

## Valores éticos y desempeño laboral de los empleados universitarios de sector público

### Ethical Values and University Employee Efficiency in the Public University Sector

*Hugo A. Quintero Bravo\* y Francisco J. Guerrero Vargas\*\**

#### Resumen

La investigación, tuvo como propósito determinar la relación entre los valores éticos y desempeño laboral de los empleados administrativos del núcleo humanístico de la Universidad del Zulia. Los resultados indican: a) los medios instrumentales que caracterizan los valores éticos de los empleados son honestidad, lealtad y solidaridad, mientras la democracia, sinceridad, confianza y respeto resultaron medianamente efectivos; b) los parámetros considerados en el desempeño son disposición, responsabilidad y cantidad, pero el cooperativismo, iniciativa y calidad resultaron insignificativos; c) los valores éticos relacionados con el desempeño son honestidad, democracia, lealtad, solidaridad, confianza y respeto obteniendo una correlación positiva media (0.517).

**Palabras clave:** Valores éticos, desempeño laboral, correlación.

#### Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between ethical values and job performance on the part of administrative employees in the humanistic nucleus of the University of Zulia. The results indicate that: a) the instrumental means that characterize the ethical values of the employees are honesty, loyalty and solidarity, while democracy, sincerity, trust and respect were moderately effective; b) the parameters considered in performance were

Recibido: Febrero 2004 • Aceptado: Marzo 2004

\* Profesor Asociado de la Universidad del Zulia, Secretario del Consejo de la Facultad de Humanidades y Educación, Miembro del Departamento de Matemática y Física. Correo electrónico: hquinter@luz.ve

\*\* Dr. en Ciencias Gerenciales-Profesor de Postgrado de la URBE. Correo electrónico: figuerrerovalgas@hotmail.com.

disposition, responsibility and work load, but cooperation, initiative and quality turned out to be insignificant; c) ethical values related with employee performance were honesty, democracy, loyalty, solidarity, trust and respect with a positive correlational value of 0.517.

**Key words:** Ethical value, job performance, correlation.

## **Introducción**

En la actualidad, el tema de valores en general, y en particular los valores éticos, representan una discusión importante en las organizaciones que forman parte de la sociedad, sobre todo en un entorno globalizado.

Los valores éticos, visto de la perspectiva de la empresa, se conduce al ámbito de la racionalidad, tratando de aportar criterios para lograr una relación coherente en las decisiones adoptadas dentro de cada contexto: económico, social y político, entre otros; intentando además, desarrollar una reflexión acompañada de la práctica, en torno a la relación entre valores y decisiones en los diferentes campos.

Bajo esta óptica, los valores éticos constituyen la guía que indica lo qué se debe hacer o cómo se debe actuar ante determinada situación, como en el caso del proceso de toma de decisiones, es decir, los valores éticos son medios adecuados para conseguir los fines propuestos.

Es por esto que, la universidad como organización, tiene la responsabilidad de crear un ambiente de discusión en los diversos sectores: profesores, alumnos, empleados y obreros, para así fomentar los valores éticos compartidos que interpretan la visión y misión de ésta como máxima casa de estudio.

El tipo de investigación es descriptiva, en función de la descripción de los hechos tal y como se presentan en la realidad, de acuerdo con el objetivo es correlacional, porque se pretende establecer la relación entre las variables, valores éticos y desempeño laboral dirigido a los empleados administrativos de La Universidad del Zulia. La propuesta ha desarrollado tres capítulos en su fase inicial:

## **1. Bases Teóricas**

### **Valores**

Para entender los valores éticos, se hace necesario explicar qué son los valores, sus tipos y cómo se forman, para luego exponer la ética que conforma la variable de estudio.

Al respecto, García y Dolan (1997), exponen que los valores son aprendizajes estratégicos relativamente estables en el tiempo, considerándolos una manera de actuar mejor a su opuesto para lograr los fines, o en otras palabras, conseguir soluciones positivas en las actuaciones del hombre.

Según opina Izquierdo (1998), no existen los valores como realidades a parte de las cosas o del hombre, sino como la valoración que éste hace de las cosas.

Los valores según el autor citado, son meramente objetivos y subjetivos: el sujeto valora las cosas y el objeto ofrece un fundamento para ser valorado y apreciado. Pero en cualquier caso, no se puede imaginar al hombre carente de valores.

Los autores citados, definen los valores con sentido de aprobación o rechazo, según se consideren buenos o malos. Son ideas para lo cual tienen gran importancia en la determinación y orientación de la conducta humana. Estas ideas logran expresar la gradación de los deseos humanos reales en un pueblo, aspiraciones, propósitos que guían al hombre en su lucha por una mejor sociedad. Desde esta perspectiva, los valores orientan a los hombres para mejorar la sociedad, y por ende, mejorar la calidad de vida en el ser humano.

Por consiguiente, se puede decir que, se entiende por valores a todo aquello operacionalmente aceptable permitiendo modificar o reorientar el estilo de vida compartido del ser humano, modificando aceptablemente sus metas y aspiraciones sociales, políticas, económicas, históricamente transmitidas a las nuevas generaciones para proseguir en la dinámica praxis de la vida.

Para los fines de esta investigación, el término valor es importante en su interpretación y aplicación, por su directa relación en la actividad del ser humano correlacionado con el desempeño laboral del hombre.

## **Valores Éticos**

Según opinan García y Dolan (1997), los valores éticos son estructuras, del pensamiento que se mantienen preconfigurados en el cerebro humano; identificados como, honestidad, lealtad, solidaridad, responsabilidad, respeto de los derechos humanos, entre otros.

Estos valores se practican en relación con las demás personas, y al incorporarlos si no se traducen en conductas consecuentes tienden a generar sentimientos de culpabilidad o, al menos, de malestar consigo mismo.

En esencia, los valores éticos se traducen en palabras, y por tal motivo, estructuras del pensamiento relativamente simples abarcando conocimientos complejos de la realidad deseada. Estos valores tienen la capacidad de trascender la percepción de lo inmediatamente existente para conceptuar la visión deseada. Esta conceptualización de lo esperado puede encerrar en unas pocas palabras más conocimiento que todo un plan estratégico, sobre todo cuando, no hay nadie capaz de leerlo y asimilarlo. En tal, sentido los valores éticos forman parte del conocimiento para orientar conductas cotidianas, cohesionan y dan sentido a voluntades colectivas, sirven para resolver conflictos y tomar decisiones de cambio, para estimular el desarrollo.

Para Ramos (1999), los valores éticos son aquellos considerados indispensablemente para la correcta convivencia de los individuos en sociedad como lo es el respeto, sinceridad, responsabilidad, consideración, cortesía, tolerancia y lealtad, estos valores no se transmiten por vía genética por eso es importante considerarlos en la educación con ejemplos prácticos productos del diario vivir para así lograr una convivencia con visión compartida.

Los valores éticos según Pérez (1998), son aquellas realidades cuya posesión perfecciona al ser humano en lo más profundo de su ser: perfecciona su capacidad de auto gobierno, es decir, el buen uso de la libertad, considerando el autor que mediante esta ciencia el hombre está en la capacidad y disposición de realizar sus actos basados en principios de justicia, verdad, responsabilidad, compromiso, para ser aceptados por los demás en la sociedad en la cual se desenvuelve.

En esta investigación se asumen los valores éticos expuestos por García y Dolan (1997), y por la Universidad del Zulia (2000) en su Filosofía de Gestión, los cuales se describen de la siguiente manera:

**Honestidad.** Para Guédez (2002), la honestidad son creencias, actitudes, conductas y valores que fundamentan y orientan las decisiones del hombre.

**Democracia.** Este valor que se convierte en un valor institucional según la filosofía de gestión de LUZ (2000), se concibe como la apertura a todas las corrientes del pensamiento universal filosóficas, políticas religiosas y sociales garanten de un clima de respeto mutuo en beneficio de los mas altos intereses institucionales, edificados sobre un imperativo ético legal y académico como expresión de su autoridad científica y moral.

**Sinceridad.** Para Gil´Adí (2000), es el elemento de la asertividad que permite expresar espontáneamente la realidad de sus emociones.

**Lealtad.** La lealtad de un empleado se percibe en el nivel de compromiso que tiene con la organización y la práctica ética en las decisiones asumidas para su desempeño laboral. Así mismo la Universidad del Zulia (2000), la concibe como la fidelidad a la institución a través de una actitud positiva y de orgullo perteneciente a la comunidad universitaria Robbins (1999).

**Solidaridad.** En opinión de Gamargo y Rojas (1998), la Solidaridad es cuando el bien que obtiene el hombre repercute en beneficio de otros logrando el bien y los intereses del colectivo, con predominio de los valores de la comunidad sobre el individualismo competitivo, valorando las particularidades culturales.

**Confianza.** Es el fenómeno percibido y generado a través de la credibilidad, que a su vez posee otras dimensiones: convicción, coraje y competencia, entre otros; las cuales son interdependiente y deben manejarse en forma interconectadas para lograr una organización proactiva (Guédez, 2000).

**Respeto.** Robbins (1999), este es un valor que permite tratar con dignidad y consideración a un individuo.

## 2. Desempeño Laboral

### Definición

El triunfo de toda organización, en tiempo de globalización, está enmarcado por la innovación tecnológica, y cada día hay que enfrentarse con una competencia más agresiva, lo cual implica una mayor capacidad y esfuerzo de los empleados para ser productivos y eficientes.

Todo proceso de revisión organizacional constituye la mejor herramienta que tiene la gerencia para verificar si el comportamiento de sus trabajadores, va acorde con las metas de su organización, si existen factores internos o externos, estos influyen en su desempeño y les permitirán además implementar incentivos, para reforzar las labores del personal.

En este sentido, Chiavenato (1998), plantea que el desempeño laboral es la eficacia del personal en su trabajo, para lo cual muestra capacidad en la realización de tareas eficientes dentro de la organización.

Es decir, el desempeño es el nivel de ejecución alcanzado por el empleado en cuanto al logro de los objetivos propuestos dentro de la institución. Significa que los empleados planean, deciden y hacen.

Para Szilagyi (1997), el desempeño laboral se define como el grado con el cual un individuo realiza su trabajo en comparación con los estándares que establece la institución, comúnmente se fijan criterios de ejecución respecto a la calidad y cantidad de tiempo, tales como: habilidad para laborar individualmente o en grupo, asistencia o puntualidad, conocimiento sobre las tareas, habilidad para planear e iniciativa en el trabajo.

Burbano (1997), comenta que el desempeño laboral es, el agrado con el cual los individuos de cualquier organización realizan su trabajo en comparación con los lineamientos establecidos por las instituciones y de esa forma los subordinados se desenvuelvan de manera efectiva y eficiente, logrando garantizar la calidad en los procesos gerenciales, mejorando la productividad de la institución.

Según Murray, Cubeiro y Fernández (1996), el desempeño expresa el grado de perfección con el que un trabajador ha desempeñado la parte de la tarea asignada, con objeto de hacer realidad la estrategia de la empresa u organización, en términos de alcanzar unos objetivos relacionados con su papel individual, o en términos de demostrar competencias definidas como pertinentes para la empresa, ya sea en un papel particular o de modo más general.

Los diferentes autores definen el desempeño laboral como la actuación que se espera tenga el empleado de su cargo asignado y nivel profesional. Se mide en términos de metas y de resultados obtenidos así como los recursos empleados y los métodos utilizados.

### **3. Parámetros Esenciales en el Desempeño Laboral**

Según Reyes (2000), existen cualidades que influyen en el desempeño laboral del empleado dentro de la empresa. Estas cualidades, conocidas técnicamente con el nombre de características, pueden dividirse en dos grandes grupos: objetivas y subjetivas.

Las objetivas son las que admiten una cuantificación directa, comprobable por medio de los registros o estadísticas llevadas en la empresa como lo son puntualidad, asistencia, cantidad de trabajo realizado, entre otros.

Las subjetivas son aquellas que no admiten una cuantificación directa y precisa, sino exclusivamente una apreciación subjetiva, sólo en forma indirecta puede medirse o ponderarse, como el sentido de responsabilidad, honradez, lealtad, cooperativismo, iniciativa, confiabilidad, entre otros.

Al respecto, de lo expuesto por el autor, estas características vistas como objetivas y subjetivas deben ser tomadas en cuenta cuando se trata de medir el desempeño del empleado, por cuanto muchos aspectos se ven, son tangibles, así como medibles, y se convierten en indicadores pero no pueden abocarse por ser el hombre holístico, conformado por diversas dimensiones como antes se mencionó, debe tomarse en cuenta sus dimensiones intelectuales, por lo conocido acerca de las funciones y tareas a realizar según lo establece el cargo que ocupa.

Asimismo, se encuentran las dimensiones estéticas, éticas y espiritual, con la cual el empleado va a organizar sus tareas, a darle sentido para lograr cumplir con lo que le corresponde, cuidando de su calidad y cantidad, basándose en las normas planteadas dentro de la organización, en este caso, en el ámbito universitario, donde se manifiestan las distintas conductas asumidas con las cuales puede detectarse si lo está haciendo bien o no, centrado en los requerimientos de la institución.

Cabe destacar, que tanto las dimensiones como los elementos se constituyen en los indicadores básicos del desempeño, en especial de los empleados del núcleo humanístico de La Universidad del Zulia, tomando en cuenta para este estudio las características expuestas por Robbins (1999) y Reyes (2000), como son: disponibilidad para el trabajo, cooperativismo, responsabilidad, iniciativa, calidad, cantidad.

**Disponibilidad para el trabajo.** De acuerdo Sherman, Bohlander y Shell (1999), es la actitud de un individuo para efectuar un trabajo de principio a fin con resultados visibles.

**Cooperativismo.** Según Murray et. al. (1996), es la creencia en la capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros, participando en la formación de equipos con propósitos comunes a la empresa.

**Responsabilidad.** Para Gamargo y Rojas (1998), es el extra y toque personal que el hombre manifiesta en el cumplimiento de sus tareas.

**Iniciativa.** Para Murray et al (1996), es la predisposición para emprender acciones, mejorar resultados y crear oportunidades, con originalidad.

**Calidad.** En opinión de Tapscott y Caston (1996), se refiere a las nociones de consistencia, productividad, motivación, compromiso y medición del desempeño del empleado.

**Cantidad.** Según Robbins (1999), es el volumen de producción y contribución que aporta un individuo en sus tareas laborales para el desarrollo de su organización.

#### **4. Diseño de la Investigación**

La investigación tiene un diseño no experimental y transversal porque en todo momento pretende describir los hechos tal como son en la realidad para luego analizarlos, aplicando las pruebas estadísticas pertinentes en la investigación.

Los estudios con diseño no experimental o expofacto, es según lo expresa Kerlinger (1997, p. 116), “cualquier investigación para la cual resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones”, se realiza sin manipular deliberadamente variables, lo que se hace es observar los fenómenos en su contexto natural, para después analizarlos, tal como lo explica Hernández, Fernández y Baptista (1998).

Asimismo, es transversal porque se recolectan datos en un sólo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

#### **La Muestra**

Como se observa, se trabajará con base de 180 personas empleadas del Núcleo Humanístico (Tabla 1), siendo 64 de Humanidades y Educación, 55 de Ciencias Económicas y Sociales, y 62 de la Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas.

**Tabla 1**

<b>La Universidad del Zulia</b>	<b>Cantidad del personal administrativo</b>
1. Facultad de Humanidades y Educación	64
2. Facultad de Económicas y Sociales	55
3. Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas	62
Total Muestra del Núcleo Humanístico	181

Fuente: Recursos Humanos LUZ (2002).

#### **Instrumento**

Los datos fueron vaciados en una matriz de doble entrada y se operacionalizaron los valores con la fórmula Alfa de Conbrach, la cual es:

$$rtt = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

K= Número de ítems

$S_i^2$  = Varianza de los puntajes de cada ítems

$S_t^2$  = Varianza de los puntajes totales

Al operacionalizar la fórmula con los datos se obtuvo que:

$$rtt = 39/38 * (1 - 24,20/118,21) = 1.026 * 0.796, \text{ siendo } rtt = 0.816$$

Esto determina que la confiabilidad es alta administrando el cuestionario a la muestra de la investigación.

## 5. Discusión de los resultados del Coeficiente de Correlación

Para el análisis correlacional se utilizó como metodología pasar un instrumento a 10 expertos para que ponderaran los ítems correspondientes a los indicadores de las variables de estudio y de esa manera obtener el promedio de la ponderación por ítems para ser utilizado en una función lineal  $f(x,y,z) = c_1.x + c_2.y + c_3.z$  donde  $x, y, z$  son los valores obtenidos de las respuestas dadas por los 181 sujetos de la muestra a tres ítems con los valores asignados a la escala de alternativas múltiples del instrumento, y  $c_1, c_2, c_3$  son los valores obtenidos de la ponderación lograda por los expertos a la representación de los tres ítems por indicador.

Esto permitió establecer el análisis correlacional de los indicadores de la variable valores éticos con los indicadores de la variable desempeño laboral y de esa manera dar respuesta a un objetivo específico de la presente investigación.

Para el análisis correlacional de las dos variables de estudio se utilizó la misma metodología con la función lineal aplicada a los resultados obtenidos por indicador, logrando obtener un único valor por variable considerando las respuestas de los 181 sujetos de la muestra.

En los cálculos matemáticos se utilizaron los software de aplicación tipo hoja de cálculo Excel y el paquete estadístico SPSS para Windows. De la misma manera para la correlación total de las dos variables se utilizó la fórmula del coeficiente de correlación de Pearson.

Para el análisis de los resultados obtenidos en las correlaciones se considera la hipótesis alternativa ( $H_i$ ) donde  $r$  es el coeficiente de correlación diferente de cero ( $r \neq 0$ ) indicando que existe relación entre las variables valores éticos y desempeño laboral, de igual manera en la presente investigación se considera la hipótesis nula ( $H_o$ ) para  $r$  igual a cero ( $r = 0$ ) lo cual manifiesta la no existencia de relación entre las dos variables.

### Cuadro de Correlaciones de los Indicadores

Al analizar la correlación del indicador honestidad con las seis indicadores del desempeño laboral (Tabla 2) se observa que existe una correlación positiva baja con la cantidad (0.413), disponibilidad (0.369) y responsabilidad (0.186), aceptando la hipótesis alternativa ( $H_i$ )  $r \neq 0$ , lo cual indica la existencia de correlación positiva entre las variables, es decir, los empleados con honestidad en el trabajo tienden a manifestar de manera débil disponibilidad, responsabilidad y cantidad en el trabajo realizado.

**Tabla 2**

	Disponibilidad	Cooperativismo	Responsabilidad	Iniciativa	Calidad	Cantidad
Honestidad	<b>0,369</b>	-0,089	<b>0,186</b>	-0,091	0,029	<b>0,413</b>
Democracia	0,019	<b>0,158</b>	0,052	<b>0,268</b>	<b>0,166</b>	<b>0,163</b>
Sinceridad	0,054	-0,017	0,094	0,094	0,04	-0,079
Lealtad	-0,018	<b>0,156</b>	0,011	<b>0,392</b>	-0,06	0,081
Solidaridad	<b>0,186</b>	0,071	<b>0,219</b>	0,054	-0,044	-0,011
Confianza	-0,005	<b>0,111</b>	0,006	0,059	<b>0,246</b>	<b>0,124</b>
Respeto	-0,044	0,072	<b>0,126</b>	<b>0,111</b>	0,097	-0,053

Fuente: Quintero, 2003.

Para el caso cooperativismo (-0.089), calidad (0.029) e iniciativa (-0.091) por estar los valores cerca de cero se consideran poco significativo en la correlación, por lo tanto se acepta para estos indicadores la hipótesis nula ( $H_0$ )  $r = 0$  lo cual indica que no existe relación.

Para el caso de la correlación del indicador democracia con los diversos factores del desempeño laboral (Tabla 2) se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ )  $r \neq 0$  puesto que existe una correlación positiva débil con cooperativismo (0.158), iniciativa (0.268), calidad (0.166) y cantidad (0.163) para lo cual se interpreta la practica de la democracia como valor ético en el empleado de esa manera se manifiestan en forma débil la cooperación, iniciativa, calidad y cantidad en el desempeño laboral.

Por otra parte, los indicadores de desempeño laboral disponibilidad y responsabilidad para esta muestra de 180 sujetos obtuvo una correlación de (0.19) y (0.052) respectivamente, esto valores se acercan a cero y son por esa razón poco significativo, concluyendo para este caso como aceptada la hipótesis nula ( $H_0$ )  $r = 0$  que indica la no relación entre el indicador democracia con los indicadores disponibilidad y responsabilidad.

Al confrontar la sinceridad con los indicadores del desempeño laboral (Tabla 2) se observa en la muestra correlacionada los valores obtenidos son disponibilidad (0.054), cooperativismo (-0.017), responsabilidad (0.094), iniciativa (0.094), calidad (0.04) y cantidad (-0.079), presentando valores muy cercanos a cero y no significativos, concluyendo que se admite la hipótesis nula ( $H_0$ )  $r = 0$ , para lo cual no hay correlación entre el indicador sinceridad y los indicadores del desempeño laboral para los 181 sujetos encuestados en el Núcleo Humanístico de LUZ.

En el análisis correlacional del valor ético lealtad con los factores del desempeño laboral se obtuvo valores significativos con el cooperativismo (0.156) y la iniciativa (0.392) ubicándose en una correlación positiva débil, es decir, que los 181 empleados de la muestra del Núcleo Humanístico de LUZ al practicar la lealtad como valor en esa medida se obtiene de forma débil el cooperativismo y la ini-

ciativa para el trabajo a realizar, de esta manera se concluye aceptando la hipótesis alternativa ( $H_i$ )  $r \neq 0$ , para lo cual existe correlación.

Para la correlación del indicador lealtad (Tabla 2) con disponibilidad (-0.018), responsabilidad (0.011), calidad (-0.006) y cantidad (0.081) se obtuvieron valores muy poco significativos con tendencia a cero, de tal manera que se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ )  $r = 0$  indicando la no correlación entre el indicador de la variable valores éticos y los indicadores de la variable desempeño laboral en la muestra encuestada.

Al correlacionar la solidaridad con los indicadores del desempeño laboral de los empleados del Núcleo Humanístico de LUZ (Tabla 2) se obtuvo valores significativos para la disponibilidad (0.186) y responsabilidad (0.219) ubicadas en una correlación positiva débil, concluyendo que cuando el empleado es solidario igualmente su disponibilidad y responsabilidad para el trabajo se encuentran presente en forma débil, de igual forma estos valores permiten aceptar la hipótesis alternativa ( $H_i$ )  $r \neq 0$  para lo cual existe correlación.

En relación a la solidaridad con el cooperativismo (0.071), iniciativa (0.054), calidad (-0.004) y cantidad (-0.011) sus correlaciones dieron valores con tendencia a cero, y en este sentido se consideran poco significativos, esto permite aceptar para este caso la hipótesis nula ( $H_0$ )  $r = 0$ , es decir no existe correlación.

En la correlación del valor confianza con los indicadores del desempeño laboral (Tabla 2) se obtuvo resultados significativos para cooperativismo (0.111), calidad (0.246) y cantidad (0.124) donde se concluye que para los empleados con muestras de confianza en su trabajo logran de manera débil cooperativismo, calidad y cantidad en el trabajo. Estos valores permiten aceptar la hipótesis alternativa ( $H_i$ )  $r \neq 0$ , para lo cual existe correlación y por los valores obtenidos es de intensidad débil.

No sucede lo mismo para la correlación de confianza con la disponibilidad (-0.005), responsabilidad (0.006) y la iniciativa (0.059), que presentan valores cercanos a cero y poco significativo aceptándose la hipótesis nula ( $H_0$ )  $r = 0$  para este caso, no presentando correlación en la muestra encuestada de 181 empleados del Núcleo Humanístico de LUZ.

En el análisis de correlación para el valor ético respeto con los indicadores del desempeño laboral (Tabla 2) se obtuvo valores positivos débiles para la responsabilidad (0.126), iniciativa (0.111) indicando que se acepta la hipótesis alternativa ( $H_i$ )  $r \neq 0$ , para la cual existe correlación, además se interpreta que al practicar el respeto los empleados, este incide positivamente de manera débil en los factores del desempeño laboral antes mencionados. No obstante, el respeto confrontado con los indicadores del desempeño laboral, disponibilidad (-0.044), cooperativismo (0.072), calidad (0.097) y cantidad (-0.053) presentan valores muy cercanos a cero poco significativo, permitiendo admitir como conclusión la aceptación de la hipótesis nula ( $H_0$ )  $r = 0$ , donde no existe correlación en estos casos.

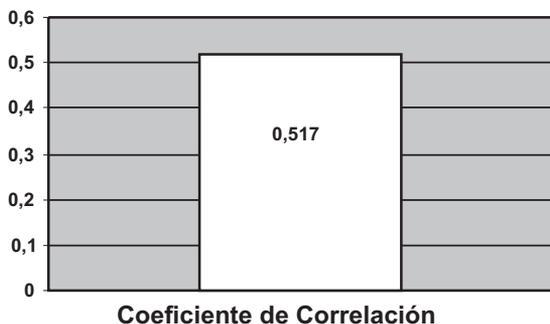
Para el análisis de coeficiente correlacional de las dos variables en estudio valores éticos y desempeño laboral se obtuvo el valor  $r = 0.517$  (Tabla 3), que manifiesta una correlación positiva media (Gráfico 1) según el baremo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (1998).

**Tabla 3**  
**Coefficiente de correlación de las dos variables**

Valor ético	Desempeño laboral
	0.517

Fuente: Quintero, 2003.

**Gráfico 1**  
**Coefficiente de correlación de las variables**



El resultado obtenido como coeficiente de correlación indica que el desempeño laboral para el empleado del Núcleo Humanístico de LUZ será más efectivo en una intensidad media así como se logre mejorar los valores éticos de dicho empleado.

Esto permite concluir que se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ )  $r \neq 0$ , para la cual existe una relación entre los valores éticos y el desempeño laboral en la muestra de los 181 empleados encuestados en el Núcleo Humanístico de LUZ, dando respuesta al objetivo de la presente investigación.

## 6. Conclusiones

Los resultados de la presente investigación permiten llegar a las siguientes conclusiones:

Luego de realizar el proceso de investigación se determinaron como valores éticos la democracia, la honestidad, la sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza y respeto, detectándose que son cónsonas con la filosofía de gestión de LUZ la honestidad, lealtad y solidaridad mientras los valores de la democracia, sinceridad, confianza y respeto fueron bajos evidenciando que estos no se practican en su to-

talidad en el ámbito universitario de parte del personal administrativo del núcleo humanístico de LUZ.

En relación a los parámetros que se consideran en el desempeño laboral del personal administrativo de LUZ, se determinó que existe en ellos disposición para el trabajo, responsabilidad y cumplen con el criterio cantidad, no obstante, fueron poco significativos los valores referidos al cooperativismo, iniciativa y calidad.

Al identificar los valores éticos que se relacionan con el desempeño laboral de los empleados administrativos del núcleo humanístico, se constató la relación positiva entre la honestidad, democracia, sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza y respeto con los parámetros del desempeño en una relación positiva baja, lo cual evidencia el logro de la hipótesis propuesta para la presente investigación. Se observa que solo la sinceridad no tuvo relación con ninguno de los parámetros del desempeño laboral de los empleados del núcleo humanístico de LUZ.

El proceso correlacional permitió determinar una relación positiva media entre los valores éticos y el desempeño laboral del personal administrativo de LUZ, es decir, que en la medida que se practique la honestidad, democracia, sinceridad, lealtad, solidaridad, confianza y respeto entre estas personas puede lograrse mayor disposición para el trabajo, cooperativismo, responsabilidad, iniciativa, calidad y cantidad en el trabajo realizado, según la espera y lo plantea la filosofía de gestión de LUZ.

Todos estos resultados por ser de mediana efectividad propician la formulación de lineamientos de reflexión acerca de los valores éticos que forman la visión de LUZ para contribuir con el desempeño laboral del núcleo humanístico.

## Referencias Bibliográfica

- Burbano, J. (1997). **Enfoque Moderno de Planeación y Control de Recursos**. Editorial McGraw-Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (1998). **Administración de Recursos Humanos**. Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Gamargo, R. y Rojas, J. (1998). **Docencia y Valores**. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertados (UPEL). Caracas.
- García, S. y Dolan, S. (1997). **La Dirección por Valores**. España: Editorial McGraw-Hill de España, SAU.
- Gil'Adí, D. (2000). **Inteligencia Emocional en Práctica**. Caracas, McGraw-Hill Interamericana de Venezuela, S.A.
- Guédez, V. (2002). **La Ética Gerencial: instrumento estratégicos que facilitan decisiones correctas**. Editorial Planeta. Caracas, Venezuela.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1998). **Metodología de la Investigación**. Editorial McGraw-Hill. Colombia.
- Izquierdo, C. (1998). **El Mundo de los Valores**. Editorial Torino. Caracas, Venezuela.

- Kerlinger, F. (1997). **Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología.** Editorial Interamericana. México.
- LUZ, (2000). **Filosofía de Gestión.** Ediluz. Venezuela.
- Murray, M., Cubero, J. y Fernández, G. (1996). **Las Competencias: Clave para una Gestión Integrada de Recursos Humanos.** España: Editorial Deusto.
- Pérez, J. (1998). **Liderazgo y Ética en la Dirección de Empresas: La Nueva Empresa del Siglo XXI.** Ediciones Deusta. España.
- Ramos, M. (1999). **Educación en Valores.** Ediciones Paulinas. Venezuela.
- Reyes, A. (2000). **Administración de Personal. Relaciones Humanas.** Editorial Limusa, S.A. México.
- Robbins, S. (1999). **Comportamiento Organizacional y Práctica.** Prentice Hall. México.
- Sherman, Bohlamber y Shell (1999). **Administración de Recursos Humanos.** Internacional Thomson Editores. España.
- Szilagyi, Jr. (1997). **Managing Behavior in Organizations.** Foreman ad Company: Glenview, Illinois.
- Topscott, D. y Caston, A. (1996). **Cambios de Paradigmas Empresariales.** McGraw-Hill. Interamericana. Editores. México.