores personales y compromiso organizacional del personal de enfermería de un hospital público (tesis de posgrado). Universidad Cesar

Vallejo, Callao, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21982/Tafur_MMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velarde, M. (2017). Ética profesional y la gestión administrativa de los trabajadores del área seguros del hospital San Juan de Lurigancho, 2017 (tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14642>

Verd, M. y Lozares, C. (2016). *Introducción a la investigación cualitativa. Fases, Métodos y Técnicas*. España: Ediciones Síntesis

Yuguero, O., Esquerda, M. (2019). Ética y empatía: relación entre razonamiento moral, sensibilidad ética y empatía en estudiantes de medicina, DOI:10.1016/j.rce.2018.09.002

Zamorano, E. (2017). Desarrollo ético de los profesionales en la contaduría y administración. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=2NMkDwAAQBAJ&pg=PT73&dq=etica+profesional+administracion&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiD4dqo5IXiAhUhmeAKHTzoDbcQ6AEINjAD#v=onepage&q=etica%20profesional%20administracion&f=false>

ANEXOS

Variable del estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala
Valores Laborales	Martinez (2010) son el marco del comportamiento que deben tener sus integrantes y dependen de la naturaleza de la organización, es decir se deben reflejar los valores socio-culturales, valores personales y valores organizacionales.	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 9 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionadas con las dimensiones: v. sociocultural, v. personal. V. organizacionales.	Valores Socio-culturales	Respeto	1	1) Totalmente de acuerdo 2) En desacuerdo 3) Indiferente 4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
				Compromiso	2	
				Confianza	3	
			Valores Personales	Competencia personal	4	
				Responsabilidad	5	
				Ser servicial	6	
			Valores Organizacionales	Transparencia y equidad	7	
				Satisfacción laboral	8	
				Trabajo en equipo	9	
Ética profesional	Zamorano (2017) La ética profesional son principios, normas y valores de acuerdo al comportamiento de cada profesional. Se inspira en los principios sociales de justicia, filantropía, solidaridad y autoridad.	Se elaborará un cuestionario tipo Likert con 9 preguntas y cada uno de los indicadores están relacionados con las dimensiones: justicia, filantropía y solidaridad con el fin de medir la variable ética profesional.	Justicia	Prestigio	10	1) Totalmente de acuerdo 2) En desacuerdo 3) Indiferente 4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
				Código Ética	11	
				Moral	12	
			Filantropía	Empatía	13 a 14	
				Voluntad	15 a 16	
				Clima de confianza	17	
			Solidaridad	Compañerismo	18	
				Comportamiento social	19	
				Acción solidaria	20	

Cuestionario:

ÍTE M	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		T D	D	I	A	TA
1	Considera usted que, los valores de Mt Industrial muestran respeto hacia los demás en las diferentes áreas.					
2	Considera usted que, los colaboradores muestran compromiso en sus labores diarias para resolver los problemas con las demás áreas.					
3	A los colaboradores les resulta fácil mostrar confianza a los demás en Mt Industrial.					
4	Los colaboradores desarrollan sus competencias personales para demostrar su capacidad y profesionalismo.					
5	Son responsables los colaboradores en sus actividades designadas por sus jefes.					
6	Considera usted que, los colaboradores atienden de manera educada a sus compañeros de trabajo.					
7	Los colaboradores tratan de manera igual a sus compañeros de trabajo en Mt Industrial cuando se presenta un conflicto laboral.					
8	Considera usted que, los colaboradores se sienten satisfechos con los beneficios por buen rendimiento laboral en Mt Industrial.					
9	Muestran el trabajo en equipo cuando se necesita la participación de las demás áreas para una solución inmediata.					
10	Los colaboradores son reconocidos por demostrar sus logros durante un periodo establecido por parte de su área.					
11	Considera usted que, los colaboradores actúan de manera adecuada cuando se solicita información.					
12	Considera usted que, es necesario que los colaboradores practiquen sus normas y costumbres en Mt Industrial.					
13	Muestran los colaboradores mucha empatía desde que inicia el horario de trabajo hasta la hora de salida.					
14	Cuando ocurre un accidente en las diferentes áreas demuestran su sentimiento de manera afectiva y se ponen en el lugar del otro.					
15	Los colaboradores tienen voluntad de asistir a una charla médica.					
16	Considera usted que, los colaboradores tienen voluntad de aprender para ser más exitosos.					
17	Considera usted que, existe un clima laboral de confianza agradable por parte de los colaboradores de Mt Industrial.					
18	Los colaboradores se relacionan de manera afectiva con los demás compañeros de las diferentes áreas.					
19	Considera usted que, los colaboradores muestran ayuda a sus compañeros sin cambio a nada.					
20	Existe un vínculo de relación amistosa con los demás compañeros de trabajo en Mt Industrial.					

Lima 01 de Abril del 2019

AUTORIZACIÓN

Yo Sandro Sattler Finazzi con DNI: 40657567 en mi condición de Gerente General y representante de la empresa MT Industrial S.A.C. con Ruc: 20555190132, autorizo al Sr. Rodrigo Cornejo Cruz con DNI: 73527641 quien ocupa el puesto de asistente administrativo en la misma, para hacer uso de la información de la empresa con fines académicos en el presente año, siempre que cuente con la autorización expresa por parte de MT Industrial.


MT INDUSTRIAL S.A.C.
SANDRO SATTLER FINAZZI
Gerente General

sole

Matriz de validación de instrumentos de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "VALORES LABORALES Y ÉTICA PROFESIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN MT INDUSTRIAL S.A.C., CALLAO 2019"									
Total		Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Total acuerdo				
Apellidos y nombres del investigador: Cornejo Cruz, Jheysson Rodrigo									
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. CAMARINA ESTEBAN TEODORO</i>									
TD	D	I	A	ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA			ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
VALORES LABORALES	VALORES SOCIO-CULTURALES	RESPECTO	Considera usted que, los colaboradores de Mt Industrial muestran respeto hacia los demás en las diferentes áreas.			TD =Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo			
		COMPROMISO	Considera usted que, los colaboradores muestran compromiso en sus labores diarias para resolver los problemas con las demás áreas.						
		CONFIANZA	A los colaboradores les resulta fácil mostrar confianza a los demás en MT Industrial.						
	VALORES PERSONALES	COMPETENCIA PERSONAL	Los colaboradores desarrollan sus competencias personales para demostrar su capacidad y profesionalismo.						
		RESPONSABILIDAD	Son responsables los colaboradores en sus actividades designadas por sus jefes.						
		SER SERVICIAL	Considera usted que, los colaboradores atienden de manera educada a sus compañeros de trabajo.						
	VALORES ORGANIZACIONALES	TRANSPARIENCIA Y EQUIDAD	Los colaborados tratan de manera igual a sus compañeros de trabajo en MT Industrial cuando se presenta un conflicto laboral.						
		SATISFACCION LABORAL	Considera usted que los colaboradores se sienten satisfechos con los beneficios por buen rendimiento laboral en MT Industrial.						
ÉTICA PROFESIONAL	JUSTICA	PRESTIGIO	Los colaboradores son reconocidos por demostrar sus logros durante un periodo establecido por parte de su área.						
		CODIGO ETICA	Considera usted que, los colaborados actúan de manera adecuada cuando se solicita información.						
		MORAL	Considera usted que, es necesario que los colaboradores practiquen sus normas y costumbres en MT Industrial.						
	FILANTROPIA	EMPATIA	Muestran los colaboradores mucha empatía desde que inicia el horario de trabajo hasta la hora de salida. Cuando ocurre un accidente en las diferentes áreas demuestran su sentimiento de manera afectiva y se ponen en el lugar del otro.						
		VOLUNTAD	Los colaboradores tienen voluntad de asistir a una charla médica. Considera usted que, los colaboradores tienen voluntad de aprender para ser más exitos.						
		CLIMA DE CONFIANZA	Considera usted que, existe un clima de confianza agradable por parte de los colaboradores de MT Industrial.						
	SOLIDARIDAD	COMPORTAMIENTO SOCIAL	Los colaboradores se relacionan de manera afectiva con los demás compañeros de las diferentes áreas.						
		ACCION SOLIDARIA	Considera usted que los colaboradores muestran ayuda a sus compañeros sin cambio a nada.						
		COMPAÑERISMO	Existe un vínculo de relación amistosa con los demás compañeros de trabajo en MT Industrial.						
Firma: 	Fecha: <i>30/05/19</i>								

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "VALORES LABORALES Y ÉTICA PROFESIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN MT INDUSTRIAL S.A.C., CALLAO 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: Cornejo Cruz, Jheysson Rodrigo								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr - Superior Carrera DAVID FERNANDA</i>								
ASPECTO POR EVALUAR							OPINIÓN DEL EXPERTO	
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS	
VALORES LABORALES	VALORES SOCIO-CULTURALES	RESPECTO	Considera usted que, los colaboradores de Mt Industrial muestran respeto hacia los demás en las diferentes áreas.	TD = Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo				
		COMPROMISO	Considera usted que, los colaboradores muestran compromiso en sus labores diarias para resolver los problemas con las demás áreas.					
		CONFIANZA	A los colaboradores les resulta fácil mostrar confianza a los demás en MT Industrial.					
	VALORES PERSONALES	COMPETENCIA PERSONAL	Los colaboradores desarrollan sus competencias personales para demostrar su capacidad y profesionalismo.					
		RESPONSABILIDAD	Son responsables los colaboradores en sus actividades designadas por sus jefes.					
		SER SERVICIAL	Considera usted que, los colaboradores atienden de manera educada a sus compañeros de trabajo.					
	VALORES ORGANIZACIONALES	TRANSPARIENCIA Y EQUIDAD	Los colaborados tratan de manera igual a sus compañeros de trabajo en MT Industrial cuando se presenta un conflicto laboral.					
		SATISFACCION LABORAL	Considera usted que los colaboradores se sienten satisfechos con los beneficios por buen rendimiento laboral en MT Industrial.					
		TRABAJO EN EQUIPO	Muestran el trabajo en equipo cuando se necesita la participación de las demás áreas para una solución inmediata.					
ÉTICA PROFESIONAL	JUSTICIA	PRESTIGIO	Los colaboradores son reconocidos por demostrar sus logros durante un periodo establecido por parte de su área.					
		CODIGO ETICA	Considera usted que, los colaborados actúan de manera adecuada cuando se solicita información.					
		MORAL	Considera usted que, es necesario que los colaboradores practiquen sus normas y costumbres en MT Industrial.					
	FILANTROPIA	EMPATIA	Muestran los colaboradores mucha empatía desde que inicia el horario de trabajo hasta la hora de salida. Cuando ocurre un accidente en las diferentes áreas demuestran su sentimiento de manera afectiva y se ponen en el lugar del otro.					
		VOLUNTAD	Los colaboradores tienen voluntad de asistir a una charla médica. Considera usted que, los colaboradores tiene voluntad de aprender para ser más éxitos.					
		CLIMA DE CONFIANZA	Considera usted que, existe un clima de confianza agradable por parte de los colaboradores de MT Industrial.					
	SOLIDARIDAD	COMPORTAMIENTO SOCIAL	Los colaboradores se relacionan de manera afectiva con los demás compañeros de las diferentes áreas.					
		ACCION SOLIDARIA	Considera usted que los colaboradores muestran ayuda a sus compañeros sin cambio a nada.					
		COMPAÑERISMO	Existe un vínculo de relación amistosa con los demás compañeros de trabajo en MT Industrial.					
Firma:	<i>[Firma]</i> 22168829		Fecha	30-05-2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "VALORES LABORALES Y ÉTICA PROFESIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN MT INDUSTRIAL S.A.C., CALLAO 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Cornejo Cruz, Jheysson Rodrigo							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. Rosel Cesar Alva Arce.</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
VALORES LABORALES	VALORES SOCIO-CULTURALES	RESPECTO	Considera usted que, los colaboradores de Mt Industrial muestran respeto hacia los demás en las diferentes áreas.	TD =Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo			
		COMPROMISO	Considera usted que, los colaboradores muestran compromiso en sus labores diarias para resolver los problemas con las demás áreas.				
		CONFIANZA	A los colaboradores les resulta fácil mostrar confianza a los demás en MT Industrial.				
	VALORES PERSONALES	COMPETENCIA PERSONAL	Los colaboradores desarrollan sus competencias personales para demostrar su capacidad y profesionalismo.				
		RESPONSABILIDAD	Son responsables los colaboradores en sus actividades designadas por sus jefes.				
		SER SERVICIAL	Considera usted que, los colaboradores atienden de manera educada a sus compañeros de trabajo.				
	VALORES ORGANIZACIONALES	TRANSPARIENCIA Y EQUIDAD	Los colaborados tratan de manera igual a sus compañeros de trabajo en MT Industrial cuando se presenta un conflicto laboral.				
		SATISFACCION LABORAL	Considera usted que los colaboradores se sienten satisfechos con los beneficios por buen rendimiento laboral en MT Industrial.				
		TRABAJO EN EQUIPO	Muestran el trabajo en equipo cuando se necesita la participación de las demás áreas para una solución inmediata.				
ÉTICA PROFESIONAL	JUSTICA	PRESTIGIO	Los colaboradores son reconocidos por demostrar sus logros durante un periodo establecido por parte de su área.				
		CODIGO ETICA	Considera usted que, los colaborados actúan de manera adecuada cuando se solicita información.				
		MORAL	Considera usted que, es necesario que los colaboradores practiquen sus normas y costumbres en MT Industrial.				
	FILANTROPIA	EMPATIA	Muestran los colaboradores mucha empatía desde que inicia el horario de trabajo hasta la hora de salida. Cuando ocurre un accidente en las diferentes áreas demuestran su sentimiento de manera afectiva y se ponen en el lugar del otro.				
		VOLUNTAD	Los colaboradores tienen voluntad de asistir a una charla médica. Considera usted que, los colaboradores tiene voluntad de aprender para ser más éxitos.				
		CLIMA DE CONFIANZA	Considera usted que, existe un clima de confianza agradable por parte de los colaboradores de MT Industrial.				
	SOLIDARIDAD	COMPORTAMIENTO SOCIAL	Los colaboradores se relacionan de manera afectiva con los demás compañeros de las diferentes áreas.				
		ACCION SOLIDARIA	Considera usted que los colaboradores muestran ayuda a sus compañeros sin cambio a nada.				
		COMPAÑERISMO	Existe un vínculo de relación amistosa con los demás compañeros de trabajo en MT Industrial.				
Firma:			Fecha <i>30.05.19</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "VALORES LABORALES Y ÉTICA PROFESIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN MT INDUSTRIAL S.A.C., CALLAO 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Cornejo Cruz, Jheysson Rodrigo							
Apellidos y nombres del experto: <u>Vosquez Juan Manuel</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
VALORES LABORALES	VALORES SOCIO-CULTURALES	RESPECTO	Considera usted que, los colaboradores de Mt Industrial muestran respeto hacia los demás en las diferentes áreas.	TD = Total Desacuerdo D = Desacuerdo = Indiferente A = Acuerdo TA = Total Acuerdo			
		COMPROMISO	Considera usted que, los colaboradores muestran compromiso en sus labores diarias para resolver los problemas con las demás áreas.				
		CONFIANZA	A los colaboradores les resulta fácil mostrar confianza a los demás en MT Industrial.				
	VALORES PERSONALES	COMPETENCIA PERSONAL	Los colaboradores desarrollan sus competencias personales para demostrar su capacidad y profesionalismo.				
		RESPONSABILIDAD	Son responsables los colaboradores en sus actividades designadas por sus jefes.				
		SER SERVICIAL	Considera usted que, los colaboradores atienden de manera educada a sus compañeros de trabajo.				
	VALORES ORGANIZACIONALES	TRANSPARIENCIA Y EQUITAD	Los colaborados tratan de manera igual a sus compañeros de trabajo en MT Industrial cuando se presenta un conflicto laboral.				
		SATISFACCION LABORAL	Considera usted que los colaboradores se sienten satisfechos con los beneficios por buen rendimiento laboral en MT Industrial.				
		TRABAJO EN EQUIPO	Muestran el trabajo en equipo cuando se necesita la participación de las demás áreas para una solución inmediata.				
ÉTICA PROFESIONAL	JUSTICA	PRESTIGIO	Los colaboradores son reconocidos por demostrar sus logros durante un periodo establecido por parte de su área.				
		CODIGO ETICA	Considera usted que, los colaborados actúan de manera adecuada cuando se solicita información.				
		MORAL	Considera usted que, es necesario que los colaboradores practiquen sus normas y costumbres en MT Industrial.				
	FILANTROPIA	EMPATIA	Muestran los colaboradores mucha empatía desde que inicia el horario de trabajo hasta la hora de salida. Cuando ocurre un accidente en las diferentes áreas demuestran su sentimiento de manera afectiva y se ponen en el lugar del otro.				
		VOLUNTAD	Los colaboradores tienen voluntad de asistir a una charla médica. Considera usted que, los colaboradores tienen voluntad de aprender para ser más exitos.				
		CLIMA DE CONFIANZA	Considera usted que, existe un clima de confianza agradable por parte de los colaboradores de MT Industrial.				
	SOLIDARIDAD	COMPORTAMIENTO SOCIAL	Los colaboradores se relacionan de manera afectiva con los demás compañeros de las diferentes áreas.				
		ACCION SOLIDARIA	Considera usted que los colaboradores muestran ayuda a sus compañeros sin cambio a nada.				
		COMPAÑERISMO	Existe un vínculo de relación amistosa con los demás compañeros de trabajo en MT Industrial.				
Firma: <u>Vosquez Juan Manuel</u>			Fecha: <u>29 05 19</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.