



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Código de ética y compromiso organizacional en la Municipalidad
Distrital de Nuevo Chimbote, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Tarazona Trujillo, George Ficheralth (ORCID: 0000-0002-6554-1495)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mi amado Dios, por ser guía y luz en mi vida y carrera profesional, a mis padres Olimpio Jorge y Yolanda Beatriz, quienes me impulsaron a crecer como ser humano y profesional, por su apoyo incondicional y consejos.

George Ficheralth.

Agradecimiento

A nuestro padre celestial, por las incalculables bendiciones y fortaleza que me permitieron culminar con éxito la maestría.

Al Dr. Robert Alberto Iturria Huamán, asesor de tesis, por sus enseñanzas, apoyo y motivación a seguir adelante.

A mi amada Sandra Pérez Rodríguez, por haberme brindado su apoyo incondicional.

Mi agradecimiento también va dirigido al alcalde de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, así como a los funcionarios que laboran en la misma, por las facilidades brindadas para la aplicación de mi instrumento y recolección de información fundamental para el desarrollo del presente trabajo.

El Autor

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	6
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	57
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Aplicación del Código de ética de la función pública y compromiso organizacional	29
Tabla 2. Relación, significativa, entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Organizacional	30
Tabla 3. Nivel de aplicación del código de ética	31
Tabla 4. Nivel, de, las dimensiones, de aplicación del código de ética.	32
Tabla 5. Nivel del compromiso organizacional	33
Tabla 6. Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional	34
Tabla 7. Código de Ética de la Función Pública y el compromiso afectivo.	35
Tabla 8. Relación significativa entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Afectivo.	36
Tabla 9. Relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso de Continuidad.	38
Tabla 10. Relación significativa entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso de Continuidad.	40
Tabla 11. Código de Ética de la Función Pública y el compromiso normativo	43
Tabla 12. Relación significativa entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso Normativo	44

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Dispersión entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y Compromiso, Organizacional	30
Figura 2. Dispersión entre el Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Afectivo	37
Figura 3. Distribución entre el Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso de Continuidad	41
Figura 4. Distribución entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso Normativo	44

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar, la relación que existe entre la aplicación del código de ética de la función pública y compromiso organizacional de la municipalidad, distrital de Nuevo, Chimbote, en el año 2021. Para ello se empleó el tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. Empleándose para ello una población muestral conformada por 41 funcionarios a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta a través de dos instrumentos (cuestionarios) para la recolección de datos compuestos por 19 y 18 ítems respectivamente, validados por tres expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach con un valor de 0,877 y 0,857, indicando que existe una confiabilidad alta en el instrumento. Se empleó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. determinando que el coeficiente de correlación $r_{xy} = 0,820$, indica que el grado de relación entre las variables de estudio es positiva de intensidad fuerte. Además, con un nivel de significancia 0,05 el valor de $p = 0,000 < 0,05$, con lo cual se demuestra que existe relación significativa entre las el código de ética y el compromiso organizacional, afirmándose la hipótesis general.

Palabras clave: Código de ética de la función Pública, principios éticos, deberes éticos, prohibiciones éticas, compromiso organizacional.

Abstract

The general objective of this thesis was to determine the relationship that exists between the application of the code of ethics of the public function and the organizational commitment of the municipality, district of Nuevo, Chimbote, in the year 2021. For this, the type of research was used basic, quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. Using a sample population made up of 41 officials to whom the finding technique was applied through two instruments (questionnaires) for data collection composed of 19 and 18 items respectively, validated by three experts and subjected to the test. reliability of Cronbach's Alpha with a value of 0.877 and 0.857, indicating that there is high reliability in the instrument. Spearman's Rho correlation coefficient was used. determining that the correlation coefficient $r_{xy} = 0.820$, indicates that the degree of relationship between the study variables is very positive in intensity. In addition, with a significance level of 0.05, the value of $p = 0.000 < 0.05$, which shows that there is a significant relationship between the code of ethics and organizational commitment, affirming the general hypothesis.

Keywords: Code of ethics of the Public function, ethical principles, ethical duties, ethical prohibitions, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, se desarrollan preceptos que proporcionan mejor entender sobre lo esencial del comportamiento ético en el ámbito público y el compromiso organizacional muy ligados a temas de corrupción sumidos dentro de los alcances de la gestión pública, es por ello al amparo del fundamento de la ética se concibe como uno de los males a la corrupción, por estar compuesta por un gran número de actos indebidos de naturaleza ilegal e ilegítimo el cual afecta la imagen de la institución en el cual se ejerce, tal es así que, desde el siglo veinte y hasta la fecha, la corrupción es un sinónimo de carencia de ética tanto en los países de Estados Unidos, Inglaterra, Francia, Alemania, así en los países en crecimiento como Argentina, Nigeria, Chile y República Dominicana, entre, otros en los que se ha vuelto más evidente, haciendo necesario crear entidades para su seguimiento, tratado y erradicación, entre los que se encuentran: la Oficina de Lucha, contra el Fraude de la Unión Europea (OLAF), La Oficina contra el Soborno de la OCDE o Transparencia Internacional, (TI) este último que en, su artículo toca temas relacionados a la COVID-19 y su implicancia no solo como problema sanitario y económico sino como una gran crisis de corrupción según lo afirmado por Presidenta, del TI (Ferreira, 2020).

En el territorio nacional, uno de los problemas más resaltantes que presenta la gobernabilidad en las entidades del estado es la corrupción en sus funcionarios, situación que se refleja en casos sonados como el de los cuellos blancos, Odebrecht, las compras irregulares de insumos y equipamiento contra la COVID-19 en distintas entidades del estado, como lo es el caso las adquisiciones y contrataciones tanto de bienes y servicios sobrevalorados efectuadas por el Gobierno Regional de Áncash en el nosocomio Eleazar guzmán Barrón Áncash, entre otros, que se erradicarían si existiera una mejor valoración de la conducta ética a través de la aplicación e implementación del Código de Ética de la Función Pública, Ley N.º 27815, promulgada el 2002, en adelante el Código, que define como propósito de la función pública como la asistencia o servicio integral de la población, esto conforme a lo expresado por la carta magna, en busca de mejorar el ente gubernamental, así como la atención a la población, a través de la

priorización del gasto públicos por ello; (Alvites, 2018). afirma, que la ética dentro de la gestión pública debe comprenderse como aquel grupo de objetivos y fines que debe ejecutarse en los aparatos estatales en ejercicio de su Derecho, teniendo como meta el crecimiento.

La característica principal del Código es que contiene principios, deberes, y prohibiciones éticas, de aplicación obligatoria para todo individuo sujeto a la carrera pública, con finalidad de mejorar los servicios que se ofrecen a los administrados y la calidad como fin social. Condición inobservada por nuestras autoridades y, trabajadores del estado, evidenciado en el escaso crecimiento social y desarrollo económico, el cual de aplicarse se vería reflejado con una mejor capacidad de prestación de los servicios prestados por las indistintas entidades que conforman la administración pública. Es por ello que producto de la carencia de desarrollo, hay una baja estimación de la población a nuestras autoridades en sus tres niveles de gobierno, aunado a ello la corrupción que menoscaba las bases institucionales y legitimidad de las instituciones, que puede ser resanado con el desarrollo, de la conducta ética en los servidores públicos mediante la aplicación del Código, según Araujo, (2013). Situación que, sumada a la carencia de compromiso, de naturaleza organizacional en las entidades, como producto de la falta de identificación del sujeto involucrado con, la institución, y el no acogimiento de las metas organizacionales, así como valores que convergen en el fin público de, estas, son causas que limitan las actuaciones de las entidades del estado.

Es por ello que, en el ámbito local, si bien la Municipalidad de Nuevo Chimbote, conforme a la Ley N° 27972, tiene como fin garantizar la eficacia en la adquisición de servicios y bienes, puestos al servicio de la población, en cumplimiento del fin público y mejora de los servicios a favor de la comunidad que se lograría a través de la optimización de recursos, situación que no se refleja en la actualidad debido a las constantes deficiencias en la gestión municipal, evidenciándose en el malestar de la población Neo Chimbotana, teniendo como consecuencia una baja valoración acerca de la Gestión debido a la falta de criterio, en el uso de los recursos del estado, los bajos niveles en cumplimiento de la prestación de servicios y en muchos caso una baja calificación respecto a la atención de la ciudadanía; por ello, INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020) en su publicación la cual

contiene opinión de la población respecto a los principales problemas asociados a la democracia, la gobernabilidad y confianza en las organismos publicos, durante octubre del 2019 a marzo del 2020, estableciéndose que Ancash es uno de los departamentos con el mayor porcentajes de peor opinión para los administrados con el 60.8% de rechazo, mismo que en escala se ve reflejado en la jurisdicción del Distrito de Nuevo Chimbote, en el que se busca mitigar y en el mejor de los caso erradicar estos indicadores negativos a través de la observancia y aplicación de los lineamientos previstos en el Código que permitirá mejorar la Conducta organizacional de los servidores de la municipalidad a través de la afectividad, continuidad, normatividad.

Es por ello, que mediante la presente investigación, se buscó estudiar la aplicación del Código, como primera variable y Compromiso organizacional como segunda variable de estudio, así como determinar la existencia de relación ente si, con la finalidad de poder recomendar lineamientos y mejoras en merito a los conocimientos que se adquirirán, buscando además proponer métodos y estrategias a favor de la investigación, es por ello que en merito a investigación realizada, se presentó la siguiente formulación de problema: ¿Cuál es la relación que existente entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el compromiso organizacional de la Municipalidad, Distrital de Nuevo Chimbote, 2021?.

Ahora bien, conforme a lo ya desarrollado encontramos que la investigación contó con una justificación teórica, social, práctica y metodológica ya que los resultados y conceptos que se obtenidos serán de gran utilidad para nuestra sociedad y ofrecen aportes en los subsiguientes aspectos:

En el aspecto teórico, la presente investigación nos faculta validar y ampliar los conocimientos ciertos relacionados a la ética, dentro de la función, pública y compromiso organizacional, también servirá de base para los demás estudios conexos con el tema, como un material más de aclaración para los estudiosos que busquen fuentes documentales similares con la presente tesis, en la que se dejaran además como aporte conclusiones y recomendaciones que podrán ser empleadas por las distintas instituciones en caso crean conveniente.

Desde lo social, la presente investigación, sirve para proponer herramientas y posibles alternativas para en la mejora del compromiso organizacional en la Municipalidad de Nuevo Chimbote en relación a la aplicación del Código además de dar a conocer a los estudiantes de la Gestión Pública, docentes y población en general en cómo influye este código y la mejora del compromiso organizacional.

Desde el campo práctico, la investigación es de utilidad para a los funcionarios, directores, gerentes, y alcaldes de las entidades públicas, aplicar las herramientas y técnicas empleadas en relación al código y su relación con la mejora la del compromiso organizacional.

Partiendo del aspecto metodológico la presente investigación aportará con la validación y ejecución de un instrumento materializado en un cuestionario de múltiples alternativas, lo que permite medir la relación de la primera y segunda variables de estudio, aportando evidencias que justifican las hipótesis.

En tal sentido, teniendo en cuenta lo planteado, es que formuló el siguiente objetivo general, que brindó indicios para el desarrollo de la investigación “Determinar, la relación que existe entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Organizacional de la Municipalidad, Distrital de Nuevo, Chimbote, en el año 2021”.

Asimismo, se plantearon, los siguientes objetivos, específicos para el desarrollo de la presente investigación:

- Identificar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública, en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote Ancash, en el año 2021.
- Identificar el nivel de Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote Ancash, en el año 2021
- Determinar la relación entre la aplicación del Código, de Ética de la, Función Pública, y el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Determinar la relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el compromiso de continuidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

- Determinar la relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Con, la intención obtener una contestación tentativa a la incógnita propuesta, se generó la siguiente hipótesis general: Hipótesis General: “Existe, relación, entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso Organizacional de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021”.

En tal sentido, se formuló explicaciones tentativas respecto a la relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y la mejora del Compromiso Organizacional, así tenemos las hipótesis específicas:

- Existe relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Existe relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el compromiso de continuidad en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.
- Existe relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional encontramos como primer antecedente en relación a lo investigado, la tesis de maestría, del autor Pisco (2019) titulada “La ética profesional y su relación con la planificación educativa de docentes en la unidad educativa “Junta Nueva” Ecuador, 2018” cuyo objetivo de este estudio fue establecer la relación entre la ética y la planificación en, el centro de educación materia de estudio. Realizado según el método cuantitativo, con un enfoque correlativo, un diseño correlativo -descriptivo, aplicada sobre una muestra por cincuenta (50) educadores. recolectada mediante un cuestionario de opinión en relación a las variables consignadas en el título de investigación, Para analizar los datos se tuvo que emplear la prueba r Pearson y el T-test según Student, que comprobaron la relación de las características de estudio y contrastaron las hipótesis. Por ello, los resultados determinaron un alto del nivel de las variables. Obteniéndose un, grado de relación, según Pearson igual al 0,801 (Sig= 0,00 ylt; 0,01), advirtiéndose de ello, que efectivamente existe correlación alta, directa, y significativa, al nivel de 0,01., encontrando que la ética profesional influye sobre las planificación y cumplimiento de los objetivos trazados por la institución.

Adeyemi, A. (2016) en su tesis titulada “Ethical values as tools for effective service delivery at the local government in riga, latvia and vilnius, lithuania”, cuyo objetivo principal fue examinar los valores éticos como herramientas para la administración gubernamental local eficaz en Riga y Vilnius. Las preguntas de investigación que aseguraron el cumplimiento del objetivo incluye la medida en que el valor ético afecta la prestación de servicios municipales en Riga, y Vilnius, la relación entre prácticas poco éticas y prestación de servicios en el gobierno local del sector, así como el grado de participación de los servidores públicos en prácticas no éticas afectan la capacidad productiva del gobierno local. El análisis cualitativo comparativo de estudios de caso se empleó como metodología para la investigar, con un diseño correlativo –descriptivo. Tanto la entrevista con expertos como con el informante se emplearon como medio de compilación de múltiples datos. La investigación encontró que la falta de formación y desarrollo económico, sociocultural; político, el sistema de valores y la falta de estándares éticos definidos son las principales causas del comportamiento poco ético en el sector público. Se

describen los impactos de las prácticas poco éticas en la prestación de servicios. La investigación concluyó con la premisa de que los funcionarios públicos de Riga y Vilnius no están bien pagados, lo que en efecto afecta su prestación de servicios factor determinante para que la mayoría de ellos se entreguen a un comportamiento poco ético, estableciéndose carencia de valores éticos como herramientas para la administración gubernamental local eficaz

En, la revista científica desarrollada por Kim, J. (2018) y el instituto Nursing Administration “Relationship among Communication Competence Communication, Types, and Organizational Commitment in Hospital, Nurses”, cuyo objetivo es determinar la Relación entre la Competencia de comunicación, tipos de comunicación, y compromiso organizacional en Enfermeras del hospital de competencia comunicativa, tipos de comunicación y compromiso organizacional y para Proporcionar datos básicos para desarrollar programas para mejorar la comunicación dentro del hospital y para promover el la identificación de las enfermeras con sus organizaciones. Métodos: los participantes incluyeron 316 enfermeras que trabajaron en dos hospitales generales. Las herramientas utilizadas para este estudio fueron las Escala global de competencia en comunicación interpersonal (GICC) y comunicación Cuestionario de satisfacción de Downs & Hazen (1981), revisado por Seo (2002) y La herramienta de Mowday (1979) para el compromiso organizacional. Los datos se analizaron utilizando SPSS / PC + 12.0. Resultados: La puntuación media para la competencia comunicativa fue 3,46, y para el compromiso organizacional, 3.19. Para los tipos de comunicación, la puntuación media de la comunicación formal fue 3.18 y la comunicación informal, 2.59. Comunicación competencia tuvo una relación positiva con la comunicación formal ($r = .32$) y con comunicación informal ($r = .16$). El compromiso organizacional tuvo una relación positiva con comunicación formal ($r = .53$), competencia comunicativa ($r = .30$) e informal comunicación ($r = .27$). Conclusión: Los resultados indican la necesidad de desarrollar programas para promover la competencia comunicativa de las enfermeras y también desarrollar un sistema que enriquecerá el compromiso organizacional de las especialistas en la salud.

En la presente investigación se consideró como antecedente nacional al trabajo para conseguir el grado de maestro desarrollado por, Kuentas (2018), en su investigación titulada: “La ley del código de la ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018”, cuyo objetivo fue buscar la existencia y grado de relación entre las variables establecidas por el investigador materia de estudio ya propuestas, el mismo que se ejecutó bajo un diseño no experimental, de tipo básica, de corte transversal y no experimental, bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional simple, que tuvo como muestra a quince (15) trabajadores, del total de una población de treinta (30) empleados, por lo que, para recolectar esta información se empleó la técnica signada como “encuesta”, validada con la técnica juicio de experto, y los datos recolectados se realizó con el instrumento denominado como “cuestionario”, validado por expertos, es así que de los resultados obtenidos se concluye que si encuentra relación entre las variables código de ética y el desempeño laboral aplicada a los colaboradores de la facultad e institución señalados en el título de estudio; por lo que el autor recomienda se inicien acciones que dispongan la implementación del Código de ética en todos sus alcances, como política institucional, permitiendo reforzar los valores, actitudes y principios de los trabajadores.

Así mismo, Carhuamaca (2018), en su trabajo: “Ética de la función pública de, los, funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Regional Pasco – 2018” cuyo objetivo es establecer la existencia de relación existente entre las dos variables descritas en el título, realizada bajo los parámetros de un, diseño no, experimental, de tipo de investigación aplicada, descriptivo correlacional, bajo el enfoque cuantitativo, empleándose para, la obtención de datos concretos que aporten información, la técnica de la “encuesta” validada mediante la aplicación de los conocimientos con la técnica de juicio de experto, y para la recolección de estos datos útiles se realizó con el instrumento denominado como “cuestionario”, mismo que ya fue descrito se validó por expertos, aplicada a la muestra de cuarenta y un (41) servidores del Gobierno Regional escogidos de forma aleatoria al azar de un total de ochenta y siete (87) colaboradores, obteniendo de la recolección, de datos que existe relación directa

con el actuar de los funcionarios en relación con los principios éticos dentro del clima organizacional tal como lo perciben los trabajadores del Gobierno Regional. Es decir, obteniendo que las variables son dependientes conforme a los valores numéricos obtenidos, siendo el Chi-cuadrado igual a 30,56, por lo, que se apartó de la hipótesis nula, y se recomienda inculcar a los funcionarios que su trabajo y actuaciones se debe enmarcar dentro de los deberes éticos, así como en el desarrollo y promoción de valores en mejora del clima organizacional apropiado para los servidores y usuario de los servicios del Gobierno Regional Pasco.

Ahora bien, Barrenechea, et al. (2019), en su tesis: “Análisis y Evaluación de la Inteligencia Emocional como moderador de la relación entre el Liderazgo Ético y el Compromiso Organizacional en Empleados del Sector Público Peruano”, que tuvo como uno de sus objetivos establecer la relación entre la primera variable de estudio y las tres dimensiones de la segunda variable que expone el rango de Compromiso, en los trabajadores Público, realizada bajo los parámetros de un diseño cuantitativo, de carácter no experimental, de tipo correlacional y transversal, empleándose para la recolección de información válida fue la “encuesta” y los datos se recolectaron a través del instrumento denominado como “cuestionario”, validada con la técnica juicio de experto, en el que se adoptaron en rango de medición de Likert, aplicado sobre la muestra de tres mil ochocientos cuarenta y un (3841) trabajadores de más de cincuenta (50) entidades del territorio nacional, de un total de 1 millón 400 mil trabajadores estatales sujetos a la diversas modalidades contractuales, estando a ello los investigadores concluyen que realmente si existe una relación de naturaleza significativa y positiva en relación a las dos variables descritas en el título de investigación, es por ello que con el fin de mejorar el Compromiso en el estado, resulta necesario educar a todos sus líderes, con el fin de tener líderes éticos, a través del fortalecimiento de conductas puntuales que serán guías para cumplir con los objetos, finalidad y metas de las entidades mediante la identificación con la entidad durante todos los procesos y actuaciones.

Por su parte, Gutiérrez (2019), en su investigación: “Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo atención, absorción”, que planteo, como objetivo investiga la relación que existe entre el compromiso organizacional, y el compromiso, en el lugar de empleo de múltiples docentes ubicados en tres

Instituciones adictivas a la ciudad de Lima durante el año 2018, elaborada bajo un enfoque netamente cuantitativo, de alcance correlacionar, y diseño transversal, con una muestra conformado por 118 profesores, seleccionados a través del uso de la tabla de números aleatorios, empleándose para recopilar información el cuestionario, validada con la técnica juicio de experto, el cual se realizó bajo los parámetros del Alfa de Cronbach y la V de Aiken, para lo cual la estimación de información obtenida se realizó con la, prueba no, paramétrica coeficiente, de correlación, de Spearman (ρ), para la corroboración, de la hipótesis, general entre las variables, concluyendo que las variables descritas en el título de investigación presentan una varianza correlacional moderada con incidencia positiva y significativa; por lo cual concluye en que, se obtuvo como un resultado estadísticamente significativo a un nivel de probabilidad igual a $p < 0,05$.

Como parte de los antecedentes locales encontramos al artículo desarrollador por, Atencio (2020), titulado “Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente”, que tuvo con el objetivo describir el nivel de compromiso organizacional existente del personal docente de una Institución Educativa, por lo que a efecto de demostrar Teóricamente lo planteado el estudio se desarrolló en empleando la concepción teórica de Meyer y Allen (1997), Rivera (2010), y De la Puente (2017), y demás, la que se desarrolló bajo los alcances del paradigma positivo de enfoque cuantitativo, descriptiva, empleándose para la recolección de información esencial un cuestionario de múltiple opciones, validada con la técnica juicio de experto, y aplicada sobre una población de dieciocho (18) sujetos, obteniendo del porcentaje de confiabilidad a través de la aplicación del coeficiente Alpha de Cronbach que es igual a 0,90. Resultando que los educadores del centro de aprendizaje, cuentan con un nivel de dimensión media de compromiso organizacional y en su dimensión afectiva cuentan con un grado de nivel alto así también en las dimensiones normativo y continuidad, resultando indispensable desarrollar dicha característica entre los miembros de la entidad educativa.

Como primera variable de investigación tenemos al Código de ética de la función pública del cual se colige de que resulta de imperiosa aplicación para “Quien ocupa un cargo en el estado efectivamente desempeña un oficio social dentro del gobierno, por ello, al servir, tiene la obligación de conducirse en estricto

cumplimiento de los parámetros normativos en bajo los principios de transparencia, honestidad e integridad, en su rol de fideicomisario del estado” (Ley 27815, código de ética, de la Función, Pública).

Por su parte, Henry (2019), define a la ética dentro de la función pública como el “grupo de actitudes positivas y valores éticos que se le otorga, a la persona que laboran en las instituciones del estado, siendo estos los parámetros y lineamientos cedidos al trabajador público con la finalidad de servir y no a sus propios beneficios”.

Ahora bien, el Banco Interamericano de Desarrollo (2012), establece que a efectos de mejor entender es necesario desarrolla los términos “ética” y “moral”, los que en términos generales son similares ya parten de la misma la raíz etimológica procedente de la palabra en griego ethos, de la que nace la palabra ética, asimismo hace alusión que en su adaptación en latín el termino ethos es comprendido como. mos, moris, mores (moral), conque establecemos que los vocablos, moral, y ética, tienen, un mismo origen en, común, pese a que en se le pretendan comprender como, términos disímiles.

Bellido, B. (2019), El ámbito de la ética se rige a partir de la convivencia del ser humano a partir de donde se aprecian exigencias y limitaciones que comprende factores estrenos como la moral, los valores, reglas de convivencia, principios éticos normas y legislaciones, entre otros; que se encuentran orientadas a guiar por determinados principios y valores, considerados como pertenecías. Es así que, previo a la calificación estricta de nuestro comportamiento y decisiones para valorarlas como éticas, Antes que ser funcionarios o servidor públicos, docente, políticos, comerciantes, obreros, médicos, enfermeros, periodistas, padres de familia, dirigentes, etc., somos ciudadanos comunes y corrientes, cuyo actuar y conducir responden a diversos proyectos de vida pensados y desarrollados en base a principios específicos, deberes y valores que cada uno adquiere de manera personal, en atención a sus experiencias, (Caviglia, 2010).

Burotto, J. (2012), La ética se comprende como aquella concepción filosófica respecto de lo que denominamos “moral”, por su parte la moral es la convergencia de factores como la conducta que parte de una tradición, jurisdicción y espacio, por lo que la moral se refleja con el actuar, es en síntesis lo que la persona debe de

hacer, que se separa de lo correcto o lo incorrecto, relacionada directamente con la forma de vivir o existir

Bautista,(2006), por su parte conceptualiza a la ética dentro de la función pública así también, establece que, esta es parte integral de la ética llamada "ética aplicada", la que constituye un diferente enfoque filosófico, ya que parte desde el punto de vista moral, basado en situaciones reales de vida cotidiana y pública ligadas a un juicio moral, es por ello que la ética aplicada a los servidores públicos y responde a un cambio drástico del comportamiento del funcionario público que se refleja en acciones concretas orientadas hacia el cumplimiento del fin e interés públicos. Los trabajadores del estado, en ejercicio de sus funciones, deben de cumplir con determinadas exigencias éticas en mérito a sus funciones; ya que guarda una relación profunda con las instituciones y regulaciones de una sociedad en democracia. En los últimos años la ética dentro de la función pública inmersa en el estado en el que los servidores trabajan se ha vuelto elemental debido a (i) el incremento de casos relacionados con corrupción y mala conducta, (ii) la necesidad de contar con una administración más eficiente, y (iii) por las peticiones de la sociedad. Necesidades que brotan en razón a que en la gestión pública no es suficiente contar con trabajadores que tengan capacidades técnicas, sino que además se requieren que mantengas componentes éticos, constituidos en buenas prácticas en ejercicio del cargo público, y por último es necesario un elemento político, investido por una disposición democrática según (Valentine, 2002).

De acuerdo con la Ley, N° 27815, la ética en relación con la función pública, es nada más que la consecuencia de aplicación inmediata de los valores, tal es el caso que, la ética empleada en las prácticas y desarrollo de todas las funciones del funcionario y personal a su cargo. De conformidad a lo establecido por la Regulación, la ética de la función pública se encuentra representada por el Código, de Ética (Ley 27815–Art. 4°) y esta direccionada o es de aplicación para los sujetos a los que se les considera funcionarios y/o servidores públicos, en los distintos niveles jerárquicos, y condición laboral bajo la que se encuentre contratado o designado en cargo de confianza. En ese sentido conforme a la Única Disposición Complementaria de la, Ley N° 28496, toda invocación al término "servidor público" que se encuentre en el Código, se comprenderá realizada al término "empleado

público", conforme a lo expuesto por la Ley N° 28175 / Ley Marco del Empleo Público, (Contraloría General de la República del Perú, 2019), que contiene y regula los principios, deberes y prohibiciones del servidor público conforme a lo dispuesto por el D.S. N° 033,-2005-PCM, en cuyo artículo 5° se contemplan como principios éticos:

Como primer principio desarrollado por el Código se contempla al (i) respeto, el cual señala que el servidor debe de conducirse con respecto a nuestra carta magna, normas legales, costumbres y buenas prácticas, avalando así que las etapas de los procedimientos administrativos, la toma de decisiones y su cumplimiento, se respeten los derechos y principios que garantizan la legalidad de los procedimientos (Gallegos, 2016).

Por otra parte, (ii) la probidad, describiendo que el servidor debe de conducirse con honradez, rectitud y honestidad, buscando así cumplir con satisfacer el fin público e interés general y descartando obtener beneficios personales obtenido para él o para otro individuo (Sosa, 2015).

Asimismo, (iii) la eficiencia, por lo que el servidor debe de ofrecer eficacia en cada uno de sus actos en cumplimiento de a funciones encomendadas, gestionando para ello capacitaciones contantes. (Tiscareño, 2012).

Por otra parte, (iv) la idoneidad, el cual se encuentra relacionado directamente con la experticia técnica, conducta legal y moral, que son actitudes fundamentales para adherirse y participar como parte de la función pública. Por lo que el servidor está obligado a tener una el grado de instrucción consistente de acuerdo con la realidad, debiendo estar capacitado para ejercer sus, funciones., (Martínez, 1997)

Así también, (v) el principio de veracidad, a través del cual el servidor debe de conducirse en todo momento con la verdad ya sea dentro de la relación con los integrantes de su entidad, la población, y aportar bajo esa línea con la aclaración de los supuestos. (Martínez, 2018).

Del mismo modo, (vi) la lealtad y obediencia, mediante el cual el servidor debe de conducirse en todo momento con sinceridad, lealtad y respaldo para con los

integrantes de su entidad, cumpliendo los mandatos impartidos por su superior, siempre y cuando se respete las regulaciones señaladas y cuente como finalidad conseguir el desarrollo inmediato de sus funciones sujetas al cargo que desempeña. (Ramón, J. 2014).

Como penúltimo principio se contempla a la (vii) justicia y equidad, principio el cual se basa en la predisposición para el cumplimiento de sus funciones, brindando en actuación o procedimiento a cada uno lo que le es debido, bajo una conducta de equidad en su vínculo con el Estado, los sujetos de derechos, sus jefes y dependientes, así como con la población. (Rico, J.2019).

La (viii) lealtad al Estado de Derecho, como último principio dispone que el funcionario y el servidor debe respeto a la Constitución y al Estado de Derecho. Siendo que todo aquel que ostenta un cargo en un régimen de facto contrario a la constitución, o ejerza sus funciones sin cumplir con las condiciones mínimas legales previstas por ley constituyen sobre la misma causa de cese automático e inmediato de sus funciones. (Soto, 2003).

Así también en análisis del código de ética se contemplan a los siguientes deberes éticos:

Como primer deber tenemos a la neutralidad, ya que los funcionarios y servidores deben de actuar con completa imparcialidad política, económica y administrativa en sus funciones, acreditando estas desvinculado de interés personales, políticos o institucionales. (Vega, 2019).

Como segundo deber se aprecia a la transparencia, ya que este deber regula que los actos ejecutados por los servidores y funcionarios deben conducirse de manera transparente, toda vez que estos los actos que realicen tienen carácter público y son de libre y fácil acceso e toda persona ya sea natural o jurídica, El empleado público en medio a las regulaciones propias de acceso a la información debe de emitir documentación real, oportuna y completa. (Morales, 2019).

Por otra parte, la discreción como deber obliga a los integrantes de las instituciones a ser cautelosos y prudentes con los hechos e informaciones a los puedan tener

acceso dentro del ejercicio activo y/o pasivo de sus funciones, en estricto cumplimiento de los deberes morales y de responsabilidades, que le resulten susceptible, siempre y cuando no vulneren disposiciones conexas que comprendan el acceso libre de la información pública. (Morales, 2019).

Así también el ejercicio adecuado del cargo como deber, obliga intrínsecamente los funcionarios a tener estricta observancia al ejercicio de sus funciones debido a que el servidor público está prohibido de efectuar actos de coacción alguno contra otros servidores a su cargo u administrados. (Morales, 2019).

Por otro lado, el uso correcto de los enseres y bienes de carácter público y privado del estado constituye un deber que establece imperativamente una obligación para él funcionario y/o servidor de custodiar y mantener intactos, los bienes de propiedad del estado, evitando dentro de sus posibilidades, su descuido y desaprovechamiento, buscando un correcto uso y aprovechamiento de los bienes y recursos a través de políticas de conservación e inversión. (Morales, 2019).

Como último pero no menos importante se contempla al deber de responsabilidad, siendo que bajo este deber el servidor público tiene la obligación moral de desarrollar sus actividades en forma exhaustiva, en merito a el respeto que deben de mostrar a su función pública., es por ello que, los servidor deben, respetar los parámetros y regulaciones previstas por sus empleadores con el fin de custodiar el derechos de las personas que se administra, sujeta a el procedimiento contemplado en el artículo 55° del TUO de la Ley N.º 27444, (Morales, 2019).

finalmente, siguiendo la línea de estudios de código, de ética se contemplan a las siguientes prohibiciones éticas comprendidas en la presente investigación como dimensiones las que se desarrollan de la siguiente manera:

Como primera prohibición el código se opone expresamente a que los servidores puedan mantener intereses en conflicto, bajo esta restricción, los funcionarios están impedidos de mantener o crear relaciones o involucrarse en escenarios en los que pueda obtener provechos personales, profesionales, económicos que se encuentren en conflicto con el cargo que ocupan, así como de sus funciones y obligaciones asignadas. (Meza, 2019).

Así también prohíbe que estos obtener ventajas indebidas, estando prohibidas procurar ventajas o beneficios ilícitos, para uno mismo o para otro individuo, a través del uso de abusivo del cargo que signifiquen la comisión de un ilícito penal o la apertura de un procedimiento administrativo sancionador. (Meza, 2019).

Igualmente persiste la prohibición de realizar, actividades, de proselitismo, político, estando además los funcionarios prohibidos de realizar proselitismo político dentro de las instituciones para la cual prestan servicios, así como hacer uso de los recursos del estado para tal fin. (Meza, 2019).

Respecto a la información o datos de la entidad, el código prohíbe hacer, mal uso, de información, privilegiada, toda vez que el funcionario se encuentra impedido de utilizar indebidamente la información a la cual tiene acceso y forma parte confidencia de la institución sujeta a su cargo a la cual es miembro, así como no debe permitir ni debe el uso inadecuado de la misma. (Meza, 2019).

Finalmente, se prohíbe a los servidores efectuara actos contrarios a la norma y a la moral como lo son obligar, intimidar, o acosar, estando prohibido expresamente, y moralmente ejercer todo tipo de actos que impliquen coacción, amedrentamiento, intimidaciones o acoso de cualquier índole contra subordinados, administrados, que procuren atentar en contra de la dignidad humana o en su defecto incitar a la comisión de ilícitos. (Meza, 2019).

Respecto a la segunda variable, De la Puente (2017) señala que, el Compromiso Organizacional, constituye un tema de gran interés de los estudios organizacionales, en atención a los aspectos que conforman y conservan el Compromiso de los servidores dentro de su entidad. Es así importante señalar que las primeras concepciones sobre el tema se iniciaron en el año 1960 incrementándose con el tiempo en los últimos años, en la que se crean normas que permiten comprender este concepto de especial atención en el campo de la psicología y su posterior aplicación en los distintos campos como lo es la gestión pública; sobre la cual si bien no se obtiene una definición común dado el gran número de autores, así como las múltiples definiciones de Compromiso Organizacional, siendo la más acertada que delimita al Compromiso Organizacional como la creencia y disposición de los servidores a laborar en compromiso y respeto

de los objetivos, misiones y valores aplicados por la entidad a la cual pertenezcan, así como que su trabajo siempre ofrezcan o den más de lo solicitado en el trabajo por la entidad Allen & Meyer, (1990; 1996; 1997); entre otros, citado por Mitonga – Monga & Cilliers, (2016).

Es por ello que, de la revisión de las diversas definiciones existentes de Compromiso Organizacional, se determina que estas comparten el criterio de que el Compromiso es un estado psicológico determinado por el vínculo afectivo de un empleado con su organización el cual sustenta la permanencia del empleado en su organización; así como la actitud positiva y buena disposición del empleado hacia el trabajo, el sentido de lealtad con la empresa y en la buena voluntad. Caracterizándose así en tres (3) elementos: i) una desmesurada fe y asentimiento de los metas y valores organizacionales existentes, ii) la intensión fuerte de realizar las labores con un sobre esfuerzo en beneficio de la entidad y iii) una desmesurada pretensión de seguir siendo integrante de la entidad, según Mowday, et al. (1997); citado por (Cortina, 2015).

Así también, para Extremera (2019), quienes toman como modelo la tridimensionalidad propuesta por Meyer & Allen (1991), y propone al empleado experimentar en paralelo múltiples tipos de Compromiso hacia la entidad en la que labora ya sean a través del Compromiso, Afectivo, Compromiso, Normativo, y Compromiso, de Continuidad, este último enfocado con el precepto matriz, con el cual se desarrolló el instrumento de medición global del Compromiso Organizacional de los autores referidos con antelación, los que a efectos de la presente investigación deben ser consideradas como dimensiones.

En consecuencia, según Jain, & Duggal (2018), se comprende como Compromiso Afectivo, a la identificación emocional y afectiva de un empleado hacia una entidad, así como su participación en una organización, como segunda dimensión desarrolla al Compromiso de Continuidad, que comprende las apreciaciones de los trabajadores en relación a los efectos relacionados con el apartado de estos a la entidad; sobre la tercera dimensión de estudio el autor señala que Compromiso, Normativo, se describe, como toda aquella obligación afectiva del trabajador al intentar perdurar y/o permanecer en la institución en la que colaboran.

A partir de la teoría del vínculo Afectivo, conforme a lo desarrollado por, Yahaya, & Ebrahim, (2016), El Compromiso Afectivo, es un conjunto de conductas que evidencia el vínculo afectivo (psicológico) entre el servidor y su entidad, que rige bajo los siguientes elementos: 1) la identificación absoluta con los valores y objetivos de la institución que conforma 2) pasible de contribuir con la organización, en busca de concretar cada uno de sus objetivos propuestos, y 3) la intensión de ser parte de forma continua de la organización.

Yahaya & Ebrahim (2016), señalan que el Compromiso Afectivo, se traduce como aquel deseo de un servidor de permanecer como parte de la entidad en merito a un lazo afectivo con la entidad, lo conceptualiza como la condición psicológica que describe la relación de un servidor con su entidad, en este sentido el esta dimensión, se encuentra relacionada al sentimiento de apego emocional encontrado en los trabajadores para con su entidad, mediante el cual estos se identifican, se involucra y disfrutan del estado de pertenencia y dependencia, al entenderse como aquel comportamiento que evidencia el vínculo afectivo entre el sujeto y su entidad.

Yahaya & Ebrahim (2016), señalan que el compromiso Normativo, se define como una obligación que un trabajador adquiere a través de la realización de determinados actos voluntarios, expresos e irrevocables. La dimensión normativa entraría en esta categoría ya que expresa un sentido de obligación de naturaleza moral y personal de permanecer permanentemente en una organización de la cual es parte. Esto constituye un sentido de fidelidad para con la institución, siendo esta conducta reflejo del compromiso normativo, el que, en mismo sentido que el compromiso afectivo, resultan ser de naturaleza intrínseca y emocional, que se encuentra incrustado en el trabajador en un fuerte sentido profundo de compromiso de esta para con una situación de ejercicio particular, donde el empleado asume que está comprometido con la lealtad así su empresa no sea reciproca con él, mediante un sentido de obligación de naturaleza moral, que ostenta el empleado al buscar permanecer en la institución. Este compromiso representa un esfuerzo por parte del empleado de adherirse a su organización no solo por haber sido empleado o contar con un lazo contractual, sino más bien porque está convencido de que es lo correcto. Es así que, el empleado que demuestra un alto compromiso normativo

se encuentra centrado en lograr los objetivos trazados por la entidad, así mismo considera que sobre él pesa el compromiso que tenga de cumplir con los demás, lo que conlleva que este trate de cumplimiento con cada uno de los requisitos establecidos con el fin de eludir ser desaprobado socio/laboralmente. de lo descrito se comprende que el compromiso normativo existe un gran nivel de lealtad, frente al componente afectivo en relación.

A la sazón, se coligue del párrafo que antecede que el Compromiso Normativo debe ser entendido como el deseo de perdurar de una entidad debido a un sentimiento de deber por lo que, Yahaya & Ebrahim (2016), establece que este se da siempre que los trabajadores tengan el sentimiento de que mantenerse en la institución es lo "ideal". Por lo cual, los servidores con un gran Compromiso Normativo se mantendrán en la entidad porque sienten que deben hacerlo.

Por otro lado, según Allen & Meyer (1990); citado, por Yahaya, & Ebrahim, (2016), el Compromiso, de, Continuidad, debe ser comprendido significativamente como el lazo que crea la persona con su institución, producto de los pequeños aportes realizados a lo largo del tiempo. Es por ello que el trabajador prefiere continúa prestando servicios en una entidad debido a que el hecho de variar su condición (cambiar de empleo) supondría sacrificar los aportes realizados, convirtiéndose este hecho en un aliciente para permanecer en la entidad, por lo que a este aspecto se le denomina como compromiso calculado o de continuidad. Es por ello, se afirma que el Compromiso de Continuidad es meramente la necesidad de buscar permanecer como integrante de la institución en razón de los costos asociado producto del abandono de una entidad u organización. Es decir, Compromiso de Continuidad se encuentra ligado con lo que los trabajadores han aportado a la entidad en el pasado, por lo que las acciones anteriores constituyen compromisos recíprocos con la entidad, y se ve reflejado cuando los trabajadores asumen con seguridad que son merecedores de beneficios si permanecen en la organización y que en caso contrario sienten que perderán lo aportado si renuncian. Por ejemplo, los empleados aportantes con antigüedad laborar pueden ser susceptibles de incrementos salariales y otros beneficios afines con la permanencia laboral en caso de continuidad, mismos que pueden perderse si migran a otra entidad u organización, (Harter, 2002).

La teoría de Becker (1960) desarrollada por Boehm, F. (2015). Afirma que el compromiso, no es más una decisión personal de realizar aportes, actividades, voluntades para conseguir algún tipo de beneficio, que pueda ofrecer su empresa como lo es, días libres, mejores remuneraciones, pago de horas extras, pensión, por lo dejar ser comprometido y la empresa significaría una significativa pérdida. De tal manera, si el trabajador se une a los compromisos asumidos con la empresa, demostrados a través de actitudes y acciones extraordinarias en beneficio de la organización (como realizar horas extras sin esperar recompensa). Siendo así que un mayor Compromiso Organizacional, tiene como consecuencia lógica mayor satisfacción profesional, un máximo esfuerzo, una disminución en el abandono del centro de empleo y una mayor retención laboral, esto según lo expresado por Morrow (1993); citado por (Briceño, 2015)).

En el presente trabajo se considera el Compromiso Organizacional como una construcción de múltiples dimensiones, que se encuentra integrada por el Compromiso Afectivo Compromiso Normativo y de Continuidad. Dado que partiendo de la diversidad de investigaciones que apuntan a que aquellas personas con nulos niveles de Compromiso no aportan toda su capacidad en el trabajo o en cumplir las aspiraciones y metas propuestas por la organización toda vez, que se encuentran más atentas por conseguir éxito personal, ya que se visualizan a sí mismas como agentes externos a la organización a la que pertenecen y no como miembros que perdure de la entidad u organización, (Winter, 2006).

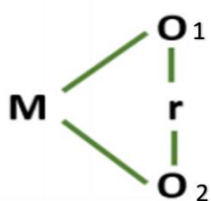
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El proyecto, de, investigación de acuerdo con su objetivo es de tipo Básica, la que a definición de Hernández (2014), es una investigación que tiene como objetivo contribuir al conocimiento, científico, y, no produce específicamente resultados de significancia práctica directa o inmediata.

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, toda vez que en esta investigación se buscó determinar el grado de relación existente respecto a la aplicación de las dos variables en el desarrollo de una situación concreta, asimismo no existirá variación o manipulación, las variables de estudio, correspondiendo a un enfoque cuantitativo, en el que se describirá cada una de las variables intervinientes sobres que se aplicó un cuestionario el que se procesara en aras de la recopilación de datos estadísticos aplicables en la prueba de hipótesis. (Parasumaran, 2013).

Por lo que, el trabajo de investigación es de corte transversal, al ser que el total de información estadística se recolectó en un solo período y tiempo. Con el fin de describir las variables Código, de, Ética, de la, Función, Pública y, Compromiso Organizacional, en busca de analizar su interrelación en un espacio y contexto dado, según (Hernández 2014), mismo que se grafica en la representación sucesiva:



En el que:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable 1: Código de Ética de la Función Pública

O₂ = Observación de la variable 2: Compromiso Organizacional

r = Relación entre variables Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Organizacional.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1. Código de Ética de la Función Pública: tiene y es de imperiosa aplicación para toda persona que desempeñe una función pública, la cual tiene el deber de cumplir una función social como parte del gobierno. Por ello, al prestar un servicio, está obligado a actuar de conformidad con la ley en el marco de la honestidad, transparencia e integridad, ya que se esté tiene como finalidad la preservación de la confianza gubernamental. (Ley 27815, de código, ética de, la Función, Pública)

Henry (2019) conceptualiza a la ética de la función pública como el otorgamiento de valores para aquellas personas que se desempeñan en los diversos cargos dentro de las instituciones públicas, que los obligan a cumplir con el rol de servicio y resguardo del interés público en beneficio exclusivo de la población y no en el propio.

Variable 2: Compromiso Organizacional: según Meyer & Allen (1991), citada por Extremera (2019), que define al compromiso organizacional como la disposición de los servidores a laborar en extremo compromiso y respeto de los objetivos, misiones y valores de la entidad a la que pertenezcan, así como que su trabajo siempre sobre pase lo requerido por la entidad, debiendo a que dentro de este convergen incluye múltiples factores como la afectividad, continuidad y normativa.

Definición operacional:

Variable 1: Código de Ética de la Función, Pública, es el resultado obtenido del cuestionario de valoración de los funcionarios sobre la variable Código de Ética en sus tres dimensiones: principios éticos, deberes éticos y prohibiciones éticas de los trabajadores en la Municipalidad

Variable 2: Compromiso Organizacional, es el resultado del puntaje obtenido de la ejecución del instrumento (cuestionario) de valoración de los funcionarios sobre la variable compromiso organizacional, enfocadas mediante las dimensiones de compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo de los trabajadores en la Municipalidad.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, et al (2014), al respecto, afirma que la población resulta ser el cumulo de individuos, parte de un grupo que muestras las mismas peculiaridades. Es el conjunto de acontecimientos, objeto de investigación de propiedades similares, que se estudian para proporcionar datos importantes y útiles al investigador, asimismo se puede definir a la población como el grupo de sujetos, objetivos, y valores que muestran tipologías iguales, evidenciables, en un determinado momento y lugar específico.

Rufino (2014), refiere que, la muestra es la fracción, parte de la investigación, en el que existen similitudes que representan la totalidad de un todo obtenido mediante la aplicación de métodos, sometida a estudio y estudio.

Es por ello que en esta investigación nos encontramos con una población muestral o población censal conformada por el total de cuarte y un (41) funcionarios entre jefes, gerentes y sub gerentes de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, a los cuales se les aplico los instrumentos de terminación de nivel de las variables de estudio. Muestra que conforme a lo previsto por el Organigrama y Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, se encuentra conformada por 01 gerente del órgano de control, 01 gerente del órgano de defensa judicial, 01 gerente del órgano de dirección, 05 gerentes de los órganos de asesoramiento, sub gerentes de los órganos de apoyo, 20 sub gerentes de los órganos de línea y 02 gerentes de los órganos desconcentrado, elegidos como muestra en merito a su especialidad, capacidad e idoneidad para desempeñar el cargo de funcionario dentro de la municipalidad así como sus conocimientos teóricos y prácticos respecto a la aplicación y/o desarrollo de las variables estudiadas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Yuni, J. (2014), una encuesta es una técnica con el cual se busca obtener datos e información respecto a una población o muestra, al ser este un mecanismo usado para la recolección de datos, encontrándose dentro de esta al cuestionario, entrevista, etc., asimismo del instrumento, según lo manifestado por Sandra L. (2020), dentro de la técnica denominada encuesta se encuentra al cuestionario

redactado de forma estructurada y de pregunta entregada a los encuestados con la intención de recopilar datos sobre las variables de investigación.

En ese sentido, la técnica que se empleó fue la encuesta, permitiéndonos recolectar, analizar y poner en discusión los datos obtenidos sobre la primera y segunda variable investigación, la misma que será aplicada a nuestra población integrada por cuarenta y un (41) funcionarios de la Municipalidad Distrito de Nuevo Chimbote,

El instrumento empleado se le denomina como cuestionario el cual a efectos de desarrollar la presente investigación se divide en dos (02) segmentos correspondientes a cada variable, constando de treinta y siete (37) ítems, y cada ítems contiene cinco (5) opciones de respuesta enunciados en el instrumento como: i) muy de acuerdo, ii) de acuerdo, iii) ninguno, iv) en desacuerdo, v) muy en desacuerdo, escala de medición que reflejará el nivel de compromiso organizacional en relación a la aplicación del código de ética de la función pública en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.

El juicio de expertos se empleó para determinar la confiabilidad, validez y objetividad del instrumento denominado cuestionario, el cual en su debida oportunidad será evaluado por tres profesionales expertos en la materia con grado de maestro.

El juicio de expertos se empleó para el análisis y valoración de las características y objetividad del instrumento, por lo que según (Hernández, 2017) este es un proceso de revisión que encierra parámetros de evaluación metodológica y profesional cualificado con conocimientos y preparación en tema materia de investigación, responsables de calificar los documentos y herramientas, así como su funcionabilidad.

Para demostrar la confiabilidad de los instrumentos, se empleó un índice de medición estadístico como lo es el Alfa de Cronbach, que permitió determinar la consistencia y relación de los ítems desarrollados bajo la escala de medición de Likerts, la que se desarrolló a través de la aplicación sobre una prueba piloto de ocho (8) individuos y una población censal o muestral que es materia de estudio.

3.5. Procedimientos

La presente investigación tiene inicio con la remisión de una carta suscrita por la encargada de posgrado de la Universidad Cesa Vallejo dirigida al gerente de la municipalidad de Nuevo Chimbote, solicitando autorización para el acceso a las instalaciones con el fin de recopilar información mediante la aplicación de los dos (02) instrumentos elaborados por el autor en la entidad; dando respuesta mediante a ello con oficio brindándole las facilidades y autorización para la aplicación y recolección de datos necesarios que se emplearon en el desarrollo del trabajo, que el caso amerite, siempre que se cumpla con todos los protocolos requeridos para evitar la propagación y contagio de la COVID-19.

La confiabilidad de los elementos recopilados con la aplicación de los instrumentos se consiguió con la aplicación simultánea en la población identificada de la que se obtuvo resultados producto del cuestionario empleado en ellos.

Es por ella se aplicó el cuestionario al a los funcionarios comprendidos por jefes, gerentes y sub gerentes de la municipalidad de Nuevo Chimbote. El cuestionario en su integridad está conformado por un total de treinta y siete (37) ítems, el cual encierra cinco (5) opciones bajo una escala ordinal. El cuestionario desarrollado de forma afirmativa contiene interrogantes basadas en las dimensiones propuestas de cada una de las variables puntualizadas en este trabajo, para así determinar la existencia de relación y el nivel entre estas; Demostrándose estos valores en la tabla de especificaciones. Hernández (2014). Los datos requeridos se obtendrán con la aplicación de una encuesta directa llenada en los despachos de los cuarenta y un (41) funcionarios.

3.6. Método de análisis de datos.

Subsecuentemente a la recolección de datos como consecuencia sucesiva a la diligencia del instrumento, se organizó estos en una tabla de frecuencia, distribuida de tal forma que en la parte superior se consignent los ítems y en las columnas se aprecien lo que contestaran los encuestados.

Para ello se empleó la estadística para diseñar las tablas de frecuencia, en los que se consideró los datos recopilados asignándoseles valores de menor a mayor que tiene cada una de las variables estudiadas que se representará con una tabla. Ahora bien, para la validación de las hipótesis propuestas en la investigación, se empleó, el Coeficiente de correlación de Pearson, el cual nos sirvió para poder determinar, el nivel de correlación.

En esta investigación, se empleó una tabulación de distribución de frecuencias, porcentajes y también la aplicación de fórmulas en el programa EXCEL, gráficos gramática de columnas. La técnica de análisis de datos empeada para esta investigación se llevó a cabo a través del uso de un software estadístico como el SPSS en su versión 26.0 además del programa Excel 2016, que brindaron soporte estadístico ya que facilitaron a la clasificación, distribución estadística y la interpretación numérica, todo ello con el fin de agilizar el análisis de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Para llevar a cabo el desarrollo, de la investigación, se aplicara y observara los siguientes aspectos éticos basados en los principios de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo: i) originalidad: siendo que la totalidad de contenido de la investigación fue elaborada por el investigador y no es copia de otra información; ii) anonimato, la cual resguarda la identidad de los cuarenta y un (41) funcionarios investigados; iii) confidencialidad, se busca mantener en reserva la condición de los datos y población; iv) consentimiento informado, dado a través de la aceptación informada de participar de colaborar en la investigación y para la obtención de datos necesarios.

La confidencialidad de toda la información y datos a los que ha tenido acceso el investigador será tratada de forma transparente y con un alto nivel de responsabilidad, con el fin de asegurar el adecuado cumplimiento de los procesos metodológicos y obviamente evitar su mal uso. La originalidad de los datos y contenido es de responsabilidad del investigador, al ser que no se vulneraron los de derechos de propiedad intelectual de terceros.

IV. RESULTADOS

Para la obtención de resultados en este proyecto de investigación se empleó como instrumento para la recolección signado como: “Evaluación multidimensional de Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Organizacional” aplicado a la muestra que comprende a cuarenta y un (41) funcionarios de la Municipalidad de Nuevo Chimbote, siendo la modalidad de aplicación la presencial. En ese sentido teniendo en consideración la dimensión de la muestra se empleó la Pruebas estadísticas para determinar la normalidad de según la prueba de Shapiro - Wild aplicable a muestras iguales o menores a cincuenta (50) encuestados, como los en el presente estudio, con resultado de $p = > 0,05$ en la prueba de normalidad afirmandose que los resultados logrados se ajustan a una distribución normal, debiéndose aplicar la estadística no paramétrica bajo los parámetros de correlación Rho de Spearman en la comprobación de hipótesis. El proceso para la recopilación de resultados se efectuó a través de la confección de tablas de *Dispersión*, correlación y frecuencia, empleando hojas de cálculo de Excel 2016 y el programa IBM SPSS Statistics 26 con la finalidad de determinar los niveles de correlación y frecuencia existentes entre las variables de estudio. Es por ello que los datos se presentan mediante tablas y figuras conforme al orden signado para los objetivos, de la siguiente manera:

Objetivo, General: Determinar, la, relación que existe entre la aplicación del, Código, de Ética, de, la Función, Pública y Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Tabla 1

Aplicación del Código de ética de la función pública y compromiso organizacional

Código de Ética de la Función Pública		Compromiso Organizacional		Total
		Bueno	Muy bueno	
Regular	Recuento	1	0	1
	%	2,4%	0,0%	2,4%
Bueno	Recuento	24	3	27
	%	58,5%	7,3%	65,9%
Muy bueno	Recuento	0	13	13
	%	0,0%	31,7%	31,7%
Total	Recuento	25	16	41
	%	61,0%	39,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación:

La tabla 1 muestra la relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y los niveles del compromiso organizacional, donde se, observa, que, el 2,4% de los funcionarios entre gerentes y sub gerentes señalan que cuentan con un código, de ,ética, regular y compromiso organizacional bueno, así mismo también se aprecia que el 58,5% de los funcionarios emplean el código de ética y tienen compromiso organizacional bueno, en el mismo sentido se percibe que el 31,7% de los funcionarios aplican de forma muy buena el código de ética. Como se puede ver existe una relación directa de sus niveles que permite decir que hay, una tendencia de relación entre la aplicación del código, de ética, de, la función, pública y los niveles del compromiso organizacional.

Tabla 2

Relación, significativa, entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Organizacional.

			Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Código, de, Ética, de la Función, Pública	Coefficiente de correlación	0,820**
		p	0,000
		N	41

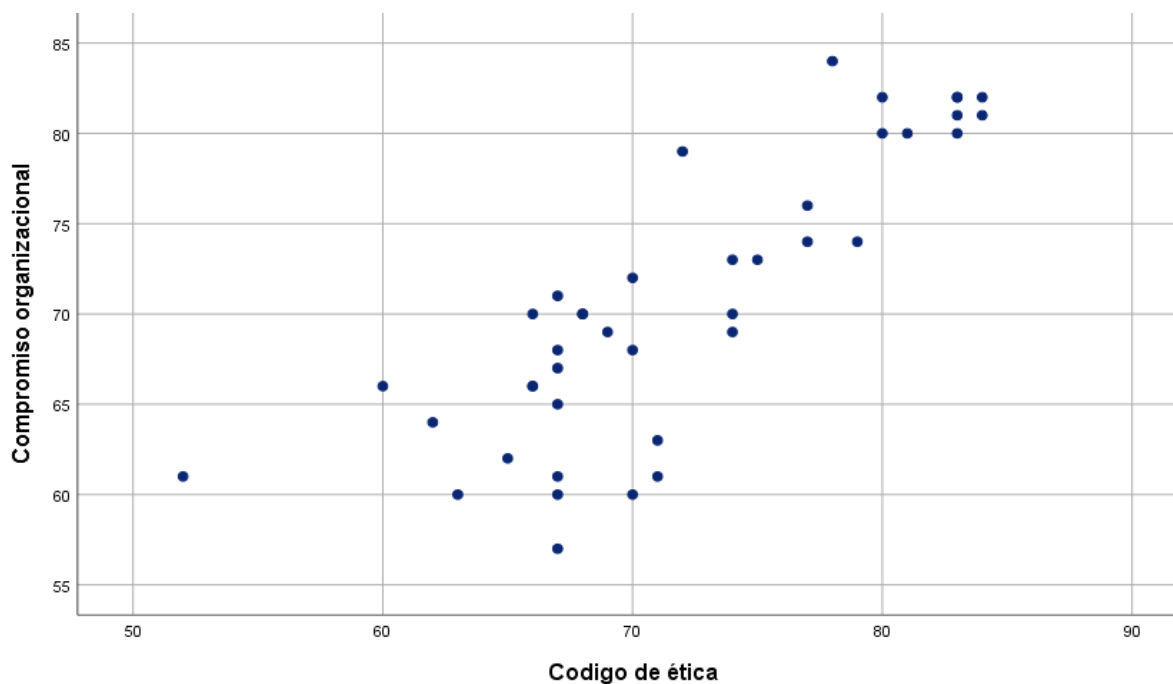
Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación:

En lo concerniente a la relación presentado en la tabla 2 entre Código, de, ética de la función, pública, y compromiso organizacional, se ha determinado que el coeficiente de correlación $r_{xy} = 0,820$, lo que muestra que el grado de relación con las variables de la tabla 2 es positiva de intensidad muy. Asimismo, se visualiza con un nivel de significancia 0,05 el valor de $p = 0,000 < 0,05$, con lo cual se afirma que efectivamente existe una relación significativa entre los elementos en estudio, contrastando así la hipótesis general.

Figura 1

Dispersión entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y Compromiso, Organizacional.



Interpretación.

En la figura 1, se evidencia que del cumulo de puntos de la nueve ostenta una predisposición de característica lineal positiva. En esa medida, las variables: aplicación de código de ética de e servicio, presentan una correlación de naturaleza positiva. Por lo que, los puntajes están armonizados de forma lineal.

Objetivo Especifico 1: Identificar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - Ancash, en el año 2021.

Tabla 3

Nivel, de, aplicación del código de ética.

Nivel	Encuestados	
	<i>fi</i>	%
Muy Bueno	17	41.46%
Bueno	23	56.10%
Regular	1	2.44%
Deficiente	0	0.00%
Total	41	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado por el autor

Interpretación.

La Tabla número 3 presenta el nivel de la variable aplicación del código de ética desde la perspectiva de los encuestados entre gerentes y sub gerentes de la municipalidad de Nuevo Chimbote en el 2021. Se observa que, de los cuarenta y uno (41) participantes, obteniéndose que veintitrés (23) encuestados (56,10%), consideran que la aplicación del código de ética tiene un nivel bueno; mientras que diecisiete (17) encuestados (41,46%) lo perciben como muy bueno; y solo un (1) encuestado (2.44%) lo considera regular.

Tabla 4

Nivel, de, las dimensiones, de aplicación del código de ética.

Nivel	Principios, éticos		Deberes, éticos		Prohibiciones, éticas	
	fi	%	fi	%	fi	%
Muy Bueno	13	31.71%	28	68.29%	3	7.32%
Bueno	14	34.15%	12	29.27%	37	90.24%
Regular	14	34.15%	1	2.44%	1	2.44%
Deficiente	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	41	100%	41	100%	41	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación

En, la, tabla número 4 presenta, los niveles de cada una de las dimensiones de la aplicación, de, código, de ética en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021; se observa que de los sujetos participantes opinan que los principios éticos catorce (14) de los encuestados (34,15%) la interpretan como bueno y regular; así como trece (13) colaboradores (31,71%) refieren que es muy bueno. En la dimensión deberes éticos veintiocho (28) encuestados (68,28%) estiman que es muy bueno; doce (12) encuestados (29,27%) opinan que es bueno y solo uno (1) encuestado (2,44%) consideran que es regular. En la dimensión prohibiciones éticas 37 encuestados (90,24%) estiman que es bueno; 3 encuestados (7,32%) opinan que es muy bueno y solo 1 encuestado (2,44%) consideran que es regular.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de Compromiso Organizacional en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote Ancash, en el año 2021.

Tabla 5

Nivel del compromiso organizacional.

Nivel	Encuestados	
	Fi	%
Muy Bueno	16	39.02%
Bueno	25	60.98%
Regular	0	0.00%
Deficiente	0	0.00%
Total	41	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación.

La Tabla número 5 presenta el nivel de la variable compromiso organizacional desde la perspectiva de los funcionarios entre gerentes y sub gerentes de la municipalidad de Nuevo Chimbote en el 2021. Se colige que de los cuarenta y un (41) se obtuvo que, veinticinco (25) encuestados (60,98%), piensan que respecto a al nivel de compromiso organizacional este tiene un nivel bueno; así también 16 encuestados (39,02%) lo perciben como muy bueno.

Tabla 6*Nivel de las dimensiones del compromiso organizacional.*

Nivel	Compromiso, Afectivo		Compromiso, de, continuidad		Compromiso, normativo	
	fi	%	Fi	%	fi	%
	Muy Bueno	20	48.78%	12	29.27%	18
Bueno	21	51.22%	25	60.98%	20	48.78%
Regular	0	0.00%	4	9.76%	3	7.32%
Deficiente	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	41	100.00%	41	100.00%	41	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación.

En la tabla número 6 en lo que respecta a sus dimensiones se asume, en la dimensión compromiso afectivo que veintiún (21) de los funcionarios encuestados (51,22%) la interpretan como bueno y veinte (20) colaboradores (48,78%) refieren que es muy bueno. En la dimensión compromiso de continuidad, veinticinco (25) encuestados (60,98%) estiman que es buena y cuatro (4) encuestados (9,76%) opinan que es regular. En la dimensión compromiso normativo veinte (20) encuestados (48,78%) estiman que es bueno; 18 encuestados (43,90%) opinan que es muy bueno y tres (3) encuestados (7,32%) consideran que es regular.

Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la aplicación del, Código, de, Ética, de, la, Función, Pública y el compromiso afectivo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Tabla 7

Código de Ética de la Función Pública y el compromiso afectivo.

Código de Ética de la Función Pública		Compromiso Afectivo		Total
		Bueno	Muy bueno	
Regular	Recuento	1	0	1
	%	2,4%	0,0%	2,4%
Bueno	Recuento	18	9	27
	%	43,9%	22,0%	65,9%
Muy bueno	Recuento	2	11	13
	%	4,9%	26,8%	31,7%
Total	Recuento	21	20	41
	%	51,2%	48,8%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación:

En lo que respecta a la relación entre los niveles entre la aplicación del, código, de ética, de, la, función, pública y los niveles del compromiso afectivo señalado en la tabla número 7, describe que 1 (2,4%) de los funcionarios dijeron tener código de ética regular y compromiso afectivo bueno, así mismo se exhibe que dieciocho (18) (43,9%) de los funcionarios aplica el código de ética y tiene compromiso afectivo bueno, análogamente se percibe que once (11) (26,8%) de los funcionarios con muy buena aplicación del código de ética presentan muy buen compromiso afectivo. Como se puede notar existe una relación directa de sus niveles que permite decir que hay una tendencia de relación entre la aplicación del código de ética de la función pública y los niveles del compromiso afectivo.

Tabla 8

Relación significativa entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Afectivo.

			Compromiso Afectivo
Correlación de Pearson	Código de Ética de la Función Pública	Coeficiente de correlación	0,633**
		p	0,000
		N	41

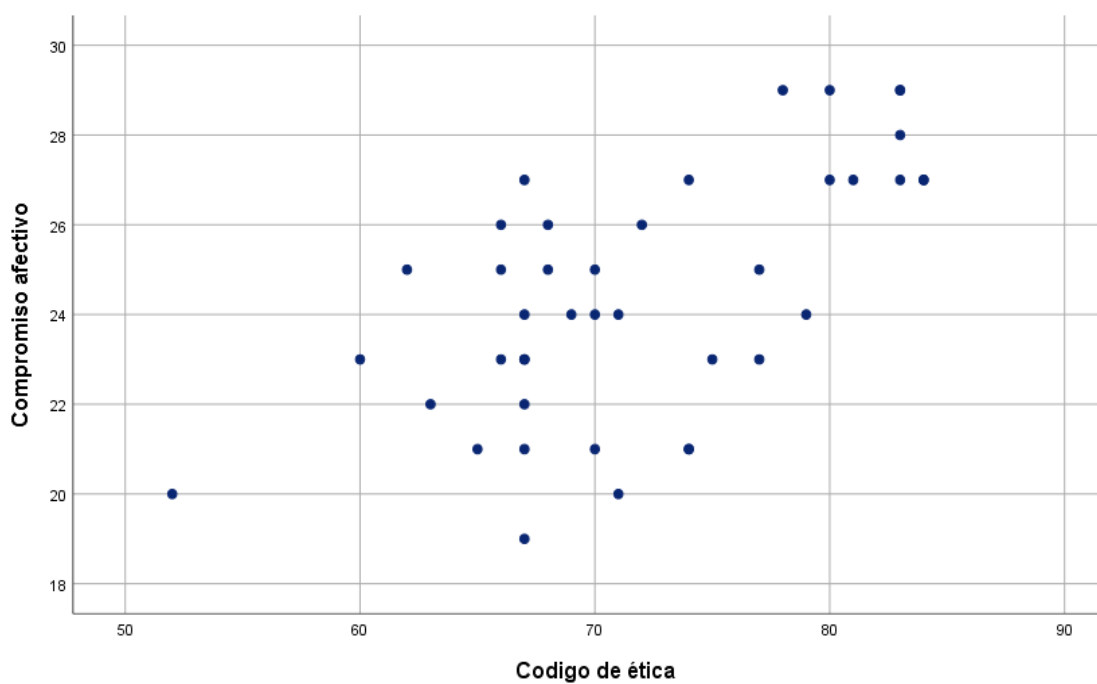
Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación.

En la Tabla número 8, se muestra que, la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso afectivo, establecen un grado de relación positivo de intensidad moderada, así lo menciona el coeficiente de correlación, de, $r_{xy} = 0,633$. Pero además se encontró como resultado un valor $p = 0,000 < 0,05$, con un nivel del 5%, siendo la relación entre la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso afectivo es significativa.

Figura 2

Dispersión entre el Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Afectivo.



Interpretación:

En la figura 2 se aprecia que, del aglomerado de puntos plasmado como nube, mantiene una predisposición positiva de forma lineal, siendo así, las variables: *Código de Ética de la Función Pública* y *Compromiso Afectivo*. están linealmente correlacionados.

Objetivo Específico 4: Determinar la relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso de Continuidad en la Municipalidad, Distrital, de, Nuevo, Chimbote, en el año 2021.

Tabla 9

Relación entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso de Continuidad.

Código de Ética de la Función Pública		Compromiso de Continuidad			Total
		Regular	Bueno	Muy bueno	
Regular	Recuento	1	0	0	1
	%	2,4%	0,0%	0,0%	2,4%
Bueno	Recuento	3	23	1	27
	%	7,3%	56,1%	2,4%	65,9%
Muy bueno	Recuento	0	2	11	13
	%	0,0%	2,4%	26,8%	31,7%
Total	Recuento	4	25	12	41
	%	9,8%	61,0%	29,3%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación.

En lo que atañe a la relación entre los niveles de aplicación del, código, de, ética de, la, función, pública, y los niveles del compromiso de continuidad presentado en la tabla número 9, describe que el 2,4% de los funcionarios sostuvieron tener una aplicación, del, código, de, ética, y compromiso de continuidad regular, en forma semejante se exhibe que el 56,1% de los funcionarios tienen una aplicación del código de ética y compromiso de continuidad bueno, análogamente se percibe que

el 26,8% de los funcionarios con muy buena aplicación del código de ética presentan muy buen compromiso de continuidad. Ante estos resultados se puede notar existe una relación directa de sus niveles que permite decir que hay una tendencia de relación respecto a la aplicación del código de ética de la función pública y los niveles del compromiso de continuidad.

Tabla 10

Relación significativa entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso de Continuidad.

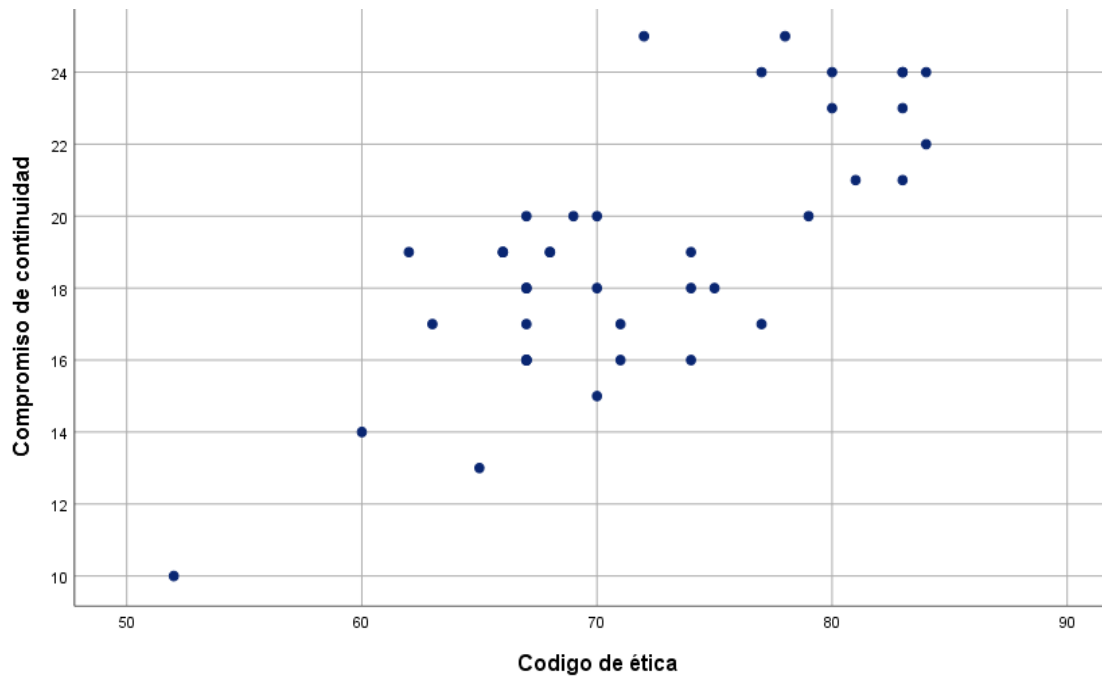
			Compromiso de Continuidad
Correlación de Pearson	Código de Ética de la Función Pública	Coefficiente de correlación	0,755**
		p	0,000
		N	41

Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación:

En referencia a la tabla número 10 se aprecia que, la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso de continuidad, establecen un grado de relación positivo de intensidad fuerte, así lo indica el coeficiente, de, correlación, cuyo valor es $r_{xy} = 0,755$. Pero también se encontró como resultado un valor $p = 0,000 < 0,05$, en consecuencia, con un nivel del 5%, la relación entre la primera variable y la segunda descrita en la tabla 10.

Figura 3: Distribución entre el Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso de Continuidad.



En la figura 3 observamos que en el cumulo de puntos con tendencia lineal de naturaleza positiva. En ese sentido: Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso de Continuidad. Es decir, los puntajes están correlacionados.

Objetivo Especifico 5: Determinar la relación entre la aplicación del el Código, de Ética, de, la, Función, Pública y el compromiso normativo en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

Tabla 11

Código de Ética de la Función Pública y el compromiso normativo.

Código de Ética de la Función Pública		Compromiso Normativo			Total
		Regular	Bueno	Muy bueno	
Regular	Recuento	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
Bueno	Recuento	3	19	5	27
	%	7,3%	46,3%	12,2%	65,9%
Muy bueno	Recuento	0	1	12	13
	%	0,0%	2,4%	29,3%	31,7%
Total	Recuento	3	20	18	41
	%	7,3%	48,8%	43,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación:

En referencia a la relación entre los niveles del aplicación del código de ética de la función pública y los niveles del compromiso normativo considerado en la tabla número 11, muestra que el 2,4% de los funcionarios dijeron tener una aplicación del código de ética regular y compromiso normativo muy bueno, así mismo se explica que el 46,3% de los funcionarios tienen aplicación del código de ética y compromiso normativo bueno, semejantemente se observa que el 29,3% de los funcionarios presentan muy buena aplicación del código de ética y muy buen compromiso normativo. Estos resultados dicen que existe una relación directa de sus niveles que permite decir que hay una tendencia de relación entre la aplicación del código de ética de la función pública y los niveles del compromiso normativo.

Tabla 12

Relación significativa entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso Normativo.

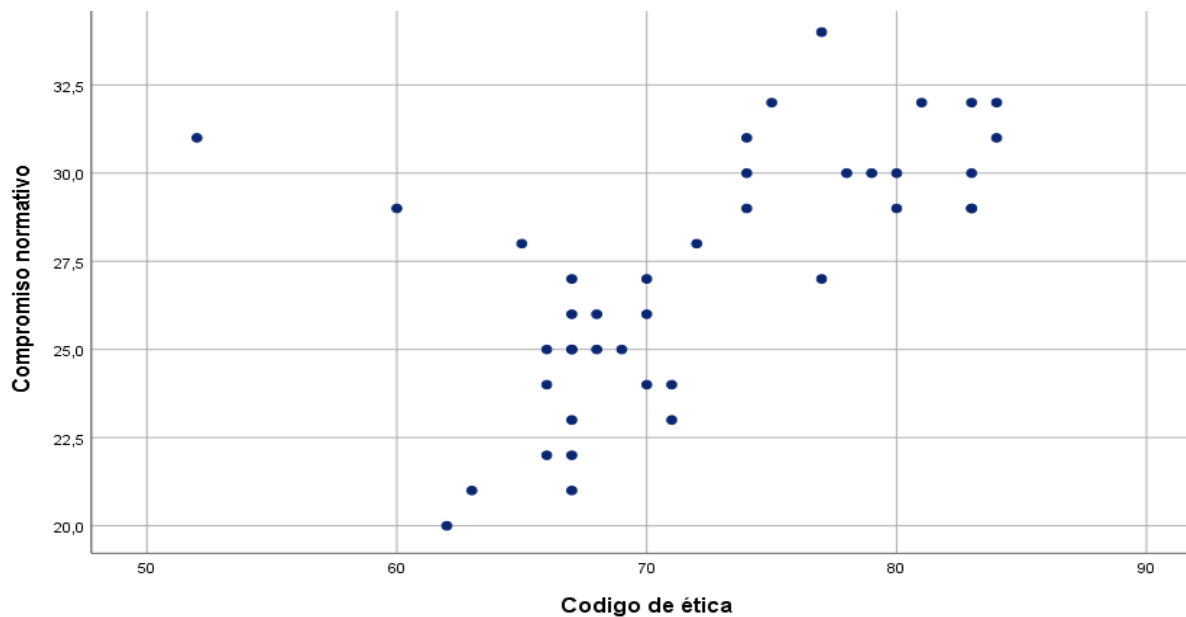
			Compromiso Normativo
Correlación de Pearson	Código de Ética de la Función Pública	Coefficiente de correlación	0,593**
		p	0,000
		N	41

Fuente: Cuestionario aplicado por el auto

Interpretación:

En la Tabla número 12 y figura 4, se aprecia que, la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso normativo, establecen un grado de relación positivo de intensidad moderada, así lo indica el coeficiente de correlación cuyo valor es $r_{xy} = 0,593$. Pero también se encontró como resultado un valor $p = 0,000 < 0,05$, por este motivo con un nivel del 5%, la relación entre la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso normativo es significativa.

Figura 4: Distribución entre la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso Normativo.



Interpretación.

En la figura 4 se visualiza que el cumulo de puntos demuestra una tendencia de naturaleza lineal positiva. En consecuencia: *El Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso Normativo*, presentan una correlación positiva. Encontrándose correlacionados.

V. DISCUSIÓN

En la presente tesis al determinar la relación entre la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021, en lo que respecta a la relación a la tabla 2 figura 1 respecto a la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso organizacional que ha determinado que el coeficiente de correlación $r_{xy} = 0,820$, lo que muestra que el grado de relación con las variables de la tabla 2 es positiva de intensidad muy. Asimismo, se visualiza con un nivel de significancia 0,05 el valor de $p = 0,000 < 0,05$, con lo cual se afirma que efectivamente existe una relación significativa entre los elementos en estudio. En conclusión, se demostró de manera significativa la característica aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso organizacional, rechazando la hipótesis nula, y acepta la hipótesis propuesta, existiendo relación entre las dos variables investigadas, conforme a lo corroborados por Bautista,(2006), el cual señala que la ética de la función pública como elemento de la denominada “ética aplicada”, forma una diferente orientación filosófico, pues parte de un punto moral, vasado en situaciones reales de vida cotidiana y pública ligadas a un juicio moral, es por ello que al aplicar la ética en los servidores públicos se establecerán cambio drástico en su comportamiento, reflejado en acciones concretas orientadas hacia el cumplimiento del fin e interés públicos. ya que guarda una relación profunda con las instituciones y regulaciones de una sociedad en democracia. Tal es así que en los últimos tiempos la ética de la función pública de los servidores se ha vuelto elemental debido a (i) el incremento de casos relacionados con corrupción y mala conducta, (ii) la necesidad de contar con una administración más eficiente, y (ii) por las peticiones de la sociedad. En tal sentido estando lo desarrollado precedentemente y al análisis de los resultados, confirmo que en la gestión pública no es suficiente contar con trabajadores que tengan capacidades técnicas, sino que además se requieren que mantengas componentes éticos, constituidos en buenas prácticas en ejercicio del cargo público y disposición democrática, lo que afianzara el compromiso organizacional de los servidores del estado, así también la presente investigación se sustenta en lo desarrollado por el antecedente internacional desarrollada por Pisco (2019), cuyo objetivo de estudio fue establecer el objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la ética y la planificación. Realizado

según el método cuantitativo, con un enfoque correlativo, un diseño correlativo - descriptivo, aplicada sobre una muestra por 50 educadores. recolectada mediante un cuestionario de opinión en relación a las variables consignadas en el título de investigación, estableciéndose un alto grado de relación según lo detallado en el coeficiente de relación establecido por Pearson igual al 0,801. Demostrándose que existe correlación alta, al nivel de 0,01, encontrándose que la ética profesional influye sobre las planificación y observancia de los objetivos trazados por la entidad.

En la presente investigación al se determinó la relación en la aplicación del Código de Ética de la Función Pública y el compromiso afectivo, es por ello que conforme a lo presentada en la tabla 8 y figura 2 existe relación con la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso afectivo según se ha definido en en los resultados equivalentes a $r_{xy} = 0,633$ (según coeficiente de correlación) , estableciendo de ese valor que el grado de relación entre las variables es positiva de intensidad moderada. Además, con un nivel de significancia 0,05 el valor de $p = 0,000 < 0,05$, con lo cual se demuestra que existe relación resulta ser significativa. En conclusión, se demostró de manera significativa que la característica aplicación del código de ética de la función pública y compromiso afectivo se encuentran directamente relacionados, en consecuencia, rechazamos la hipótesis nula, y se admite lo formulado en la hipótesis planteada, siendo así, se colige que efectivamente existe relación con las dos variables estudiadas. resultados asentidos desde el enfoque de la teoría del vínculo Afectivo, desarrollada por, Yahaya, & Ebrahim, (2016), que determina que este corresponde al conjunto, de conductas que evidencia el vínculo afectivo (psicológico) entre el servidor y su entidad, que rige bajo los siguiente elementos: 1) la identificación absoluta con los valores y objetivos de la institución que conforma 2) pasible de contribuir con la organización, en busca de concretar cada uno de sus objetivos propuestos, y 3) la intensión de ser parte de forma continua de la organización, comprendido como aquel deseo de un servidor de seguir siendo parte de una entidad debido al desarrollo de un lazo afectivo el cual se encuentra referido a la disposición o apego emocional de los trabajadores hacia su entidad, con la cual estos se identifican, se involucra y disfrutan del estado de pertenencia y dependencia, al entenderse como aquel comportamiento que evidencia el vínculo desarrollado entre el sujeto y su entidad. En tal sentido estando lo desarrollado precedentemente y al análisis de los

resultados, confirmo que mientras existan herramientas que desarrollen el compromiso afectivo dentro de las instituciones del estado, se evidenciaran cambios respecto a la conducta ética de los mismos en el perfeccionamiento de la calidad de los servicios. Así también Adeyemi, A. (2016) en su tesis titulada “Ethical values as tools for effective service delivery at the local government in riga, latvia and vilnius, lithuania”, cuyo objetivo principal fue examinar los valores éticos como herramientas para la administración gubernamental local eficaz en Riga y Vilnius. encontró que la falta de formación profesional y desarrollo económico, sociocultural, político, y la privación de un procedimiento de valores y la carencia de estándares éticos dentro de las instituciones del estado, son las principales causas del comportamiento poco ético en el sector público. Se describen los impactos de las prácticas poco éticas en la prestación de servicios. Es por ello que el compromiso va de la mano de la ética, así como de factores relacionados a las prestaciones como lo es el pago, afectan directamente su prestación de servicios como producto de la falta de compromiso y carencia de valores éticos como herramientas para la administración gubernamental.

En la presente investigación al determinar la relación entre la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso de continuidad, en lo que respecta a la relación presentada en la tabla 10 y figura 3 entre la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso de continuidad que ha determinado el coeficiente de correlación $r_{xy} = 0,755$, valor que indica que el grado de relación entre las variables mencionadas es positiva de intensidad fuerte. Además, con un nivel de significancia 0,05 el valor de $p = 0,000 < 0,05$, con lo cual se demuestra que existe relación significativa entre las características en estudio. En conclusión, se demostró de manera significativa la característica aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso organizacional, y frente a lo aludido se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, es así, que existe relación entre las dos variables estudiadas, conforme a lo corroborados por Allen & Meyer (1990); citado, por Yahaya, & Ebrahim, (2016), señalando que el Compromiso, de, Continuidad, debe ser comprendido como el lazo que crea la persona con su institución, producto de los pequeños aportes realizados a lo largo del tiempo. Es por ello que nace el sentimiento de permanecía y continúa dentro de la institución debido a que el hecho de variar su condición (cambiar de empleo)

supondría sacrificar los aportes realizados, convirtiéndose este hecho en un aliciente para permanecer en la entidad, por lo que a este aspecto se le denomina como compromiso calculado o de continuidad. Es por ello, que esta característica se enfoca en el deseo de permanecer como integrante de una institución en razón de los costos asociados producto del abandono de una entidad u organización. Es decir, Compromiso de Continuidad se encuentra ligado con lo que los trabajadores han aportado a la entidad en el pasado, por lo que las acciones anteriores constituyen compromisos recíprocos con la entidad, y se ve reflejado cuando los trabajadores asumen con seguridad que son merecedores de beneficios si permanecen en la organización y que en caso contrario sienten que perderán lo aportado si renuncian. En tal sentido estando lo desarrollado precedentemente y al análisis de los resultados, confirmo que la promoción de valores éticos cumpliendo con lo señalado por el código de ética, mismo que guarda relación con el compromiso de continuidad existente en los trabajadores, es por ello que el otorgamiento de prestaciones, beneficios y reconocimientos respecto a la conducta ética y compromiso de los trabajadores representa mejoras en la imagen institucional y calidad en los servicios prestados, los que se desarrollarán bajo la seguridad de estabilidad laboral para los servidores.

Finalmente, al determinar la relación entre la aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso de normativo, a lo que atañe a la correlación presentada en la tabla 12 y figura 4 sobre aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso de continuidad que ha concluye que la correlación $r_{xy} = 0,593$, indica existe una relación positiva de naturaleza moderada. Asimismo, se demuestra que existe un grado de significancia equivalente a 0,05 con un el valor igual a $p = 0,000 < 0,05$, con lo cual se expone y acredita que efectivamente si existe relación entre los rasgos en estudio. En conclusión, se demostró de manera significativa la característica aplicación del código de ética de la función pública y el compromiso normativo, y en ese extremo y estando a lo ya referido es que se rechaza la hipótesis contraria, y se acepta la hipótesis de planteada, en el cual se describe que existe relación entre las dos variables de estudio, estos resultados resultan ser asentados por Yahaya & Ebrahim (2016), señalan que el compromiso Normativo se define como una obligación, que un trabajador adquiere a través de la realización de determinados actos voluntarios, expresos e

irrevocables. La dimensión normativa entraría en esta categoría ya que expresa un sentido de convenio moral de mantenerse activo en la organización de la que es parte. Esto incluye un sentido de lealtad a la organización dentro del compromiso normativo, que, al igual que el compromiso afectivo, es de naturaleza emocional que se encuentra incrustado en, un, fuerte sentido, de compromiso de una persona para una situación de acción particular, donde el empleado asume que está comprometido con la lealtad así su empresa mediante un sentido de la obligación moral que ostenta el empleado de permanecer en la organización. Este compromiso representa un esfuerzo por parte del empleado de adherirse a su organización no solo por haber sido empleado o contar con un lazo contractual, sino más bien porque está convencido de que es lo correcto. Es así que, el trabajador con un alto, compromiso, normativo se encuentra centrado en lograr los objetivos de la organización, pero también en el sentimiento de responsabilidad con los demás, lo que conlleva al cumplimiento de los requisitos, normas y procesos establecidos para, evitar, la desaprobación, socio laboral. En tal sentido estando lo desarrollado precedentemente y al análisis de los resultados, confirmo que en el compromiso normativo existe una necesidad de ser leal, frente al componente, afectivo, es por ello que se establece que aquellas personas con nulos niveles, de, Compromiso, no aportan toda su capacidad en el trabajo, ya que se encuentran más atentas por conseguir éxito personal, ya que se visualizan a sí mismas como agentes externos a la organización a la que pertenecen y no como miembros que permanezcan fieles a las visiones, misiones y objetivos de la entidad .

VI. CONCLUSIONES:

- Primera:** Se determinó que el nivel de significancia de 0,05 siendo el valor de $p = 0,000 < 0,05$, por lo que se demuestra que concurre una relación significativa entre la aplicación del Código, de, ética de la función, pública, y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual al $= 0,820$, rango numérico que muestra que el grado respecto a las variables estudiadas es positiva de intensidad fuerte, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, por ello corresponde desarrollar mecanismos que persistan en la correcta implementación del código y afiancen el compromiso organizacional dentro de la institución.
- Segunda:** Se identificó el nivel de aplicación del código de ética desde la perspectiva de los cuarenta y un (41) funcionarios entre gerentes y sub gerentes de la municipalidad de Nuevo Chimbote en el 2021, con un nivel bueno en un 56,10%; y con un nivel muy bueno con el 41,46%.
- Tercera:** Se identificó el nivel del compromiso organizacional desde la perspectiva de los funcionarios entre gerentes y sub gerentes de la municipalidad de Nuevo Chimbote en el 2021, con un nivel bueno en un 60,98%; y en un nivel muy bueno con el 39,02%.
- Cuarta:** Se determinó que, efectivamente existe relación entre la aplicación del Código, de, ética y el compromiso afectivo, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $= 0,633$, cifra que muestra que el nivel de correspondencia entre las variables mencionadas es positiva de intensidad moderada, con un nivel de significancia equivalente al 0,05 y el valor de p es $= 0,000 < 0,05$, con lo cual se demuestra que concurre relación propia entre las variables de estudio, es por ello que al ser el compromiso afectivo un elemento subjetivo debe de mantenerse presente en los funcionarios de la municipalidad permitiendo una mejor identificación con la entidad.

Quinta: Se determinó que, ciertamente existe relación entre la aplicación del Código, de, ética y el compromiso de continuidad, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a $= 0,755$, cifra que muestra que el grado de relación es positiva con una fuerza fuerte, con un nivel de significancia equivalente a $0,05$ siendo el valor de p igual a $= 0,000 < 0,05$, con lo cual se expone que efectivamente concurre una relación significativa entre las rasgos investigados, por lo que el compromiso de continuidad dentro de la entidad debe de ser reforzado a fin de generar lazos entre las partes los cuales maximizaran los aportes de los funcionarios hacia la entidad, que se traducirá en un mejor servicio.

Sexta: Se determinó que con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $= 0,593$, que existe relación entre evidente con las variables expuestas de calidad positiva y rigor moderado, con un nivel de significancia $0,05$ cuyo el valor de p es igual a $= 0,000 < 0,05$, con lo cual se acredita que existe relación significativa entre la aplicación del Código, de, ética y el compromiso normativo, por lo que el compromiso normativo debe de ser fomentado a fin de generar permanencia de los buenos elementos dentro de la entidad...

VII. RECOMENDACIONES:

- Primera:** Al Sub Gerente de Recursos Humanos de Nuevo Chimbote implementar charlas y capacitaciones con líderes y profesionales locales comprometidos con la gestión pública, que permitan reforzar las prácticas éticas en los trabajadores a través de la experiencia obtenida durante el ejercicio de sus funciones, permitiendo así reforzar dentro de la entidad el desempeño profesional ético.
- Segunda:** A la Gerencia Municipal, Sub Gerencia de Recursos Humanos y demás áreas involucradas corresponde implementar mecanismos de diálogo con la comunidad y la sociedad civil, a efectos de generar su participación mediante la fiscalización que permitan evitar el desarrollo de la corrupción.
- Tercera:** A los responsables del procedimiento administrativo sancionador, le corresponde emplear correctamente los procedimientos y mecanismos administrativos de sanción para los funcionarios y trabajadores que incumplan lo regulado por el código de ética y demás normatividad complementaria, en caso de evidenciarse actos de corrupción que perjudique y menoscabe la percepción ética de la Municipalidad como entidad del Estado, debido además a transparentar los procesos a fin de promover las buenas prácticas.
- Cuarta:** A la Sub Gerencia de Recursos Humanos y responsables de los procedimientos administrativos sancionadores, les corresponde implementar mecanismos que permitan transparentar los procesos durante todas sus etapas hasta la emisión del acto resolutorio, que permita a la población tomar conocimiento de sus actuaciones.
- Quinta:** Al Sub Gerente de Recursos Humanos, realizar talleres que permitan afianzar el componente afectivo del compromiso organizacional, e implementar incentivos y reconocimientos para los funcionarios y trabajadores por sus logros obtenidos como profesionales dentro de la organización.

- Sexta:** Al Sub Gerente de Recursos Humanos, iniciar acciones específicas direccionadas a la continuidad como dimensión del compromiso organizacional; a través de ascenso de nivel y valoración del trabajador teniendo en cuenta que la estabilidad laboral constituye un elemento esencial para los servidores
- Séptima:** Al Sub Gerente de Recursos Humanos; trabajar en el compromiso normativo; a través de la realización de capacitaciones la que generarán nexos de pertenencia hacia la institución, así como implementar estímulos hacia las buenas prácticas y compromiso hacia la entidad.

REFERENCIAS:

- Adeyemi, A. (2016) en su tesis titulada "Ethical values as tools for effective service delivery at the local government in riga, latvia and vilnius, lithuania" [Tesis de maestro, Šiauliai University, Vilna. Lithuania]. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Documents/16980131.pdf>
- Alvites, J. (2018). El Código de Ética de la función Pública y la mejora de la Gestión Pública de la sede central del Gobierno Regional de Apurímac 2018. [Tesis de postgrado Universidad César Vallejo, Apurímac Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35211/alvites_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo, V. (2013). Trabajo sobre las aduanas del mundo, comparación con el Perú y corrupción en aduanas. Universidad Nacional de Educación [Magíster en Economía con mención en Comercio Exterior Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima Peru] [.https://es.slideshare.net/cabyauri/aduanas-del-mundo-corrupcin-deaduanas](https://es.slideshare.net/cabyauri/aduanas-del-mundo-corrupcin-deaduanas)
- Atencio, E. et al (2020), Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente, normativo In Crescendo, 2020; 11(1): 27-50 <https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/viewFile/2181/1564>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2012). Buenas prácticas en materia de fortalecimiento de la ética y la transparencia y de los sistemas de auditoría interna en las aduanas de la región. p. cm. (IDB Technical Note; 499) [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6851FC08C267B8D705257B03005EF032/\\$FILE/9.auditor%C3%ADa_interna-aduanas.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6851FC08C267B8D705257B03005EF032/$FILE/9.auditor%C3%ADa_interna-aduanas.pdf)
- Barrenechea, et al. (2019), Análisis y Evaluación de la Inteligencia Emocional como moderador de la relación entre el Liderazgo Ético y el Compromiso

Organizacional en Empleados del Sector Público Peruano [tesis posgrado universidad ESAN].
<https://hdl.handle.net/20.500.12640/2102>

Bautista, O. (2007) La ética en la Gestión Pública.
https://www.academia.edu/download/39836652/ETICA_EN_LA_GESTION_PUBLICA_UNIV_COMPLUTENSE.pdf

Bellido, B. (2019). Aproximaciones a la forma de pensar del servidor público peruano. Diagnóstico de perfiles éticos en una muestra de entidades del sector público. Derrumbando y confirmando mitos: ¿Qué perfiles éticos se podrían empezar a caracterizar a partir de la influencia de los regímenes laborales vigentes? [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Perú].
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16627/BELLIDO_GOMERO_BRENDA_COLETTE_SERVIDOR_PUBLICO_PERUANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y27

Boehm, F. (2015). Códigos de comportamiento para la administración pública. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (14), 65-89.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5038/503856210006>

Bobbio, E. (2019). Los mecanismos para la institucionalidad y su relación con la corrupción en la Municipalidad de San Miguel, 2018. [Tesis de posgrado Universidad Privada Norbert Wiener; Lima Perú].
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3077/TESIS%20Lora%20C%C3%A9sar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Briceño, V. (2015). Análisis de casos del empoderamiento de la criminalidad de las organizaciones políticas en la gestión pública que inciden en el incremento de la corrupción en el Perú. [Tesis de postgrado Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/287/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Burotto, J. y Pinto, F. (2012) Por una ética en la Gestión Pública. Recuperado de <http://journals.openedition.org/polis/6479>

Carhuamaca Celedonio, V. P. (2018). *Ética de la función pública de los funcionarios y su relación con el clima organizacional percibido por los empleados del Gobierno Regional Pasco – 2018* [Tesis de Maestría Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; Lima Perú]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/313>.

Chapman, T. Jensen, N. Malesky, E. Wolford, S. (2019). "*Leakage*" in *International Regulatory Regimes: ¿Did the OECD Anti-Bribery Convention Increase Bribery?* [Tesis doctoral Universidad de Texas, Austin USA.]. <http://www.natemjensen.com/wp-content/uploads/2019/08/Bribery-Working-Paper.pdf>

Contraloría General de la República del Perú (2019). Código de Ética. https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/5_CODIGO_DE_ETICA_2019.pdf

Corzo, F. (2015). El modelo procedimental de infraestructura ética y su incidencia en la función pública peruana. [Tesis de postgrado Universidad Nacional de Trujillo; Perú]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2850/TESIS%20MAESTRIA%20%20FEDERICO%20CORZO%20HERNANDEZ.pdf?sequence=1>

Chiroque, C. (2018) Alcances y limitaciones de los mecanismos de coordinación gubernamental en la política anticorrupción: el caso de la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha contra la Corrupción en Sunat. <https://doi.org/10.18800/rcpg.201702.005>

De la Puente Ruíz, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo corrupción. [Tesis postgrado Universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- DiMaggio, P. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48 (2), 147-160. <https://www.jstor.org/stable/2095101?seq=1>
- Extremera, N., Pacheco, E., Rey, N., Sánchez, L., Álvarez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31, 94-100. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=4520>
- Ferreira D. (2020). La covid 19 no es solo una crisis sanitaria y económica: es una crisis de corrupción. Y de momento no la estamos superando [Transparencia Internacional] <https://www.transparency.org/es/news/cpi-2020-global-highlights>
- Gallegos, R. (2016). La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo 2016. [Tesis de postgrado Universidad César Vallejo; Chiclayo Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2506/gallegosllr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamero, J. (2016). *Causas y consecuencias de la corrupción: una perspectiva económica –Centro de estudio y promoción del desarrollo Perú*. Lima: Plades.
- Guillen, A. (2017). *Sistema de control y prevención en las empresas sobre delitos de corrupción*. [Tesis para optar el grado de doctor en Relaciones Internacionales Iberoamericanas Universidad Rey Juan Carlos. Madrid, España] <https://eciencia.urjc.es/bitstream/handle/10115/14847/Tesis%20doctoral%20Any%20Milenka%20Kruscailha%20Guillen%20Zabala.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gómez, M. (2017). Editorial. *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 27(64), 3-6. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81850404001>
- Gómez González, A. (03 de mayo de 2018). El economista. com.mx. <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Mejora-de-la-gestion-publica-base-de-la-eficiencia-gubernamental-y-prevencion-de-la-corrupcion.-20180504-0009.html>
- González, F. (2016). *Entrevista a D. PETER EIGEN. Fundador de Transparency International. Revista Internacional Transparencia e Integridad.* <https://revistainternacionaltransparencia.org/wpcontent/uploads/2016/12/ENTREVISTA-PETER-EIGEN-espa%C3%B1ol.pdf>.
- Gutiérrez Morante, M. F. (2019). Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública. [Tesis de Maestría Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Perú]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3048>
- Harter, et al. (2002). "Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes a Meta-analysis". *Journal of Applied Psychology* 87, <file:///C:/Users/ALEGAL04/Downloads/Dialnet-EICompromisoOrganizacional-5089649.pdf>
- Henry, O. (2019). La ética y la corrupción en la política y la administración pública. https://eprints.ucm.es/id/eprint/7816/1/tesis-maestr%C3%ADa_2.pdf
- Hernández (2014). Método y conocimiento: metodología de investigación. (5a ed.). México: Pearson Educación <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020) Informe Técnico Perú: percepción ciudadana sobre gobernabilidad, democracia y confianza en las instituciones, semestre: octubre 2019 - marzo 2020.

http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_de_gobernabilidad_may2020.pdf

Kuentas Aragón, S. A (2018). *La ley del código de la ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018* [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo, Lima. Peru. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30450>

Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac, 2018. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas.* 22 (1), 81-92. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740/1684>

Pisco Vargas, D. G. (2019). La ética profesional y su relación con la planificación educativa de docentes en la unidad educativa “Junta Nueva” Ecuador 2018 [Tesis para optar el grado de maestro Universidad Cesar Vallejo, Guayaquil Ecuador]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38340>

Rufino, T. (2016). Metodología de investigación. (6ª.ed.). Argentina: Patria Lanza. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Sosa, J. (2015). *Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México 1982-2010.* [Tesis para optar el grado de Doctor en Gobierno y Administración pública Universidad Complutense de Madrid, España]. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe_de_gobernabilidad_may2020.pdf

Tiscareño, C. Vázquez, Patiño, Z. Figueroa, L. y Topete, Y. (2012). La obligación y el deber moral. <https://es.slideshare.net/VictorUdeG/la-obligacin-y-el-deber-moral> Consulta: 20/03/2018.

Yahaya R. & Ebrahim F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development,*

Vol. 35 No. 2, pp. 190-216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>.

Yuni, J. & Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación, vol 2. Editorial brujas. Recuperado y consultado el 25 de abril de 2020. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9cnicaspara-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

Martínez, M. (1997) La ética, nuevo objetivo de la gestión pública. Recuperado de <https://revistasonline.inap.es/index.php/GAPP/article/download/125/125>

Martínez, E. (2018). El desarrollo del combate a la corrupción y la agencia anticorrupción en México. [Tesis de postgrado El Colegio de San Luis; Potosí México]. https://biblio.colsan.edu.mx/tesis/MAPPP_MartinezGaitanEnrique.pdf

Meza, Y. (2019). Conocimiento y aplicación de la Ley N° 27815: Ley del Código de Ética de la función Pública en la gerencia subregional de Bagua, Amazonas 2019. [Tesis de posgrado Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Chachapoyas]. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/2049/Meza%20Collantes%20Yeniffer%20Marita%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramón, J. (2014) Corrupción, ética y función pública en el Perú. Recuperado de <https://www.academia.edu/download/52785688/10069-35133-1-PB.pdf>

Rico, J. (2019). Claves para fortalecer la integridad de las aduanas: minimizando riesgos de corrupción. <https://www.estrategiaaduanera.mx/claves-parafortalecer-la-integridad-de-las-aduanas-minimizando-riesgos-de-corrupcion/>

- Kim, J. (31 de diciembre de 2018) revista científica desarrollada por el instituto Nursing Administration "Relationship among Communication Competence, Communication Types, and Organizational Commitment in Hospital, Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration 2018; 16(4): 488-496.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.488>
- Sandra L, (2020) Data collection techniques and instruments Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA Publicación semestral, Vol.9, No. 17 (2020) 51-53
<file:///C:/Users/User/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120.pdf>
- Soto, R. (2003). La corrupción desde una perspectiva económica. Estudios públicos.
https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1275931953.raimundo_soto.pdf
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. Journal of Business Ethics, 41(4), 349-360.
<https://search.proquest.com/docview/198053269?accountid=15297>
- Vega, W. (2019). Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la Ciudad del Cusco, 2017 [Tesis de postgrado Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco Perú].
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Winter, R. and Jackson, B. (2006), "State of the psychological contract: Manager and employee perspectives within an Australian credit union", Employee Relations, Vol. 28 No. 5, pp. 421-434.
<https://doi.org/10.1108/01425450610683636>

ANEXOS 1: Autorización de acceso a información de la MDNCH.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO CHIMBOTE UN NUEVO COMIENZO

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Nuevo Chimbote, 27 de Octubre de 2021

OFICIO N° 115-2021-MDNCH-GM

Señora:

Dra. Rosa María Salas Sánchez

Jefa de la Escuela de Posgrado-UCV

Universidad César Vallejo- Filial Chimbote

Presente. -

Asunto : AUTORIZACIÓN DE ACCESO A INFORMACIÓN

Ref. : Exp. N° 18778-2021-MDNCH

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Ud., a fin de expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que, en mérito al documento de la referencia, mediante el cual solicita se le brinde las facilidades para que el alumno **GEORGE FICHERALTH TARAZONA TRUJILLO**, identificada con DNI Nro. 46038010, estudiante de la Escuela del programa académico de Maestría en Gestión Pública, pueda acceder a información y aplicar sus instrumentos de recolección de datos para desarrollar su Tesis.

Al respecto de la revisión de la solicitud formulada por el recurrente, se manifiesta que, **SE AUTORIZA** a la estudiante de Postgrado a realizar su investigación en esta entidad, brindándole las facilidades que el caso amerite, siempre que se cumpla con todos los protocolos requeridos para evitar los contagios por el COVID-19.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO CHIMBOTE
CPC. **Arquímides Daniel Cueva Huaraz**
GERENTE MUNICIPAL

ANEXOS 2: Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala	
V1. Código de Ética de la Función Pública	Principios éticos	Respeto	Escala ordinal	
		Probidad		
		Eficiencia		
		Idoneidad		
		Veracidad		
		Lealtad y obediencia		Nivel muy Bueno
		Justicia y equidad		
	Deberes éticos	Lealtad al estado de derecho	[79-85]	
		Neutralidad	Nivel bueno	
		Transparencia		
		Discreción		
		Ejercicio idóneo del Cargo		[58-76]
		Uso adecuado de los bienes		Nivel regular
		Responsabilidad		
Mantener Intereses de Conflicto	[39-57]			
Prohibiciones éticas	Obtener Ventajas Indevidas	Nivel deficiente		
	Realizar actividades de proselitismo político			
	Hacer mal uso de información política		[19-38]	
	Presionar, Amenazar y/o Acosar			
V2. Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Sensación de pertenencia	Escala ordinal	
		Identificación institucional		
		Deseo de mantenerse como miembro de la institución		Nivel muy bueno
	Compromiso de continuidad	Beneficio laboral	[73-90]	
		Imposibilidad de abandono laboral Opciones laborales		
	Compromiso normativo	Obligación de pertenencia en la institución	Nivel bueno	
		Motivación laboral	[55-72]	
		Consideraciones ética	Nivel regular	
		Obligación hacia el trabajo	[37-54]	
		Lealtad	Nivel deficiente	
Sentimiento de deuda con la entidad	[18-36]			

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos y fichas técnicas

EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL PARA EVALUAR LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Estamos realizando un estudio sobre la aplicación del código de ética de la función pública en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el nivel de aplicación del Código de ética de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote (MDNCH). Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a la percepción que tiene los funcionarios

I. DATOS INFORMATIVOS

Sede		
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote		
Cargo	Sexo	Fecha
	femenino Masculino	/ /2021

II. INSTRUCCIONES

Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónalas con lo que sucede en tu centro de trabajo, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN:

Primera Variable: Código de Ética de la Gestión Pública

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	.Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
A. Principios éticos					
1. El servidor y funcionario respeta la constitución política, las leyes, las fases de proceso de toma de decisiones, cumplimiento de los					

procedimientos administrativos en la MDNCH					
2. Los funcionarios actúan con rectitud, honradez y honestidad en la MDNCH					
3. Los funcionarios realizan sus funciones con calidad y eficiencia en la MDNCH					
4. Los funcionarios tienen formación sólida, aptitud técnica, legal y moral (idoneidad para el cargo) en la MDNCH					
5. Los funcionarios públicos realizan sus funciones con autenticidad y contribuye al esclarecimiento de los hechos en la MDNCH					
6. Los funcionarios son leales y solidarios con los miembros de la institución con que cumplan las formalidades del caso MDNCH					
7. Los funcionarios actuación con Justicia y equidad en la MDNCH					
8. Los funcionarios públicos actuación con lealtad al estado de derecho en la MDNCH					
Valoración					
ÍTEMS	OPINIÓN				
B. Deberes éticos	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
9. Los funcionarios actúan con absoluta neutralidad política, económica y administrativa en el desempeño de sus funciones públicas en la MDNCH					
10. Los funcionarios públicos ejercen sus funciones de manera transparente y accesible al conocimiento público de forma indiscutible, completa y oportuna en la MDNCH?					
11. ¿Los funcionarios guardan reserva respecto de hechos o informaciones sin perjuicio de los deberes y					

responsabilidades funcionales en la MDNCH?					
12. ¿Los funcionarios hacen uso adecuado del cargo designado en la MDNCH?					
13. ¿Los funcionarios supervisan protegen y cautelan los bienes del estado en la MDNCH?					
14. ¿Los funcionarios actúan con responsabilidad, cabalidad y en forma integral en el desarrollo de sus funciones a en la MDNCH?					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	.Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
C. Prohibiciones éticas					
15. Los funcionarios no ejercen interés personales, laborales, económicos o financieros en la MDNCH					
16. Los funcionarios no obtienen beneficios o ventajas o influencias indebidas para sí mismo en la MDNCH					
17. Está en desacuerdo con que los funcionarios realicen campaña política a través de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos a favor o en contra de partidos en la MDNCH					
18. Los funcionarios no pueden aprovecharse indebidamente de la información privilegiada obtenida en la MDNCH					
19. Los funcionarios públicos ejercen presiones, amenazas o acoso contra otros servidores públicos subordinados en la MDNCH					
Valoración					
PUNTAJE TOTAL (A + B+ C)					

Gracias por su colaboración.

Ficha Técnica Variable 1

Evaluación Multidimensional de Código de Ética de la Función Pública

I. Datos Informativos:

- Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Funcionarios de la MDNCH
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autor

II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 19 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel aplicación del código de ética de la función pública en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote durante el año 2021

III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
1. Principios éticos	1. Respeto	42%	1	1 - 5
	2. Probidad		2	1 - 5
	3. Eficiencia		3	1 - 5
	4. Idoneidad		4	1 - 5
	5. Veracidad		5	1 - 5
	6. Lealtad y obediencia		6	1 - 5
	7. Justicia y equidad		7	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	8. Lealtad al estado de derecho		8	1 - 5
2. Deberes éticos	9. Neutralidad	32%	9	1 - 5
	10. Transparencia		10	1 - 5
	11. Discreción		11	1 - 5
	12. Ejercicio idóneo del Cargo		12	1 - 5
	13. Uso adecuado de los bienes		13	1 - 5
	14. Responsabilidad		14	1 - 5
3. Prohibiciones éticas	15. Mantener intereses de conflicto	26%	15	1 - 5
	16. Obtener ventajas indebidas		16	1 - 5
	17. Realizar actividades de proselitismo político		17	1 - 5
	18. Hacer mal uso de información Privilegiada		18	1 - 5
	19. Presionar, amenazar y/o acosar		19	
	TOTAL	100%	19 ítems	19 - 95

IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 19	- Muy en desacuerdo	5
	- Muy en desacuerdo	4
	- Muy en desacuerdo	3
	- Muy en desacuerdo	2
	- Muy en desacuerdo	1

V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Principios éticos, Deberes éticos y Prohibiciones éticas (19 ítems)

Nivel	Principios éticos (08 ítems)	Deberes éticos (06 ítems)	Prohibiciones éticas (05 ítems)
	Valores		
- Muy Bueno	33 – 41	25 - 30	21 – 25
- Bueno	25 – 32	19 – 24	16 – 20
- Regular	17 – 24	13 - 18	11 – 15
- Deficiente	8 – 16	6 - 12	5 – 10

5.2. Valoración de la Variable: Código de Ética de la Función Pública

Nivel	Valores
- Muy Bueno	77- 95
- Bueno	58 - 76
- Regular	39 - 57
- Deficiente	19 - 38

VI. Validez y confiabilidad

La confiabilidad se desarrollará a través de una validación de juicio por tres expertos, la que se aplicara a 41 funcionarios de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote sometida a la prueba de Alfa de Cronbach.

**EVALUACIÓN MULTIDIMENSIONAL DE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE NUEVO
CHIMBOTE 2021**

Estamos realizando un estudio sobre el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a mejorar el nivel de compromiso organizacional de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote (MDNCH). Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a la percepción que tiene los funcionarios

I. DATOS INFORMATIVOS

Sede		
Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote		
Cargo	Sexo	Fecha
	femenino Masculino	/ /2021

II. INSTRUCCIONES

Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónalas con lo que sucede en tu centro de trabajo, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro correspondiente. Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

III. CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN:

Segunda Variable: Compromiso Organizacional

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	.Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
1. Los funcionarios apoyan en los problemas que puedan tener sus diferentes compañeros de trabajo incluso si no son de su área, en beneficio de la MDNCH					

2. Los funcionarios y trabajadores se sienten como en familia en la MDNCH.					
3. Los funcionarios y trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la MDNCH y recomendarían a otras personas la MDNCH como una gran alternativa para laborar.					
4. Los funcionarios y trabajadores Se identifica con la institución por la labor que desempeña.					
5. Cómo funcionario, siente que la MDNCH tiene para usted un alto grado de significación personal.					
6. Cómo funcionario, se siente orgulloso de pertenecer a la MDNCH.					
Valoración					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
7. los trabajadores cuentan con beneficios laborales así como oportunidades de desarrollo y crecimiento dentro de la MDNCH					
8. En la MDNCH es atractivo el nivel remunerativo, para que una persona externa desee trabajar en la institución o alguien que laborar dentro, decida no cambiar de trabajo.					
9. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a la MDNCH sería la escasez de alternativas.					
10. Sería muy difícil para usted en este momento dejar la MDNCH incluso si lo deseará.					
11. Cree que si un funcionario o trabajador tiene la oportunidad laboral en otra institución que le brinde mayores beneficios sobre todo salariales, seguirá permaneciendo en la MDNCH.					

Valoración	
-------------------	--

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ninguno	De acuerdo	Muy de acuerdo
F. Compromiso normativo					
12. Existe compromiso u obligación de mantenerse en la MDNCH por todos los beneficios recibidos.					
13. Los fusionarlos y servidores de la MDNCH se encuentran ligados a la institución como consecuencia de obligaciones contractuales.					
14. Los funcionarios y trabajadores se sienten motivados en las actividades que desempeña dentro de la MDNCH.					
15. Los funcionarios y trabajadores cumplen de manera responsable y con convicción con las disposiciones, directivas y normas éticas de la MDNCH.					
16. Los trabajadores cumplen de manera responsable y con convicción con las disposiciones, directivas y normas implantadas por la institución.					
17. Los funcionarios y trabajadores tienen un sentido de lealtad a la MDNCH por la oportunidad laboral obtenida; independientemente de haber necesitado o no; o haber recibido o no, algún tipo de apoyo por parte de la MDNCH.					
18. Existe sentimiento de vinculación o deuda con la MDNCH por parte de los funcionarios y servidores.					
Valoración					
PUNTAJE TOTAL (D+ E+ F)					

Gracias por su colaboración.

Ficha Técnica Variable 2

Evaluación Multidimensional de Compromiso Organizacional

IV. Datos Informativos:

- Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Funcionarios de la MDNCH
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autor

V. Descripción y propósito:

El instrumento consta 18 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel compromiso organizacional de los funcionarios en la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote durante el año 2021

Tabla de Especificaciones:

VI. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
4. Principios éticos	20. Sentimiento de pertenencia en la institución	23%	1,2	1 - 5
	21. Significado Institucional		3,4	1 - 5
	22. Deseo de mantenerse como miembro de la institución		5,6	1 - 5
	23. Beneficio laboral	28%	7,8	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
5. Deberes éticos	24. Imposibilidad de abandono laboral		9,10	1 - 5
	25. Opciones laborales		11	1 - 5
6. Prohibiciones éticas	26. obligación de pertenecía	29%	12,13	1 - 5
	27. Motivación laboral		14	1 - 5
	28. Consideraciones ética		15	1 - 5
	29. Obligación hacia el trabajo		16	1 - 5
	30. Lealtad		17	1 - 5
	31. Deuda con la organización		18	1 - 5
	TOTAL	100%	18 ítems	18 - 90

VII. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 18	- Muy en desacuerdo	5
	- Muy en desacuerdo	4
	- Muy en desacuerdo	3
	- Muy en desacuerdo	2
	- Muy en desacuerdo	1

VIII. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: Principios éticos, Deberes éticos y Prohibiciones éticas (19 ítems)

Nivel	Compromiso Afectivo (06 ítems)	Compromiso de continuidad (05 ítems)	Compromiso normativo (07 ítems)
	Valores		
- Muy Bueno	25 - 30	21 – 25	29 - 35
- Bueno	19 – 24	16 – 20	22 – 28
- Regular	13 - 18	11 – 15	15 - 21
- Deficiente	6 - 12	5 – 10	7 - 14

5.2. Valoración de la Variable: Código de Ética de la Función Pública

Nivel	Valores
- Muy Bueno	73- 90
- Bueno	55 - 72
- Regular	37 - 54
- Deficiente	18 - 36

IX. Validez y confiabilidad

La confiabilidad se desarrollará a través de una validación de juicio por tres expertos, la que se aplicara a 41 funcionarios de la municipalidad distrital de Nuevo Chimbote sometida a la prueba de Alfa de Cronbach.

Anexo 4:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de aplicación del código de ética de la función pública

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional para evaluar la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Wiliam Mario Zavala Soto
2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública

Firma del experto evaluador

Post firma

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO


Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Código de Ética de la Función Pública	A. Principios éticos	Responsabilidad	1. El servidor y funcionario respeta la constitución política, las leyes, las fases de proceso de toma de decisiones, cumplimiento de los procedimientos administrativos en la MDNCH	Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Probidad	2. Los funcionarios actúan con rectitud, honradez y honestidad en la MDNCH	De acuerdo (4)	X		X		X		X		
		Participación democrática.	3. Los funcionarios realizan sus funciones con calidad y eficiencia en la MDNCH	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)									
		Eficiencia	4. Los funcionarios tienen formación sólida, aptitud técnica, legal y moral (idoneidad para el cargo) en la MDNCH	En desacuerdo (2)	X		X		X		X		
		Veracidad	5. Los funcionarios públicos realizan sus funciones con autenticidad y contribuye al esclarecimiento de los hechos en la MDNCH	Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
		Lealtad y obediencia.	6. Los funcionarios son leales y solidarios con los miembros de la institución con que cumplan las formalidades del caso MDNCH		X		X		X		X		

	proselitismo político	través de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos a favor o en contra de partidos en la MDNCH			X		X		X		X		
	18. Hacer mal uso de información Privilegiada	18. Los funcionarios no pueden aprovecharse indebidamente de la información privilegiada obtenida en la MDNCH			X		X		X		X		
	19. Presionar, amenazar y/o acosar	19. Los funcionarios públicos ejercen presiones, amenazas o acoso contra otros servidores públicos subordinados en la MDNCH			X		X		X		X		

Observaciones:

Fecha:

Firma del evaluador:



William Zavala Soto Mario

Resultados de validación de instrumentos:

I. DATOS INFORMATIVOS

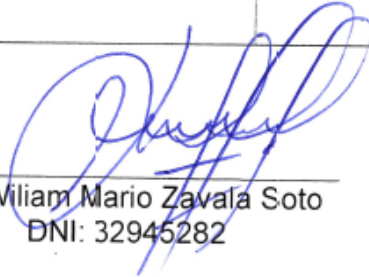
1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional para evaluar la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo.
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Wiliam Mario Zavala Soto
2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
	X			


Mg Wiliam Mario Zavala Soto
DNI: 32945282

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional compromiso organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional del Compromiso Organizacional.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo.
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Wiliam Mario Zavala Soto
2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el		D. Redacción clara y precisa.		
					SI	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Compromiso Organizacional	I. Compromiso afectivo.	20. Sentimiento de pertenencia en la institución	20. Los funcionarios apoyan en los problemas que puedan tener sus diferentes compañeros de trabajo incluso si no son de su área, en beneficio de la MDNCH.	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		21. Probidad	21. Los funcionarios y trabajadores se sienten como en familia en la MDNCH.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		22. Identidad institucional	22. Los funcionarios y trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la MDNCH y recomendarían a otras personas la MDNCH como una gran alternativa para laborar.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		23. Eficiencia	23. Los funcionarios y trabajadores se identifica con la institución por la labor que desempeña.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		24. Deseos de mantenerse como miembro de la institución	24. Cómo funcionario, siente que la MDNCH tiene para usted un alto grado de significación personal.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		25. Lealtad y obediencia.	25. Cómo funcionario, se siente orgulloso de pertenecer a la MDNCH.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		26. Beneficios laborales	26. los trabajadores cuentan con beneficios laborales así como oportunidades de		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

K. Compromiso de continuidad	J. Compromiso de continuidad		desarrollo y crecimiento dentro de la MDNCH.	X		X		X		X				
		27. Lealtad al estado de derecho	27. En la MDNCH es atractivo el nivel remunerativo, para que una persona externa desee trabajar en la institución o alguien que laborar dentro, decida no cambiar de trabajo.	X		X		X		X				
		28. Imposibilidad de abandono laboral	28. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a la MDNCH sería la escasez de alternativas.	X		X		X		X				
		29. Transparencia	29. Sería muy difícil para usted en este momento dejar la MDNCH incluso si lo deseará.	X		X		X		X				
		30. Opciones laborales	30. Cree que si un funcionario o trabajador tiene la oportunidad laboral en otra institución que le brinde mayores beneficios sobre todo salariales, seguirá permaneciendo en la MDNCH.	X		X		X		X				
		31. Obligaciones de pertenencia en la institución	31. Existe compromiso u obligación de mantenerse en la MDNCH por todos los beneficios recibidos.	X		X		X		X				
		32. Uso adecuado de los bienes	32. ¿Los funcionarios y servidores de la MDNCH se encuentran ligados a la institución como consecuencia de obligaciones contractuales.	X		X		X		X				
		33. Motivación laboral	33. ¿Los funcionarios y trabajadores se sienten motivados en las actividades que desempeña dentro de la MDNCH.	X		X		X		X				
		K. Compromiso normativo	VO	34. Consideraciones éticas	34. Los funcionarios y trabajadores cumplen de manera responsable y con convicción con las disposiciones, directivas y normas éticas de la MDNCH.	X		X		X		X		
				35. Obligaciones hacia el trabajo	35. Los trabajadores cumplen de manera responsable y con convicción con las	X		X		X		X		

		disposiciones, directivas y normas implantadas por la institución.		X		X		X		X		
	36. Lealtad	36. Los funcionarios y trabajadores tienen un sentido de lealtad a la MDNCH por la oportunidad laboral obtenida; independientemente de haber necesitado o no; o haber recibido o no, algún tipo de apoyo por parte de la MDNCH.		X		X		X		X		
	37. Sentimiento de deuda con la entidad	Existe sentimiento de vinculación o deuda con la MDNCH por parte de los funcionarios y servidores.		X		X		X		X		

Observaciones:

Fecha:

Firma del evaluador:

William Zavala Soto Mario

Resultados de la validación de instrumentos

III. DATOS INFORMATIVOS

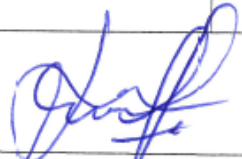
1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional del Compromiso Organizacional.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo.
5. Objetivo : Determinar el nivel de a del Compromiso Organizacional en la Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

IV. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Wiliam Mario Zavala Soto
2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública

IV. VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
	X			


Mg Wiliam Mario Zavala Soto
DNI: 32945282

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de aplicación del código de ética de la función pública

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional para evaluar la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Víctor Alejandro Sichez Muñoz
2. Grado Académico : Doctor en Gestión Pública

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Código de Ética de la Función Pública	A. Principios éticos	Responsabilidad	1. El servidor y funcionario respeta la constitución política, as leyes, las fases de proceso de toma de decisiones, cumplimiento de los procedimientos administrativos en la MDNCH	Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Probidad	2. Los funcionarios actúan con rectitud, honradez y honestidad en la MDNCH	De acuerdo (4)	X		X		X		X		
		Participación democrática.	3. Los funcionarios realizan sus funciones con calidad y eficiencia en la MDNCH	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X		
		Eficiencia	4. Los funcionarios tienen formación sólida, aptitud técnica, legal y moral (idoneidad para el cargo) en la MDNCH	En desacuerdo (2)	X		X		X		X		
		Veracidad	5. Los funcionarios públicos realizan sus funciones con autenticidad y contribuye al esclarecimiento de los hechos en la MDNCH	Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
		Lealtad y obediencia.	6. Los funcionarios son leales y solidarios con los miembros de la institución con que cumplan las formalidades del caso MDNCH		X		X		X		X		

B. Deberes éticos	Justicia	7. Los funcionarios actuación con Justicia y equidad en la MDNCH	X		X		X		X			
	Lealtad al estado de derecho	8. Los funcionarios públicos actuación con lealtad al estado de derecho en la MDNCH	X		X		X		X			
	Neutralidad	9. Los funcionarios actúan con absoluta neutralidad política, económica y administrativa en el desempeño de sus funciones públicas en la MDNCH	X		X		X		X			
	10. Transparencia	10. Los funcionarios públicos ejercen sus funciones de manera transparente y accesible al conocimiento público de forma indiscutible, completa y oportuna en la MDNCH	X		X		X		X			
	11. Discreción	11. Los funcionarios guardan reserva respecto de hechos o informaciones sin perjuicio de los deberes y responsabilidades funcionales en la MDNCH	X		X		X		X			
	12. Ejercicio idóneo del Cargo	12. Los funcionarios hacen uso adecuado del cargo designado en la MDNCH	X		X		X		X			
	13. Uso adecuado de los bienes	13. Los funcionarios supervisan protegen y cautelan los bienes del estado en la MDNCH	X		X		X		X			
	14. Responsabilidad	14. Los funcionarios actúan con responsabilidad, cabalidad y en forma integral en el desarrollo de sus funciones a en la MDNCH	X		X		X		X			
	C. Prohibiciones éticas	15. Mantener intereses de conflicto	15. Los funcionarios no ejercen interés personales, laborales, económicos o financieros en la MDNCH	X		X		X		X		
		16. Obtener ventajas indebidas	16. Los funcionarios no obtienen beneficios o ventajas o influencias indebidas para sí mismo en la MDNCH	X		X		X		X		
		17. Realizar actividades de	17. Está en desacuerdo con que los funcionarios realicen campaña política a	X		X		X		X		

	proselitismo político	través de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos a favor o en contra de partidos en la MDNCH																
	18. Hacer mal uso de información Privilegiada	18. Los funcionarios no pueden aprovecharse indebidamente de la información privilegiada obtenida en la MDNCH																
	19. Presionar, amenazar y/o acosar	19. Los funcionarios públicos ejercen presiones, amenazas o acoso contra otros servidores públicos subordinados en la MDNCH																

Observaciones:

Fecha:

Firma del evaluador:


Victor Alejandro Sichez Muñoz

Resultados de validación de instrumentos:

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional para evaluar la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo.
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Victor Alejandro Sichez Muñoz
2. Grado Académico : Doctor en Gestión Pública

3. VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS

Excelente	Muy bueno	Buenc	Regular	Malo
X				


Dr. Victor Alejandro Sichez Muñoz
DNI: 18091999

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional compromiso organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional del Compromiso Organizacional.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo.
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Victor Alejandro Sichez Muñoz
2. Grado Académico : Doctor en Gestión Pública

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones		
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el		D. Redacción clara y precisa.				
					SI	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Compromiso Organizacional	I. Compromiso afectivo.	20. Sentimiento de pertenencia en la institución	20. Los funcionarios apoyan en los problemas que puedan tener sus diferentes compañeros de trabajo incluso si no son de su área, en beneficio de la MDNCH.	Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X				
		21. Probidad	21. Los funcionarios y trabajadores se sienten como en familia en la MDNCH.	De acuerdo (4)	X		X		X		X				
		22. Identidad institucional	22. Los funcionarios y trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la MDNCH y recomendarían a otras personas la MDNCH como una gran alternativa para laborar.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X				
		23. Eficiencia	23. Los funcionarios y trabajadores Se identifica con la institución por la labor que desempeña.	En desacuerdo (2)	X		X		X		X				
		24. Deseos de mantenerse como miembro de la institución	24. Cómo funcionario, siente que la MDNCH tiene para usted un alto grado de significación persona.	Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X				
		25. Lealtad y obediencia.	25. Cómo funcionario, se siente orgulloso de pertenecer a la MDNCH.		X		X		X		X				
		26. Beneficios laborales	26. los trabajadores cuentan con beneficios laborales así como oportunidades de		X		X		X		X				

			desarrollo y crecimiento dentro de la MDNCH.			X		X		X		X		
		27. Lealtad al estado de derecho	27. En la MDNCH es atractivo el nivel remunerativo, para que una persona externa desee trabajar en la institución o alguien que laborar dentro, decida no cambiar de trabajo.			X		X		X		X		
	J. Compromiso de continuidad	28. Imposibilidad de abandono laboral	28. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a la MDNCH sería la escasez de alternativas.			X		X		X		X		
		29. Transparencia	29. Sería muy difícil para usted en este momento dejar la MDNCH incluso si lo deseará.			X		X		X		X		
		30. Opciones laborales	30. Cree que si un funcionario o trabajador tiene la oportunidad laboral en otra institución que le brinde mayores beneficios sobre todo salariales, seguirá permaneciendo en la MDNCH.			X		X		X		X		
		31. Obligaciones de pertenencia en la institución	31. Existe compromiso u obligación de mantenerse en la MDNCH por todos los beneficios recibidos.			X		X		X		X		
		32. Uso adecuado de los bienes	32. ¿Los funcionarios y servidores de la MDNCH se encuentran ligados a la institución como consecuencia de obligaciones contractuales.			X		X		X		X		
		33. Motivación laboral	33. ¿Los funcionarios y trabajadores se sienten motivados en las actividades que desempeña dentro de la MDNCH.			X		X		X		X		
		K. Compromiso normativo	34. Consideraciones éticas	34. Los funcionarios y trabajadores cumplen de manera responsable y con convicción con las disposiciones, directivas y normas éticas de la MDNCH.			X		X		X		X	
	35. Obligaciones hacia el trabajo		35. Los trabajadores cumplen de manera responsable y con convicción con las			X		X		X		X		

		disposiciones, directivas y normas implantadas por la institución.		X		X		X		X		
	36. Lealtad	36. Los funcionarios y trabajadores tienen un sentido de lealtad a la MDNCH por la oportunidad laboral obtenida; independientemente de haber necesitado o no; o haber recibido o no, algún tipo de apoyo por parte de la MDNCH.		X		X		X		X		
	37. Sentimiento de deuda con la entidad	Existe sentimiento de vinculación o deuda con la MDNCH por parte de los funcionarios y servidores.		X		X		X		X		

Observaciones:

Fecha:

Firma del evaluador:


Víctor Alejandro Sichez Muñoz

Resultados de la validación de instrumentos

III. DATOS INFORMATIVOS

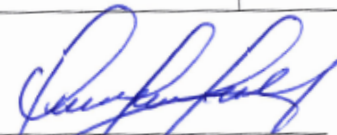
1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional del Compromiso Organizacional.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo.
5. Objetivo : Determinar el nivel de a del Compromiso Organizacional en la Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

IV. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Víctor Alejandro Sichez Muñoz
2. Grado Académico : Doctor en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
X				


Dr. Víctor Alejandro Sichez Muñoz
DNI: 32945282

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional de aplicación del código de ética de la función pública

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional para evaluar la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Doris Mariela Tamara Cadillo
2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública

III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Código de Ética de la Función Pública	A. Principios éticos	Responsabilidad	1. El servidor y funcionario respeta la constitución política, las leyes, las fases de proceso de toma de decisiones, cumplimiento de los procedimientos administrativos en la MDNCH	Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Probidad	2. Los funcionarios actúan con rectitud, honradez y honestidad en la MDNCH	De acuerdo (4)	X		X		X		X		
		Participación democrática.	3. Los funcionarios realizan sus funciones con calidad y eficiencia en la MDNCH	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	X		X		X		X		
		Eficiencia	4. Los funcionarios tienen formación sólida, aptitud técnica, legal y moral (idoneidad para el cargo) en la MDNCH	En desacuerdo (2)	X		X		X		X		
		Veracidad	5. Los funcionarios públicos realizan sus funciones con autenticidad y contribuye al esclarecimiento de los hechos en la MDNCH	Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X		
		Lealtad y obediencia.	6. Los funcionarios son leales y solidarios con los miembros de la institución con que cumplan las formalidades del caso MDNCH		X		X		X		X		

		Justicia	7. Los funcionarios actuación con Justicia y equidad en la MDNCH		X		X		X		X		
		Lealtad al estado de derecho	8. Los funcionarios públicos actuación con lealtad al estado de derecho en la MDNCH		X		X		X		X		
B. Deberes éticos		Neutralidad	9. Los funcionarios actúan con absoluta neutralidad política, económica y administrativa en el desempeño de sus funciones públicas en la MDNCH		X		X		X		X		
		10. Transparencia	10. Los funcionarios públicos ejercen sus funciones de manera transparente y accesible al conocimiento público de forma indiscutible, completa y oportuna en la MDNCH		X		X		X		X		
		11. Discreción	11. Los funcionarios guardan reserva respecto de hechos o informaciones sin perjuicio de los deberes y responsabilidades funcionales en la MDNCH		X		X		X		X		
		12. Ejercicio idóneo del Cargo	12. Los funcionarios hacen uso adecuado del cargo designado en la MDNCH										
		13. Uso adecuado de los bienes	13. Los funcionarios supervisan protegen y cautelan los bienes del estado en la MDNCH		X		X		X		X		
		14. Responsabilidad	14. Los funcionarios actúan con responsabilidad, cabalidad y en forma integral en el desarrollo de sus funciones a en la MDNCH		X		X		X		X		
	C. Prohibiciones éticas		15. Mantener intereses de conflicto	15. Los funcionarios no ejercen interés personales, laborales, económicos o financieros en la MDNCH		X		X		X		X	
		16. Obtener ventajas indebidas	16. Los funcionarios no obtienen beneficios o ventajas o influencias indebidas para sí mismo en la MDNCH		X		X		X		X		
		17. Realizar actividades de	17. Está en desacuerdo con que los funcionarios realicen campaña política a		X		X		X		X		
					X		X		X		X		

	proselitismo político	través de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos a favor o en contra de partidos en la MDNCH		X		X		X		X		
	18. Hacer mal uso de información Privilegiada	18. Los funcionarios no pueden aprovecharse indebidamente de la información privilegiada obtenida en la MDNCH		X		X		X		X		
	19. Presionar, amenazar y/o acosar	19. Los funcionarios públicos ejercen presiones, amenazas o acoso contra otros servidores públicos subordinados en la MDNCH		X		X		X		X		

Observaciones:



Fecha:

Firma del evaluador:

Doris Mariela Tamara Cadillo

Resultados de validación de instrumentos:

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional para evaluar la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo.
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Victor Alejandro Sichez Muñoz
2. Grado Académico : Doctor en Gestión Pública

3. VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
	X			



Mg. Doris Mariela Támara Cadillo
DNI 42702725

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Evaluación Multidimensional compromiso organizacional

I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional del Compromiso Organizacional.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo.
5. Objetivo : Determinar el nivel de aplicación del Código de Ética de la Función Pública Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Doris Mariela Tamara Cadillo
2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones	
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el		D. Redacción clara y precisa.			
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Compromiso Organizacional	I. Compromiso afectivo.	20. Sentimiento de pertenencia en la institución	20. Los funcionarios apoyan en los problemas que puedan tener sus diferentes compañeros de trabajo incluso si no son de su área, en beneficio de la MDNCH.	- Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1)	X		X		X		X			
		21. Probidad	21. Los funcionarios y trabajadores se sienten como en familia en la MDNCH.		X		X		X		X			
		22. Identidad institucional	22. Los funcionarios y trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a la MDNCH y recomendarían a otras personas la MDNCH como una gran alternativa para laborar.		X		X		X		X			
		23. Eficiencia	23. Los funcionarios y trabajadores se identifican con la institución por la labor que desempeña.		X		X		X		X			
		24. Deseos de mantenerse como miembro de la institución	24. Cómo funcionario, siente que la MDNCH tiene para usted un alto grado de significación personal.		X		X		X		X			
		25. Lealtad y obediencia.	25. Cómo funcionario, se siente orgulloso de pertenecer a la MDNCH.		X		X		X		X			
		26. Beneficios laborales	26. los trabajadores cuentan con beneficios laborales así como oportunidades de		X		X		X		X			

			desarrollo y crecimiento dentro de la MDNCH.			X		X		X		X			
		27. Lealtad al estado de derecho	27. En la MDNCH es atractivo el nivel remunerativo, para que una persona externa desee trabajar en la institución o alguien que laborar dentro, decida no cambiar de trabajo.			X		X		X		X			
	J. Compromiso de continuidad	28. Imposibilidad de abandono laboral	28. Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a la MDNCH sería la escasez de alternativas.			X		X		X		X			
		29. Transparencia	29. Sería muy difícil para usted en este momento dejar la MDNCH incluso si lo deseará.			X		X		X		X			
		30. Opciones laborales	30. Cree que si un funcionario o trabajador tiene la oportunidad laboral en otra institución que le brinde mayores beneficios sobre todo salariales, seguirá permaneciendo en la MDNCH.			X		X		X		X			
		31. Obligaciones de pertenencia en la institución	31. Existe compromiso u obligación de mantenerse en la MDNCH por todos los beneficios recibidos.			X		X		X		X			
		32. Uso adecuado de los bienes	32. ¿Los fusionarios y servidores de la MDNCH se encuentran ligados a la institución como consecuencia de obligaciones contractuales.			X		X		X		X			
		33. Motivación laboral	33. ¿Los funcionarios y trabajadores se sienten motivados en las actividades que desempeña dentro de la MDNCH.			X		X		X		X			
		K. Compromiso normativo	34. Consideraciones éticas	34. Los funcionarios y trabajadores cumplen de manera responsable y con convicción con las disposiciones, directivas y normas éticas de la MDNCH.			X		X		X		X		
	35. Obligaciones hacia el trabajo		35. Los trabajadores cumplen de manera responsable y con convicción con las			X		X		X		X			

		disposiciones, directivas y normas implantadas por la institución.		X		X		X		X		
	36. Lealtad	36. Los funcionarios y trabajadores tienen un sentido de lealtad a la MDNCH por la oportunidad laboral obtenida; independientemente de haber necesitado o no; o haber recibido o no, algún tipo de apoyo por parte de la MDNCH.		X		X		X		X		
	37. Sentimiento de deuda con la entidad	Existe sentimiento de vinculación o deuda con la MDNCH por parte de los funcionarios y servidores.		X		X		X		X		

Observaciones:

Fecha:

Firma del evaluador:

Doris Mariela Tamara Cadillo

Resultados de la validación de instrumentos

III. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Evaluación multidimensional del Compromiso Organizacional.
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert.
3. Nivel de Aplicación : Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.
4. Autor : Bach. George Ficheralth Tarazona Trujillo.
5. Objetivo : Determinar el nivel de a del Compromiso Organizacional en la Distrital de Nuevo Chimbote, en el año 2021.

IV. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Victor Alejandro Sichez Muñoz
2. Grado Académico : Doctor en Gestión Pública

III. VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS

Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
	X			

Mg. Doris Mariela Támara Cadillo
DNI 42702725

Anexo 5: Prueba de Confiabilidad del Instrumento

- Coeficiente Alfa de Cronbach -

I. Datos informativos:

- 1.1. Instrumento : Evaluación multidimensional para evaluar la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública
- 1.2. Número de ítems : 19
- 1.3. Muestra Piloto :
- 1.4. Unidades muestrales : 8

II. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.

$\sum S_t^2$: Varianza total del instrumento

III. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,877	19

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Evaluación multidimensional para evaluar la aplicación del Código de Ética de la Gestión Pública obtuvo un coeficiente de 0,877 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

ITEMS CÓDIGO DE ÉTICA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Encuestados	ITEMS																			SUMATORIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
E1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	92
E2	5	4	3	4	3	4	2	4	2	5	3	5	3	4	3	4	3	4	4	69
E3	5	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	5	3	5	66
E4	4	5	4	5	4	5	3	5	2	5	2	5	2	5	4	5	4	5	5	79
E5	5	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	5	2	4	4	3	3	4	4	67
E6	5	5	4	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	5	5	5	67
E7	5	5	5	3	5	4	2	4	3	5	2	4	2	4	5	3	4	5	3	73
E8	5	5	3	2	4	3	2	4	4	5	2	3	2	3	3	2	5	3	5	65
Varianza por item	0.11	0.50	0.61	0.86	0.61	0.36	0.98	0.50	1.19	0.19	0.98	0.69	1.00	0.44	0.44	1.23	0.69	0.69	0.50	74.19
Sumatoria de las varianzas de los ítems	12.56									$\alpha =$	Coeficiente de confiabilidad							0.877	Varianza total del instrumento.	

Prueba de Confiabilidad del Instrumento
- Coeficiente Alfa de Cronbach -

V. Datos informativos:

- 1.5. Instrumento : Evaluación multidimensional del Compromiso Organizacional
1.6. Número de ítems : 18
1.7. Muestra Piloto :
1.8. Unidades muestrales : 8

VI. Prueba estadística de confiabilidad:

Coeficiente Alfa de Cronbach

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

Donde:

- α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario
 K : Número de ítems del instrumento
 S_t^2 : Sumatoria de las varianzas de los ítems.
 $\sum S_i^2$: Varianza total del instrumento

VII. Coeficiente de confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,857	18

VIII. Interpretación

La prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de la Evaluación multidimensional para evaluar la el Compromiso Organizacional obtuvo un coeficiente de 0,857 indicando que existe una **confiabilidad alta** en el instrumento.

Prueba de Confiabilidad: Estadístico de Alfa de Cronbach

ITEMS COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Encuestados	ITEMS																		SUMATORIA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
E1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	87	
E2	5	4	3	4	3	4	2	4	4	5	3	5	3	4	3	4	3	4	67	
E3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	2	5	3	3	5	4	62	
E4	4	5	4	5	4	5	3	5	2	5	2	5	2	5	4	5	4	5	74	
E5	5	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	5	2	4	4	3	3	4	63	
E6	5	5	4	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	5	5	62	
E7	3	5	5	3	5	4	2	4	3	5	2	4	2	4	5	3	4	5	68	
E8	5	5	3	2	4	3	2	4	4	5	2	3	4	3	3	2	5	3	62	
Varianza por ítem	0.73	0.50	0.61	0.86	0.61	0.36	0.98	0.50	1.19	0.19	0.98	0.69	1.19	0.44	0.44	1.23	0.69	0.48	66.36	
Sumatoria de las varianzas de los ítems	12.67								$\alpha =$						Coeficiente de confiabilidad				0.857	Varianza total del instrumento.

ANEXO 6: Base de datos

Encuestados	D1										D2							D3					VARIABLE 1				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Pricipios Éticos	Niveles	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Deberes éticos	Niveles	P15	P16	P17	P18	P19	Prohibicion es éticas	Niveles	Codigo de ética	Nivel
1	5	4	4	5	3	4	5	4	34	Muy bueno	5	4	5	5	1	1	21	Bueno	4	5	4	4	1	18	Bueno	52	Regular
2	5	4	5	4	4	4	5	2	33	Muy bueno	4	5	5	4	4	2	24	Bueno	4	5	5	1	2	17	Bueno	74	Muy bueno
3	5	4	2	2	2	1	2	3	21	Regular	5	5	5	4	4	5	28	Muy bueno	4	5	5	3	1	18	Bueno	67	Bueno
4	5	1	3	1	2	3	3	3	21	Regular	4	5	5	5	4	5	28	Muy bueno	4	5	5	4	2	20	Bueno	69	Bueno
5	5	4	3	1	5	2	3	3	26	Bueno	5	3	5	4	4	4	25	Muy bueno	4	5	4	5	1	19	Bueno	70	Bueno
6	5	5	2	5	5	3	5	2	32	Bueno	5	4	5	4	4	5	27	Muy bueno	4	5	5	4	2	20	Bueno	79	Muy bueno
7	5	2	5	5	5	3	2	3	30	Bueno	5	5	5	4	4	4	27	Muy bueno	4	5	5	5	1	20	Bueno	77	Muy bueno
8	5	5	4	5	5	4	5	3	36	Muy bueno	5	4	5	4	4	5	27	Muy bueno	3	5	5	5	2	20	Bueno	83	Muy bueno
9	5	3	3	3	3	2	3	3	25	Bueno	5	5	4	4	4	3	25	Muy bueno	4	5	5	5	1	20	Bueno	70	Bueno
10	4	3	2	5	5	5	5	1	30	Bueno	5	4	5	4	4	2	24	Bueno	3	5	5	5	2	20	Bueno	74	Muy bueno
11	4	5	3	5	5	2	3	2	29	Bueno	4	4	4	4	4	5	25	Muy bueno	4	5	5	5	1	20	Bueno	74	Muy bueno
12	4	5	2	2	1	2	3	5	24	Regular	3	4	5	4	4	3	23	Bueno	3	5	5	5	2	20	Bueno	67	Bueno
13	5	5	3	2	2	2	3	3	25	Bueno	5	4	5	4	4	2	24	Bueno	4	3	5	5	1	18	Bueno	67	Bueno
14	4	2	5	1	3	4	2	5	26	Bueno	3	4	5	4	4	2	22	Bueno	3	5	5	5	2	20	Bueno	68	Bueno
15	4	3	2	5	2	2	3	3	24	Regular	5	4	4	4	4	5	26	Muy bueno	4	5	5	3	1	18	Bueno	68	Bueno
16	3	2	6	2	3	3	3	2	24	Regular	4	4	5	4	4	4	25	Muy bueno	1	5	5	4	1	16	Bueno	65	Bueno
17	3	5	5	5	5	1	5	5	34	Muy bueno	5	4	4	4	4	4	25	Muy bueno	1	5	5	4	1	16	Bueno	75	Muy bueno
18	5	3	2	2	1	2	3	3	21	Regular	3	4	5	5	5	4	26	Muy bueno	4	5	5	4	1	19	Bueno	66	Bueno
19	3	3	3	3	2	2	2	3	21	Regular	5	4	4	5	4	4	26	Muy bueno	5	5	5	4	1	20	Bueno	67	Bueno
20	5	5	1	3	2	5	4	2	27	Bueno	4	4	5	4	5	2	24	Bueno	5	5	5	4	1	20	Bueno	71	Bueno
21	3	4	2	1	5	5	3	2	25	Bueno	5	4	3	4	5	5	26	Muy bueno	5	5	5	4	1	20	Bueno	71	Bueno
22	4	3	3	1	5	5	2	2	25	Bueno	3	4	1	4	1	5	18	Regular	5	5	5	4	1	20	Bueno	63	Bueno
23	5	1	2	1	2	3	3	2	19	Regular	5	4	5	4	5	5	28	Muy bueno	5	5	5	4	1	20	Bueno	67	Bueno
24	4	5	5	4	4	5	5	3	35	Muy bueno	4	4	5	4	5	5	27	Muy bueno	5	5	5	5	1	21	Muy bueno	83	Muy bueno
25	5	3	5	4	5	5	4	5	36	Muy bueno	3	4	5	4	4	5	25	Muy bueno	4	5	5	4	1	19	Bueno	80	Muy bueno
26	5	5	5	4	2	5	5	4	35	Muy bueno	5	4	5	4	5	5	28	Muy bueno	5	5	5	4	1	20	Bueno	83	Muy bueno
27	5	4	5	1	3	5	4	3	30	Bueno	5	4	5	4	4	5	27	Muy bueno	4	5	5	4	2	20	Bueno	77	Muy bueno
28	5	5	5	4	5	5	5	4	38	Muy bueno	5	4	5	3	5	5	27	Muy bueno	5	3	5	5	1	19	Bueno	84	Muy bueno
29	5	4	4	5	4	5	4	5	36	Muy bueno	5	4	4	4	4	4	25	Muy bueno	5	3	5	3	1	17	Bueno	78	Muy bueno
30	5	5	4	5	5	5	5	5	39	Muy bueno	4	4	3	4	5	4	24	Bueno	5	5	5	4	1	20	Bueno	83	Muy bueno
31	5	4	4	5	4	5	4	5	36	Muy bueno	5	4	3	4	5	4	25	Muy bueno	4	5	5	4	1	19	Bueno	80	Muy bueno
32	5	4	2	2	1	2	3	2	21	Regular	4	4	5	4	5	4	26	Muy bueno	5	5	5	4	1	20	Bueno	67	Bueno
33	5	4	1	1	2	2	1	2	18	Regular	4	4	4	4	5	4	25	Muy bueno	4	5	5	4	1	19	Bueno	62	Bueno
34	5	4	4	2	2	2	1	1	21	Regular	4	5	5	5	5	1	25	Muy bueno	5	5	5	4	2	21	Muy bueno	67	Bueno
35	5	4	2	2	3	1	2	3	22	Regular	5	4	3	5	5	2	24	Bueno	5	5	5	4	1	20	Bueno	66	Bueno
36	4	4	1	5	2	2	3	2	23	Regular	4	5	4	4	5	1	23	Bueno	5	5	5	4	1	20	Bueno	66	Bueno
37	3	4	4	2	2	3	3	2	23	Regular	3	5	5	3	5	4	25	Muy bueno	5	5	5	5	2	22	Muy bueno	70	Bueno
38	1	4	5	3	5	3	3	5	29	Bueno	1	5	5	4	5	4	24	Bueno	5	4	5	4	1	19	Bueno	72	Bueno
39	3	5	5	5	5	5	5	4	37	Muy bueno	4	5	4	4	5	5	27	Muy bueno	5	4	5	5	1	20	Bueno	84	Muy bueno
40	4	4	5	5	4	5	3	3	33	Muy bueno	4	5	4	5	5	5	28	Muy bueno	5	4	5	4	2	20	Bueno	81	Muy bueno
41	1	5	1	5	5	5	2	1	25	Bueno	5	5	4	4	1	2	21	Bueno	4	4	2	3	1	14	Regular	60	Bueno
Promedio	4.29	3.85	3.39	3.24	3.41	3.39	3.39	3.05	28.02		4.29	4.27	4.44	4.12	4.22	3.78	25.12		4.20	4.76	4.88	4.15	1.27	19.24		71.88	

Encuestados	D1								D2						D3								VARIABLE 2			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Compromiso Afectivo	Nivel	P7	P8	P9	P10	P11	Compromiso Continuidad	Nivel	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Compromiso Normativo	Nivel	Compromiso organizacional	Nivel
1	3	4	3	3	3	4	20	Bueno	3	1	2	1	3	10	Regular	5	4	5	5	4	5	3	31	Muy bueno	61	Bueno
2	3	3	4	3	4	4	21	Bueno	4	3	4	4	3	18	Bueno	4	5	5	4	5	4	4	31	Muy bueno	70	Bueno
3	3	5	4	3	5	3	23	Bueno	4	3	3	3	4	17	Bueno	5	5	5	4	2	2	2	25	Bueno	65	Bueno
4	4	3	5	4	5	3	24	Bueno	4	3	5	4	4	20	Bueno	4	5	5	5	3	1	2	25	Bueno	69	Bueno
5	4	4	5	3	4	4	24	Bueno	4	4	2	4	4	18	Bueno	5	3	5	4	3	1	5	26	Bueno	68	Bueno
6	3	5	5	2	5	4	24	Bueno	5	2	4	4	5	20	Bueno	5	4	5	4	2	5	5	30	Muy bueno	74	Muy bueno
7	3	3	5	4	5	3	23	Bueno	4	3	5	2	3	17	Bueno	5	5	5	4	5	5	5	34	Muy bueno	74	Muy bueno
8	3	4	5	5	5	5	27	Muy bueno	5	2	5	4	5	21	Muy bueno	5	4	5	4	4	5	5	32	Muy bueno	80	Muy bueno
9	4	4	5	4	4	4	25	Muy bueno	4	4	4	4	4	20	Bueno	5	5	4	4	3	3	3	27	Bueno	72	Bueno
10	5	5	4	4	5	4	27	Muy bueno	3	3	4	4	3	16	Bueno	5	4	5	4	2	5	5	30	Muy bueno	73	Muy bueno
11	3	4	4	3	3	4	21	Bueno	5	3	4	4	3	19	Bueno	4	4	4	4	3	5	5	29	Muy bueno	69	Bueno
12	3	3	5	2	3	5	21	Bueno	5	1	4	5	3	18	Bueno	3	4	5	4	2	2	1	21	Regular	60	Bueno
13	4	5	5	3	5	5	27	Muy bueno	3	3	4	3	3	16	Bueno	5	4	5	4	3	2	2	25	Bueno	68	Bueno
14	5	5	5	3	5	3	26	Muy bueno	2	5	4	5	3	19	Bueno	3	4	5	4	5	1	3	25	Bueno	70	Bueno
15	5	5	5	5	2	3	25	Muy bueno	5	3	3	5	3	19	Bueno	5	4	4	4	2	5	2	26	Bueno	70	Bueno
16	4	1	5	1	5	5	21	Bueno	3	3	1	3	3	13	Regular	4	4	5	4	6	2	3	28	Bueno	62	Bueno
17	3	4	5	3	5	3	23	Bueno	5	3	3	5	2	18	Bueno	5	4	4	4	5	5	5	32	Muy bueno	73	Muy bueno
18	3	5	5	5	2	5	25	Muy bueno	4	4	4	3	4	19	Bueno	3	4	5	5	2	2	1	22	Bueno	66	Bueno
19	3	2	3	5	5	5	23	Bueno	5	3	4	2	4	18	Bueno	5	4	4	5	3	3	2	26	Bueno	67	Bueno
20	3	3	5	5	5	3	24	Bueno	4	3	3	4	2	16	Bueno	4	4	5	4	1	3	2	23	Bueno	63	Bueno
21	4	2	4	5	2	3	20	Bueno	5	3	1	5	3	17	Bueno	5	4	3	4	2	1	5	24	Bueno	61	Bueno
22	3	5	4	5	2	3	22	Bueno	5	3	3	3	3	17	Bueno	3	4	1	4	3	1	5	21	Regular	60	Bueno
23	3	2	4	5	5	3	22	Bueno	5	1	4	3	3	16	Bueno	5	4	5	4	2	1	2	23	Bueno	61	Bueno
24	5	5	3	5	5	5	28	Muy bueno	5	4	5	4	5	23	Muy bueno	4	4	5	4	5	4	4	30	Muy bueno	81	Muy bueno
25	5	4	4	4	5	5	27	Muy bueno	4	4	5	5	5	23	Muy bueno	3	4	5	4	5	4	5	30	Muy bueno	80	Muy bueno
26	5	4	5	5	5	5	29	Muy bueno	5	4	5	5	5	24	Muy bueno	5	4	5	4	5	4	2	29	Muy bueno	82	Muy bueno
27	5	4	3	4	5	4	25	Muy bueno	5	4	5	5	5	24	Muy bueno	5	4	5	4	5	1	3	27	Bueno	76	Muy bueno
28	5	4	4	5	5	4	27	Muy bueno	5	4	5	5	5	24	Muy bueno	5	4	5	3	5	4	5	31	Muy bueno	82	Muy bueno
29	5	5	5	5	5	4	29	Muy bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	5	4	4	4	4	5	4	30	Muy bueno	84	Muy bueno
30	5	5	5	5	5	4	29	Muy bueno	5	4	5	5	5	24	Muy bueno	4	4	3	4	4	5	5	29	Muy bueno	82	Muy bueno
31	5	4	5	5	5	5	29	Muy bueno	5	4	5	5	5	24	Muy bueno	5	4	3	4	4	5	4	29	Muy bueno	82	Muy bueno
32	4	1	5	5	2	2	19	Bueno	5	3	4	2	2	16	Bueno	4	4	5	4	2	2	1	22	Bueno	57	Bueno
33	3	3	5	5	5	4	25	Muy bueno	5	4	4	3	3	19	Bueno	4	4	4	4	1	1	2	20	Regular	64	Bueno
34	3	4	5	5	3	4	24	Bueno	5	4	4	4	3	20	Bueno	4	5	5	5	4	2	2	27	Bueno	71	Bueno
35	3	5	4	3	4	4	23	Bueno	5	4	4	3	3	19	Bueno	5	4	3	5	2	2	3	24	Bueno	66	Bueno
36	5	2	4	5	5	5	26	Muy bueno	5	4	3	3	4	19	Bueno	4	5	4	4	1	5	2	25	Bueno	70	Bueno
37	3	5	4	4	1	4	21	Bueno	5	4	3	2	1	15	Regular	3	5	5	3	4	2	2	24	Bueno	60	Bueno
38	5	4	4	5	4	4	26	Muy bueno	5	5	5	5	5	25	Muy bueno	1	5	5	4	5	3	5	28	Bueno	79	Muy bueno
39	5	4	4	5	4	5	27	Muy bueno	5	5	5	5	2	22	Muy bueno	4	5	4	4	5	5	5	32	Muy bueno	81	Muy bueno
40	5	4	4	5	5	4	27	Muy bueno	5	4	4	4	4	21	Muy bueno	4	5	4	5	5	5	4	32	Muy bueno	80	Muy bueno
41	5	1	4	5	4	4	23	Bueno	3	1	3	3	4	14	Regular	5	5	4	4	1	5	5	29	Muy bueno	66	Bueno
Promedio	3.95	3.76	4.41	4.15	4.17	4.00	24.44		4.46	3.34	3.88	3.80	3.61	19.10		4.29	4.27	4.44	4.12	3.39	3.24	3.41	27.17		70.71	

Anexo 7:

Prueba de Normalidad

Pruebas estadísticas para determinar la normalidad

Shapiro - Wild	Kolmogorok - Smirnov
n<=50	n>50

Pasos para determinar la normalidad

1. Plantear las hipótesis

Ho: Los datos tiene distribución normal

Ha: Los datos no tiene distribución normal

2. Nivel de significancia

Confianza 95%

Significancia: 5% = 0.05

3. Pruebas estadísticas a emplear

Shapiro – Wild n<=50

Kolmorok – Smirnov n>50

Tabla 13:

Prueba de normalidad de las características Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Organizacional.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Código de Ética de la Función Pública	0,947	41	0,057
Compromiso Organizacional	0,941	41	0,034

Interpretación:

La prueba de normalidad del código de ética de la función pública determino un valor $p = 0,057 > 0,05$ indicando que se ajusta a una distribución normal pero el compromiso organizacional, obtuvo un valor $p = 0,034 < 0,05$ con lo cual se afirma que no se ajusta a una distribución de normalidad, entonces al tener resultados diferentes las variables se dice que no existe normalidad. Situación que me indica utilizar una técnica no paramétrica como es el coeficiente de correlación Rho de Spearman para medir la relación entre las variables en estudio presentado en la tabla 1.

Tabla 14:

Prueba de normalidad de las características Código de Ética de la Función Pública y Compromiso Afectivo.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Código de Ética de la Función Pública	0,947	41	0,057
Compromiso Afectivo	0,959	41	0,148

Interpretación:

La prueba de normalidad del código de ética de la función pública y el compromiso afectivo determinaron valor $p = 0,057 > 0,05$ indicando que se ajusta a una distribución normal pero el Compromiso Afectivo, obtuvo un valor $p = 0,148 > 0,05$ con lo cual se afirma que ambas se ajustan a una distribución normal, en consecuencia, se dice que existe normalidad. Situación que me indica utilizar una técnica paramétrica como es el coeficiente de correlación de Pearson para medir la relación entre las variables en estudio presentado en la tabla 2.

Tabla 15:

Prueba de normalidad de las características Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso de Continuidad.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Código de Ética de la Función Pública	0,947	41	0,057
Compromiso de Continuidad	0,961	41	0,173

La prueba de normalidad del código de ética de la función pública y el compromiso de continuidad determinaron valor $p = 0,057 > 0,05$ indicando que se ajusta a una distribución normal pero el compromiso organizacional, obtuvo un valor $p = 0,173 > 0,05$ con lo cual se afirma que ambas se ajustan a una distribución normal, por esa razón, se dice que existe normalidad. Entonces se debe utilizar una técnica paramétrica como es el coeficiente de correlación de Pearson para medir la relación entre las variables en estudio presentado en la tabla 3.

Tabla 16:

Prueba de normalidad de las características Código de Ética de la Función Pública y el Compromiso Normativo.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Código de Ética de la Función Pública	0,947	41	0,057
Compromiso Normativo	0,966	41	0,253

Interpretación:

La prueba de normalidad del código de ética de la función pública y el compromiso normativo dieron como resultado valor $p = 0,057 > 0,05$ indicando que se ajusta a una distribución normal pero el compromiso organizacional, obtuvo un valor $p = 0,253 > 0,05$ en consecuencia se afirma que ambas se ajustan a una distribución normal, por este motivo, se dice que existe normalidad. Esta evidencia precisa que se debe utilizar una técnica paramétrica como es el coeficiente de correlación de Pearson para medir la relación entre las variables en estudio presentado en la tabla 4.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Código de ética y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, 2021", cuyo autor es TARAZONA TRUJILLO GEORGE FICHERALTH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 07 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO DNI: 32953342 ORCID 0000000160292015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 08-01- 2022 09:11:58

Código documento Trilce: TRI - 0257842