



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Influencia de la Ética profesional en el desempeño laboral de los
colaboradores en una municipalidad distrital, Piura 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Alvarado Choquehuanca, Yolanda (orcid.org/0000-0002-6494-2131)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (orcid.org/0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a Dios por estar presente en todos los momentos de mi vida a mi padre que está en el cielo, a mi abnegada madre, a mis hijos que son el mayor impulso para seguir adelante.

Yolanda Alvarado

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por darme la oportunidad de obtener mi grado en sus centros de estudios profesionales, capaces en investigación y formación profesional.

A mi asesor Dr. Juan José Saavedra Olivos, por el profesionalismo y el apoyo constante el presente trabajo de tesis.

A mi gran amigo Javier Atkins Lerggios por la motivación constante para seguirme superando.

A mi esposo, el Ing. Victor Timaná.

A la Maestro Sra. Socorro Mezones por guiarme en el desarrollo del presente trabajo de tesis.

Yolanda Alvarado

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vi
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	vii
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV.RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1- Población de municipalidad distrital	15
Tabla 2- Evaluación de la opinión de los trabajadores respecto a comportamiento basado en “Principios” aplicados en su puesto de trabajo.	19
Tabla 3- Evaluación de la opinión de los trabajadores respecto a la dimensión “Deberes” aplicados en su puesto de trabajo.	21
Tabla 4- Evaluación de los trabajadores sobre identificación y conocimiento de transgresión a las prohibiciones en su puesto de trabajo	23
Tabla 5- Evaluación de los colaboradores sobre apreciación de las Competencias laborales en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital.....	25
Tabla 6- Evaluación de los colaboradores sobre apreciación de la Motivación en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital	27
Tabla 7- Evaluación de los colaboradores sobre apreciación de condiciones en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital.....	30
Tabla 8- Evaluación de los colaboradores sobre Ética profesional en una municipalidad distrital	31
Tabla 9- Evaluación de los colaboradores sobre desempeño laboral en una municipalidad distrital	33
Tabla 10- Prueba de normalidad de variables - kolmogorov- Smirnov.....	35
Tabla 11- Prueba de correlación de la variable principios de la ética profesional y el desempeño laboral	36
Tabla 12- Prueba de correlación de la dimensión deberes de la ética profesional y el desempeño laboral.	37
Tabla 13- Prueba de correlación de la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral.....	38
Tabla 14- Prueba de correlación de la variable Ética profesional y la variable desempeño laboral.	39

Índice de gráficos y figuras

Figura 1- Diseño correlacional -causal..	14
Figura 2- Distribución sobre aplicación de comportamiento basados en Principios de ética profesional, dentro de la relación laboral	20
Figura 3- Distribución sobre apreciación sobre cumplimiento de deberes enmarcados en la ética, dentro de la relación laboral.	22
Figura 4- Distribución sobre identificación y conocimiento de transgresiones a las prohibiciones en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital.	24
Figura 5- Distribución sobre la apreciación en el desempeño de Competencias laborales en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital.	26
Figura 6- Distribución sobre la apreciación de motivación en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital.	28
Figura 7- Distribución de la apreciación sobre condiciones en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital.	31
Figura 8- Distribución de la apreciación sobre ética profesional en el puesto de trabajo en una municipalidad distrital	32
Figura 9- Distribución de la apreciación sobre desempeño laboral en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital.	34

Resumen

La investigación planteó como objetivo determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022., para su elaboración de utilizo un tipo de investigación correlacional causal y de enfoque cuantitativo. Se aplicó como instrumento un cuestionario a 402 colaboradores de una municipalidad distrital, se concluyó que los principios de la ética profesional influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, respecto a los deberes de la ética profesional y desempeño del colaborador de una municipalidad distrital, el coeficiente de correlación rho fue de 0.496, se concluyó que los deberes de la ética profesional influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022. Con respecto a la dimensión prohibiciones el Rho de Spearman fue de -0.100, indicando que existe relación entre las prohibiciones y el desempeño laboral de los colaboradores, pero, esta relación es inversa, se concluyó que existe una relación significativa entre las prohibiciones de la ética profesional y el desempeño del colaborador de una municipalidad distrital, en general la ética profesional influye en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital, Piura 2022, aunque en baja intensidad.

Palabras clave: ética profesional, desempeño, Municipio.

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of professional ethics on the work performance of employees of a district municipality, Piura 2022., for its elaboration I use a type of causal correlational research and a quantitative approach. A questionnaire was applied as an instrument to 402 collaborators of a district municipality, it was concluded that the principles of professional ethics influence the work performance of the collaborators of a district municipality, regarding the duties of professional ethics and performance of the collaborator of a district municipality, the rho correlation coefficient was 0.496, it was concluded that the duties of professional ethics influence the work performance of employees of a district municipality, Piura 2022. Regarding the prohibitions dimension, Spearman's Rho was - 0.100, indicating that there is a relationship between the prohibitions and the work performance of the collaborators, but this relationship is inverse, it was concluded that there is a significant relationship between the prohibitions of professional ethics and the performance of the collaborator of a district municipality, in general. professional ethics influences the work performance of company employees district municipality, Piura 2022, although at low intensity.

Keywords: professional ethics, performance, municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Investigando en el contexto mundial, es evidente que la ética profesional ha influido en el rendimiento laboral de diversas instituciones, así en España, para el año 2015, según Villoria (2015) citado en Ríos (2021) se investiga dentro de los usuarios acerca de sobornos en los últimos 12 meses para poder acceder a un servicio público como concesión de licencias: “Sólo el 2% de los encuestados reconoce este pago, frente al 17% en Rumanía y el 22% en Grecia. Por lo que podemos ver, España tiene unos índices de victimización bajos, comparables a los de las naciones menos corruptas del mundo. Estos bajos índices de victimización son una medida de la corrupción entre los funcionarios”. En Brasil, De Freitas, Neto, Fernández, & Mar (2021) manifiestan que el código profesional evidencia una manifestación formal de falta de moral de los integrantes de una profesión, de las reglas y responsabilidades internas.

Según (Transparency International [TI], 2022), en su informe sobre el indicador de corrupción percibida del año 2021, cuya escala de valoración es de 0 a 100 donde 0 significa corrupción rapante y el 100 sin corrupción. El resultado obtenido en Europa occidental y la Unión Europea muestra una puntuación de 66, donde Dinamarca obtiene una puntuación de 88/100. Respecto América los resultados son de 43/100, donde Canadá se ubica con 74/100 muy distante a Venezuela con 14/100.

En el Perú existen diversos precedentes respecto a los actos éticos, entre los que podemos mencionar; (Ministerio del interior [MININTER], 2021) informa que la modalidad de corrupción en el Perú más recurrente es el soborno a los funcionarios públicos; MININTER (2018), intervino a un funcionario de la Municipalidad distrital de Parinari de Loreto, quien pedía a sus trabajadores dinero a cambio de mantenerlos en sus puestos de trabajo. Otro hecho que ha llamado la atención es el comunicado del (Jurado Nacional de Elecciones [JNE], 2022) en la segunda y última apelación, Jorge Muñoz, alcalde de Lima, fue declarado culpable, por infringir el artículo 22 del numeral 10 de la Ley Orgánica de Municipalidades.

En las estas elecciones del 2022 se presentaron 36 pre candidatos a las alcaldías distritales de Lima Metropolitana que se encuentran investigados por corrupción, dichos pre candidatos enfrentan 98 investigaciones fiscales por diferentes

modalidades de corrupción cuando en su momento desempeñaron cargos públicos. (Wayka, 2022).

La Contraloría General de la República identificó algunos funcionarios de la Empresa Prestadora de Servicios de saneamiento (EPS) Grau – Piura, que se vieron involucrados en actos de corrupción por casi 2 millones de soles, pues a todas voces era notorio la inoperancia de la construcción del pozo de agua “Sagrado Corazón de Jesús” del distrito de Castilla, pues la obra no responde al fin público establecido. Según el Contralor General Nelson Shack, el país sufrió en 2021 un daño económico estimado en 24 millones 262 mil 964 dólares singapurenses como consecuencia de corrupción y prevaricación administrativa en el sector público. Shack también señaló que 10 departamentos encabezan la lista de daños económicos estimados en todos los niveles de gobierno: Piura S/ 1,000 millones”. (Cutivalu, 2022).

Cabe también mencionar que en el Distrito de Veintiséis de Octubre ya han sido enviados a la cárcel dos alcaldes y dos funcionarios, por los actos de corrupción. (Diario Correo., 2020). Diversos antecedentes de estudio han considerado las variables éticas profesional y desempeño laboral, Bonilla y Córdor (2018) en su estudio, el equipo administrativo de la Municipalidad del Distrito de Ulcumayo fue el sujeto de estudio, y el objetivo era comprender la conexión entre los hábitos laborales y el éxito laboral. Se determinó que el rendimiento laboral del personal administrativo en 2018 está directamente relacionado con la variable ética pública. Mamani (2018), se identificaron los principios rectores del código de ética profesional y su incidencia en el desempeño laboral de los contadores públicos de la Municipalidad Distrital Col. Gregorio Albarracín Lanchipa. En la Municipalidad Distrital Col. Gregorio Albarracín Lanchipa, se encontró que el desempeño laboral de los contadores públicos está influenciado por los principios del código de ética profesional. Alvarado y Padilla (2022) en su investigación: “Work Ethics and Job Performance of Employees in Local Government Unit”, tuvo como propósito determinar el alcance de la ética laboral en el rendimiento laboral de empleados en una Unidad de Gobierno Local en el año calendario 2020. Los hallazgos revelaron que el grado de ética laboral de los empleados era alto y el nivel de desempeño laboral también fue alto; existía una conexión notable entre los factores estudiados. La municipalidad distrital es la unidad de estudio, para nuestra investigación. En dialogo con algunos proveedores y usuarios respecto a cómo les atienden los

trabajadores de la municipalidad, manifiestan su malestar, aduciendo que, para que les hagan efectivo sus pagos de sus bienes entregados y servicios realizados deben pagar una coima al personal del departamento contable de la municipalidad, porque si no pasan meses sin pagarles .Así mismo comentan que la municipalidad se ha colmado de trabajadores en distintas oficinas y que no cumplen con el perfil, por lo me evidencian un pésimo trabajo. Frente a lo expuesto nos lleva a formular la siguiente pregunta: ¿Cómo influye la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital en la ciudad de Piura 2022? Nuestra investigación se justifica desde el plano teórico, según, Roa, Martinez y Acosta (2017), indica el valor del comportamiento moral en el rendimiento laboral: El profesionalismo es una recopilación organizada, metódica y lógica de información que se fundan en principios y se basan en la experiencia. En la medida en que promueve los objetivos de la sociedad, se califica de bien público y una virtud privada en la medida en que permita a la persona ser verdaderamente profesional, independiente de sus actividades y no esclavo de ellas.

En el plano metodológico se puede precisar cómo se manifiesta la conexión entre la conducta moral en el trabajo y el rendimiento, estudio que es de mucha consideración para los servidores públicos, pues se podrá identificar los pasos de dicha relación. Asimismo, en el plano práctico se dará lugar a todo un conjunto de lineamientos que servirán de insumo a otros estudios relacionados a los parámetros de estudio examinados. El objetivo de este estudio es determinar el impacto de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022. Entre los objetivos puntuales tenemos: Determinar la influencia de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital , Piura 2022, determinar la relación entre los deberes de la ética profesional y el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022; determinar la relación existente de las prohibiciones de la ética profesional y el desempeño laboral de los colaboradores en una comuna distrital , Piura 2022 y finalmente en la investigación se plantea como hipótesis general : La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital , Piura 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar inicio a la descripción de los principales antecedentes de investigación que han evaluado, la ética profesional y el rendimiento laboral fueron las variables de estudio, podemos citar a nivel internacional a Pliscoff, (2017) Introducción a la nueva gestión pública: problemas y desafíos de la ética pública. El modelo de Chile (artículo científico). Universidad de Chile, Chile. Se utilizaron métodos de investigación, descriptivos y cualitativos, estrato de los individuos estuvo conformada por el 100% del universo, se utilizaron como técnicas documentos y registros, análisis de documentos y herramientas de cuestionarios. Se concluyó que no se formuló una política nacional para fortalecer la ética de los servidores públicos, como resultado, los aspectos éticos corresponden a un nivel promedio de 52%, por lo tanto, el impacto fue positivo, debido al fortalecimiento de los servidores públicos al introducir una nueva gestión, esto también ayudará a prevenir malas prácticas en la gestión pública, ya que la evidencia demuestra que un proceso efectivo para que todos los funcionarios públicos implementen, capaciten y refuercen la ética en sus asuntos públicos.

En Gestión del talento enfocada en el modelo de evaluación del rendimiento para servidores públicos, Álvarez, Indacochea, Álvarez, Figueroa, & Yoza (2018) (artículo científico). Universidad Estatal del Sur de Ecuador en Manabí, se empleó el método de la teoría deductiva. Similar a la muestra, que se compone de todo el conjunto de documentos y registros e incluye una matriz del sistema y una revisión bibliográfica como parte de su metodología. En última instancia, en lugar de limitarse a evaluar el carácter moral de los subordinados, podríamos llegar a la conclusión de que éstos no reciben dirección ni ayuda para mejorar su rendimiento. Debido a su falta de interés por las estrategias necesarias para mejorar su rendimiento actual, la mayoría experimenta una sensación de desconexión con las metas de la organización y las relaciones con su superior son inadecuadas. Además, la gestión del talento y el rendimiento están sustancialmente correlacionados, $p = 0,01$ y $r = 0,784$, respectivamente, para el coeficiente de correlación de Pearson. A decir de La gestión del talento humano como factor de mejora de la gestión pública y del desempeño laboral, según Jara, Asmat, Alberca, & Medina (2018), Universidad del Zulia, Venezuela. Para crear y probar el modelo

se utilizó un muestreo no probabilístico. La eficacia de las herramientas, el contenido y la estructura se ha considerado a través de la opinión de expertos sobre los métodos en los que se utilizan técnicas de encuestas y sus instrumentos, cuestionarios, preguntas, mediante escalas tipo Likert. Los resultados fueron seguros dado que las ratios Nagelkerke R² respectivamente fueron 44,4% y 28,4%, la mejora depende de la eficacia de la gestión del talento.

Según los autores Marín & Delgado (2020) el estudio pretendía identificar los elementos que contribuyen o influyen en el desempeño laboral para mejorar la administración municipal en 2020, artículo científico publicado en la revista científica multidisciplinar Ciencia Latina de México D.F. Se determinó que, a la luz de la situación crítica económica, el desempeño laboral tiene un impacto en la vida sostenible, ya que requiere modificar las condiciones de trabajo, además de requerir políticas, condiciones y efectos de la opinión pública. También es evidente que un sistema de evaluación del desempeño laboral que considere las competencias, el compromiso y el comportamiento legal y ético es necesario para el buen funcionamiento de los municipios. Este sistema también debe estar integrado con todas las demás partes del Estado. Se necesitan profesionales y técnicos con un amplio abanico de capacidades para la supervisión administrativa y financiera, con la intención de emplear y disponer de los fondos gubernamentales de forma eficaz.

En tanto Henriques & Llor (2020) medidas de rendimiento de los empleados públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Provincia de Manabí (GADMS), Ecuador, buscó sugerir medidas para evaluar el rendimiento de los GADMS en Manabí. Se entrevistó a una muestra de 260 funcionarios públicos como parte del abordaje, que también incluyó el uso de revisiones bibliográficas y artículos sobre el tema en la región. Concluye con una sugerencia para mejorar la evaluación del rendimiento, esencial para medir la productividad tanto de los servidores como de los empleados desde la perspectiva de sus capacidades.

A nivel nacional mencionamos a Cárdenas & Rivera (2021). Actitud ética y desempeño laboral en el Municipio Provincial de Huancavelica – 2014. (Artículo científico). Su objetivo era determinar la conexión entre el comportamiento ético de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huancavelica y su desempeño laboral. Este estudio correlacional se desarrolló mediante análisis, revisión

bibliográfica y ejecución de instrumentos de investigación en el área, así como interpretación y análisis estadísticos. Se determina que ambas variables tienen una asociación sustancial; utilizaré una cita de Aristóteles para respaldar esta postura: "Desapruebo el mal, pero lo hago". La capacidad de los gobiernos y las instituciones públicas para responder a esta actitud hostil se ha visto superada, los usuarios la consideran lenta, ineficaz e improductiva, lo que hace que los ciudadanos pierdan la fe en su gobierno. Como resultado, los ciudadanos confían menos en su gobierno.

Así mismo Chávez (2018), *Ética y transparencia en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca – Barranca – Lima, 2017*, (artículo científico). Se utiliza el método de la teoría deductiva. Al igual que en la muestra, se incluye toda la colección de documentos y registros, y la técnica se basa en la matriz del sistema y en herramientas de revisión bibliográfica. Por último, se determinó que los superiores no proporcionan dirección ni asistencia para ayudar a los subordinados a mejorar su rendimiento. Al no interesarse por las medidas necesarias para mejorar su rendimiento actual, la mayoría se siente desconectada de las metas de la organización con una mala relación laboral con el superior.

Así mismo Morales (2019) *Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac*, Universidad Nacional de san Agustín, Apurímac (artículo científico) El objetivo del enfoque cuantitativo, tipo investigación básica, no experimental de corte transversal descriptiva de nivel correlacional fue conocer el impacto del Código de Ética de la Función Pública en la mejora de la Gestión Pública de la sede central del Gobierno Regional de Apurímac 2018. Utilizando el software estadístico IBM SPSS, versión 22, para evaluar la hipótesis se utilizó el análisis de correlación de Spearman. Los resultados revelaron que el 4,5% de los encuestados manifestó cumplir sistemáticamente con el código ético de la función pública, mientras que el 43,2% no lo hace; Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de correlación de Spearman ($\text{sig.} = 0,00$) mostró una conexión positiva sustancial ($r=0,899$) entre la ética del servicio público y el desarrollo del liderazgo.

Esto indicaba que la administración pública apenas mejoraba. El vínculo entre las normas morales de los empleados públicos y el desarrollo de la gestión pública; existe una correlación positiva muy fuerte ($r=0,927$) entre los deberes morales de los empleados y el desarrollo de la gestión; y la dimensión de prohibición moral y

avance de la gestión pública de los empleados de la Oficina Central del Gobierno Regional de Apurímac en 2018. Tienen una fuerte asociación entre las variables, positiva ($r=0,898$). Conclusión: Existe una conexión significativa entre los principios éticos y las funciones del estado, así como el desarrollo de la administración pública, por lo que es importante seguir los principios éticos para ofrecer a los ciudadanos servicios de alta calidad evitando la corrupción.

Según Mamani, Huayapa, Lourdes, & Chambi (2021) en su estudio sobre la percepción que tienen los ciudadanos de Juliaca de la corrupción en el sector público (artículo científico). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología de Juliaca, Perú, el objetivo era conocer el grado de confianza de los ciudadanos y comprender qué expectativas tenían para combatir este fenómeno. Las principales razones de la corrupción son la falta de valores morales, las normas estrictas, la baja remuneración en el sector público y la falta de control. Se ha determinado que la policía estatal, el poder judicial, los municipios y las autoridades locales y nacionales son las instituciones estatales más corruptas. También hay un alto nivel de concienciación sobre la corrupción y una disminución de la confianza en la apertura de las instituciones públicas, las instituciones y los políticos.

Según Gonzáles (2022) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. (artículo científico). Con la finalidad de evaluar la gestión del talento y el desempeño laboral en las provincias y municipio de Chachapoyas en el año 2020, el objetivo del estudio fue recopilar datos administrativos del personal. Con 169 participantes y trabajadores elegidos por muestreo aleatorio simple de proporciones poblacionales teniendo en cuenta criterios de exclusión e inclusión, el estudio utilizó métodos cuantitativos, descriptivos, correlacionales, no experimentales, transversales. Se utilizó un cuestionario bivariable coherente, tres profesionales validaron los coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach para confirmar los resultados (0,934 y 0,877). Según los resultados, el 89,9% de los empleados del personal administrativo muestra una gestión del talento extremadamente eficaz y un esfuerzo de trabajo excelente, mientras que el 1,2% muestra una gestión del talento deficiente y un esfuerzo laboral bajo. Los siguientes factores y el éxito laboral están significativamente correlacionados: planificación del talento

($\chi^2=156,105$ y $p=0,000$), integración del talento ($\chi^2=121,137$ y $p=0,000$) y desarrollo del talento ($\chi^2=128,658$ y $p=0,000$), según el 95% de los encuestados.

Respecto los antecedentes a nivel local citamos a Navarro, Vega y López (2022) Competencias para la función de mejorar el desempeño laboral de los empleados en una agencia gubernamental, para 2022 Piura, Piura (Artículo científico). El objetivo general fue sugerir un modelo de competencias para este puesto de trabajo que pueda mejorar los resultados laborales de la entidad pública denominada Dirección Regional de la Producción - Piura 2022. La muestra utilizada en esta investigación consistió en 90 empleados públicos. Los resultados indicaron una competencia de baja a moderada para los puestos del servicio civil (72,22 por ciento) y un desempeño laboral deficiente en el 70 por ciento. La pseudo R- fue del 44%, y cómo afecta la competencia laboral al rendimiento en el trabajo se explicó mediante un modelo explicativo. Chunga (2018), El desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión está influenciado por la cultura laboral, según Sechura 2018. Los enfoques de investigación del estudio son descriptivo y correlacional, y no es experimental (no se modifican las variables) implican una conexión entre ambas variables. Se utilizó un cuestionario para recoger los datos, la variable de rendimiento laboral consta de 14 elementos, mientras que la variable de clima organizativo consta de 23 elementos. La muestra incluyó a 40 personas, de las cuales 36 eran empleados de la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Unión de Sechura. Según los datos, existe una fuerte conexión positiva entre el entorno organizativo y el rendimiento laboral ($r=0,871$, valor $p = 0,000$), lo que significa que se le puede atribuir el 75,8% (r^2) de la variación del rendimiento laboral. Los aspectos del ambiente organizativo y el rendimiento laboral tienen conexiones favorables, sustanciales y estadísticamente significativas, incluidas las existentes entre comunicación y rendimiento laboral Estructura organizativa y rendimiento laboral ($r = 0,789$ y valor $P = 0,000$), liderazgo y rendimiento laboral ($r = 0,782$ y valor $P = 0,000$), procesos organizativos y rendimiento laboral ($r = 0,919$ y valor $P = 0,000$). En consecuencia, se puede afirmar que el personal de la Municipalidad Distrital de Bellavista rinde más al mejorar el ambiente laboral.

Vilcazan (2022) en su tesis de investigación, se examinó la asociación entre las capacidades profesionales de los trabajadores y su desempeño laboral en la administración y gestión de la Municipalidad Distrital de Tambogrande. Utilizamos

la teoría cuatridimensional de Bunk 1994 para examinar la variable "competencias profesionales" (competencia técnica, competencia metodológica, competencia social, competencia participativa). Un análisis del desempeño laboral de 35 trabajadores de la Gerencia de Administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande reveló una asociación directa y sustancial entre las habilidades profesionales y el rendimiento. Se utilizó el SPSS para analizar los datos, y el coeficiente de correlación de Spearman, $r=0,555$, es significativo a un nivel bastante alto.

Respecto a la definición de los factores de estudio, tenemos a la variable ética profesional, la cual se caracteriza por ser una ética práctica, ya que desarrolla a través de la formación profesional, una vida moral (Hortal, 2002). En este sentido el autor nos propone que existe una relación directa entre lo que se dice y hace. Todos conocemos que en los centros de formación profesional adquirimos el desarrollo de competencias, capacidades y conocimientos básicos para poder poner en práctica nuestro desempeño profesional de la mejor manera: en un marco de los principios éticos y morales, pues así lo acredita un título profesional.

Tasset (2020), menciona acerca de la **Teoría del Utilitarismo** propuesto por Jeremy Bentham del "Ser al Debe ser". Bentham creería que todo comportamiento individual y/o político puede analizarse en términos de placer y sufrimiento debido a su base filosófica materialista y empirista en la filosofía de Hume y Helvetius: "El dolor y el placer son los dos monarcas soberanos bajo los que la naturaleza ha gobernado a la humanidad. Son los únicos que pueden corregir y decidir lo que haremos. Su reino está limitado por la ley de causa y efecto, por un lado, y por la norma del bien y del mal, por el otro." Lo que caracteriza al utilitarismo es la justificación moral.

Por otro lado, Nicol (2019) sobre la **Teoría Deontológica** de Immanuel Kant, que ésta fue creada como un subproducto del racionalismo ilustrado y se basa en la idea de que lo único inherentemente bueno es la buena voluntad; en consecuencia, una acción puede ser buena siempre que el principio rector se ajuste a la moral. Para Kant, una buena voluntad es más amplia que una voluntad motivada por la obligación.

De la deontología Kantiana se deriva, según Verde (2019) La **Deontología Profesional** es la palabra utilizada cuando esta teoría (deontología) se aplica al ámbito profesional riguroso. En consecuencia, establece las obligaciones mínimas

que se imponen a profesionales que ejercen su vocación. Los códigos deontológicos pretenden representar el sentir de un grupo de profesionales sobre lo que todos coinciden en que es moralmente justo, razonable y práctico para su línea de trabajo.

el conjunto de directrices y valores que orientan la conducta de los trabajadores públicos de una organización se conoce como ética profesional (Chacón, 2017). Por otro lado, la ética profesional, según Gareth (2008) citado en Domínguez (2022), se refiere a los valores y directrices que un equipo de personas utiliza para dirigir la forma en que realizan un trabajo o utilizan los recursos. Dicho de otra manera, gestión y utilización eficaces de los recursos en diversas circunstancias o juicios éticos deben estar regulados por la urgencia o necesidad de la persona o de la propia organización.

Según Al-Shamali (2011) citado en (Patiño, 2019) establece que La ética profesional pública es un conjunto de objetivos con una finalidad política y dirigido a cargos y funcionarios públicos. Se han establecido principios entre los que se han citado:

Según Hortal (2002), los principios de la ética profesional explican con mayor profundidad las concepciones profesionales de la siguiente manera: "El antecedente exitoso sobre el que pensar en todas y cada una de las múltiples vocaciones existentes".

En otras palabras, estas reglas se consideran normas cruciales de la ética profesional y representan el valor profesional. Se enumeran a continuación. a) El principio de beneficencia, que implica trabajar en el mejor interés de la administración con el fin de producir los productos y servicios que cada vocación se esfuerza por generar; b) El principio de autonomía, que dicta que cualquier acción profesional que tenga impacto en la opinión, convicción o retribución debe ser autorizada y comunicada, recibiendo también la aprobación; c) El principio de no maleficencia es uno de los menos utilizados de los tres mencionados y representa la máxima de "no hacer daño", que significa no perjudicar la propia carrera profesional y no perjudicar a los demás. También es una de las máximas menos practicadas de las tres mencionadas; d) Principio de Justicia se refiere a ella, en la ejecución de la justicia teniendo en cuenta sus responsabilidades en los ámbitos público y privado, el entorno social, la asignación de los recursos necesarios y la máxima prioridad del caso; y Principio de Justicia.

Acciones que vulneran la ética profesional, Gareth (2008) menciona las siguientes actividades que no se consideran un comportamiento ético o que no son éticas: a) Manipulación de la información, que incluye la ocultación, distorsión o eliminación intencionada no sólo de información financiera, sino también de información administrativa, como la infracción de normas o reglamentos, entre otras cosas, lo que da lugar a las actividades de las empresas de filtración de conjuntos de datos críticos; b) Comportamiento anticompetitivo, que se manifiesta de forma inmediata perjudicando a los competidores actuales o futuros; el ejercicio de un monopolio es un ejemplo evidente; c) Explotación oportunista, que tiene lugar con otros socios que operan en la cadena de valor a la que se ha adaptado la empresa; se manifiesta, por ejemplo, al modificar un contrato con vendedores, compradores o proveedores; d) Las condiciones de trabajo que no se ajustan al modelo se producen cuando los directivos introducen cambios de carácter puramente profesional que repercuten dentro de los recursos humanos de la empresa; uno de los muchos ejemplos que se expondrán en detalle es el pago de salarios inferiores a los del mercado para reducir los precios de producción; e) Degradación medioambiental, que se produce cuando una empresa realiza actividades que directa o indirectamente causan deterioro o daño medioambiental, vulnerando el estado en el que está radicada la empresa y los derechos de la comunidad local, y degradando el medio ambiente; f) Cuando los directivos aceptan o pagan sobornos para llegar a acuerdos ilegales y rentables, están infringiendo una norma que debería ser la última que incumpliera la organización.

Nos concentraremos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, donde en los Capítulos II y III de la misma se precisan los siguientes aspectos de ética profesional, la misma que está orientada a una institución estatal y, con lo dispuesto en la Constitución Política del Perú: a) La dimensión de los principios se refiere a los principios rectores del sujeto, que influyen en su forma de comportarse. Se anteponen a los principios enumerados por la ley los siguientes: decencia, probidad, eficacia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, y lealtad al Estado de Derecho; b) La dimensión de los deberes, que se refiere a aquello que exige responsabilidad en la prestación de los servicios que presta el personal que trabaja en el sector público y que debe aplicarse de acuerdo con las normas y la buena conducta. La ley menciona los siguientes aspectos: imparcialidad, apertura, discreción, igualdad, desempeño adecuado del trabajo, uso

correcto de los recursos del Estado, responsabilidad y seguridad; c) La dimensión de las prohibiciones es controlada internamente por la entidad y establecida de acuerdo con una estructura jerárquica para que sea respetada y comunicada a todos los niveles de la empresa. Mantener intereses contrapuestos, obtener beneficios injustos, participar en esfuerzos de evangelización política, abusar de información confidencial y presionar, amenazar y/o acosar están prohibidos por la ley.

Según Bautista et al. (2020), Por tratarse de un constructo multidimensional, el Modelo Teórico de Campbell se considera uno de los fundamentos teóricos de la evaluación del rendimiento laboral. Se desarrolló en respuesta a la necesidad de medir el rendimiento laboral de forma exhaustiva. Tiene en cuenta una taxonomía de ocho partes del rendimiento laboral, a partir de la cual se puede describir la estructura latente del rendimiento en todos los puestos de trabajo.

Quiroa (2021), menciona a la **Teoría de Herzberg**, Frederick Herzberg creó esta hipótesis tras descubrir a través de sus investigaciones que los aspectos motivacionales e higiénicos son los que motivan a los empleados. Por lo tanto, la teoría de Herzberg también se conoce como teoría de los dos factores, teoría bifactorial de Herzberg o teoría de la motivación y la higiene.

Asimismo Quiroa (2021), hace referencia a los enfoques teóricos que se basan en las otras teorías: **Teoría X y Y de McGregor**, Mc Gregor realizó una investigación en la que contrastó dos estilos de gestión diferentes. La Teoría X describe un estilo de dirección estricto y autoritario, con normas y principios preestablecidos, en el que los empleados son tratados como poco más que recursos o un método de producción; El estilo de gestión "Y", por su parte, es una propuesta contemporánea con ideas abiertas, dinámicas, participativas y democráticas, en la que la idea de gestión se centra en mejorar las habilidades de los empleados para conseguir los mejores resultados para la organización; como consecuencia, se tendrán en cuenta valores como crear oportunidades, motivar el crecimiento personal, impulsar el potencial, orientar hacia los objetivos, etc. La Teoría sostiene que cada persona posee ciertas capacidades, y es responsabilidad de un directivo competente identificarlas y desarrollarlas.

A continuación, definiremos el desempeño laboral, según Chiavenato (2021) lo define como que el sujeto debe aportar pruebas de satisfacción laboral para evaluar la eficacia de los miembros del personal que operan dentro de las instituciones. En

consecuencia, la capacidad de un individuo para ejecutar su trabajo depende de cómo se comporta y de los resultados que obtiene, lo cual está relacionado con sus rasgos personales, incluidas sus capacidades, necesidades y talentos. Según Campos, Gutiérrez y Matzumura (2019) se refiere al rendimiento que muestra el empleado al momento de hacer una actividad encomendada, la cual la puede realizar con eficiencia y eficacia, según factores motivacionales.

En las dimensiones del desempeño laboral, para Chiavenato (2021) manifiesta: Las empresas de éxito ponen un gran énfasis en tener una relación coste-beneficio ideal, ya que cada impresión que un cliente tiene de las operaciones de una empresa es el resultado de la persona que le sirve con todos sus talentos y capacidades. El empleado desempeña las funciones de su puesto de acuerdo con los requisitos de la empresa en cuanto a calidad en términos de conocimientos, habilidades y actitudes. Por ello, existen varias estrategias para utilizarlo eficazmente como incentivo cuando el comportamiento y el rendimiento son las fuentes principales para obtener una motivación sorprendente.

Según Ramón (2014), señala que la función pública se sustenta en valores ya conocidos como la honestidad, principios de transparencia en referencia a sus actividades, los cuales ayudan al desarrollo profesional y cumplimiento del excelente rendimiento laboral. Por su parte Jalagat (2016), indica que el componente central de cualquier empresa es el rendimiento laboral, debido a las acciones y principalmente en el funcionamiento de la ética profesional, siendo la responsabilidad uno de los caracteres principales dentro de las actividades del estado de acuerdo al cargo que desempeñan.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

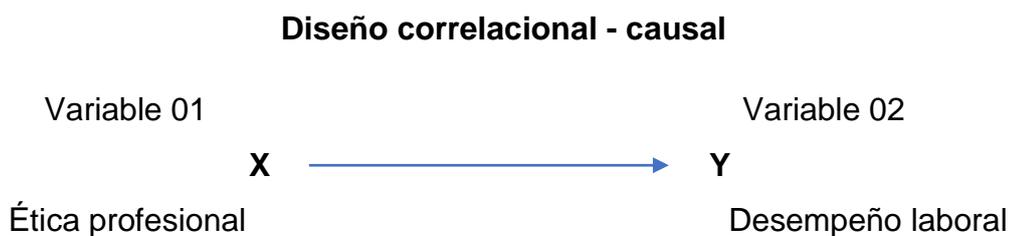
La investigación es de tipo **descriptiva**, ya que se persigue describir el problema y reconocer como se caracteriza en el contexto actual; de tipo **cuantitativa** pues se utiliza métodos cuantitativos y estadísticos para recolectar y procesar la información. (Sánchez, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

Dado que no se modifica ninguna de las variables, el diseño del estudio es no experimental; del tipo transversal, de nivel correlacional - causal, dado que busca determinar el impacto o influencia entre la variable ética profesional en el desempeño laboral. Esta investigación se ejecutó teniendo los datos originales captados directamente por la investigadora a través de la aplicación de instrumentos. En este sentido, el presente estudio se direcciona a delimitar el índice de incidencia o correlación de la ética profesional sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital.

Figura 01.

Diseño correlacional -causal.



Nota: Esquema obtenido para diseño correlacional - causal

3.2. Variables y Operacionalización

variable 01: Ética profesional.

Definición conceptual: Es el conjunto de normas y principios que orientan el comportamiento de los miembros del público que trabajan con una institución (Chacón, 2017).

Definición operacional: Se han evaluado las dimensiones operativas de la variable: Principios, deberes u prohibiciones.

Indicadores: Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, Lealtad y obediencia, Justicia y equidad, Lealtad al estado de derecho, neutralidad, transparencia, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes, responsabilidad y seguridad, conflicto Conflictos de intereses, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes, responsabilidad y seguridad, conflicto Conflictos de intereses, motivación para el trabajo.

Escala de medición: Likert.

Variable 02: Desempeño Laboral.

Definición conceptual: Es el rendimiento que muestra el empleado al momento de hacer una actividad encomendada, la cual la puede realizar con eficiencia y eficacia, según factores motivacionales. (Campos, Gutiérrez, & Matzumura, 2019).

Definición operacional: Se han evaluado las dimensiones operativas de la variable.

Dimensiones: Desempeñar sus actividades los trabajadores, Incentivos monetarios, Incentivos no monetarios, rendimiento del trabajador, ambiente de trabajo, Quipos y materiales e infraestructura.

Escala de medición: Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: según Arias, Villasís & Miranda (2016) Las personas que participarán en la investigación científica constituyen la población. Un total de 645 colaboradores participaron en el presente proyecto de estudio, de los cuales 480 son empleados de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de octubre y 165 son personal administrativo (2021).

Tabla 01.

Población de municipalidad distrital

Población	Cantidad	Porcentaje
Municipalidad distrital, Piura 2022.	645 trabajadores	100%

Nota: Datos obtenidos del Departamento municipal de recursos humanos

Criterios de inclusión:

- Mayores de 18 años hasta la edad de 70 años.
- Hombres y mujeres que laboren para la municipalidad distrital de veintiséis de octubre –Piura.
- Personal que tenga la categoría de nombrado o reposición judicial.
- Personal administrativo activo, que se desempeñe en sus actividades durante la aplicación de la encuesta.

Criterios de exclusión

- Mayores de 70 años.
- Personal que labora con modalidad distinta al permanente o nombrada.
- Personal que este gozando de vacaciones.
- Personal con menos de 3 meses de labores en la institución.

3.3.2 Muestra

Para Ventura (2017) es un fragmento específico de la población de estudio. Se singulariza por su objetividad y reflejo real de la población, de forma que los resultados obtenidos en la muestra puedan aplicarse a todos los elementos que componen el universo de la investigación. En nuestro estudio la muestra está compuesta por 402 colaboradores.

3.3.3 Muestreo

Ventura (2017) muestra que se utiliza un grupo reducido cuando se utiliza una herramienta de recolección de datos, de acuerdo con los criterios de inclusión y exclusión. Esto sugiere que el muestreo utilizado es un muestreo probabilístico aleatorio simple, que permite extraer las respuestas aleatoriamente de la población y la muestra

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández & Duana (2020) nos dice que son herramientas usadas con la intención de recolectar la información sobre una temática determinada para su

posterior análisis. En este sentido la presente investigación hará uso de la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que se le aplicará a los colaboradores ediles.

La encuesta: Se trata de un método de investigación que utiliza un conjunto de procedimientos establecidos y se basa en datos tomados de una muestra de casos que se consideran típicos de una población o universo más amplio con el fin de investigar, caracterizar, predecir y/o explicar una serie de características.

El cuestionario: Es un método de recogida de datos que consiste en formular un grupo de preguntas por escrito a los participantes en el estudio o a otras unidades de análisis con el fin de recabar datos sobre los valores o las respuestas de las variables del estudio. Consiste en crear una lista de preguntas relativas a una o varias variables relacionadas con la medición. En nuestra situación, alude a la ética y el rendimiento en el trabajo.

3.5 Procedimientos

El presente proyecto de estudio tiene en cuenta la participación de todos aquellos que trabajan para organizaciones municipales ubicadas en la ciudad de Piura; siendo así, la aplicación del instrumento conformado por 20 preguntas posterior a ello, se realiza el procesamiento de las respuestas recepcionadas a través del uso de programas estadísticos como el SPSS y Excel, estas herramientas nos permiten evidenciar resultados de estudio con la finalidad de obtener graficas a través de las tablas correlacionales.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se utilizará la estadística descriptiva, que permite: detallar porcentajes, y promedios, construir cuadros estadísticos y obtener figuras, para tal fin se hará uso del software estadístico SPSS versión 25, para poder identificar el nivel de influencia que existente entre las variables de estudio.

3.7 Aspectos éticos.

A través de un funcionario y en coordinación autorizada, se utilizó las herramientas de captación de datos; a través de ellas, se obtendrá la información correspondiente a las variables de investigación ética profesional y gestión de los colaboradores municipales.

Además, como parte de lo establecido como estrategia de búsqueda acertada de la información presentada, es necesario realizar un examen exhaustivo y utilizar las normas de citación narrativa como marco teórico, en donde se prioriza el parafraseo establecido como criterio de cumplimiento, según la normativa de la Universidad Cesar Vallejo, en donde se considera la el código de ética en investigación de la universidad- (Resolucion de consejo Universitario 126-2017/ucv, 2017) en donde en toda circunstancia se trata de poner en claridad la responsabilidad, la previsión, la creación y el sentido común.

Además, ante los criterios éticos internacionales, los cuales consisten en respetar el sentido del trabajo de los trabajadores, lo que se pretende es valorar las ideas de los autores, previo análisis de la información presentada como parte del establecimiento benéfico de respuestas a través de la implicancia autónoma y criterio de justicia para la promoción de la participación de la voluntad propia y el respeto. Además, el estudio se somete todas las normas y leyes que determinan la autenticidad del trabajo investigador.

IV.RESULTADOS

Descripción de los resultados generales de las variables: Ética profesional y desempeño laboral.

Tabla 01.

Evaluación de la opinión de los trabajadores respecto a comportamiento basado en “Principios” aplicados en su puesto de trabajo.

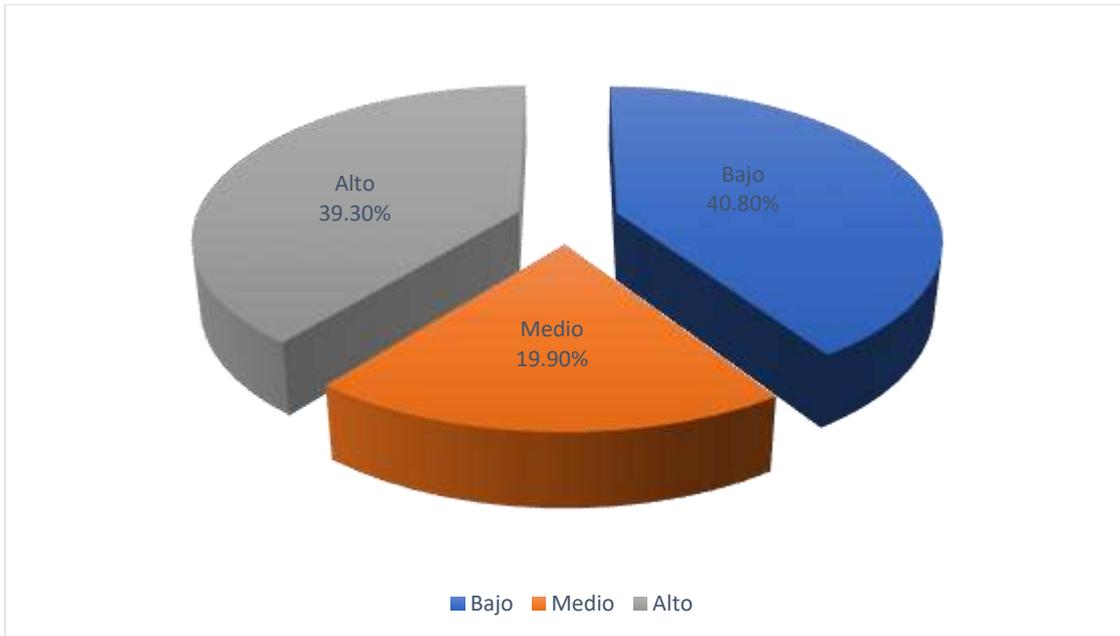
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	164.00	40.80	40.80	40.80
Medio	80.00	19.90	19.90	60.70
Alto	158.00	39.30	39.30	100.00
Total	402.00	100.00	100.00	

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de una municipalidad distrital.

Observando la tabla 02 nos confirma que del 100% de encuestados, el 39.30% muestran o aplican en su quehacer diario comportamientos que se basan en principios de la ética profesional, mientras que un 40.80%, aplican un comportamiento con bajos principios de ética durante su desempeño laboral; mientras que el 19.90% sólo en algunas ocasiones muestran un comportamiento basado en principios dentro del desarrollo de sus labores en la municipalidad, tal vez por desconocimiento de esta dimensión.

Figura 02.

Distribución sobre aplicación de comportamiento basados en Principios de ética profesional, dentro de la relación laboral.



Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

En la figura 02, se puede apreciar que entre los que desconocen y los que no aplican un comportamiento basado en principios representan un 40.80% de los encuestados, es decir, que, del universo o población total, 263 trabajadores adolecen de capacitación en tema de principios como dimensión de la ética profesional, por lo que existe una oportunidad de trabajar en estrategias que permitan mejorar estos resultados. Sólo el 39.30% entiende y aplica los principios en el puesto de trabajo

Tabla 02-

Evaluación de la opinión de los trabajadores respecto a la dimensión “Deberes” aplicados en el lugar de trabajo.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	164.00	40.80	40.80	40.80
Medio	75.00	18.65	18.65	59.45
Alto	163.00	40.55	40.55	100.00
Total	402.00	100.00	100.00	

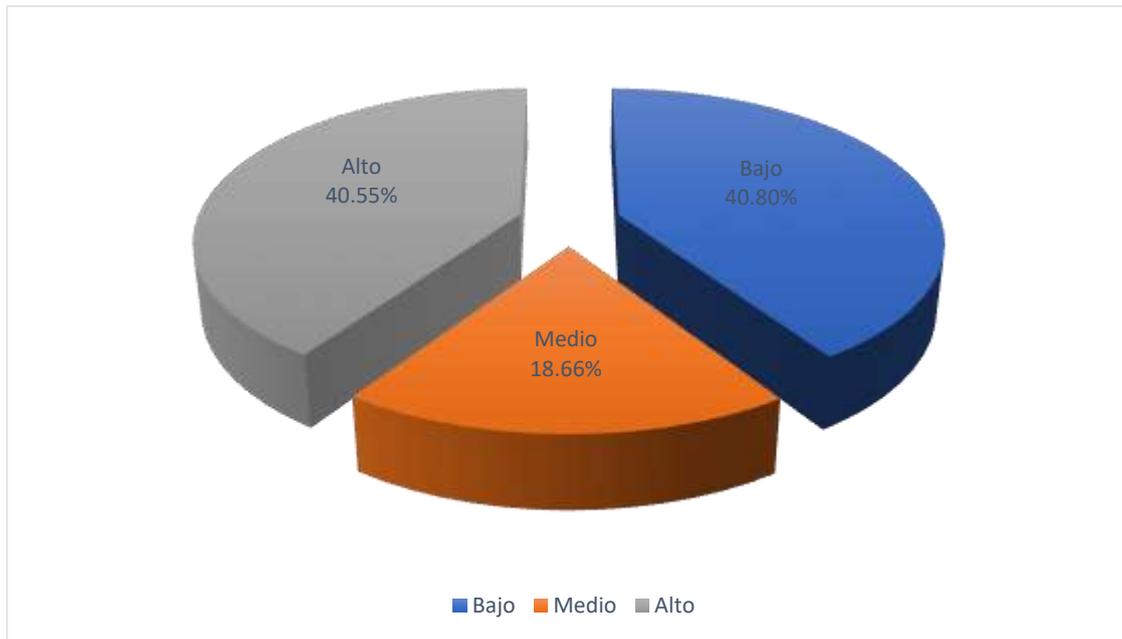
Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

La tabla 03 nos confirma que del 100% de encuestados, el 40.55% manifiestan estar de alineados, o cumplen con los deberes basados en la ética profesional; el 40.80% nunca se alinea con los deberes o no cumple con sus deberes dentro de un comportamiento ético en la institución, por lo que se presume falta de capacitación en ellos.

Un 18.65% manifiesta que a veces se alinea con sus deberes dentro de un comportamiento ético en la institución.

Figura 03.

Distribución sobre apreciación sobre cumplimiento de deberes enmarcados en la ética, dentro de la relación laboral.



Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

En la figura 03, podemos observar que un 40.55% opinan que cumple con sus deberes en sus puestos de trabajo dentro de un marco ético en la municipalidad distrital, mientras que un 40.80% opinan que no cumplen con sus deberes, el 18.66% piensa que desempeña sus deberes en algunas ocasiones. Es necesario por lo tanto reforzar el conocimiento y los beneficios de cumplir con sus deberes dentro de un comportamiento ético.

Tabla 03.

Evaluación de los trabajadores sobre identificación y conocimiento de transgresión a las prohibiciones en su puesto de trabajo

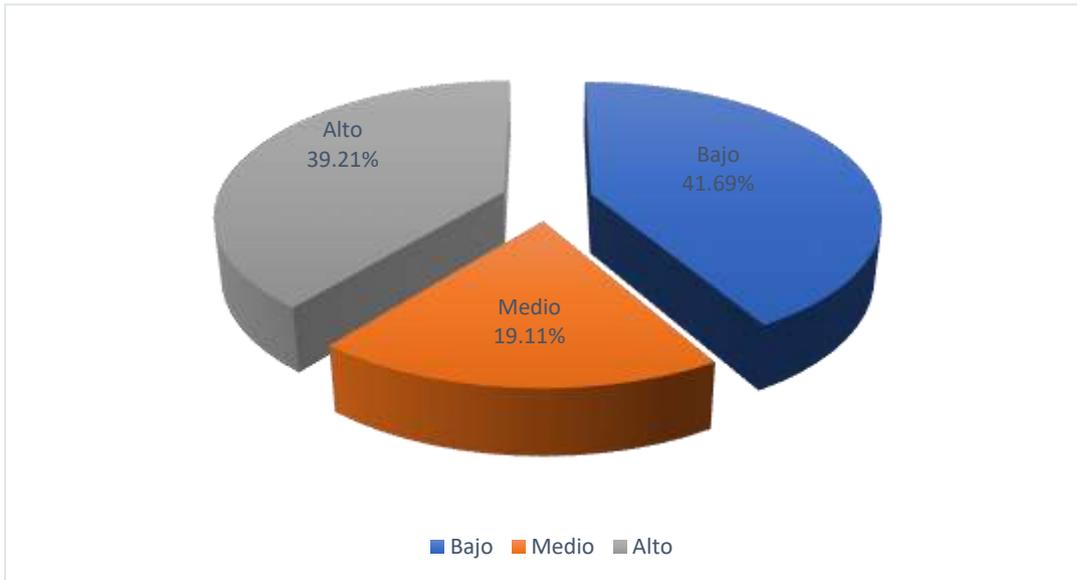
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	168.00	41.69	41.69	41.69
Medio	77.00	19.11	19.11	60.80
Alto	158.00	39.20	39.20	100.00
Total	403.00	100.00	100.00	

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital

En la tabla 04, de acuerdo al cuestionario aplicado, el 39.20% manifiestan identificar y conocer de casos de transgresión a las prohibiciones que como trabajadores están obligados a acatar; mientras que un porcentaje similar 41.69% no ha identificado, no conoce de tales violaciones a las prohibiciones, nuevamente el 19.11% y es preocupante alguna vez a identificado o conoce si se viola alguna prohibición en su puesto de trabajo, dentro de la institución.

Figura 04.

Distribución sobre identificación y conocimiento de transgresiones a las prohibiciones en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital.



Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

Identificar la violación a las prohibiciones es importante aumentar la eficacia de los colaboradores del municipio. En la figura 04, un alto 41.69% puede decirse que se hace de la vista gorda, puede ocultar o ser cómplice de alguna transgresión a las prohibiciones en el puesto de trabajo. Solo un 39.21% puede darse cuenta que se está violando una prohibición, no significando que actúen de acuerdo a norma.

Resulta interesante analizar estos resultados ya que se puede plantear un trabajo de gran envergadura para mejorar los resultados en cada uno de los puestos de trabajo.

Tabla 04

Evaluación de los colaboradores sobre apreciación de las Competencias laborales en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital

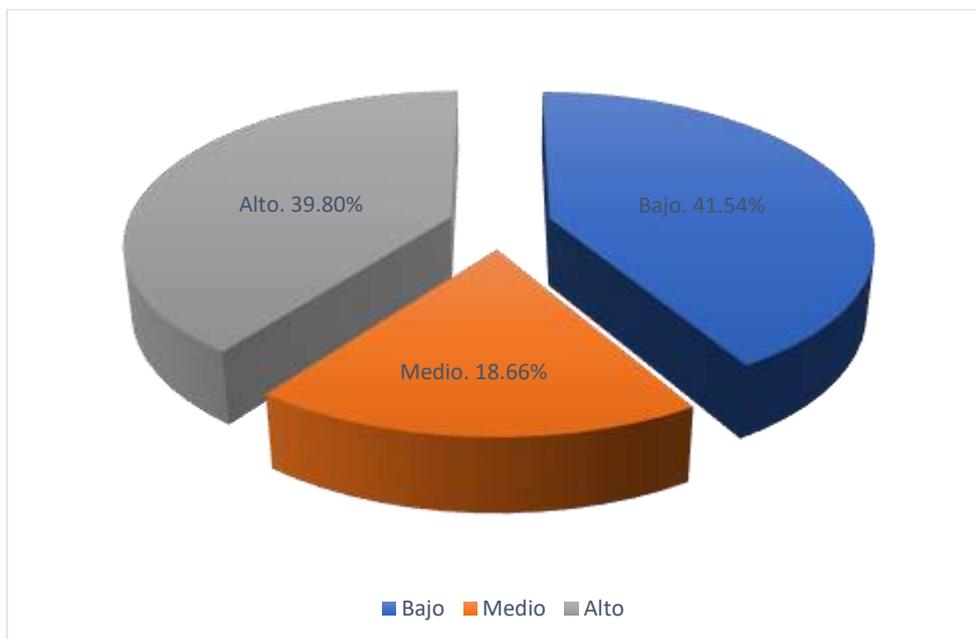
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	167.00	41.54	41.54	41.54
Medio	75.00	18.66	18.66	60.20
Alto	160.00	39.80	39.80	100.00
Total	402.00	100.00	100.00	

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital

Respecto a la evaluación sobre conocimiento de competencias laborales, estructurado en la encuesta, en la tabla 05 podemos deducir que el 39.80% consideran o conocen sus competencias laborales dentro de la institución, un 41.54% considera que los empleados no se desempeñan de acuerdo a las funciones encomendadas o no existe competencia entre ellos, un importante 18.66% consideran que algunas veces se desempeñan de acuerdo a sus competencias, demostrando poco interés o no quiere contestar con la verdad a la encuesta, o desconoce sobre el tema.

Figura 05.

Distribución sobre la apreciación en el desempeño de Competencias laborales en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital



Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

En base a los otros gráficos y la figura N. 05 se puede deducir que existe una pobre cultura sobre las dimensiones de competencias laborales entre los colaboradores del municipio de zona, tal vez por conocimiento o por falta de capacitación un 41.54% no puede opinar si los trabajadores se desempeñan de acuerdo al puesto requerido, o desconocen si están compitiendo entre ellos. El 39.80% si puede identificar que se desempeñan de acuerdo al puesto al que han sido contratados. Un 18.66% cree que algunas veces se desempeñan de acuerdo al puesto o que compitan entre sus colegas, mostrando poco interés por el tema.

Tabla 05.

Evaluación de los colaboradores sobre apreciación de la Motivación en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital

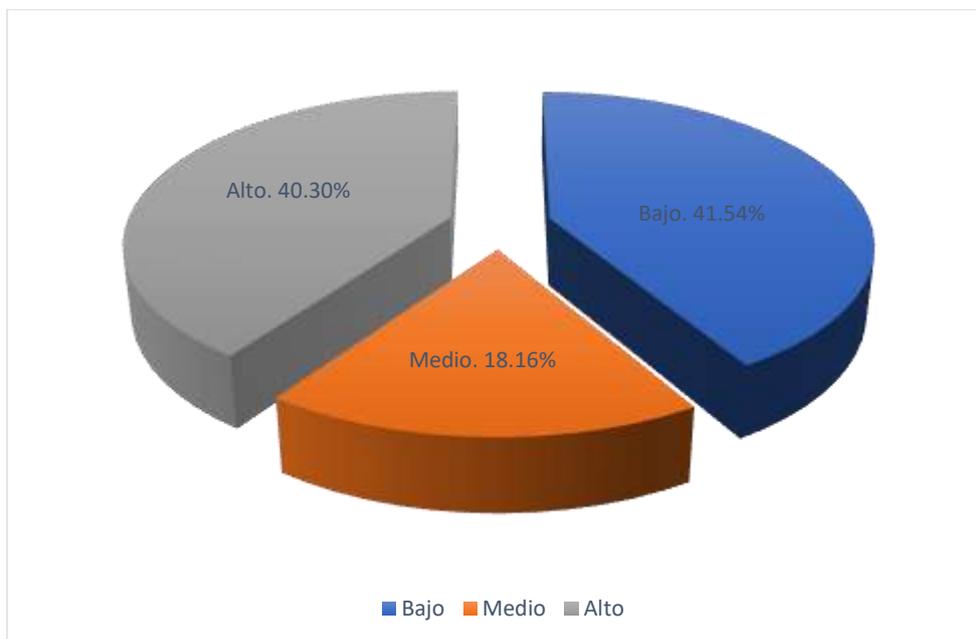
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	167.00	41.54	41.54	41.54
Medio	73.00	18.16	18.16	59.70
Alto	162.00	40.30	40.30	100.00
Total	402.00	100.00	100.00	

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital

La tabla 06 nos confirma que del 100% de encuestados, el 40.30% estarían seguros que en la municipalidad distrital se motiva a los colaboradores; mientras que un 18.16% piensa que en escasas veces se hace una motivación y un 41.54% considera que no existe motivaciones en el trabajo.

Figura 06.

Distribución sobre la apreciación de motivación en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital



Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

La motivación en el trabajo es un factor importante en el desempeño de las funciones. En la figura N. 06, el 40.30% cree que existe estrategias de motivación en la municipalidad, mientras que un en base a los otros gráficos y la figura N. 05 se puede deducir que existe una pobre cultura sobre las dimensiones de competencias laborales entre los colaboradores del municipio de zona, tal vez por conocimiento o por falta de capacitación un 41.54% cree que no existen tales estrategias para poder desempeñarse o no las han recibido. El 18.16% cree que algunas veces motivan al trabajador en el puesto.

Tabla 06.

Evaluación de los colaboradores sobre apreciación de condiciones en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital

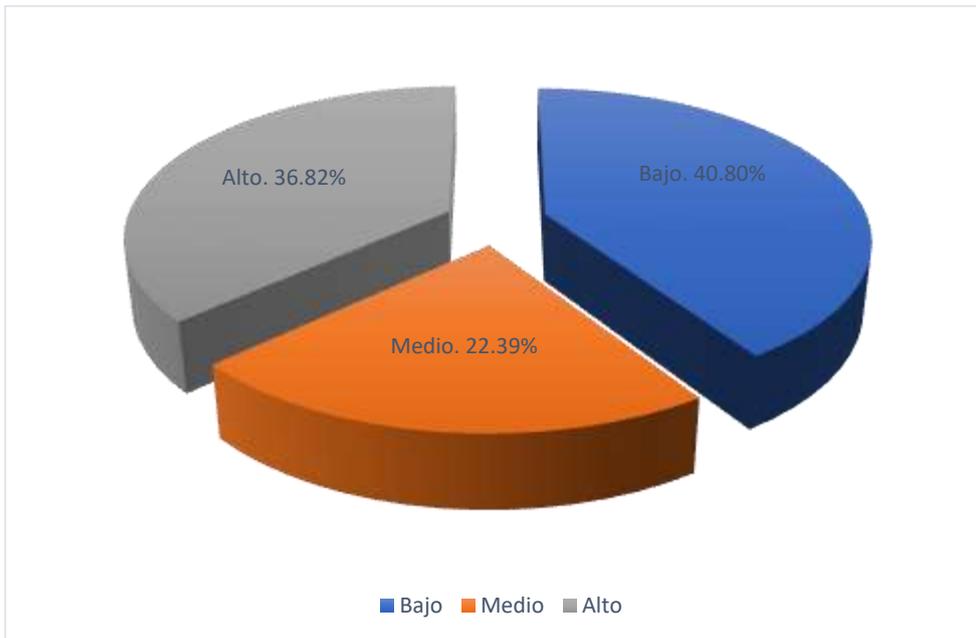
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	164.00	40.80	40.80	40.80
Medio	90.00	22.39	22.39	63.19
Alto	148.00	36.81	36.81	100.00
Total	402.00	100.00	100.00	

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

En la tabla N. 07, el 36.81% cree que existe condiciones de trabajo, 22.39% piensa que en alguna oportunidad lo ha habido dentro de su puesto de trabajo, mientras que un 40.80% piensa que no existen condiciones de trabajo en la municipalidad provincial, para poder desempeñarse

Figura 07.

Distribución de la apreciación sobre condiciones en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital



Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

Con respecto a las circunstancias laborales como dimensión de la variable Desempeño laboral, sólo el 36.82% opina que siempre hay condiciones de trabajo, frente a un 40.80% que piensa que la municipalidad no brinda las condiciones mínimas para desempeñar la labor. Otro 22.39% cree que en alguna oportunidad se dan las condiciones, según la administración que entre a gobernar.

Tabla 08.

Evaluación de los colaboradores sobre Ética profesional en una municipalidad distrital

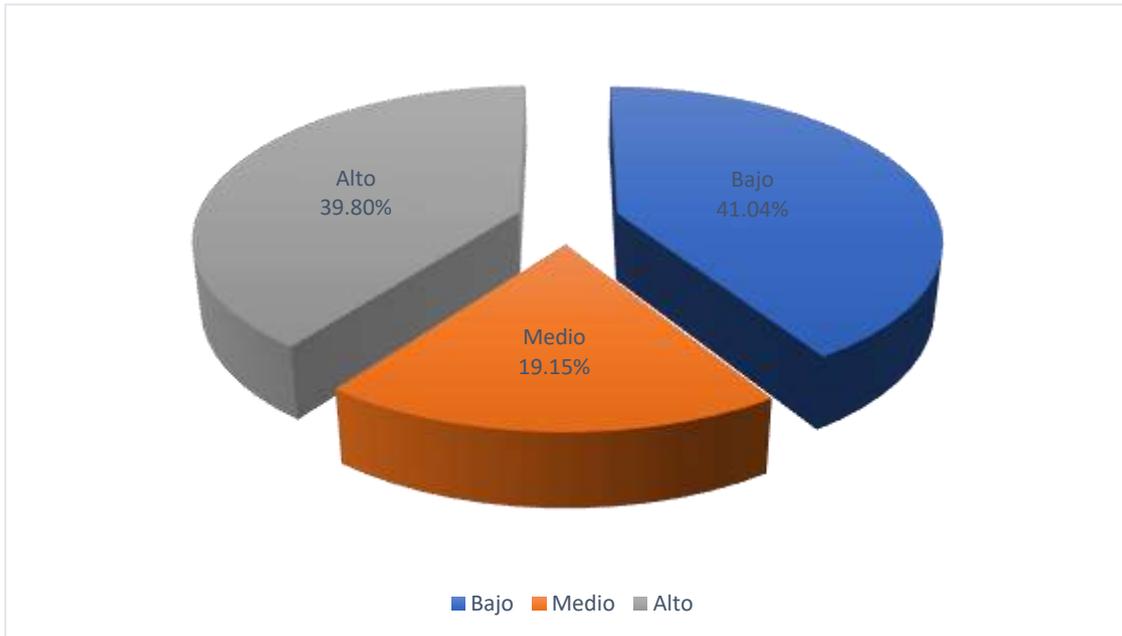
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	165.00	41.04	41.04	41.04
Medio	77.00	19.15	19.15	60.20
Alto	160.00	39.80	39.80	100.00
Total	402.00	100.00	100.00	

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

Los resultados que figuran en el cuadro N. 08 indican que, se pudo determinar que el 39.80% de los encuestados muestra un comportamiento ético profesional en un nivel alto, 19.15% muestran un comportamiento ético en un nivel medio, mientras que un 41.04% de los encuestados se les puede incluir dentro de un nivel bajo en comportamiento ético profesional dentro de una municipalidad provincial.

Figura 08.

Distribución de la apreciación sobre ética profesional en el puesto de trabajo en una municipalidad distrital



Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

En general como Ética profesional, en la figura N. 08 se puede apreciar que, al aplicar la encuesta, sólo el 39.80% muestran un desempeño con ética profesional, frente a un 41.04% que muestran un nivel bajo en comportamiento ético profesional. Otro 19.15%, muestra un comportamiento ético profesional, pero en un nivel medio.

Tabla 09.

Evaluación de los colaboradores sobre desempeño laboral en una municipalidad distrital.

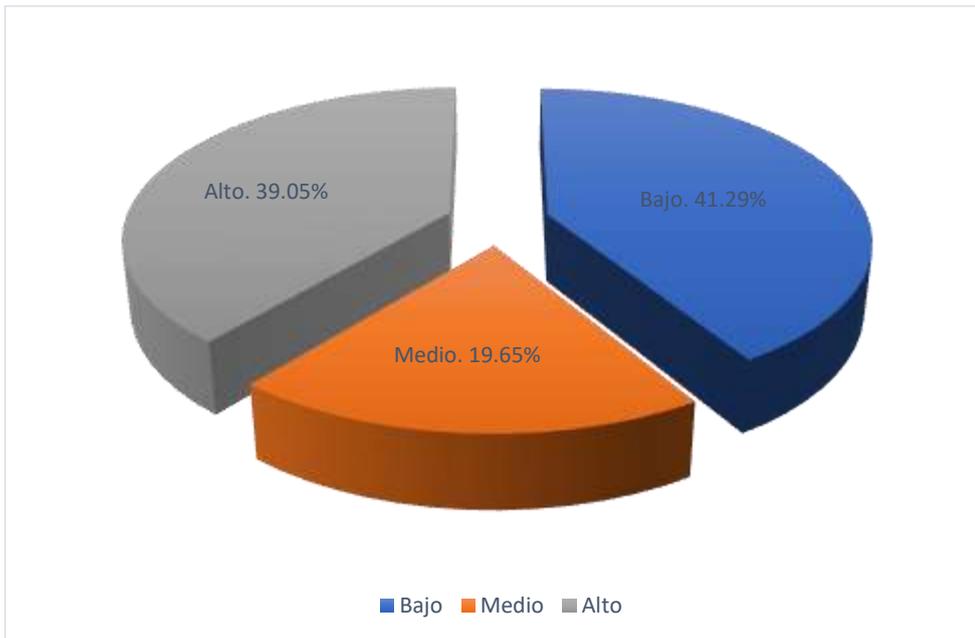
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	166.00	41.29	41.29	41.29
Medio	79.00	19.65	19.65	60.95
Alto	157.00	39.05	39.05	100.00
Total	402.00	100.00	100.00	

Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

En la tabla N. 09, los resultados que figuran en el cuadro indican que el 39.05% se enmarca dentro de un desempeño laboral a un nivel alto, el 19.65% se desempeña a nivel medio dentro de su puesto de trabajo, mientras que un 41.29% se puede concluir que se desempeña laboralmente a un nivel bajo.

Figura 09.

Distribución de la apreciación sobre desempeño laboral en el puesto de trabajo en la municipalidad distrital



Nota: Encuesta aplicada a trabajadores de municipalidad distrital.

En general analizando el desempeño laboral, de la aplicación de la encuesta, sólo el 39.05% se desempeña en su puesto de trabajo, en un nivel alto de desempeño, frente a un 41.29% que lo hace a un nivel bajo de desempeño. Otro 19.65% lo realiza a un nivel bajo de desempeño.

Descripción de resultados Prueba de Normalidad de la variable ética profesional y desempeño laboral.

a) Planteamiento de hipótesis general – prueba de hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

H₁: Los datos no tienen una distribución normal.

b) Nivel de confianza: 95%

c) Error α : 0.05

d) Prueba estadística

Se realizó la *Prueba de Normalidad de Variables*, para verificar si estas siguen o no una distribución normal, en la Tabla N. 10, se muestran los resultados de la prueba.

Tabla 10.

Prueba de normalidad de variables - kolmogorov- Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ETICA_PROFESIONAL	,066	402	,000	,988	402	,002
DESEMPEÑO_LABORAL	,106	402	,000	,957	402	,000

NOTA: a. Corrección de la significación de Lilliefors

Los Criterios de decisión aplicados son:

p-valor \leq 0.005 rechazamos el Ho y se acepta la H₁.

p-valor $>$ 0.005 Se acepta la Ho y se rechaza la H₁.

De acuerdo a la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, el p-valor $<$ 0.005, por lo tanto, rechazamos la Ho, y aceptamos H₁ los datos no tienen una distribución normal.

Descripción de resultados del grado de correlación entre la variable ética profesional y la variable desempeño laboral.

Objetivo específico 1. Determinar la influencia de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022

Tabla 11-

Prueba de correlación de la variable principios de la ética profesional y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Principios	Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Principios	Coeficiente de correlación	1,000	,104*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	402	402
	Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,104*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	402	402

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos procesados en programa IBM SPSS y comparados con la tabla de decisión para Rho

En la tabla 11, podemos observar los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman para verificar la correlación entre las variables: Principios y Desempeño laboral, al 95% de nivel de confianza, el p-valor es 0.036, menor a 0.05 por lo tanto se puede afirmar que existe una relación directa, aunque muy baja entre dichas variables, se aprueba la hipótesis planteada los principios influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.

Objetivo específico 2. Determinar la influencia de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.

Tabla 7-

Prueba de correlación de la dimensión deberes de la ética profesional y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Deberes	Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Deberes	Coeficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	402	402
	Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	402	402

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

Nota: Datos procesados en programa IBM SPSS y comparados con la tabla de decisión para Rho

Por lo tanto, de la tabla 12 se puede concluir que el componente de obligaciones de la variable ética profesional y el rendimiento laboral de los trabajadores municipales del distrito están correlacionados, con un coeficiente moderado de correlación directa de Spearman de 0,496 y un valor p de 0,00, inferior a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada H_0 en el estudio en donde los deberes de la ética profesional influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022, aunque con una correlación moderada.

Objetivo específico 3. Determinar la influencia de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.

Tabla 8.

Prueba de correlación de la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral.

Correlaciones				
			Prohibiciones	Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Prohibiciones	Coeficiente de correlación	1,000	-,100*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	402	402
	Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	-,100*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	402	402

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos procesados en programa IBM SPSS y comparados con la tabla de decisión para Rho

De la tabla 13 se pudo concluir que con un valor p de 0,045, inferior a 0,05, y un coeficiente de correlación de Spearman positivo significativo de -0,10, existe una relación inversa (negativa) muy débil entre la dimensión prohibiciones y el desempeño laboral a un nivel de significación del 95%. Por lo tanto, se acepta la premisa del estudio de que las normas de ética profesional afectan el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022. Sin embargo, esta relación existente es inversa es decir podemos decir que a mayor prohibición el desempeño es menor.

Objetivo General. Determinar el nivel de influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.

Tabla 9.

Prueba de correlación de la variable Ética profesional y la variable desempeño laboral

Correlaciones				
			Ética_profesi onal	Desempeño_ Laboral
Rho de Spearman	Ética_profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,128*
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	402	402
	Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,128*	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	402	402

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos procesados en programa IBM SPSS y comparados con la tabla de decisión para Rho

Habiendo efectuado las pruebas estadísticas correspondientes se concluye que a un nivel de significancia de 95%, dentro de los colaboradores de la Municipalidad Distrital, existe una asociación relativamente directa (positiva) entre la medida Ética Profesional y el Desempeño Laboral. Con un valor p de 0,0100, que es inferior a 0,05, el Cuadro 14 demuestra que existe un vínculo estadísticamente significativo entre las variables: ética profesional y desempeño del colaborador de una Municipalidad Distrital. En consecuencia, si bien la asociación entre ambas variables es modesta, se acepta la premisa del estudio de que la ética profesional impacta en el desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad Distrital, Piura 2022.

V. DISCUSIÓN

La investigación se planteó como objetivo principal determinar el nivel de influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022 obteniendo como resultado que a un nivel de significancia del 95% el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.010, es decir, existe influencia positivo de la ética profesional en el desempeño laboral de un colaborador de una municipalidad distrital, en contradicción a los resultados de Álvarez, Indacochea, Álvarez, Figueroa, & Yoza (2018) que obtuvieron como resultado que los subordinados no reciben orientación y ayuda para mejorar el desempeño, lo que no fomenta la lucha codo a codo con superiores y subordinados , entonces como resultado, la mayoría de las personas se sienten desconectadas de los objetivos de la organización y su relación con su jefe es insuficiente porque no están interesados en las formas necesarias para mejorar su desempeño actual, sin embargo estos resultados también coinciden con Chávez (2018), quien logro determinar que los subordinados no reciben orientación y ayuda para mejorar el desempeño. Como resultado, la mayoría de las personas se sienten desconectadas de los objetivos de la organización y su relación con su jefe es insuficiente porque no están interesados en las formas necesarias para mejorar su desempeño actual. Al analizar estos resultados se determina que los colaboradores de una municipalidad distrital, de Piura 2022 si se encuentran orientados al logro de los objetivos de la municipalidad en comparación a otros municipios.

De acuerdo a la hipótesis general de la investigación que se planteó determinar si la ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022 , se concluyó que la variable ética profesional influye en el desempeño laboral pero no de manera significativa, estos resultados al ser comparados con Álvarez, Indacochea, Álvarez, Figueroa, & Yoza (2018) en la Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos, se logró concluir que la gestión del talento se encuentra relacionada de manera significativamente con el desempeño , y al igual que el autor Chávez (2018) en su investigación Ética y transparencia en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca – Lima, estudio realizado en el año 2017, (artículo científico) quien concluyó que los subordinados al no recibir una adecuada orientación , estos no ayudan a mejorar

el desempeño, lo que no fomenta la lucha codo con codo con superiores y subordinados, en lugar de simplemente juzgar la ética de los subordinados y al evaluar el nivel de influencia que tiene la gestión del talento se determinó que si se relaciona significativamente con el desempeño, estos resultados finalmente coinciden además con los de Morales (2019) en su investigación de título Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac, investigación presentada a la Universidad Nacional de san Agustín, Apurímac (artículo científico) en donde se concluyó que existe una conexión significativa entre los principios éticos, las funciones del estado y la mejora de la administración pública, por lo que concluyo que es de suma importancia inculcar y seguir los principios éticos para brindar servicios de calidad a los usuarios y evitar o reducir los niveles de corrupción, en la presente investigación tras las realizar las pruebas estadísticas, se demuestra que existe relación de las variables: Principios y ética profesional, sin embargo la relación es de muy baja intensidad, pero positiva, es decir podemos afirmar que al afianzar los principios de los trabajadores podríamos lograr mejor desempeño laboral; además el autor Gonzáles (2022) en su investigación de título Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020, investigación presentada a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. (artículo científico). En ella detalla que el 95% de colaboradores de la municipalidad está convencido de que existe una relación directa entre la gestión del talento y el desempeño laboral, existiendo una relación significativa entre el desempeño laboral y las siguientes dimensiones: planificación del talento $\chi^2= 156, 105$ y $p= 000$, integración del talento ($\chi^2=121,137$ y $p =0.000$); Desarrollo del talento ($\chi^2=128.658$ y $p=0.000$) y con el autor Chunga (2018) que se concluyó que a medida que el clima organizacional sea mejor se obtendrá un mejor desempeño por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bellavista y finalmente según Vilcazan (2022) Existe asociación directa y significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de administración de la Municipalidad Distrital de Tambogrande, como se infiere de la significancia, $\text{Sig.}=0.000$, menor a 0.05.

Estos resultados se reafirman con los obtenidos en la investigación de Jara, Asmat, Alberca, & Medina (2018) de nombre gestión del talento humano como factor de

mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, Universidad del Zulia, Venezuela., que la gestión del talento sea adecuada o no, influye en la mejora, por lo tanto, esta investigación refuerza los resultados previos.

Por otro lado midiendo la dimensión ética en esta investigación: Prohibiciones, nos damos cuenta que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -0.100, negativo, lo que significa que la variable desempeño laboral tiene relación con la dimensión prohibiciones de la variable ética profesional, sin embargo lo hace de manera inversa, es decir que a mayores prohibiciones los colaboradores pueden sentirse presionados y/ controlados lo que obliga a presentar entre ellos resistencia para poder desempeñar a cabalidad sus funciones, es probable que exista un conflicto de intereses personales en cada uno de los colaboradores. Debido a que la ética como definición está relacionado con los hábitos o las costumbres, podemos percibir que como costumbre existe una reacción negativa ante las prohibiciones, incidiendo notablemente en su rendimiento laboral; se ha visto el caso que los colaboradores agrupados en los llamados sindicatos llegan al extremo de protestar por normas que puedan afectar su desempeño normal, el cual han venido desarrollando antes de cualquier cambio y/o disposición; así podemos mencionar que ante las pruebas de evaluación para poder ocupar cargos de mayor responsabilidad, los colaboradores reaccionan con protestas al ver peligrar una mejora de sus ingresos, se sienten prohibidos de ascender, sin embargo no comprenden que la capacitación constante debe ser una guía para la mejora constante dentro de su lugar de trabajo, con ello mejora salariales y mejora de la apreciación de los contribuyentes. Este análisis nos permite asumir que es necesario trabajar con intensidad en una estrategia de concientización y capacitación constante sobre el desempeño ético en una institución pública. Las entidades como las municipalidades, deben ser las responsables de capacitar e incentivar a sus colaboradores, dar un reconocimiento público a los que lleven a cabo un desempeño impecable, de tal manera que se constituya en un evento de competencia dentro de la institución; municipalidades distritales y provinciales deberían trabajar juntas para lograr estandarizar los procesos de gestión del recurso humano, dentro del servicio público, dándoles a entender que muchas veces las prohibiciones, mas que recortar beneficios o libertades, edifican y construyen una cultura ética en mejora de los que colaboran. Al analizar los resultados de las respuestas de las encuestas, es muy interesante destacar que, al

evaluar la dimensión de las prohibiciones, solo el 19.85% de los encuestados esté seguro de actos que atentan contra las reglas basadas en la ética, un pobre resultado que lleva a inferir que la institución está copada de servidores que pueden encubrir los actos negativos y antimorales, son cómplices de actos calificados como corrupción, interesante es saber que cada uno de los encuestados siempre ha manifestado que no difundan los resultados de sus respuestas, lo que lleva a pensar que sus opiniones pueden verse castigadas por elementos que no actúan bajo un buen comportamiento ético o tal vez porque tienen que someterse a acusaciones sin fundamento por parte de quienes ejercen cierto control en la municipalidad. Al no existir una contraloría constituida o al estar plagada de miembros corruptos, un buen trabajador no puede replicar su comportamiento.

Los deberes planteados en la presente investigación como dimensión de la ética profesional tienen un alto coeficiente de correlación $Rho = 0.496$, a un nivel de significancia de 99%, es decir los colaboradores de la municipalidad distrital consideran que el cumplimiento de los deberes es fundamental en el ejercicio de sus funciones, identifican por deducción simple que su función edil, tiene que ver con el cumplimiento de sus deberes, en el puesto que se les haya asignado, sin embargo la actitud que pueden adoptar en el cumplimiento de sus deberes los puede llevar a exagerar y ser estrictos en el cumplimiento del horario, se puede observar que los empleados y en especial los que trabajan en atención al cliente, cumplen a demás de sus funciones con su horario estricto de trabajo y tiempos que tienen para tomar sus alimentos y realizar sus necesidades; ante la subordinación directa con el jefe, los trabajadores reciben las exigencias, pero también se obligan a ejercer sus derechos. Y aunque es bueno que consideren que el cumplimiento del deber es importante en el desempeño laboral, no siempre este cumplimiento orienta a un mejor desempeño, normalmente la actitud es cerrar el puesto de trabajo a la hora que tienen pactada, dejando expedientes inconclusos o clientes en ventanilla por atender, lo que deja un poco satisfacción de los servicios prestados por la municipalidad, otro caso que podemos observar lo vemos en los servidores de limpieza municipal y mantenimiento de jardines, la consigna es cumplir con lo que se pide no importando si el trabajo queda bien hecho o no, un servicio de limpieza puede darse con el recojo de los residuos sólidos urbanos en todas las calles de la ciudad, sin embargo, al momento de trasladarlos al relleno sanitario no toman la precaución de cautelar bien dichos residuos, los que muchas

veces son regados en las pistas generando malestar y percepción de un mal servicio, lo que importa a los trabajadores es cumplir con la misión de recojo hasta la hora pactada, si existiera deficiencias, estas serán corregidas después. En concordancia con Pliscoff, (2017) Introducción a la nueva gestión pública: problemas y desafíos de la ética pública. El Caso de Chile (artículo científico). Universidad de Chile, Chile, quien concluyó que no se formuló una política nacional para fortalecer la ética de los servidores públicos, es necesario que la entidad municipal distrital fortalezca la ética de los servidores públicos, llegando a reforzar la dimensión deberes, en lo que respecta a proactividad de la función, es decir aportar un poco mas de lo que se debe dar. Esto se puede hacer con un plan bien estructurado de gestión de recursos, que lleve a cambiar el pensamiento laboral de los colaboradores, de acuerdo con Jara et al. (2018) en la investigación Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, quien manifiesta que la gestión del talento sea adecuada o no influye en la mejora; es necesario que en una nación como la nuestra donde hay una deficiencia marcada de valores dentro de la población, la implementación de una gestión adecuada del talento humano puede llegar a impactar y dejar buenos resultados en los colaboradores de una municipalidad distrital, esto debido a que por lo general los colaboradores municipales, no cosechan de sus hogares una cultura bien impartida que les permita ocupar los puestos con una base ética que puede ser enriquecida con los planes de capacitación e incentivos; estas estrategias demandan de presupuestos altos, que el estado muchas veces no arriesga debido a la falta de ética de los que encabezan estas instituciones. Precisamente por estas faltas de éticas que tiene que ver con la falta de honradez, se ausentan las inversiones en capacitación o lo que es peor, las capacitaciones se pueden dar, pero por acciones de la corrupción, estas terminan siendo una decepción para quienes la toman. Aunque es muy difícil llegar a solucionar el problema, es necesario comenzar a realizar un análisis de las fortalezas y debilidades con las que se cuenta.

Es importante resaltar lo que Vilcazan (2022) concluye en su trabajo de investigación, obteniendo un coeficiente significativo de correlación de Spearman, $r=0.555$, ubicado en un nivel de correlación positiva moderada, $\text{Sig.}=0.000$, que resultó ser inferior a 0.05, estos resultados confirman que las competencias laborales influyen en el desempeño laboral, en contraste con nuestra investigación

los resultados de las pruebas estadísticas confirman que las competencias laborales, terminan siendo una dimensión para describir el desempeño laboral, por lo tanto al hablar de competencia laboral, estaríamos hablando de desempeño laboral. De la tabla N. 05 que analiza la dimensión competencias laborales, en lo referente al desempeño de los colaboradores según su funciones, un importante 60.2%, cree que los trabajadores no se desempeñan de acuerdo a sus funciones o no compiten en ellos, esto es evidente en la medida que los funcionarios públicos son seleccionados o ingresan a la institución pública sin méritos propios, mas bien estos logran ingresar y se hacen estables a través de favores políticos o por acción de un brazo de la corrupción que se encarga de cobrar cupos para favorecer con un puesto, cuyo perfil caso nunca es cubierto y por lo tanto el rendimiento o el desempeño laboral nunca llega a superar sus estándares.

VI. CONCLUSIONES

1. Se encuentra que existe una asociación directa, aunque muy débil, con un coeficiente de correlación de 0.104 entre los principios éticos y la variable desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022, a un nivel de confianza del 95% con un valor p de 0.036; menor a 0.05. Al existir una correlación directa, el desempeño laboral aumentará en la medida que el valor de la dimensión principios también lo haga.

2. El desempeño de los colaboradores de una municipalidad distrital y la dimensión deberes tienen correlación, con un coeficiente de correlación directa de Spearman moderado de 0,496 y un p-valor de 0,00, es decir menor a 0,05. En consecuencia, las obligaciones éticas profesionales afectan el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022, se acepta la hipótesis H0.

3. En un municipio del distrito, existe una asociación entre las prohibiciones y el rendimiento de los empleados. A un nivel de significancia del 95%, existe relación entre ambas variables ya que el p-valor es de 0,045, es decir, inferior a 0,05, mientras que con un coeficiente de correlación de Spearman de -0,10, se concluye que la relación es muy bajo negativo, es decir la relación es inversa. En consecuencia, las restricciones influyen en el grado de colaboración de una municipalidad distrital, Piura 2022. Pero esta relación es inversa, lo que significa que cuantas más restricciones hay, menor es el desempeño laboral.

4. Se obtuvo un p-valor de 0.0100, que es menor a 0.05, y un coeficiente de correlación de Spearman positivo de 0.128 entre la Ética de los colaboradores de la municipalidad distrital y el desempeño laboral de los mismos, indicando una correlación directa muy baja (positiva) entre las variables Ética Profesional y Desempeño Laboral a un nivel de significancia del 95%. En consecuencia, se acepta la hipótesis propuesta en el estudio: que la ética profesional incide en los colaboradores de una municipalidad distrital denominada Piura 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que, para un mejor desempeño laboral dentro de la municipalidad distrital, se tome como política de la institución, la priorización de un sistema de gestión del talento humano, basado en la ética; que fomente programas de fortalecimiento de las prácticas laborales en cada departamento o áreas operativas de la municipalidad, intensifique las evaluaciones con fines de mejora de los colaboradores, así como incentivos para los mejores colaboradores del mes.
2. Es necesario que el área de gestión humana, a través del asistenciado social correspondiente, evalúe la conducta de los colaboradores, con el objeto de medir su comportamiento y la conducta que asumen ante ciertas situaciones en su quehacer profesional dentro de la municipalidad distrital. Asimismo, realizar talleres informativos para difundir el código de ética de la institución.
3. Se recomienda, cambiar el enfoque del sistema de trabajo, mudando de un sistema basado en jefe-trabajador-normas a un sistema de Lider-Colaborador-Objetivos. Incentivar la generación de línea de carrera a través de la meritocracia, midiendo indicadores razonables dentro de la organización.
4. Se recomienda Eliminar el ingreso de los colaboradores a la institución a través de regímenes atípicos como el CAS, Locación de servicios, en cambio se propone reglamentar que para cubrir las necesidades de plazas laborales en una institución pública, se haga a través de concurso público de habilidades que permitan cubrir el perfil solicitado y lo más importante que cuenten con una cultura mínima de ética profesional.

REFERENCIAS

- Alvarado, A. Y., & Padilla, j. G. (2022). *Work Ethics and Job Performance of Employees in Local Government Unit*.
<https://www.mijrd.com/papers/v1/i5/MIJRDV1I50006.pdf>
- Álvarez, I. B., Indacochea, G. B., Álvarez, I. A., Figueroa, S. M., & Yoza, R. N. (2018). *Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos*.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/download/422/pdf>
- Álvarez, R. A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bautista, R., Cienfuegos, R. Aguilar, E., & Miranda Novales, M. G. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bonilla, C. Y., & Condor, M. E. (2018). *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018*.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1891/1/T026_73039715_T.pdf
- Campos, A. P., Gutiérrez, C. H., & Matzumura, K. J. (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*.
<https://revistas.udel.edu.co/cuidarte/citationstylelanguage/get/apa?submissionId=626>
- Cárdenas, A. R., & Rivera, T. F. (2021). *Actitud ética y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2014*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1047>
- Chacón, A. (2017). *La génesis del conocimiento: de la sensación a la razón*.
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/44035/articulo1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez, J. C. (2018). *Ética y transparencia en los trabajadores de la municipalidad provincial de Barranca – Barranca – Barranca – Lima*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13075>
- Chiavenato, I. .. (2011). *Administración de recursos humanos : El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano*. McGraw Hill. Colombia.

<https://books.google.com.pe/books?id=F4lbzgeACAAJ&dq=RECLUTAMIENTO,+SELECCION+E+INTEGRACION+DEL+RECURSO+HUMANO+CHIAVENATO&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj9gPqSqPr7AhVqHlKGHw1cBrEQ6AF6BAgEEAI>

Chunga, C. M. (2018). "*Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*". <https://docplayer.es/160756085-Clima-organizacional-y-el-desempeno-laboral-de-los-trabajadores-de-la-municipalidad-distrital-de-bellavista-de-la-union-sechura-2018.html>

Coasaca, N., Argota, G., Celi, L., Campos, R., Mendez, S. (2017). Professional ethics and its responsible conception for scientific research. <https://www.usmp.edu.pe/campus/pdf/revista22/articulo7.pdf>

Contraloría General de la República. . (noviembre de 25 de 2021). *Detectan contrato por S/ 2.5 millones a posterior que no cumplió con requisitos*. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/563688-detectan-contrato-por-s-2-5-millones-a-postor-que-no-cumplio-con-requisitos>

Cutivalu, R. (julio de 06 de 2022). *Piura perdió más de mil millones de soles por corrupción en 2021, según Contraloría*. <https://www.cutivalu.pe/piura-perdio-mas-de-mil-millones-de-soles-por-corrupcion-en-2021-segun-contraloria/>

de Freitas, R. F., Neto, A. F., Fernandes, M. A., & Mar, J. M. (2021). *Ética médica en la práctica clínica*. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48162021000400622&script=sci_arttext&tlng=pt

Diario Correo. (25 de diciembre de 2020). *Piura: Veintiséis de Octubre tiene un alcalde en prisión y otro prófugo*. <https://diariocorreo.pe/edicion/piura/piura-veintiseis-de-octubre-tiene-un-alcalde-en-prision-y-otro-profugo-noticia/>

Diario Gestión. (28 de abril de 2022). *Jorge Muñoz: ¿qué tomó en cuenta el JNE para vacar al alcalde de Lima?*. <https://gestion.pe/peru/jurado-nacional-de-elecciones-jorge-munoz-que-tomo-en-cuenta-el-jne-para-vacar-al-alcalde-de-lima-jne-vaco-a-jorge-munoz-rmmn-noticia/>

Dominguez, A. L. (2022). *Ética profesional y su influencia en el desempeño laboral del personal profesional nombrado en el Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63564/TESIS%20-%20DOMINGUEZ%20ALEMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernandez, N. A. (1997). *Investigación de Mercado*. Madrid.: Cívitas.

García, G. G., & Torres, L. J. (2017). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016*. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/218/T037_42588768_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- González, C. B. (2022). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Chachapoyas, 2020*. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/321>
- Girondella, L. (2015). *Ética: sus dos grandes ramas o enfoques*. <https://contrapeso.info/etica-sus-dos-grandes-ramas-o-enfoques/>
- Henriques, F. N., & Loor, C. G. (2020). *Indicadores de desempeño de los funcionarios públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADMS), provincia de Manabí, Ecuador*. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/226>
- Hernández, M. S., & Duana, A. D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive2020>
- Hortal, A. (2002). *ÉTICA DE LAS PROFESIONES*. <https://www.redalyc.org/pdf/604/60413710.pdf>
- Jalagat, R. (2016). *Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. International Journal of Management and Economics*. <https://www.researchgate.net/publication/310498>
- Jara, M. A., Asmat, V. N., Alberca, P. N., & Medina, G. J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jurado Nacional de Elecciones, JNE. (2022). *Vacancias municipales*. <https://portal.jne.gob.pe/portal/Pagina/Ver/778/page/Vacancias-municipales>
- Ley del código de ética de la función pública. (2005, 16 de abril). *Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Congreso de la República. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf?v=1600361985
- Macedo, E. J. (2021). *ÉTICA PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO Y GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARIACOTO, 2018*. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4886/T033_43487169_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mamani, C. D. (2018). *Los Principios del Código de Ética Profesional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Contadores Públicos en la Municipalidad Distrital Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa*. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/763>
- Mamani, V., Huayapa, V., Lourdes, A., & Chambi, E. .. (2021). *Percepción ciudadana de la corrupción en el sector público de la ciudad de Juliaca- Perú*. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/download/9/9>

- Marín, C. J., & Delgado, B. j. (2020). *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020*.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7431/1/FCHE-SE-61.pdf>
- Marroquin, P. R. (2014). *Metodología*.
<http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-3-DE%20LA%20METODOLOGIA.pdf>
- Ministro del interior. (2021). *Sobre la corrupción en el Perú*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/98F34F32106A975A05257E0600627371/\\$FILE/Sobre_la_corrupci%C3%B3n_en_el_Per%C3%BA._Montoaya.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/98F34F32106A975A05257E0600627371/$FILE/Sobre_la_corrupci%C3%B3n_en_el_Per%C3%BA._Montoaya.pdf)
- Mohammadian, H., Seyed, M. M., Zafari, A. S., & khosravi, m. L. (2017). *An Investigation of the Relationship between Work Ethics and Job Satisfaction in Tehran Municipality Managers*.
[https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%205\(12S\)211-219,%202015.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%205(12S)211-219,%202015.pdf)
- Morales, E. (2019). *Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac*.
<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740/1776>
- Navarro, A. L., Vega, G. K., & Lopez, C. D. (2022). *Competencias para el cargo en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores en una entidad del Estado, Piura 2022*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2916>
- Nicol, R. (2019). *INMANUEL KANT: TEORÍA DEONTOLÓGICA*. <https://etica-profesional2.webnode.ec/l/emanuel-kant-teoria-deontologica/>
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito [UNODC]. (2019). *Ética profesional*. https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_14_-_Professional_Ethics_-_Spanish_v.pdf
- Oficina General de Comunicación Social e Imagen Institucional del Ministerio del Interior. (2018, 14 de setiembre). *Iquitos: detienen a funcionario municipal implicado en presunto soborno [comunicado de prensa]*.
<https://www.gob.pe/institucion/mininter/noticias/18986-iquitos-detienen-a-funcionario-municipal-implicado-en-presunto-soborno>
- Ortiz, G. (2017). On the Distinction between Ethics and Morality. ISONOMÍA No. 45.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n45/1405-0218-is-45-00113.pdf>
- Pacherres Espejo, A. E. (2022). *Influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51716?show=full>
- Patiño, C. J. (2019). *LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SUPERIOR DE INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICO "SANTA ROSA" – CUSCO 2017*.

https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/5013/253T20191206_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pliscoff, M. (2021). *Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno.* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352017000100141
- Quiroa, V. C. (2017). *Teoría de Herzberg.* <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Ramón, R. J. (2014). *CORRUPCIÓN, ÉTICA Y FUNCIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ.* <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/download/10069/8810/>
- Resolucion de consejo Universitario 126-2017/ucv. (2017). *Codigo de etica en investigacion de la Universidad Cesar Vallejo.* <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Rios, R. M. (2021). *Gestión de la ética y desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72204>
- Sanchez, H., Reyes, C., Mejía, K. (2018). *MANUAL DE TÉRMINOS EN INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA Y HUMANÍSTICA.* <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Tasset, J. (2022). *La ética utilitarista de Jeremy Bentham: Del Ser al debe ser.* <https://doi.org/10.15304/telos.24.1-2.8085>
- Transparency International. (2022). *Indice de percepcion de la corrupcion.* https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2022/01/CPI2021_Report_ES-web.pdf
- Ventura, L. J. (2017). *¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria.* https://www.researchgate.net/publication/320272965_Poblacion_o_muestra_Una_diferencia_necesaria
- Verde, C. (2017). *Deontología profesional: la ética denostada.* <http://dx.doi.org/10.5209/CUTS.52509>
- Véliz, P., Jorna, A., & Berra, E. (2016). Consideraciones sobre los enfoques, definiciones y tendencias de las competencias profesionales. *Educación Médica Superior*, 30(2) e http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412016000200018&lng=es&tlng=es.
- Vilcazan, R. D. (2022). *“LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES EN LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TAMBOGRANDE”.* <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3694/FCAD-ROA-VIL-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO A: Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Instrumento	Escala
Ética profesional	Es el grupo de normas y valores que rigen el actuar de los colaboradores públicos de una institución. Chacón (2017).	La variable ha sido evaluada por sus dimensiones operacionales: Ética de la profesión, Moral profesional, Comportamiento en el campo.	Principios	Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, Lealtad y obediencia Justicia y equidad Lealtad al estado de derecho Neutralidad, transparencia,	Cuestionario	Escala Likert
			Deberes	Ejercicio adecuado del cargo. Uso adecuado de los bienes, responsabilidad y seguridad, conflicto Conflictos de intereses.		
			Prohibiciones	Ventajas indebidas, proselitismo político, mal uso de información, Motivación para el trabajo		
Desempeño laboral	El rendimiento que muestra el empleado al momento de hacer una actividad encomendada, la cual la puede realizar con eficiencia y eficacia, según factores motivacionales. Campos y Matsumura (2019),	La variable ha sido evaluada por sus dimensiones operacionales:	Competencias laborales	Desempeñar sus actividades los trabajadores	Cuestionario	Escala Likert
			Motivación	Incentivos monetarios Incentivos no monetarios, rendimiento del trabajador Ambiente de trabajo		
			Condiciones de trabajo	Quipos y materiales. Infraestructura.		

ANEXO B: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis.	Variables e Indicadores	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo influye la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital en la ciudad de Piura 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La ética profesional influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022.</p>	<p>Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan:</p> <p>Variable X = Variable dependiente: ética profesional.</p> <p>Es el grupo de normas y valores que rigen el actuar de los colaboradores públicos de una institución. (Chacón, 2017).</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>La investigación es de tipo básica, pues trata de describir las características de las variables</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la influencia de los principios de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.</p> <p>Determinar la influencia de los deberes de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022;</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>Los principios de la ética profesional influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.</p> <p>Los deberes de la ética profesional influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022;</p>	<p>Indicadores:</p> <p>Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, Lealtad y obediencia, Justicia y equidad, Lealtad al estado de derecho, neutralidad, transparencia.</p> <p>Ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes, responsabilidad y seguridad, conflicto Conflictos de intereses.</p> <p>Ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes, responsabilidad y seguridad, conflicto Conflictos de intereses, motivación para el trabajo.</p>	<p>Diseño de la Investigación</p> <p>Se ordena en el diseño de investigación no experimental, del tipo transversal de manera correlacional con la intención de evaluar el nivel de influencia que se da en las variables, delimitado por la ética profesional y cómo éste influye en desempeño laboral.</p>

<p>c. ¿Cuál es la influencia de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022?</p>	<p>Determinar la influencia de las prohibiciones de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.</p>	<p>Las prohibiciones de la ética profesional influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.</p>	<p>Variable Y = Variable independiente: Desempeño Laboral.</p> <p>Es el rendimiento que muestra el empleado al momento de hacer una actividad encomendada, la cual la puede realizar con eficiencia y eficacia, según factores motivacionales. (Campos, Gutiérrez, & Matzumura, 2019).</p> <p>Indicadores:</p> <p>Desempeñar sus actividades los trabajadores. Incentivos monetarios, Incentivos no monetarios, rendimiento del trabajador. Ambiente de trabajo, Quipos y materiales e infraestructura.</p>	<p>Población: 625 trabajadores administrativos de la municipalidad.</p> <p>Muestra: 238 trabajadores de la municipalidad.</p> <p>Muestreo: Probabilístico simple</p> <p>Técnicas. Encuestas.</p> <p>Instrumentos. - cuestionarios.</p>
--	---	--	---	--

ANEXO C: Calculo de la muestra

POBLACION FINITA					
	<table border="1"> <tr> <td>TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)</td> <td>402</td> </tr> <tr> <td>=</td> <td></td> </tr> </table>	TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)	402	=	
TAMAÑO DE LA MUESTRA (n)	402				
=					
POBLACION	645	N= Tamaño de la Población			
P	50%	P= Proporción en la población que si respondería el cuestionario			
Q	50%	Q= Proporción en la población que no respondería este cuestionario			
ERROR PERMISIBLE (E)	3%	E= error de estimación			
S (Desviación estandar)	1.96				
NIVEL DE CONFIANZA	95%				
<p>Población < 100.000</p> $n = \frac{Z^2 p q N}{e^2 (N-1) + Z^2 p q}$		n = tamaño de la muestra			

ANEXO D: CUESTIONARIO

Dirigido a los trabajadores de la Municipalidad distrital -Piura

a) Presentación: Estimado trabajador(a) profesional nombrado: Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, el presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información que apoye a contestar la presente tesis: “INFLUENCIA DE LA ÉTICA PROFESIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL, PIURA 2022”. Por lo tanto, el cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente propósitos académicos. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

Indicaciones:

Le pedimos:

- Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.
- Responda las alternativas de respuesta según corresponda.
- Lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) la alternativa de respuesta que considere la más adecuada:

Nunca: 1

Casi nunca :2

Algunas veces: 3

Casi siempre :4

Siempre: 5

Variable Independiente: Ética Profesional.

N°	Preguntas	Alternativas				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	Principios	1	2	3	4	5
1	¿Respeto a los usuarios y compañeros de trabajo?					
2	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?					
3	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?					
4	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?					
5	¿Sus relaciones laborales y funcionales se rigen bajo un trato transparente y justo?					

6	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?					
7	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?					
8	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?					
9	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?					
Deberes						
10	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza la Municipalidad distrital de Piura?					
11	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?					
12	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores de la Municipalidad distrital de Piura?					
13	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios de la Municipalidad distrital de Piura?					
14	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?					
Prohibiciones						
15	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?					
16	¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro de la Municipalidad distrital de Piura?					
17	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro de la Municipalidad distrital de Piura?					
18	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido por la Municipalidad distrital de Piura?					
19	¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?					

ANEXO E: Variable 01: Desempeño Laboral

N°	Preguntas	Alternativas				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Competencias laborales		1	2	3	4	5
1	¿Considera que, en la Municipalidad distrital de Piura, los colaboradores se desempeñan de acuerdo a sus funciones?					
2	¿Cree usted que, en la Municipalidad distrital de Piura, los colaboradores compiten entre ellos?					
Motivación						
3	¿Cree usted que, en la Municipalidad distrital de Piura, los colaboradores se encuentran satisfechos con sus incentivos monetarios?					
4	¿Cree usted que, en la Municipalidad distrital de Piura, los colaboradores están contentos con los incentivos no monetarios?					
5	¿Cree usted que, en la Municipalidad distrital de Piura, los colaboradores están contentos con sus remuneraciones?					
Condiciones de trabajo						
6	¿Cree usted que, en la Municipalidad distrital de Piura, hay un buen clima laboral?					
7	¿Cree usted que, en la Municipalidad distrital de Piura, los materiales de oficina son adecuados para el desarrollo de las diferentes actividades asignadas?					
8	¿Piensa usted que, en la Municipalidad distrital de Piura, la infraestructura está acorde a una institución pública?					

ANEXO F:

Confiabilidad de Alfa de Cronbach Variable ética profesional y desempeño

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,780	27

NOTA: SPSS 22- Encuesta realizada a colaboradores de municipalidad distrital.

EVALUACIÓN DE EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre influencia de la ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022.

OBJETIVO: Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital, Piura 2022.

DIRIGIDO: a colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR

José Martín Temoche Quiroga.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Magister en Docencia Universitaria

VALORACIÓN

Alta



Firma del evaluador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Influencia de la Ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital, Piura 2022

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Encuesta sobre influencia de la ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022.

3. TESISISTA

Yolanda Alvarado Choquehuanca

4. DECISIÓN

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validar teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable de estudio avalando su pertinencia utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO (X)

NO ()



Mgtr José Martín Temoche Quiroga

INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la influencia de la ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital de Piura, 2022.

Autor original:

Adaptado de Br Leslie Katherin Domínguez Alemán por la Br. Yolanda Alvarado Choquehuanca

Objetivo:

Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura.

Estructura y aplicación:

El instrumento abarca 19 ítems en la escala de Likert que tienen respuestas desde Acuerdo (3), hasta desacuerdo (1). Los 9 primeros ítems pertenecen a la dimensión principios, los 5 próximos pertenecen a la dimensión deberes, mientras que los 5 ítems últimos pertenecen a la dimensión prohibiciones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 116 colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022.

ANEXO G: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

Influencia de la ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022..

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				acuerdo	indeciso	desacuerdo	Relación Variable Y dimensión		Relación Dimensión indicador		Relación Indicador ítem		Relación Ítem Opción respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ética profesional	Principios	Respeto	¿Respeto a los usuarios y compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
		Probidad	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?				X		X		X		X		
		Eficiencia	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?				X		X		X		X		
		idoneidad	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?				X		X		X		X		
		Veracidad	¿Sus relaciones laborales y funcionales se rigen bajo un trato transparente y justo?				X		X		X		X		
		Lealtad y obediencia	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?				X		X		X		X		
		Justicia y equidad	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?				X		X		X		X		
		Lealtad al estado de derecho	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?				X		X		X		X		
		Neutralidad	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?				X		X		X		X		
	Deberes	Responsabilidad	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Seguridad	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?				X		X		X		X		
		Ejercicio adecuado del cargo.	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Uso adecuado de los bienes	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Conflictos de intereses	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?				X		X		X		X		
	Prohibiciones	Ventajas indebidamente	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?				X		X		X		X		
			¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		proselitismo político	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		mal uso de información	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido por la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Motivación para el trabajo	¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?				X		X		X		X		

EVALUACIÓN DE EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre influencia de la ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022.

OBJETIVO: Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Veintiseis de octubre,

DIRIGIDO: a colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR

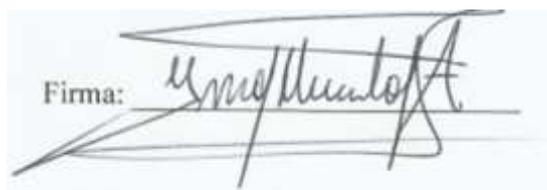
Guillermo Vidal Menacho Alvarado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Doctor en educación.

VALORACIÓN

Alta

Firma: 

Firma del evaluador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Influencia de la Ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital, Piura 2022.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Encuesta sobre influencia de la ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022.

3. TESISISTA

Yolanda Alvarado Choquehuanca

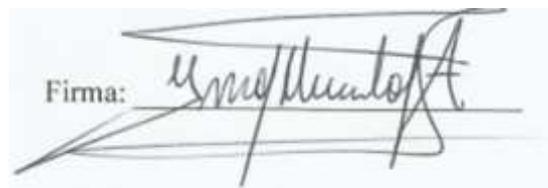
4. DECISIÓN

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validar teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable de estudio avalando su pertinencia utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO (X)

NO ()

Firma: 

Dr. Guillermo Vidal Menacho Alvarado

INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:

Cuestionario Influencia de la ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022.

Autor original:

Adaptado de Br Leslie Katherin Domínguez Alemán por la Br. Yolanda Alvarado Choquehuanca

Objetivo:

Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura.

Estructura y aplicación:

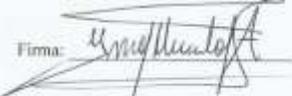
El instrumento abarca 19 ítems en la escala de Likert que tienen respuestas desde Acuerdo (3), hasta desacuerdo (1). Los 9 primeros ítems pertenecen a la dimensión principios, los 5 próximos pertenecen a la dimensión deberes, mientras que los 5 ítems últimos pertenecen a la dimensión prohibiciones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 116 colaboradores de una Municipalidad distrital de veintiseis de octubre,

ANEXO H: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

Influencia de la ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				acuerdo	indeciso	desacuerdo	Relación Variable Y dimensión		Relación Dimensión indicador		Relación Indicador ítem		Relación Ítem Opción respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ética profesional	Principios	Respeto	¿Respeta a los usuarios y compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
		Probidad	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?				X		X		X		X		
		Eficiencia	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?				X		X		X		X		
		idoneidad	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?				X		X		X		X		
		Veracidad	¿Sus relaciones laborales y funcionales se rigen bajo un trato transparente y justo?				X		X		X		X		
		Lealtad y obediencia	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?				X		X		X		X		
		Justicia y equidad	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?				X		X		X		X		
		Lealtad al estado de derecho	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?				X		X		X		X		
		Neutralidad	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?				X		X		X		X		
	Deberes	Responsabilidad	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Seguridad	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?				X		X		X		X		
		Ejercicio adecuado del cargo.	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Uso adecuado de los bienes	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Conflictos de intereses	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?				X		X		X		X		
	Prohibiciones	Ventajas indebidas	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?				X		X		X		X		
			¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		proselitismo político	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		mal uso de información	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido por la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
Motivación para el trabajo		¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?				X		X		X		X			

Firma: 

EVALUACIÓN DE EXPERTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta sobre la ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital de Piura, 2022.

OBJETIVO: Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital, Piura 2022.

DIRIGIDO: a colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura.

APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR

Rosa Flor Gómez Risco

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR

Magister en Docencia Universitaria.

VALORACIÓN

Alta



Firma del evaluador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Encuesta sobre Ética profesional y el desempeño laboral de los colaboradores de una Municipalidad distrital, Piura 2022.

3. TESISISTA

Yolanda Alvarado Choquehuanca

4. DECISIÓN

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validar teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable de estudio avalando su pertinencia utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación.

APROBADO (X)

NO ()



Magister Rosa Flor Gómez Risco

INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Influencia de la ética profesional y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital Piura, 2022.

Autor original:

Adaptado de Br Leslie Katherin Domínguez Alemán por la Br. Yolanda Alvarado Choquehuanca

Objetivo:

Determinar la influencia de la ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.

Estructura y aplicación:

El instrumento abarca 19 ítems en la escala de Likert que tienen respuestas desde Acuerdo (3), hasta desacuerdo (1). Los 9 primeros ítems preguntas pertenecen a la dimensión principios, los 5 próximos pertenecen a la dimensión deberes, mientras que los 5 ítems últimos pertenecen a la dimensión prohibiciones.

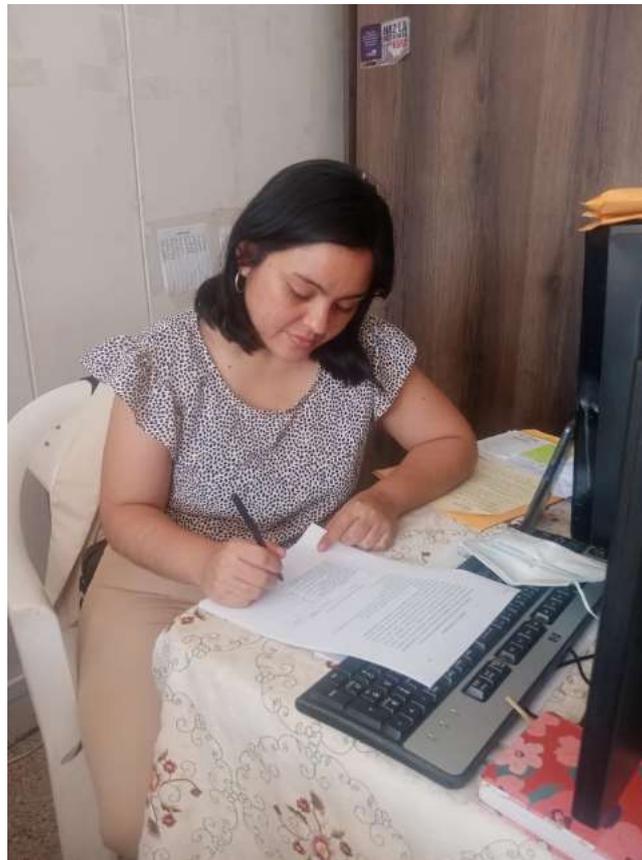
El instrumento será aplicado a una muestra de colaboradores de una Municipalidad distrital de Piura.

ANEXO I: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

Influencia de la Ética profesional y desempeño laboral de los colaboradores de una municipalidad distrital, Piura 2022.

Variable	Dimensiones	Indicador	Item	Opción de respuesta			Criterio de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
				acuerdo	indeciso	desacuerdo	Relación Variable Y dimensión		Relación Dimensión indicador		Relación Indicador ítem		Relación Ítem Opción respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Ética profesional	Principios	Respeto	¿Respeto a los usuarios y compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
		Probidad	¿Es consciente que actúa con honestidad, integridad y honradez dentro del trabajo?				X		X		X		X		
		Eficiencia	¿Usted piensa que se logran los objetivos con eficiencia (menos recursos y tiempo)?				X		X		X		X		
		idoneidad	¿Contempla los requisitos necesarios para ejercer el cargo que ocupa?				X		X		X		X		
		Veracidad	¿Sus relaciones laborales y funcionales se rigen bajo un trato transparente y justo?				X		X		X		X		
		Lealtad y obediencia	¿Considera usted que está comprometido con sus funciones y agradecido con la entidad?				X		X		X		X		
		Justicia y equidad	¿Usted cree que es justo dar por derecho u obligación lo que le corresponde a cada persona?				X		X		X		X		
		Lealtad al estado de derecho	¿Es consciente de lo que estipula la Constitución Política del Estado y así mismo respeta su aplicación?				X		X		X		X		
		Neutralidad	¿Usted procede con neutralidad en el desarrollo de sus labores?				X		X		X		X		
	Deberes	Responsabilidad	¿Cree que existe transparencia con la información y el procedimiento administrativo que realiza la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Seguridad	¿Conserva discreción y muestra respeto ante los demás?				X		X		X		X		
		Ejercicio adecuado del cargo.	¿Considera que se emplea un ejercicio adecuado en el cargo por parte de autoridades y trabajadores de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Uso adecuado de los bienes	¿Piensa que se le da un uso adecuado de los bienes de la entidad por parte los funcionarios de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Conflictos de intereses	¿Usted cree que desempeñan sus funciones con la responsabilidad y la seguridad adecuada?				X		X		X		X		
	Prohibiciones	Ventajas indebidas	¿Cree que existen conflicto de intereses con terceros para beneficiar determinados servicios y contrataciones?				X		X		X		X		
			¿Tiene conocimiento de alguna incidencia o caso de excepción personal dentro de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		proselitismo político	¿Conoce usted de algún caso de proselitismo político dentro de la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		mal uso de información	¿Sabe de algún caso de vulneración del acceso de información confidencial cometido por la Municipalidad distrital de Piura?				X		X		X		X		
		Motivación para el trabajo	¿Piensa que hay presión, amenaza y/o acoso por parte de los superiores o compañeros para lograr algún fin personal?				X		X		X		X		

ANEXO J: EVIDENCIA FOTOGRAFICA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.





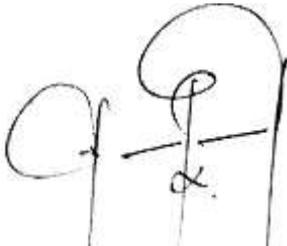
Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALAZAR SALAZAR, ELMER BAGNER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA Y DOCENCIA UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de la Tesis titulada: "Influencia de la Ética profesional en el desempeño laboral de los colaboradores en una municipalidad distrital, Piura 2022", del autor ALVARADO CHOQUEHUANCA YOLANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00% 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.

PIURA, 3 de marzo del 2023.

Apellidos y Nombres del Asesor: SALAZAR SALAZAR, ELMER BAGNER	
DNI: 16786640	Firma 
ORCID: 0000-0002-8889-9676	