



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño
laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rojas Campos, Tathiana Lisseth (orcid.org/0000-0003-0546-1511)

ASESORES:

Dr. Álvarez Torres, Moisés Freddy (orcid.org/0000-0002-2268-4082)

Mg. Hernández Castañeda, Jonathan (orcid.org/0000-0002-4567-8881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

Gracias a Dios por la vida y por permitirme crecer en el desarrollo profesional y personal, a mis hijos que son el motivo de mi existencia, a mi esposo por su apoyo incondicional, a mis padres y hermanas que siempre me alientan a seguir mejorando.

A la institución por permitir el desarrollo de la investigación junto con sus colaboradores y poder culminar con un sueño que ahora se hizo realidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi persona por no rendirme
y seguir enforzándome en mejorar
cada día.

A mi familia que son el pilar de mi vida

A mis docentes de la Escuela de
Posgrado de la Universidad César
Vallejo, la cual contribuyeron a mi
desarrollo y fortalecimiento en la
Maestría de Gestión pública.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022", cuyo autor es ROJAS CAMPOS TATHIANA LISSETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

TRUJILLO, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ TORRES MOISES FREDDY DNI: 17609827 ORCID: 0000-0002-2268-4082	Firmado electrónicamente por: MALVAREZTO el 30- 07-2023 22:16:27

Código documento Trilce: TRI - 0614622



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS CAMPOS TATHIANA LISSETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ROJAS CAMPOS TATHIANA LISSETH DNI: 45659778 ORCID: 0000-0003-0546-1511	Firmado electrónicamente por: TROJASCA el 25-07- 2023 10:05:27

Código documento Trilce: INV - 1272720

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	19
3.2. Variable y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	21
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos:	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN:.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES	48
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01	
¿Usted cree que aplicando correctamente el código de ética en la municipalidad incida en una buena gestión?.....	24
Tabla N°02	
Según su criterio ¿Usted cree que los valores éticos influyen en el desempeño en cuanto a sus funciones?.....	25
Tabla N°03	
¿Usted considera que la Entidad donde labora brinde alguna capacitación permanente a sus colaboradores con respecto al código de la ética?	26
Tabla N°04	
¿Usted considera que una buena remuneración y un ambiente adecuado en su centro de labor mejora en cuanto al comportamiento ético del personal?	27
Tabla N°05	
¿Usted está satisfecho en su centro de labor?	28
Tabla N°06	
¿Usted llega puntual a su centro de labor?	29
Tabla N°07	
¿Usted recibe algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de labores?	30
Tabla N°08	
¿Usted considera que su centro laboral cumple con sus expectativas?	31
Tabla N°09	
¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?.....	32
Tabla 10	
Tabla de Normalidad	33
Tabla 11	
Correlación entre los principios éticos y el desempeño laboral de los trabajadores públicos de Municipalidad de Iquitos	34

Tabla 12	
Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores y su influencia en de la Municipalidad Distrital de Iquitos	35
Tabla 13	
Relación entre el comportamiento moral de los funcionarios públicos y su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Iquitos	36
Tabla 14	
Relación entre ética de los funcionarios públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Iquitos	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°01 Esquema de estudio.....	20
-------------------------------------	----

RESUMEN

El estudio presentó como objetivo general determinar cómo incide la ética de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, para ello se basó en un tipo de investigación básica, con enfoque cuantitativo tomando a una población de 38 trabajadores municipales, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, realizando la validación por 3 expertos y la confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach, posteriormente se realizó la discusión luego de discernir los resultados obtenidos, llegando a la conclusión: que en la municipalidad no se está aplicando correctamente el código de ética en dicha institución, lo que da a conocer una mala gestión y desempeño deficiente por parte de la administración pública de la municipalidad, asimismo se recomendó que la municipalidad debe de tener un código de ética el cual ayuda a todos los miembros de la organización a una buena actuación con principios y valores morales en bien de la sociedad.

Palabras claves: Ética, desempeño laboral, administración pública.

ABSTRACT

The study presented as a general objective to determine how the ethics of public officials affect the work performance of a District Municipality of Iquitos-2022, for this it was based on a type of basic research, with a quantitative approach taking a population of 38 municipal workers, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, carrying out the validation by 3 experts and the reliability by the Cronbach's Alpha method, later the discussion was carried out after discerning the results obtained, reaching the conclusion : that in the municipality the code of ethics is not being correctly applied in said institution, which reveals poor management and poor performance by the public administration of the municipality, it was also recommended that the municipality must have a code of ethics which helps all members of the organization to perform well with moral principles and values for the good of society.

Keywords: Ethics, job performance, public administration.

I. INTRODUCCION

La necesidad de que el gobierno preste atención a la sociedad es una de las exigencias permanentes, especialmente en estos tiempos de crisis. El cumplimiento de las expectativas de la comunidad política sirve de manifestación de esta situación. Además de otros deberes, el gobierno es el encargado de garantizar una buena calidad los servicios públicos, generar niveles de vida más altos, promulgar políticas que garanticen un medio ambiente sano y proporcionar seguridad social a sus ciudadanos. Sin embargo, estas necesidades no se han hecho realidad por diversas razones, entre ellas el hecho de que las instituciones públicas están plagadas de una serie de vicios entre su personal que durante mucho tiempo les han impedido funcionar y trabajar con mayor eficacia. Podemos precisar que la ética en los empleados públicos consiste en una agrupación de creencias, valores y reglas de comportamiento que se deben demostrar en la ejecución de su trabajo, los cuales generalmente suelen estar revelados dentro de un código de ética a fin de orientar su conducta.

Alzate et al. (2022) presentaron unos estudios bibliométricos e identificaron tendencias del tema de corrupción en el sector público a nivel mundial, dicho artículo que fue publicado en la base de datos Scopus. Se pudo evidenciar que una de las mayores causantes es la mala gestión y las limitaciones en el desarrollo de estrategias permiten que no haya un buen desempeño de los empleados estatales.

En nuestro país la ética en los servidores públicos deja mucho que desear, esto debido a la difícil realidad que los regímenes políticos anteriores han dejado, los cuales se han visto plagados de corrupción y mal manejo y desempeño de sus funciones, pues cada uno de ellos ha tenido sus propios escándalos de corrupción a nivel nacional, internacional y local.

Por tal motivo, la sociedad actual se siente descontenta de que estos individuos no rindan cuentas de sus actividades, lo que ha repercutido negativamente en el gobierno debido a los aparentes actos de corrupción,

mala conducta y actividad ilegal cometidos por algunas autoridades. Asimismo, podemos decir que estos actos de falta de ética profesional incurren en una gran pérdida con miles de millones para la sociedad, la cual no logra avanzar por falta de profesionalismo y responsabilidad social de algunos mal llamados funcionarios públicos.

Continuando con lo dicho, Bautista (2017), explica que el perfil ético de la profesionalización en funcionarios públicos en las gestiones públicas muestra que es posible salvar, revitalizar y fortalecer el bien interno o voluntad del trabajador público, rescatar su dignidad. En consecuencia, los funcionarios públicos deben ser un ejemplo de comportamiento ético y moral, así como reflejar el modo en que la sociedad rescata la fe en las instituciones gubernamentales. Aunque esto es insuficiente para detener la enorme masa de corrupción, son necesarios los principios de cada individuo para establecer una ética integradora; lastimosamente varias de nuestras instituciones no consiguen ciertos aciertos dentro de la distribución de sus puestos; la corrupción, la falta de economía, la incapacidad y la pereza hacen que cada vez más tengamos un mal desempeño laboral y de forma desorganizada tal como se puede precisar en la Municipalidad Distrital de Iquitos.

En congruencia con lo descrito, se considera como problema general lo siguiente: ¿Como incide la ética de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022?, siendo los problemas específicos los siguientes:

¿Como incide la eticidad de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022?

¿Como incide la moralidad de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022?

¿Como incide el comportamiento moral de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.?

De justificación metodológica, se ha tomado en consideración el uso de métodos y técnicas específicas que sirvieron al aporte en la en la investigación, tal como en posteriores investigaciones en el argumento de la

gestión pública. En el que podemos atestiguar que nuestros comportamientos son el resultado de nuestra educación, fruto de una formación, y de la capacidad que tenemos para afrontar diferentes situaciones que presente en la vida. Nuestras acciones se fundamentan en el estudio de la ética y de la moral, incluso cuando nos olvidamos de materializarlas.

Siendo el objetivo general el siguiente: Determinar como incide la ética de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, siendo los objetivos específicos los siguientes: Determinar cómo influye la ética en el trabajo de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, conocer el nivel de desempeño laboral de los funcionarios publicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022 y determinar la relación entre la ética y el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

En base a lo expresado en los parrafos precedentes se determina como hipótesis general lo siguiente: La ética de los funcionarios públicos incide en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, siendo las hipotesis especificas las siguientes: la eticidad de los funcionarios públicos incide en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, la moralidad de los funcionarios públicos incide en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, el comportamiento moral de los funcionarios públicos incide en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

II. MARCO TEORICO

De esta manera, se muestran los siguientes antecedentes nacionales; el investigador, Salomón (2018), "ética de la función pública", Nos permite comprender la indignación generalizada que siente la población ante la persistente aparición de casos de corrupción profundamente arraigados en el Estado, indignación que queda perfectamente recogida y expresada en las encuestas que sitúan la corrupción como el principal problema de los ciudadanos o como el segundo problema más grave. Ahora bien, es importante tener en cuenta que no se trata de una circunstancia inusual. Cuando se destapó la montaña de chantajes, sobornos y malversaciones cometidos bajo la administración del ex presidente peruano Alberto Fujimori, se expresó una ola de rechazo similar o incluso más fuerte. Esto ocurrió hace 18 años. Parece que nos encontramos en el mismo escenario ante la ola de corrupción una generación después. Suele insistir en que las crisis pueden ser oportunidades de diversas maneras. Naturalmente, hay lecciones que aprender. Debemos reflexionar más profunda y ampliamente sobre esta importante cuestión. Esto implica hacer hincapié en la ética pública para mejorar la administración pública y situar los fenómenos de corrupción en un contexto más amplio, que no es otro que la ética pública. Para ello es necesario potenciar y poner en práctica el método de fiscalización y sanción sabiendo que las normas éticas son reconocidas y mantenidas por las autoridades y los funcionarios públicos.

Mahieu, (2021) manifiesta que, escritores de diversas disciplinas se han referido a menudo a un tipo singular de malestar relacionado con el trabajo. Uno de los primeros en reaccionar a la "jaula de hierro" de Weber, Walter Benjamin creía que el capitalismo se había convertido en una religión de culto despiadada que conducía a la desesperación. El concepto de "agotamiento ocupacional" impulsó a Byung - Chul Han a examinar el fenómeno posmoderno del sujeto actor.

Mientras que los filósofos enfatizan la subjetividad de la sociedad en relación con la producción capitalista, los clínicos revelan singularidades subjetivas. Ambos se basan en las ideas del otro de manera fructífera dejando de lado la explotación a los trabajadores y dando paso a la ética y la armonía ocupacional.

En contraste a ello, Ramos et al. (2020) examinó cómo afecta el entorno cambiante a la planificación estratégica del sector público. El valor ético está relacionado con un valor interdisciplinario y, al estar conectados con todos los campos, su desarrollo inadecuado pone en peligro su ejecución adecuada. La globalización agrava amenazas como la pobreza, y a una falta de ética funcional en la que están presentes todos los entes del estado. Una de las principales responsabilidades de la planificación estratégica debería ser la fase de seguimiento y evaluación del desempeño laboral, que, además, es una herramienta que permite tomar decisiones con el fin de mantener el respeto de las políticas.

Por otro lado, García y Torres (2017), En Huancayo, donde el objetivo de su estudio basado en la descripción del comportamiento ético de los empleados públicos de Huancavelica y la relación entre dicho comportamiento y su desempeño, fue conocer cómo el comportamiento ético de dichos empleados afectó su desempeño laboral en la municipalidad de Huancavelica en el año 2016. La población del estudio fue de 323 empleados, con una muestra probabilística de 176, y la investigación tuvo un carácter descriptivo y un diseño no experimental. La cual se concluyó que es indispensable una práctica frente a la actitud de la ética de los trabajadores públicos, esto a su vez tienen una potestad directa y significativa con el Cooperativismo, para que puedan demostrar la capacidad que tienen en trabajar en equipo para que logren un solo objetivo y así que tengan resultados favorables para el bienestar de la población huancavelicana. Del mismo modo, se afirma que es necesario que los empleados públicos actúen con una actitud ética, lo que influye de forma directa y muy significativa en la iniciativa, para demostrar que pueden trabajar sin estar sometidos a ninguna presión para lograr sus objetivos desarrollando oportunidades y estrategias que beneficien al público en general.

El estudioso Maguiña (2022), El estudio utilizó una metodología cuantitativa para obtener datos numéricos y se centró en el tipo de investigación fundamental. Se utilizó un diseño no experimental de alcance transversal y correlacional, 45 empleados como población y una muestra similar. Ahora sabemos que un componente importante de la buena gestión

de las entidades públicas es que tengan principios éticos, lo que se reflejará en el rendimiento de la entidad. Se encontró que la relación entre la ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos es comparativamente significativa ($Rho = 852$; sig. = 0,000). Además, revela que existe una fuerte correlación ($Rho = 834$; sig. = 0,000) entre los principios de la función pública y el desempeño laboral, lo que demuestra que una parte significativa de la dirección de las entidades públicas está a favor de los principios éticos y que esto se reflejará en el desempeño laboral.

Se realizó un estudio de fuentes bibliográficas y como resultado se recopiló y construyó un grupo de antecedentes de acuerdo con la siguiente información:

A nivel internacional podemos citar a Lindor (2020), con su artículo de investigación en la cual estudia la corrupción y la ética profesional que se presenta en México, todo esto, se tomó en cuenta lo discutido en estudios no experimentales, analizando y haciendo sugerencias con las herramientas utilizadas a lo largo del desarrollo de la investigación, donde se llega se pudo observar que el restablecimiento de la confianza de nuestra sociedad en la administración pública depende en gran medida del profesionalismo, la conducta ética y un sistema de certificación basado en el méritos los cuales son también herramientas esenciales para la productividad y la consecución de programas, servicios e iniciativas socialmente beneficiosos que ayuden a las instituciones públicas a cumplir sus fines y objetivos, de igual manera podemos citar a Mamokhere et al. (2022), en cual realizó un estudio con respecto a la prestación de servicios en Sudáfrica, donde se observó que a pesar del compromiso del gobierno de mejorar los servicios básicos de la ciudadanía en esta era, los municipios sudafricanos aún enfrentan serios desafíos en la prestación de servicios y la gobernanza, ya que los funcionarios públicos de dicho país presentan altos niveles de corrupción lo que genera incomodidad para los usuarios. El estudio concluyó proponiendo que los funcionarios municipales deben prestar servicios dentro de los parámetros éticos y de atención al usuario. Paralelamente en Taiwán Ko (2022) ejecutó un estudio donde manifestó que, si bien la brecha de liderazgo ético entre dos presidentes de Taiwán es significativamente mayor que otras dimensiones de liderazgo, el resultado de la integridad nacional no es

proporcional a la brecha de liderazgo ético. En otras palabras, la ética personal no se transforma automáticamente en voluntad política para mejorar la eficacia anticorrupción, ya que debe existir voluntad para hacer un cambio contundente dentro del organismo estatal, pues en todo ámbito político para llegar al poder la anticorrupción se convierte en un eslogan conveniente para los políticos, ya que siempre prometen erradicar la corrupción en sus plataformas de campaña y al comienzo de sus presidencias. Sin embargo, hasta ahora nuestro estudio que analiza el liderazgo nacional de Taiwán y su desempeño anticorrupción aun es limitada, en la misma región africana exactamente en Nepal Khanal (2022), estudio la integridad de los servidores en dicho país, donde se supo que a través de Los datos sobre este tema se derivaron de la Encuesta Nacional de Gobernanza de Nepal 2017/18 y se analizaron mediante un modelo de regresión logística. Los hallazgos revelaron que los ciudadanos percibieron que la integridad de los servidores públicos en el servicio público se vio afectada positivamente, su capacidad de respuesta en la prestación del servicio, su servicio a tiempo, su servicio sin problemas y su salario adecuado. mientras que se ve afectado negativamente por la red/conexión anterior de los funcionarios públicos con los ciudadanos y su solicitud o recepción de sobornos por el servicio público. Por lo tanto, las autoridades correspondientes deben centrarse en estos factores para desarrollar y mantener la integridad de los funcionarios públicos en la prestación del servicio público.

En un panorama más amplio Kučera (2022) realizó un estudio con el objetivo identificar los factores clave típicos del pensamiento y el comportamiento éticos de los países del Oriente y Europa Central, el trasfondo de los escándalos y dilemas éticos de los países de ECO refleja sus raíces en la educación socialista y la economía planificada por el Estado, que se basan en el marxismo, que tuvo y tiene graves consecuencias. El estudio describió las principales razones filosóficas que afectan los límites gerenciales en el contexto ético de los negocios y el comportamiento gerencial después del período de transformación con los desafíos aparentes en el pensamiento gerencial y la educación ejecutiva para la actualidad.

Asimismo Stahl (2018) en su estudio realizado al sector público en los Estados Unidos, asevera que puede resultar difícil disociar las cuestiones éticas en la función pública de la burocracia. El deber ético más esencial de un funcionario público es ser sensible a los intereses del público. Este deber es incumplido con mayor frecuencia por personas inexpertas o corruptas, especialmente las que son nombradas para puestos importantes por motivos políticos. El hecho de que los líderes públicos comprendan que algunos de sus detractores estarían aún más abiertos a la crítica si se aplicaran las mismas normas puede ayudar a explicar parte de la animosidad que en ocasiones muestran cuando el público les critica.

También, Bohata et. al (2022) realizaron un estudio realizado a funcionarios checos, donde se analizó como se encuentra el ámbito ético en el desenvolvimiento de los trabajadores público. Gracias a ello se indicó que, si bien el código ético es la herramienta más utilizada en la administración pública checa, los resultados indican que este apoya una relación débil pero positiva entre la cantidad de recursos éticos y la percepción de las cuestiones éticas en el lugar de trabajo. Este estudio empírico muestra que, a diferencia de otros países del antiguo bloque del Este, la ética no ha sido un tema relevante en la administración pública checa y mucho menos el querer elevar los niveles éticos, por ende, impulsar la confianza del público en los servicios, tomará tiempo.

Además de ello, Kostecki (2021) manifiesta que el desarrollo de la civilización moderna asociado a la revolución digital plantea retos totalmente nuevos en materia de deontología para la administración pública. Mientras que para la profesión de abogado o de médico ya se han elaborado instrumentos éticos prácticos en forma de códigos de buenas prácticas, la diversificación interna de la profesión de funcionario público (funcionarios de las autoridades públicas, funcionarios de los gobiernos autónomos territoriales), así como la transformación de la administración pública, no han favorecido la elaboración de normas éticas adecuadas. Los modelos utilizados hasta ahora en la gestión pública, es decir, la guía de burocracia

ideal, el modelo de rendición de cuentas y el modelo del nuevo gestor público, no han demostrado su eficacia.

En este punto, la transición de restitución de estos funcionarios públicos puede ser un factor relevante. Esto se debe especialmente al hecho de que los funcionarios públicos encarna un área de desarrollo para educar a los funcionarios públicos profesionales y constituye al mismo tiempo una premisa para el buen manejo de la administración pública.

De igual manera, Sajari et al. (2023) realizaron un estudio de investigar qué elementos son los que influyen en el nivel de integridad y de ética en la gestión pública de Malasia, se pudo observar que los trabajadores al contar con un código de ética pueden realizar sus funciones de manera efectiva y de esta manera promover y fomentar un clima ético transparente lo que es fundamental para que el gobierno federal de Malasia mantenga un alto nivel de ética. Los empleados que cuentan con un elevado nivel de ética tienen más probabilidades de permanecer en la organización, tomando en cuenta el reconocimiento y alta estima que se le debe tener a los trabajadores con un nivel ético confiable.

Morgan et, al (2019) su publicación hace referencia a que la gestión estatal en los Estados Unidos es crucial en el desarrollo ético del empleado federal tomando en cuenta 2 grandes lineamientos; el primero es que es necesario satisfacer las necesidades tanto del profesional experimentado como del trabajador público recién contratado. Los ejemplos de casos enlazan el entorno rico en contenidos de los profesionales con los principios de la administración pública que buscan los estudiantes de pregrado. En segundo, es el análisis de las prácticas de gestión las cuales se basan en las tensiones políticas y éticas inherentes a la forma constitucional de gobierno estadounidense. Este enfoque innovador refleja la creencia de los autores de que la administración pública opera como parte integrante de las tradiciones políticas del país y, por tanto, contribuye a definir la cultura política. Por tal motivo los administradores de las dependencias municipales deben de realizar un examen cuidadoso de las formas en que la economía política

estadounidense requiere personal que sean hábiles en la coproducción del bien común con una comprensión de que la administración pública desempeña un papel crítico con sus juicios prudentiales en el equilibrio de los valores en conflicto necesarios para garantizar un régimen de libertad ordenada.

Asimismo, Dua et al. (2023) en su estudio realizado al sector público indio, manifiesta que el comportamiento de la voz de los empleados es importante, porque los líderes en las organizaciones toman numerosas decisiones basadas en los aportes relacionados con el trabajo de los empleados federales pues estos sí influyen en la calidad del desempeño y la decisión del equipo. Los hallazgos mostraron que el liderazgo ético impacta a la voz de los empleados de una manera positiva y significativa pero moderada. Asimismo manifestó que el comportamiento de liderazgo ético alienta a los empleados a expresar sus opiniones y preocupaciones constructivas relacionadas con el trabajo para contribuir en la mejoría en cuanto a la toma de decisiones y poder minimizar las prácticas poco éticas.

Ramos (2022) enseña los diez principios de la democracia terrestre de la siguiente manera: lo que nos interpreta que los seres los seres son unos sujetos que tienen la capacidad dotada de, inteligencia, integridad e identidad, y no están sujetos a convertirse en posesión de otros. Presente, todas las especies de la tierra, los pueblos y las culturas tienen un valor intrínseco. Hay que tenerlo en cuenta tanto en el futuro inmediato como a corto y largo plazo. Se aplica a todos los que vivimos en la tierra, no sólo al contable profesional. Todos somos miembros de la comunidad humana de la Tierra, unidos por la frágil existencia del planeta, y el mundo es una democracia de toda la vida. Todos los seres vivos, incluidas todas las especies existentes en la Tierra, tienen un derecho intrínseco a un medio de subsistencia, de ahí que la variación biológica sea un valor y una fuente de riquezas, tanto materiales como culturales. Los pilares de la democracia global son la sostenibilidad ecológica y la democracia económica.

Samudio (2021), afirma en la ética y en el desempeño de la administración pública son una herramienta fundamental para la enseñanza

de los funcionarios que ocupan puestos claves en el Estado. Dadas las circunstancias que indican el contexto en lo que se halla en la gestión pública, ésta debe, a su vez, ser como burbujas transparentes que permitan ver lo que hay en su interior y, así, conocer cuál es su desempeño público y evitar temas de inconducta. Gonzales (2023) dice que estas actividades y conductas antiéticas, que van en contra de las normas morales y éticas de la función pública panameña, muestran las razones de fondo de quienes incurren en tales conductas. La supuesta corrupción de algunos de los empleados del gobierno, así como su comportamiento inapropiado y actividades ilegales, han tenido, sin embargo, un impacto negativo significativo en el gobierno en el presente. Al público le preocupa que estos individuos no rindan cuentas por sus delitos.

Pliscoff, C. (2017) en su trabajo de Implementaciones en la nueva gestión pública: cuestiones éticas y obstáculos. La situación chilena (artículo académico). La Universidad de Chile. El investigador afirma que este trabajo examina los resultados de la adopción de los conceptos administrativos. Tres de las creencias más cruciales de la NGP son refutadas en esta investigación y están relacionadas con los incidentes de corrupción ocurridos en Chile..

Rezzoagli (2021) Su investigación analizó las políticas anticorrupción implementadas en el sector público argentino entre 1999 y 2019 utilizando los conceptos teóricos de "prevención", "control", "investigación" y "rendición de cuentas". Para comprobar la existencia de estas categorías mencionadas en los ejercicios efectuados por aquéllas y percibir por qué algunas estrategias logran un alto grado en el progreso que otras, en términos de multiplicidad de acciones.

Mahieu, (2021), basándose en la teoría del intercambio social, la teoría del sustituto del liderazgo y la perspectiva del manejo de la información abordó la cuestión de cómo interactúan las percepciones de los empleados sobre los métodos de trabajo de gran rendimiento y el liderazgo ético para impactar el compromiso afectivo y el servicio de los empleados. orientado. Se probó el modelo teórico utilizando una muestra de 275 díadas supervisor-

subordinado de empresas de cadenas de tiendas en el sector de servicios en Taiwán. Los modelos propuestos se probaron con modelado lineal jerárquico y simulación Monte Carlo. Descubrimos que la presencia de un alto liderazgo ético debilita el efecto positivo de las percepciones de los empleados. Además, el compromiso afectivo media el efecto interactivo de las percepciones de los empleados y el liderazgo ético orientado al servicio de los empleados. En particular, el efecto indirecto es positivo y significativo cuando el liderazgo ético es bajo.

El mismo autor en otra de sus publicaciones basándose en la problemática política y ética de Taiwán manifiesta que, tras la publicación de Max Weber del capitalismo del espíritu protestante y la ética, escritores de diversas disciplinas se han referido a menudo a un tipo singular de malestar relacionado con el trabajo. Uno de los primeros en reaccionar a la "jaula de hierro" de Weber, Walter Benjamin creía que el capitalismo se había convertido en una religión de culto despiadada que conducía a la desesperación. Lin et al. (2023), manifiesta que el concepto de "agotamiento ocupacional" impulsó a Byung-Chul Han a examinar el fenómeno posmoderno del sujeto actor. Mientras que los filósofos enfatizan la subjetividad de la sociedad en relación con la producción capitalista, los clínicos revelan singularidades subjetivas. Ambos se basan en las ideas del otro de manera fructífera dejando de lado la explotación a los trabajadores y dando paso a la ética y la armonía ocupacional.

Como último antecedente internacional tenemos a lo realizado por Fein (2023) quien emprendió un estudio para examinar el impacto mediador de las evaluaciones de los empleados rumanos sobre la competencia de un líder en las conexiones entre las opiniones sobre el ambiente ético, la justicia organizativa y los tipos de rendimiento tanto positivo como negativo. alegando que estas opiniones, comparativamente poco estudiadas, son importantes factores previos para el éxito de la eficacia en el lugar de trabajo. En consecuencia, esta publicación es el primero en poner en claro las relaciones entre la justicia organizativa y el ambiente ético sobre el rendimiento tanto positivo como negativo en el marco de la mediación. Los resultados manifiestan que la atribución de eficacia del líder sirve como intermediario

entre las asociaciones del clima ético y las percepciones de justicia en dos tipos diferentes de rendimiento: el comportamiento de ciudadanía organizativa y los comportamientos laborales contraproducentes.

En los que respecta a los antecedentes locales, Del Águila (2020), El Proyecto Especial Datem del Maraón - Alto Amazonas - Loreto - Condorcanqui, 2020 fue de tipo básico, con un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, con una población y una muestra de 90 trabajadores. Se determinó que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores tiene un nivel muy malo del 49%, un nivel malo del 19%, un nivel normal del 14%, un nivel bueno del 9% y un nivel muy bueno del 9%, predominando el nivel muy malo.

En cuanto a la teoría de la variable independiente se puede considerar la ética del funcionario público; la cual nos dice la autora Cortina (2014), El autor explica que la ética es una rama de la filosofía que estudia la moralidad que implica la aplicación de valores en la población y, por lo tanto, puede aplicarse en organizaciones públicas. El autor indica que cuando se enseñan valores a los niños a una edad muy temprana o a los jóvenes, es crucial ya que la razón por la cual se les enseñan esos valores es que se mantengan a lo largo de su vida.

Del mismo modo, Urrego et al. (2018) indican que la existencia de principios éticos específicos la cual regulan el desempeño de la gestión pública, estos son: El objetivo del gobierno es conseguir que la vida de sus ciudadanos sea mejor, mientras que el deber primordial de los funcionarios es satisfacer las necesidades de la población. Los encargados de gestionar los recursos públicos deben rendir cuentas a la sociedad.

Henttonen et al. (2016) manifiestan la habilidad de las personas para que realicen las tareas que se le han asignado de manera adecuada y a tiempo con una organización del sector público.

Arbaiza (2016) citado por Vergara (2019) demuestra que la motivación, que tiene una serie de componentes destinados a impulsar la productividad, como una mayor retribución económica y ascensos, entre otros, es la variable dependiente del rendimiento laboral de los funcionarios públicos. El entorno de trabajo incluye, entre otras cosas, la disponibilidad del equipo, la capacidad de trabajo en equipo y la práctica de valores. También incluye la capacidad de las competencias de actitud, que pueden incluir los conocimientos y habilidades que tienen las personas para llevar a cabo las tareas que les encomienda su jefe, lo que requiere formación continua y retroalimentación.

Asimismo, García et, al (2022) explican cómo las nuevas tecnologías de la están provocando transformaciones importantes en todas las facetas de la vida. Estos instrumentos brindan a la administración pública excelentes oportunidades para mejorar la atención al cliente y la prestación de servicios. Para el despliegue de estos nuevos procedimientos dentro de las organizaciones del sector público, los retos de la sociedad latinoamericana y peruana plantean importantes impedimentos. Averiguar cómo se utilizan las nuevas tecnologías en las empresas del sector público de Perú es el objetivo de este esfuerzo. Como parte del estudio descriptivo y de campo de la investigación, se encuestó a directivos y clientes de organizaciones públicas de Perú. Según las conclusiones, la mayoría de los directivos no están informados de la importancia de estas nuevas tecnologías, y una parte considerable del público en general también ignora para qué se utilizan estas nuevas herramientas. Estas herramientas se utilizan sobre todo para el procedimiento de datos, la mutiposesión de información a nivel organizativo y la toma de decisiones. La aplicación de estas tecnologías apenas está comenzando en Perú.

Por otro lado, el autor Lindor (2019), Nos dice que la transparencia, la democracia y la igualdad se pueden medir a través del desempeño de los funcionarios y servidores públicos. El desempeño de la función administrativa tendrá un impacto significativo en la selección y selección de empleados públicos que se ajusten a los perfiles requeridos para el puesto, que sean probables y éticos, lo que les permitirá asumir nuevas responsabilidades con

el código de conducta y los valores morales necesarios. Para poder ascender a puestos más altos, los trabajadores públicos deben comportarse de manera ética al evaluar su desempeño laboral, lo que se relaciona con la acción política. Es importante destacar que la ética política tiene como objetivo fundamental el bienestar común de las comunidades a través de un país bien gobernado.

Castillo (2017) manifiesta que la capacidad de calibrar tanto el potencial del empleado como la calidad del trabajo realizado con un alto grado de imparcialidad sirve de base para evaluar el rendimiento de un empleado. La mejora del rendimiento laboral, que está relacionada con la eficacia del proceso de trabajo y el aumento de la producción, es el objetivo de este propósito. Debido a su uso coherente, metódico y práctico como herramienta de supervisión de los empleados, es un procedimiento flexible en todo el ciclo de los recursos humanos. Al identificar puntos fuertes y deficiencias y desarrollar continuamente al personal de acuerdo con el plan de la organización, las evaluaciones del rendimiento también proporcionan a los empleados una buena retroalimentación que les ayuda a rendir a un nivel superior.

Paredes et. al (2021) sostiene que los colaboradores internos, son el mayor activo de una organización frente a circunstancias inestables y cambiantes. Las relaciones laborales, que se definen por la interacción, son una fuente continua de problemas que deben preverse o abordarse con antelación para que desaparezcan o se conviertan en útiles. Se utilizaron dos medidas de tipo Likert válidas y fiables con 303 participantes tras recibir su permiso informado. Se creó un modelo mediante análisis confirmatorio, en el que se mostró el vínculo entre las dimensiones de cada variable. Excepto en el caso de la evaluación de su puesto de trabajo y el conflicto interiorizado, se verificó la relación inversa global y el vínculo inverso entre las dimensiones. Las conclusiones permiten elaborar soluciones prácticas de gestión de conflictos.

Ojeda (2023) realizó un estudio con respecto al clima organizacional y nivel de desempeño de los trabajadores públicos de dependencia de San Ignacio, donde se realizó un trabajo no experimental ya que se observan y posteriormente se examinan hechos que ocurren en su ambiente natural y no se alterarán las respuestas de los encuestados, donde al estudiar a la variable Desempeño Laboral, se observa que muchos de los empleados presentan un bajo desempeño, lo que repercute en el Clima Organizacional del Municipio. Esto indica que esta entidad no tiene un clima organizacional muy bueno, lo que dificulta el buen desempeño de los empleados. Debido a ello se utilizó un cuestionario para conocer la opinión de cada empleado y así obtener conclusiones cercanas para apoyar ambos factores. Por otro lado, se requieren programas exclusivos de formación y tutoría para los empleados de la organización. En cuanto a la formación especializada basada en el coaching empresarial, que se refiere principalmente al desarrollo de objetivos para cada empleado con el fin de desarrollar las habilidades y competencias necesarias para cumplir los objetivos.

Asimismo, Ortega (2023) realizó un análisis con el propósito de evaluar la relación entre la evaluación de los empleados y el desempeño laboral en la institución gubernamental de Lima, 2020, El universo poblacional incluyó a 300 servidores públicos cuya muestra se redujo a 30 trabajadores, las respuestas de la prueba Chi-cuadrado indicaron que "las dimensiones de la variable de evaluación" y la variable dependiente no eran independientes entre "las dimensiones de la variable de evaluación" y "el rendimiento laboral" "rendimiento laboral". En conclusión, existe una correlación positiva y estadísticamente demostrativa entre el desempeño laboral y la evaluación.

Lucas (2023) realizó un trabajo donde analizó cual era el nivel de estrés en el desempeño de su trabajo de los servidores del Cantón Montecristi en el período 2019-2021 El problema del estudio fue establecer si existen factores o causas que inciden en el desempeño laboral. Se estableció que en el cantón de Montecristi prevalece el rendimiento productivo y la desmotivación, lo que se traduce en una baja calidad del servicio y una pérdida de estima entre los habitantes. En la perspectiva de la población, el prestigio de la institución se ha resentido como consecuencia de la baja calidad del servicio. Finalmente se aconseja implementar programas,

capacitaciones y talleres para abordar los temas que desmotivan a los empleados y obstaculizan su capacidad para realizar su trabajo, ya que esto será beneficioso para los empleados.

Castro y Vilchez (2023) realizaron un estudio con el fin de reconocer la relación entre el desempeño laboral y la gestión pública en el trabajo del personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2021, El tipo de investigación fue fundamental porque permitió generar nuevo conocimiento, y el nivel fue correlacional, siendo el diseño descriptivo correlacional. La población y muestra estuvo constituida por 50 trabajadores administrativos del municipio. Como resultado de la presente investigación, la cual de concluyó que hay existencia de una correlación moderada y directa entre el desempeño laboral y gestión pública en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, 2021. Donde finalmente se aconsejó que la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa establezca acciones correctivas precisas, comprensibles y corregibles a fin de agilizar los procedimientos administrativos de la municipalidad.

Soto (2023) realizó su trabajo el cual tuvo como objetivo demostrar la relación entre la responsabilidad social interna y las relaciones laborales en la entidad municipal del distrito de Huaura. Para el cual se tuvo la participación de 170 trabajadores del área administrativa de dicha entidad, donde según la encuesta aplicada se observó que más del 67% de los empleados municipales mantiene relaciones laborales positivas. Conclusiones: Los resultados indican que la responsabilidad social interna y las relaciones laborales entre los empleados del organismo municipal analizado están correlacionadas positivamente de manera significativa.

Bendezú y Taipe (2023) se centró en el análisis con respecto a la gestión del del talento humano y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Acoria en Huancavelica. El objetivo principal era examinar la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los subdirectores. Los datos se recogieron mediante encuestas, cuyo instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran una asociación significativa ($r_s=0,988$, $p0,05$) entre las variables; una relación sugiere que se está gestionando bien el potencial humano, ya que conducirá a un mejor

rendimiento laboral, lo que motivará a la entidad a cumplir sus objetivos. Se aconseja gestionar los recursos humanos de la forma más eficiente posible para que la productividad de los empleados aumente y los clientes del municipio estén contentos.

El código de ética de acuerdo a la Ley N° 27815 de la función pública sirve de fundamento legal a la variable independiente. Su artículo 9, inciso 2 nos informa que este código debe ser difundido, otorgando incentivos a los servidores públicos cumplidores y desarrollando campañas educativas sobre las sanciones del código, las cuales lamentablemente no se cumplen, mucho menos en las municipalidades distritales. De tal manera que el servidor público necesita que se le recuerde el por qué y el para qué, algo que debe conocer, pero lo almacena en su memoria de corto plazo y a la larga no tiene memoria de haberlo leído y menos de haberlo estudiado. Dado que ya se exige tener un código de ética, que existe pero no se le da mucha importancia dentro de las instituciones públicas, esto sería más común en todos los trabajadores si se convirtiera en una política pública, junto con otras normas existentes.

En cuanto a la referencia al funcionario público, se requiere que el sujeto que se incluye en la carrera pública ocupe un cargo político o de confianza, o mantenga una relación laboral, en los términos del Art. 425 del Código Penal (2018).

También se menciona para la variable dependiente del desempeño laboral que existe el Decreto Legislativo N.º 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado; estableciendo el artículo 5 del mencionado dispositivo que la gestión del rendimiento, entre otros, constituye o forma parte del referido Sistema.

III. METODOLOGIA

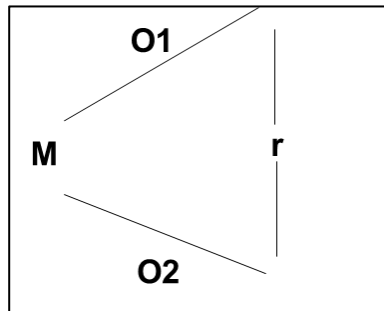
3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: Esta investigación es tipo básica, las cuales se adquirieron bases teóricas y conceptuales según la investigación, sin ejecutar variación alguna sino buscando contribuir al saber científico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, utilizando un enfoque cuantitativo no experimental, el trabajo se realizó observando y analizando cómo se desarrollaban las variables en sus entornos cotidianos, sin intentar manipularlas en modo alguno. (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de Investigación: Esta investigación es no experimental, Andrade et al. (2018) manifiesta que el objetivo del estudio es observar los fenómenos tal y como actúan en su entorno natural y luego evaluarlo. En esta forma de investigación, las variables investigadas no se alteran deliberadamente.

De acuerdo con su forma de ejecución, se trata de un estudio correlacional, como lo demuestra Ramos (2019), por lo tanto, se proporciona como resultado de la creación de una hipótesis que sugirió un vínculo o conexión entre las dos variables. Incorporando esto, tenemos lo afirmado por Rus (2020), afirmando que su aplicación se ofrece en cuanto trata de descubrir la dependencia de alteración entre la condición de una variable sobre la otra, en esta investigación, las variables de ética del servidor público y desempeño laboral.

Figura N°01
Esquema de estudio



Donde:

M= muestra

O1= Observación en la variable 1: Ética del funcionario público

r= relación entre variables

O2= Observación en la variable 2: desempeño laboral

3.2. Variable y operacionalización

En la presente investigación tenemos dos variables, la variable independiente es: ética del funcionario público y la variable dependiente es: desempeño laboral; las cuales se desarrollarán con un enfoque cuantitativo.

- **Definición conceptual:** La variable independiente en este caso la ética del funcionario público de manera conceptual, tenemos que de acuerdo con el D.S. N° 033-2005-PCM, que los servidores públicos se basan en la existencia de deberes que generan una eficacia, eficiencia, profesionalismo en durante la función pública. En consecuencia, para la variable dependiente del desempeño laboral, se describe conceptualmente como la adhesión a las tareas que deben cumplirse de acuerdo con los parámetros de la entidad, por lo que se adhiere a los procedimientos de evaluación que la entidad debe llevar a cabo. Operativamente, se considera como la ejecución de las tareas cumplidas.
- **Definición operacional:** Para la variable independiente se examinan tres aspectos operativos: valores, principios y deberes. Lo mismo ocurre con la variable dependiente, que en el estudio se examinó en términos

de cumplimiento de funciones; de ahí se deducen los deberes que deben cumplirse dentro de la institución.

- **Indicadores:** El análisis de la percepción de los actos realizados de acuerdo con los principios, obligaciones y valores constituye la base de la variable independiente para la ética del empleado. Adicionalmente, para la variable dependiente de desempeño laboral, se ha tenido en cuenta que el desempeño de las tareas se evalúa en el cumplimiento de funciones, así como el funcionamiento con trabajo en equipo, del mismo modo que también tiene obligaciones a realizar y la influencia del entorno.
- **Escala de medición:** Para esta investigación se ha realizado el tipo de escala nominal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

En lo que respecta a la población en cuanto a su definición, nos dice que es un conjunto de la totalidad de elementos la cual serán objeto de análisis. Para la presente investigación se ha considerado una población de 38 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Loreto, la cual laboran en dicha entidad.

En el caso del estudio de la muestra se consideró al mismo tamaño que la población denominándose muestra de tipo censo, considerado cuando el investigador puede aplicar el estudio a todos los sujetos que conforman la muestra.

3.3.1. Población: Definimos como Población, por López (2015) citado por Arias (2020), explica que la expresión se refiere a la totalidad de los materiales objeto de análisis, a partir de los cuales deben extraerse conclusiones, tanto si se basan en estadísticas como si son también de carácter teórico.

- **Criterios de inclusión:** La población está conformada por 38 funcionarios, la cual tiene el poder de decisión puesto que laboran en la Municipalidad Distrital Loreto.
- **Criterios de exclusión:** Mazán es un distrito conformado por once distritos de la provincia de Maynas, esto queda en el

departamento de Loreto, está bajo la dirección del Gobierno Regional de Loreto, Perú. Teniendo como capital al Pueblo de Mazan, ubicado a 103 msnm.

3.3.2. Muestra: Se considera como una porción representativa de la población, y la elección se basa en la cantidad y variedad de los individuos que se ajustan a los criterios de la muestra (Hernández y Mendoza, 2018). Se ha proyectado que el investigador puede aplicar el estudio a todas las personas para las cuales la muestra es accesible en este caso, ya que se estudió a través de una muestra de tipo censal, que toma en cuenta el mismo tamaño poblacional.

3.3.3. Muestreo: No se ha realizado la técnica de muestreo

3.3.4. Unidad de análisis: Son los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Loreto.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos: Las técnicas por considerar en el desarrollo de la investigación es la encuesta, en cuanto a ello se tiene a Baena (2017), La encuesta ofrece alternativas de respuesta politómica para las investigaciones cuantitativas, y el instrumento se elabora utilizando las características que ofrece. Como resultado, se ha elaborado un cuestionario como herramienta para el desarrollo de la investigación. Al respecto, Baena (2017) afirma que en el método cuantitativo se utilizan cuestionarios con alternativas cerradas. En este estudio, las opiniones se categorizarán mediante un cuestionario que incluye ítems cerrados tipo Likert. Cuando se presentan alternativas politómicas, el enfoque del alfa de Cronbach se considera un procedimiento estadístico que se utiliza como referencia.

3.5. Procedimientos: La metodología de la investigación se basó en un análisis de la cuestión que se puso de manifiesto en la entidad. A continuación, se tiene una carta de presentación que fue creada para el estudio y está en consonancia con los procedimientos de recolección de datos que se utilizaron en su construcción. La tabulación adecuada se hará tan pronto como se recojan los datos, lo que permitirá el análisis y la claridad de los datos para cumplir con los objetivos predeterminados. Cuando

proporciona posibilidades politómicas, el enfoque alfa de Cronbach se utiliza como un procedimiento estadístico estándar en términos de fiabilidad. Debido a la ejecución de la investigación se realizaron 2 cuestionarios realizados a 38 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Iquitos. Para ello se realizó la validación estadística de los resultados, obteniendo lo siguiente: Resultados según Alfa de Cronbach del cuestionario de la ética de los trabajadores municipales tuvo un nivel de confiabilidad 0.901; mientras que el cuestionario sobre desempeño laboral tuvo un nivel de confiabilidad de 0.891, siendo estos aptos y aprobados.

3.6. Método de análisis de datos: Se diseñaron los programas que se desarrollarían para la realización del estudio, comenzando por el proceso de tabulación de las encuestas y terminando con el análisis descriptivo y la presentación de los datos en tablas. Se utilizó la prueba de normalidad para determinar las técnicas estadísticas para el análisis inferencial de forma que pudieran servir de base para ser evaluadas con respecto a los objetivos del estudio.

3.7. Aspectos éticos: La investigación se basa en el principio de originalidad, como lo demuestra el hecho de que durante el proceso de desarrollo se transcribe la información utilizando la técnica de la paráfrasis y las normas APA. Para mantener el anonimato, no se recogen los datos de las personas o sujetos encuestados y se evita revelar la identidad de los trabajadores que tienen acceso a la muestra. También se tiene en cuenta el respeto, ya que no se altera la información facilitada por las personas.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Para este proceso de resultados se ha realizado el análisis descriptivo del cuestionario realizado a los 38 trabajadores de la Municipalidad de Iquitos, esto se realizó empleando del programa SPSS para luego obtener las siguientes tabulaciones:

Tabla N°01

¿Usted cree que aplicando correctamente el código de ética en la municipalidad incida en una buena gestión?

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	24	63,2	63,2	63,2
	A veces	12	31,6	31,6	94,7
	Siempre	2	5,3	5,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Los datos que se pueden apreciar en la tabla N° 1 muestran el resultado de la pregunta planteada en el cuestionario realizado a 38 trabajadores de la municipalidad distrital de Iquitos; el cual hace referencia a ¿Usted cree que aplicando correctamente el código de ética en la municipalidad incida en una buena gestión?, podemos percibir que un 63,2% (24 funcionarios) indican que nunca se ha aplicado correctamente el código de ética en la municipalidad, asimismo un 31,6% (12 funcionarios) indican que a veces se aplica correctamente el código de ética, finalmente un 5,3% (2 funcionarios) señalan que siempre se aplica el código de ética en la Municipalidad Distrital de Iquitos.

Tabla N°02

Según su criterio ¿Usted cree que los valores éticos influyen en el desempeño en cuanto a sus funciones?

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	16	42,1	42,1	42,1
	A veces	14	36,8	36,8	78,9
	Siempre	8	21,1	21,1	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Los datos que se pueden apreciar en la tabla N° 2 muestran el resultado de la pregunta planteada en el cuestionario realizado a 38 trabajadores de la municipalidad distrital de Iquitos; el cual hace referencia a: Según su criterio ¿Usted cree que los valores éticos influyen en el desempeño en cuanto a sus funciones?, podemos percibir que un 42,1% (16 funcionarios) indican los valores éticos nunca influyen en sus funciones, asimismo un 36,8% (14 funcionarios) denotan que a veces los valores éticos influyen en el desempeño en cuanto a sus funciones, finalmente un 21,1% (8 funcionarios) señalan que siempre influyen los valores éticos en el desempeño en cuanto a sus funciones

Tabla N°03

¿Usted considera que la Entidad donde labora brinde alguna capacitación permanente a sus colaboradores con respecto al código de la ética?

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	18	47,4	47,4	47,4
	A veces	14	36,8	36,8	84,2
	Siempre	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Los datos que se pueden apreciar en la tabla N° 3 muestran el resultado de la pregunta planteada en el cuestionario realizado a 38 trabajadores de la municipalidad distrital de Iquitos; el cual hace referencia a: Según su criterio ¿Usted considera que la Entidad donde labora brinde alguna capacitación permanente a sus colaboradores con respecto al código de la ética?, podemos percibir que un 47,4% (18 funcionarios) indican la entidad donde laboran nunca hacen capacitaciones sobre el código de ética, asimismo un 36,8% (14 funcionarios) denotan que el lugar donde laboran a veces los realizan capacitaciones con respecto al código de ética, finalmente un 15,8% (6 funcionarios) señalan que el lugar donde laboran siempre realizan capacitaciones con respecto al código de ética.

Tabla N°04

¿Usted considera que una buena remuneración y un ambiente adecuado en su centro de labor mejora en cuanto al comportamiento ético del personal?

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	36,8	36,8	36,8
	A veces	12	31,6	31,6	68,4
	Siempre	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Los datos que se pueden apreciar en la tabla N° 4 muestran el resultado de la pregunta planteada en el cuestionario realizado a 38 trabajadores de la municipalidad distrital de Iquitos; el cual hace referencia a: Según su criterio ¿Usted considera que una buena remuneración y un ambiente adecuado en su centro de labor mejora en cuanto al comportamiento ético del personal?, podemos percibir que un 36,8% (17 funcionarios) indican la una buena remuneración y un ambiente adecuado nunca mejora el comportamiento ético del personal , asimismo un 31,6% (12 funcionarios) denotan que el lugar donde laboran a veces una buena remuneración y un ambiente adecuado nunca mejora el comportamiento ético del personal , finalmente un 31,6% (12 funcionarios) señalan que la una buena remuneración y un ambiente adecuado siempre mejora el comportamiento ético del personal.

Tabla N°05*¿Usted está satisfecho en su centro de labor?*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	15,8	15,8	15,8
	A veces	13	34,2	34,2	50,0
	Siempre	19	50,0	50,0	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Los datos que se pueden apreciar en la tabla N° 5 muestran el resultado de la pregunta planteada en el cuestionario realizado a 38 trabajadores de la municipalidad distrital de Iquitos; el cual hace referencia a: ¿Usted está satisfecho en su centro de labor?, podemos percibir que un 15,8% (6 funcionarios) nunca se han sentido satisfechos en su centro de labor, asimismo un 34,2% (13 funcionarios) denotan que a veces se sienten satisfechos en el lugar donde laboran, finalmente un 50% (19 funcionarios) señalan que si están satisfechos en su centro de labor.

Tabla N°06

¿Usted llega puntual a su centro de labor?

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	14	36,8	36,8	36,8
	Siempre	24	63,2	63,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: esta tabla muestra la puntualidad del trabajador

Los datos que se pueden apreciar en la tabla N° 6 muestran el resultado de la pregunta planteada en el cuestionario realizado a 38 trabajadores de la municipalidad distrital de Iquitos; el cual hace referencia a: ¿Usted llega puntual a su centro de labor?, podemos percibir que un 36,8% (14 funcionarios) indican que a veces son puntuales a la hora de llegar a su centro de labor, por otro lado, un 63,2% (24 funcionarios) manifiestan que si llegan puntuales a su centro de trabajo.

Tabla N°07

¿Usted recibe algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de labores?

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	18	47,4	47,4	47,4
	A veces	14	36,8	36,8	84,2
	Siempre	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: esta tabla muestra el desempeño laboral del trabajador

Los datos que se pueden apreciar en la tabla N° 7 muestran el resultado de la pregunta planteada en el cuestionario realizado a 38 trabajadores de la municipalidad distrital de Iquitos; el cual hace referencia a: ¿Usted recibe algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de labores?, podemos percibir que un 47,4% (18 funcionarios) señalan que nunca han tenido algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de trabajo, asimismo un 36,8% (14 funcionarios) denotan que a veces han tenido algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de trabajo, finalmente un 15.8% (6 funcionarios) señalan siempre han tenido algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de trabajo.

Tabla N°08

¿Usted considera que su centro laboral cumple con sus expectativas?

	Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	26,3	26,3	26,3
	A veces	18	47,4	47,4	73,7
	Siempre	10	26,3	26,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: esta tabla muestra las expectativas que el trabajador tiene en su centro laboral

Los datos que se pueden apreciar en la tabla N° 8 muestran el resultado de la pregunta planteada en el cuestionario realizado a 38 trabajadores de la municipalidad distrital de Iquitos; el cual hace referencia a: ¿Usted considera que su centro laboral cumple con sus expectativas?, podemos percibir que un 26,3% (10 funcionarios) señalan que nunca han considerado que su centro laboral cumpla con sus expectativas, asimismo un 47,4% (18 funcionarios) denotan que a veces han considerado que su centro laboral cumple con sus expectativas, finalmente un 26,3% (10 funcionarios) señalan siempre han considerado que su centro laboral cumple con sus expectativas.

Tabla N°09

¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?

	Valores	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	14	36,8	36,8	36,8
	A veces	12	31,6	31,6	68,4
	Siempre	12	31,6	31,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota: esta tabla muestra el trato que tiene el jefe con los trabajadores

Los datos que se pueden apreciar en la tabla N° 9 muestran el resultado de la pregunta planteada en el cuestionario realizado a 38 trabajadores de la municipalidad distrital de Iquitos; el cual hace referencia a: ¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?, podemos percibir que un 36,% (14 funcionarios) señalan que nunca están de acuerdo con el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros, asimismo un 31,6% (12 funcionarios) denotan que a veces hay un buen trato de su jefe para con Usted y sus compañeros, finalmente un 31,6% (12 funcionarios) señalan siempre hay un buen trato de su jefe para con Usted y sus compañeros.

Análisis Inferencial:

Para poder conocer este método que nos permita responder a los objetivos propuestos se realizó una prueba de normalidad por medio del método Shapiro-Wilk debido a que la muestra en estudio era menor a 50 participantes

Tabla de Normalidad de datos

Tabla 10

Tabla de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Ética del funcionario público	,151	38	,028	,923	38	,012
Desempeño laboral	,169	38	,008	,953	38	,115

Nota: Correlación de la significación de Lilliefors

Luego de aplicar el instrumento, se realizó un estudio a la muestra con respecto a las dos variables en estudio, dando, que nuestra muestra es de 38 participantes en el estudio se tomara en cuenta lo dicho en la tabla 10 partiendo de la normalidad a través de Shapiro Wilk. Asimismo, los resultados que han sido obtenidos por prueba de normalidad aplicada a las variables de estudio han reflejado que el nivel de significancia es > 0.05 , entonces se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis específica 1:

Hi: Los principios éticos influyen en el desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

Ho: Los principios éticos influyen en el desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

Tabla 11

Correlación entre los principios éticos y el desempeño laboral de los trabajadores públicos de Municipalidad de Iquitos

		Principios éticos	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Ética profesional	Coefficiente de correlación	1.000	,738**
		Sig. (bilateral)	0.000	38
		N	38	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,738**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	38	38

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

El coeficiente de correlación que se muestra en la tabla 11 es 0.738 lo cual tiene un significado de correlación existente es positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00, que al ser menor que 0.05 estipula que la hipótesis nula debe ser rechazada y por tanto la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con el desempeño laboral por lo tanto debe ser aceptada.

Prueba de Hipótesis específica 2:

Hi: El nivel de desempeño laboral de los funcionarios públicos si influye en la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

Hi: El nivel de desempeño laboral de los funcionarios públicos no influye en la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

Tabla 12

Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores y su influencia en de la Municipalidad Distrital de Iquitos

		Desempeño laboral	Trabajadores de la Municipalidad de Iquitos
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,818**
		0.000	38
	Rho de Spearman Sig. (bilateral)	38	
Trabajadores de la Municipalidad de Iquitos	N	,818**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	38	38

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

El grado de significación (sig) es 0.00, que es menor a 0.05, por lo que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica que indica que la ética profesional está directamente relacionada con la labor de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Iquitos. El coeficiente de correlación mostrado en la Tabla 12 es de 0.818, lo que indica que la correlación existente es significativamente positiva.

Prueba de Hipótesis específica 3:

Hi: La relación entre la ética y el desempeño laboral si incide en el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

Hi: La relación entre la ética y el desempeño laboral si incide en el desarrollo de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

Tabla 13

Relación entre el comportamiento moral de los funcionarios públicos y su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Iquitos

		Comportamiento moral	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	,759**
Comportamiento moral	Sig. (bilateral)	0.000	38
Rho de Spearman	N	38	,759**
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,759**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	38	38

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

El grado de significación (sig) es 0.00, el cual es menor a 0.05, obliga a rechazar la hipótesis nula y por lo tanto aceptar la hipótesis específica que indica que el comportamiento está directamente relacionado con el trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Iquitos. El coeficiente de correlación que se muestra en la Tabla 13 es de 0.759, lo que indica que la correlación existente es significativamente positiva.

Prueba de Hipótesis general:

Hi: La ética de los funcionarios públicos incide en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022

Ho: La ética de los funcionarios públicos no incide en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022

Tabla 14

Relación entre ética de los funcionarios públicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Iquitos

		Ética de los funcionarios públicos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Ética de los funcionarios públicos	1.000	,695**
	Coeficiente de correlación	0.000	38
	Sig. (bilateral)	38	1.000
	N	,695**	
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0.000	
	Sig. (bilateral)	38	38
	N		

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

El grado de significación (sig) es 0,00, inferior a 0,05, lo que estipula que debe rechazarse la hipótesis nula. En consecuencia, debe aceptarse la hipótesis específica que indica que la ética de los funcionarios públicos está directamente relacionada con su rendimiento laboral. El coeficiente de correlación que figura en el cuadro 14 es de 0,695, lo que indica que la correlación existente es notablemente positiva.

V. DISCUSIÓN:

Según los resultados obtenidos en el objetivo general: Determinar cómo incide la ética de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, se aplicó la tabla de normalidad de los datos de las dos variables en estudio, dando, que nuestra muestra es de 38 participantes en el estudio se tomara en cuenta lo dicho en la tabla 10 partiendo de la normalidad a través de Shapiro Wilk. Asimismo, los resultados que han sido obtenidos por prueba de normalidad aplicada a las variables de estudio han reflejado que el nivel de significancia es > 0.05 , entonces se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

García y Torres (2017), tuvo como el objetivo de un estudio basado en la descripción del comportamiento ético de los empleados públicos de Huancavelica y la relación entre dicho comportamiento y su desempeño, fue conocer cómo el comportamiento ético de dichos empleados afectó su desempeño laboral en la municipalidad de Huancavelica en el año 2016. La población del estudio fue de 323 empleados, con una muestra probabilística de 176, y la investigación tuvo un carácter descriptivo y un diseño no experimental, asimismo realizó un estudio a través del enfoque de Shapiro-Wilk, donde se tuvo un $\text{sing.} = 0.000$, tomando como referencia el rechazo de la hipótesis nula, por tal motivo se prosiguió con el estudio donde cual se concluyó que es indispensable una práctica frente a la actitud de la ética de los trabajadores públicos, esto a su vez tienen una potestad directa y significativa con el Cooperativismo, para que puedan demostrar la capacidad que tienen en trabajar en equipo para que logren un solo objetivo y así que tengan resultados favorables para el bienestar de la población huancavelicana. Del mismo modo, se afirma que es necesario que los empleados públicos actúen con una actitud ética, lo que influye de forma directa y muy significativa en la iniciativa, para demostrar que pueden trabajar sin estar sometidos a ninguna presión para lograr sus objetivos desarrollando oportunidades y estrategias que beneficien al público en general.

Asimismo, Bautista, O. (2017), explica que el perfil ético en la profesionalización de los funcionarios públicos en las administraciones públicas muestra que es posible salvar, revitalizar y fortalecer el bien interno o voluntad del trabajador público, rescatar su dignidad. Esto se hace teniendo un perfil ético adecuado que se base en una filosofía sana del trabajador público y esté acompañado de buenos valores. El enfoque requerido en el proceso de poner en acción el perfil ideal del servidor público brindaría oportunidades para eliminar y prohibir el acceso a aquellos candidatos que sólo ansían, ambicionan o codician estar en una posición de poder. Lo que contrasta lo mencionado por Samudio (2021), quien afirma que la ética en el ejercicio de la función pública, es un instrumento fundamental para la enseñanza de los empleados que ocupan puestos cruciales en el Estado, Dadas las circunstancias que indican la situación en que se encuentra la administración pública, ésta debe ser a su vez como burbujas transparentes que permitan ver lo que hay dentro y así conocer cuál es su desenvolvimiento público y evitar cuestiones de malos comportamientos.

Tales acciones y conductas impropias, contrarias a la ética de la ley, revelan las motivaciones subyacentes de individuos que actúan en contra de los estándares morales y éticos del servicio público panameño. La supuesta corrupción de algunos de los empleados del gobierno, así como su comportamiento inapropiado y actividades ilegales, han tenido, sin embargo, un impacto negativo significativo en el gobierno en el presente. Al público le preocupa que estos individuos no rindan cuentas por sus delitos.

Según los resultados de objetivo 1: Determinar como influyen los principios éticos en el trabajo de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, Luego de la aplicación de los cuestionarios aplicados a los 38 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos, se obtuvo a través del coeficiente de Rho Spearman en correlación con lo que se muestra en la tabla 11 , representa el 0.738 lo que significa que la correlación existente es positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00, que al ser menor que 0.05 estipula que la hipótesis nula debe ser rechazada y por tanto la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con el desempeño laboral por lo tanto debe ser aceptada.

En contraste a ello, Lindor (2020), menciona en su artículo de investigación en la cual se basa en estudiar la ética profesional y la corrupción que se presenta en México, Para ello, se tomó en cuenta lo discutido en los estudios en el enfoque de Shapiro-Wilk en cual arrojo un valor sig. =0, por lo que se procedió a analizar y hacer observaciones con las herramientas utilizadas a lo largo del desarrollo de la investigación, donde se llega a la conclusión de que el restablecimiento de la confianza de nuestra sociedad en la administración pública depende en gran medida del profesionalismo, la conducta ética y un sistema de certificación basado en el méritos los cuales son también herramientas esenciales para la productividad y la consecución de programas, servicios e iniciativas socialmente beneficiosos que ayuden a las instituciones públicas a cumplir sus fines y objetivos. El efecto Chum es una explicación novedosa de la disminución del valor de las cualificaciones debido a la idoneidad frente al amiguismo, que repercute en el rendimiento eficaz, la credibilidad y la igualdad de oportunidades en el sector público. El efecto Chum se opone a los conceptos de mérito y equidad.

Asimismo es necesario el uso de políticas éticas que regulen el buen desempeño de los trabajadores, por tal motivo Urrego et al. (2018) indican que hay existencia de los principios éticos específicos que regularizan el desempeño de la gestión pública, estos son: El objetivo del Estado es optimizar las condiciones de vida de las personas, el objetivo principal del funcionario civil es servir a la población con vocación, el servidor es responsable de administrar los bienes del sector público debe ser responsable ante la sociedad por su uso y resultados, y la sociedad tiene el derecho a participar en las decisiones públicas.

Referente al objetivo específico 2: Conocer cual es la influencia del el nivel de desempeño laboral de los funcionarios publicos de la Municipalidad, para ello se aplicación cuestionarios a los 38 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos, se empleó la correlación Rho de Spearman donde el coeficiente de correlación que muestran en la tabla 12 es 0.818 lo que significa que la correlación existente es positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00, que al ser menor que 0.05 estipula que la hipótesis nula debe ser

rechazada y por tanto la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Iquitos laboral por lo tanto debe ser aceptada.

De la misma manera el estudioso Maguiña (2022), en su investigación a ética de la función pública y el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Ancash: se enfocó en el tipo de investigación básica y utilizó un enfoque cuantitativo para obtener resultados numéricos. Se utilizó un diseño no experimental de alcance transversal y correlacional, con una población de 45 empleados y una muestra comparable. Se encontró una relación relativamente significativa ($Rho = .852$; sig. = 0.000) entre la ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos, Ahora sabemos que una parte importante para que la gestión en las entidades públicas sea buena es que tengan principios éticos, que se verán reflejados en el desempeño de la entidad. Además, nos indica que existe una relación significativa ($Rho = .834$; sig. = 0.000) entre los principios de la función pública y el desempeño laboral, lo que demuestra que una parte importante de la gestión que se lleva a cabo en las entidades públicas es favorable a los principios éticos, y esto se verá reflejado en el desempeño en el lugar de trabajo.

Asimismo, Dua et al. (2023) manifiesta que el estudio del comportamiento de la voz de los empleados es importante, porque los líderes en las organizaciones toman numerosas decisiones basadas en los aportes relacionados con el trabajo de los empleados que sí influyen en la calidad de la decisión y el desempeño del equipo. En su trabajo esta plasmado que el liderazgo ético impactó la voz de los empleados de una manera positiva y significativa pero moderada. El estudio encontró diferencias significativas en el liderazgo ético y el comportamiento de voz en variables demográficas como género, edad, cualificación educativa y nivel de trabajo ; con la erosión de los valores éticos y los escándalos corporativos, los gerentes deben desarrollar y mostrar un liderazgo ético a medida que los empleados emulan el comportamiento ético de sus líderes porque el liderazgo ético, o su percepción, se relaciona positiva y significativamente con el comportamiento de voz de los empleados. Finalmente manifesto que el comportamiento de liderazgo ético

alienta a los empleados a expresar sus opiniones para reducir las prácticas poco éticas. Además, hay escasez de investigaciones que exploren el impacto de las variables demográficas y este estudio es un esfuerzo por comprender esta brecha.

Con respecto al Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la ética y el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, Se aplicó la correlación Rho de Spearman donde el coeficiente de correlación que se muestra en la tabla 13 es 0.759 lo que significa que la correlación existente es positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00, que al ser menor que 0.05 estipula que la hipótesis nula debe ser rechazada y por tanto la hipótesis específica que indica que el comportamiento se relaciona directamente los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Iquitos laboral por lo tanto debe ser aceptada.

De la misma manera Pliscoff, C. (2017), en su investigación; Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno (artículo científico). Universidad de Chile, Chile. Según el investigador, este trabajo analiza los efectos de la implementación de las doctrinas administrativas de la Nueva Gestión Pública (NGP) en la administración pública chilena. En este trabajo se exponen tres de las doctrinas más importantes de la NGP, las cuales se relacionan con tres casos de corrupción que se tomaron en Chile las cuales fueron llevadas a análisis para conocer si existe correlación entre las variables en donde arrojó según valor paramétrico > 0.5 . donde luego de una descripción de las situaciones presentes debido a la falta de control ético, se examinó la relación de los casos con algunos de los distintos marcos teóricos los cuales mencionaron que mejor el funcionamiento de la administración pública en la zona si es que va a la mano el buen desempeño y la ética en el trabajo público.

Por su parte Sajari et al. (2023) quien investigó los factores que influyen en el nivel de ética e integridad en el sector público de Malasia. Manifiesta que contar con certificados o implementaciones de doctrinas administrativas pueden ayudar a los funcionarios a realizar su función de manera efectiva y promover y fomentar un clima ético transparente es fundamental para que el gobierno federal

de Malasia mantenga un alto nivel de ética. Los empleados que tienen un alto nivel de ética tienen más probabilidades de permanecer en la organización. Implicaciones prácticas: además, este estudio ayudará a los legisladores a tomar las medidas necesarias para fortalecer las prácticas de integridad del sector público para el establecimiento de un gobierno más confiable y eficiente en Malasia. Originalidad/valor: este estudio aborda una brecha en el nivel de ética e integridad del sector público de Malasia.

También, el investigador, Salomón (2018), menciona que gracias a la “ética en la función pública”, nos permite comprender la indignación generalizada que siente la población ante la persistente aparición de casos de corrupción profundamente arraigados en el Estado, indignación que queda perfectamente recogida y expresada en las encuestas que sitúan la corrupción como el principal problema de los ciudadanos o como el segundo problema más grave. Ahora bien, es importante tener en cuenta que no se trata de una circunstancia inusual. Para ello es necesario potenciar y poner en práctica el método de fiscalización y sanción sabiendo que las normas éticas son reconocidas y mantenidas por las autoridades y los funcionarios públicos y finalmente Arbaiza (2016) citado por Vergara (2019) manifiesta que demuestra que para un adecuado desempeño laboral en uno de los principales factores que influyen es la es la motivación, que incluye varios elementos que buscan mejorar la productividad, como el aumento de la retribución económica, los ascensos, entre otros. La disponibilidad del equipo, la capacidad de trabajar en equipo, la práctica de valores, entre otros, forman parte del entorno de trabajo; la capacidad, abarca las habilidades y destrezas que posee la persona para llevar a cabo las tareas asignadas por su empleador, lo que requiere capacitación y comentarios constantes, sin dejar de lado el buen desempeño y la productividad.

VI. CONCLUSIONES

1. En la tabla 11 se analizó la normalidad con respecto a los datos obtenidos al ejecutar el instrumento cuestionario, la muestra fue de 38 participantes en el estudio por tal motivo se tomó en cuenta dicho por el enfoque de Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor a 50, asimismo se aplicó la prueba de normalidad constatando que la ética tiene dirección directa con el desempeño laboral.
2. Según el cuestionario realizado a los 38 funcionarios públicos de la municipalidad Distrital de Loreto se pudo observar según la tabla 1 con respecto a la interrogante ¿Usted cree que aplicando correctamente el código de ética en la municipalidad incida en una buena gestión?, se pudo observar que el 63,4% (24 funcionarios) indican que en la municipalidad no se está aplicando correctamente el código de ética en dicha institución, lo que da a conocer una mala gestión y desempeño deficiente por parte de la administración pública de la municipalidad.
3. Según el cuestionario realizado a los 38 funcionarios públicos de la municipalidad Distrital de Loreto se pudo observar según la tabla 2 con respecto a la interrogante ¿Usted cree que los valores éticos influyen en el desempeño en cuanto a sus funciones?, el 42,1% (16 trabajadores) indicaron que sí influía, observando que casi la mitad de trabajadores indican que la ética no es muy influyente en ejercer sus funciones, lo que refleja falta de compromiso por una parte considerable de funcionarios de la Municipalidad Distrital de Loreto.
4. Según el cuestionario realizado a los 38 funcionarios públicos de la municipalidad Distrital de Loreto se pudo observar según la tabla 3 con respecto a la interrogante ¿Usted considera que la Entidad donde labora brinde alguna capacitación permanente a sus colaboradores con respecto al código de la ética?, podemos percibir que un 47,4% (18 funcionarios) indican la entidad donde laboran nunca hacen capacitaciones sobre el código de

ética, asimismo un 36,8% (14 funcionarios) denotan que el lugar donde laboran a veces los realizan capacitaciones con respecto al código de ética, finalmente un 15,8% (6 funcionarios) señalan que el lugar donde laboran siempre realizan capacitaciones con respecto al código de ética lo que indica falta de compromiso por parte de las altas autoridades de la Municipalidad Distrital de Loreto, para mejorar la calidad de compromiso ético de sus trabajadores públicos.

5. Según el cuestionario realizado a los 38 funcionarios públicos de la municipalidad Distrital de Loreto se pudo observar según la tabla 4 con respecto a la interrogante ¿Usted considera que una buena remuneración y un ambiente adecuado en su centro de labor mejora en cuanto al comportamiento ético del personal?, podemos percibir que un 36,8% (17 funcionarios) indican la una buena remuneración y un ambiente adecuado nunca mejora el comportamiento ético del personal , asimismo un 31,6% (12 funcionarios) denotan que el lugar donde laboran a veces una buena remuneración y un ambiente adecuado nunca mejora el comportamiento ético del personal , finalmente un 31,6% (12 funcionarios) señalan que la una buena remuneración y un ambiente adecuado siempre mejora el comportamiento ético del personal, esto es importante conocer pues debido a que cuando la remuneración que perciben los trabajadores no tiene satisfechos a los trabajadores, estos incurren en hechos de corrupción, tanto política como administrativa.
6. Según el cuestionario realizado a los 38 funcionarios públicos de la municipalidad Distrital de Loreto se pudo observar según la tabla 5 con respecto a la interrogante ¿Usted está satisfecho en su centro de labor?, podemos percibir que un 15,8% (6 funcionarios) nunca se han sentido satisfechos en su centro de labor, asimismo un 34,2% (13 funcionarios) denotan que a veces se sienten satisfechos en el lugar donde laboran, finalmente un 50% (19 funcionarios) señalan que si están satisfechos en su centro de labor. Según lo descrito existe un porcentaje de insatisfacción laboral, lo que indica que exista un deficiente rendimiento laboral de los

trabajadores, frustración por parte del trabajador y su jefe e insatisfacción laboral.

7. Según el cuestionario realizado a los 38 funcionarios públicos de la municipalidad Distrital de Loreto se pudo observar según la tabla 6 con respecto a la interrogante ¿Usted llega puntual a su centro de labor?, podemos percibir que un 36,8% (14 funcionarios) indican que a veces son puntuales a la hora de llegar a su centro de labor, por otro lado, un 63,2% (24 funcionarios) manifiestan que si llegan puntuales a su centro de trabajo, si bien existe un compromiso notable de 24 trabajadores que manifiestan que llegan puntualmente a su centro de labores, aún hay una brecha que indica que por motivos personales o de permiso no llegan puntal a ejercer sus funciones, lo que directamente perjudica en su desempeño laboral.

8. Según el cuestionario realizado a los 38 funcionarios públicos de la municipalidad Distrital de Loreto se pudo observar según la tabla 7 con respecto a la interrogante ¿Usted recibe algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de labores?, podemos percibir que un 47,4% (18 funcionarios) señalan que nunca han tenido algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de trabajo, asimismo un 36,8% (14 funcionarios) denotan que a veces han tenido algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de trabajo, finalmente un 15.8% (6 funcionarios) señalan siempre han tenido algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de trabajo. Lamentablemente no existe un proceso concurrente con el que se reconozca a los buenos trabajadores, pues si bien en cierto si existe lo realizan esporádicamente, siendo un tema ocasional o fortuito.

9. Según el cuestionario realizado a los 38 funcionarios públicos de la municipalidad Distrital de Loreto se pudo observar según la tabla 8 con respecto a la interrogante ¿Usted considera que su centro laboral cumple con sus expectativas?, podemos percibir que un 26,3% (10 funcionarios) señalan que nunca han considerad que su centro laboral cumpla con sus

expectativas, asimismo un 47,4% (18 funcionarios) denotan que a veces han considerado que su centro laboral cumple con sus expectativas, finalmente un 26,3% (10 funcionarios) señalan siempre han considerado que su centro laboral cumple con sus expectativas. Según los resultados no existe una satisfacción de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Loreto en su centro de trabajo, lo que indica que no existe compromiso con el lugar donde labora.

10. Según el cuestionario realizado a los 38 funcionarios públicos de la municipalidad Distrital de Loreto se pudo observar según la tabla 9 con respecto a la interrogante ¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?, podemos percibir que un 36,% (14 funcionarios) señalan que nunca están de acuerdo con el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros, asimismo un 31,6% (12 funcionarios) denotan que a veces hay un buen trato de su jefe para con Usted y sus compañeros, finalmente un 31,6% (12 funcionarios) señalan siempre hay un buen trato de su jefe para con Usted y sus compañeros. Es penoso conocer que existe preferencias políticas y de sesgo por parte de los jefes administrativos lo que indica falta de ética y desempeño laboral deficiente.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Municipalidad de Loreto debe énfasis a la ética entre sus trabajadores ya que, según los resultados obtenidos en las pruebas de normalidad y correlación, la ética está sumamente ligada al desarrollo del desempeño laboral de sus trabajadores.
2. Todas las municipalidades de nuestro territorio deben de tener un código de ética el cual ayuda a todos los miembros de la organización a una buena actuación con principios y valores morales en bien de la sociedad, sin embargo, en la Municipalidad Distrital de Iquitos aun no le dan el enfoque y la trascendencia que debe de tener, por tal motivo se recomienda a las gerentes municipales a darle la importancia que este a merita.
3. Debido al primer panorama expresado, muchos de los servidores públicos carecen de información sobre los valores morales que deben de seguir al ser funcionarios públicos, es por ello por lo que se insta a que las altas autoridades municipales usen la ética para el desarrollo equitativo e incorruptible de la organización en bien del pueblo.
4. Asimismo, la municipalidad como ente público debe capacitar constantemente a su personal del código de ética, con el fin de dar a conocer como debe ser la conducta de un buen servidor público, así como desempeñarse laboralmente con honestidad, transparencia y de la isma manera dar a conocer cuáles pueden ser los castigos legales si es que están normas no son acatadas. Por otro lado, es necesario incentivar a los trabajadores que realmente laboran en bien de la sociedad, siendo trabajadores gratos y honestos a través de incentivos que los ayuden e impulsen a él y a sus compañeros a ser mejores personas que buscan el bien de su lugar de trabajo y de su ciudad.
5. Es necesario un control y fiscalización de hacia los trabajadores y servidores en general debido a que en la Municipalidad Distrital de Loreto algunos de

sus funcionarios han manifestado que existe sesgo y preferencias hacia algunos trabajadores, asimismo indicaron que hay personas que no están trabajando satisfactoriamente en dicho lugar, lo que influye perjudicialmente en el desempeño laboral de los trabajadores.

6. Es necesario que la Municipalidad de Iquitos manifieste estrategias con las que pueda dar satisfacción laboral a sus trabajadores, proponiendo incentivos por el buen desempeño laboral y nivel de responsabilidad en sus obligaciones.
7. La Municipalidad de Loreto debe de tener dentro de sus valores éticos infundir la disciplina y puntualidad entre los servidores públicos, este hecho debe de ser determinante desde los gerentes y el alcalde para dar una visión de compromiso desde las altas autoridades.
8. Recomendamos que los servidores públicos que cumplan con sus obligaciones de manera eficaz con respeto y responsabilidad sean premiados, lo que inducirá a que el resto de los trabajadores quieran imitar esta postura.
9. Se recomienda a los directivos de la Municipalidad a reconocer a sus trabajadores con mayores capacidades y de esta manera puedan desenvolverse de manera satisfactoria en su centro de trabajo.
10. Se sugiere que los directivos y gerentes de la Municipalidad de Loreto traten con respeto y consideración a cada miembro de la institución estatal, para poder tener un buen clima laboral.

REFERENCIAS

- Alzate Cárdenas, M. del S., Posada Girado, J. J., & Herrera Mahecha, V. A. (2022). Corrupción en el Sector Público: Un Análisis Bibliométrico e Identificación de Tendencias. *Revista Lasallista de Investigación*, 19(2), 229–257. <https://doi.org/10.22507/rli.v19n2a15>
- Andrade, D., Cabezas, E., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE.. 53. 41.
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>
- Arias Gonzáles, J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica.
- Baena, P. G. M. (2017). Metodología de la Investigación (3ª. Ed.).
https://www.academia.edu/40075208/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Grupo_Editorial_Patria
- Bautista, O. (2017). Perfil ético en la profesionalización de los servidores Públicos <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/68826>
- Bendezú Huamani, K. M., & Taipe Meza, T. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los sub gerentes en la municipalidad distrital de Acoria-Huancavelica, 2020. Bohata, M., Putnova, A., Rasticova, M., Seknicka, P., Szurmanova, M., & Cebakova, A. (2022). Public administration ethics in the czech republic*. *Journal of East European Management Studies*, 27(2), 210-232. doi:10.5771/0949-6181-2022-2-210
- Bohata, M., Putnova, A., Rasticova, M., Seknicka, P., Szurmanova, M., & Cebakova, A. (2022). Public administration ethics in the czech republic*. *Journal of East European Management Studies*, 27(2), 210-232. doi:10.5771/0949-6181-2022-2-210
- Castillo, L. (2017). Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público de salud chileno. *Gestión de las personas y tecnología*, 10(28), 5-19.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920090>

- Castro Hinojosa, M. C., & Vilchez Munive, L. J. (2023). Gestión pública y desempeño laboral en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa 2021.
- Código Penal (2018). Decreto Legislativo N°635. Ministerio de Justicia.
- Cortina, A. (2014). ¿Para qué sirve realmente la ética?.
https://books.google.com.pe/books?id=oY4v8Bsnv60C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Decreto Legislativo 1023 (21 de julio 2008) Diario Oficial el peruano
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/\\$FILE/01023.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/$FILE/01023.pdf)
- DECRETO SUPREMO N° 033-2005-PCM. Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública. (2005)
http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/etica/Reglamento_Ley_del_Codi go_de_Etica.pdf
- Del Aguila Lanaro, G. O. (2020). Sistema integrado de gestión administrativa y desempeño laboral en colaboradores del Proyecto Especial Datem del Marañón-Alto Amazonas-Loreto-Condorcanqui, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58858>
- Dua, A. K., Farooq, A., & Rai, S. (2023). Ethical leadership and its influence on employee voice behavior: Role of demographic variables. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(2), 213-235. doi:10.1108/IJOES-10-2021-0200
- Fein, E. C., Tziner, A., & Vasiliu, C. (2023). Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness. *European Management Journal*, 41(1), 114-124. doi:10.1016/j.emj.2021.11.003
- García Curo, G., Lescano López, G. S., Quiñones Li, A. E., & Morales Paredes, W. (2022). Nuevas tecnologías y organizaciones del sector público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 27, 806–818. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.5>
- García, G., & Torres, J. (2017). Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica –

2016. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en, Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Huancayo.

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/218>

Gonzalez, M. C. T. (2023). Análisis del lenguaje legislativo en el código de ética de la administración pública federal de México: ¿ un compromiso del estado por la igualdad de condiciones?. *El Palma de la Juventud*, 5(6), 259-276.

Henttonen, K., Kianto, A. & Ritala, P. (2016). Knowledge sharing and individual work performance: An empirical study of a public sector organization. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749-768. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1686311352&Signature=Mt3LYNCXGvVZ9xV0Zvs66e~HAbjj7FVkwQxtkVZwvpBa7RXwHnSoTeYN8K-xHg7KoKdsGzal7gNfY1YzTDUluZmvHe2lvRVZ17a30pDXhgewvw-igzOY8dxyJtr10O3X-ygtoyc4QBBlpAjKE-bbMsimzpXwLvaVxY-S5idSiSzyG-oVPT2ua8KshWRwn02YQNzBqTNcpOQBScSG7Q6tLps~7fyJF5Vda dG5LGTaqFIFm6MOijrFxKflcmgOfXy-E71OT-CpIXOLbCP70GYhUkLTfiXllu-JSPvHT4sfcVrvjQZ4-eS2UG32G848awist8RTPn1ATlroT~4GI6S4Ow__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Khanal, R., Gupta, A. K., & Bhattarai, P. C. (2022). Civil servants' integrity in public sector: the case of Nepal. *Heliyon*, 8(12), e12632. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12632>

Ko, E. (2022), "Reformas de liderazgo y anticorrupción en Taiwán: una comparación de Chen Shui-bian y Ma Ying-jeou", *Administración y*

- políticas públicas: una revista de Asia y el Pacífico , vol. 25 núm. 2, págs. 176-192. <https://doi.org/10.1108/PAP-05-2022-0050>
- Kostecki, D. (2021). Ethics of a public administration official in poland: Prospects for the development of professional deontology. *Archiwum Filozofii Prawa i Filozofii Społecznej*, (2), 26-40. doi:10.36280/AFPiFS.2021.2.26
- Kučera, D. (2022). Challenges of managerial responsibility and ethics for Central and East European countries based on the experience from the Czech Republic. *The International Journal of Management Education*, 20(2), 100583. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100583>
- Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil (4 de julio de 2013) Congreso de la República <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>
- Lin, C. -, Jin, M., Huang, P. -, & Xiao, R. (2023). Does it take two to tango? the joint role of high-performance work systems and ethical leadership. *Journal of Business Research*, 156 doi:10.1016/j.jbusres.2022.113536
- Lindor, M. (2019). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. *Revista de Ciencias Sociales*, 13(47), 70-109. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070
- Lindor, M. (2020). Public ethics, professionalization and corruption in Mexico. The analysis of the Chum Effect. *Tla-melaua* [online]. 2019, vol.13, n.47, pp.70-109. Epub 07-Oct-2020. ISSN 2594-0716. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-69162019000200070&script=sci_abstract&tlng=en
- LUCAS LUCAS, M. G. (2023). ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DEL CANTÓN MONTECRISTI PERIODO 2019-2021 (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).
- Maguiña Matos, A. G. (2022). Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno regional de Ancash, 2022.

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_71acea66be2d8eae9d3d1bd7429e261c

- Mahieu, E. (2021). From the iron cage to burnout: A century flanked by philosophy and psychology. [De la cage de fer au burn-out. Un siècle entre philosophes et psychiatres; De la jaula de hierro al burnout. Un siglo entre filósofos y psiquiatras] *Information Psychiatrique*, 97(6), 511-519. doi:10.1684/ipe.2021.2287
- Mamokhere, J., Musitha, M. E., & Netshidzivhani, V. M. (2022). The implementation of the basic values and principles governing public administration and service delivery in South Africa. *Journal of Public Affairs*, 22(4), e2627. <https://doi.org/10.1002/pa.2627>
- Morgan, D. F., Green, R., Shinn, C. W., & Robinson, K. S. (2019). Foundations of public service. *Foundations of public service* (pp. 1-427) doi:10.4324/9781315289656
- Ojeda Chirinos, L. F. (2023). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Ignacio-2021.
- Ortega, R. C. (2023). La influencia de la evaluación en el desempeño laboral de los empleados de una institución pública de Lima, 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/33716>
- Paredes, M. T., Hernández, H. M., Malaver, C. E., & Chung, A. R. (2021). Percepción del servicio del colaborador interno y actitudes hacia el conflicto organizacional en instituciones del sector público de Lima Metropolitana. *Entre Ciencia e Ingeniería*, 15(30), 71–80. <https://doi.org/10.31908/19098367.1704>
- Plissock, C. (2017). Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno. *Convergencia*, 24(73), 18-30 https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140514352017000100141
- Ramos, C. (2019). Fundamentos de investigación para psicólogos: primer round. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Indoamérica.

- Ramos Vera, J. R., Lupa Quisocala, T., & Alfaro Bardales de Ontaneda, M. R. (2022). Globalización y planificación estratégica en el sector público: Reflexiones en un escenario de riesgo. *Revista de Filosofía*, 39(Especial 2), 458–480.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7311833>
- Ramos, G. C. (2020). Los alcances de una investigación. *Revista: CienciAmérica*. 9(3) 1-5.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Rezzoagli, B. A., Junior, E. R., & Miciullo, V. (2021). Estrategias anticorrupción en el sector público nacional, Argentina (Periodo 1999-2019). *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 19(35), 91–130.
- Rus, A. E. (2020). Investigación correlacional. .
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html>
- Sajari, A., Haron, H., Ganesan, Y., & Khalid, A. A. (2023). Factors influencing the level of ethics and integrity in malaysian public sector. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 14(1), 141-158. doi:10.1108/JIABR-09-2021-0256
- Salomón Lerner. (2018). Ética de la función pública, IDEHPUCP.
https://idehpucp.pucp.edu.pe/opinion_1/etica-de-la-funcion-publica-por-salomon-lerner/
- Samudio G. (2021, septiembre 5). La ética en la gestión pública .Consulta-le | Tu asesor online. <https://www.consulta-le.com/la-etica-en-la-gestion-publica/>
- Soto Arias, K. A. (2023). Responsabilidad social interna y su incidencia en las relaciones laborales de la municipalidad distrital de Huaura, 2022.
- Stahl, O. G. (2018). Ethical foundations. *Handbook of bureaucracy* (pp. 295-303) doi:10.4324/9781315093291-18
- Urrego, G., Niño, J. y Cardona, S. (2018). Aproximación reflexiva sobre la ética en el sector público en Colombia. *Polisemia*, (25), 111-129.
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.polisemia.14.25.2018.111-129>

Vergara Rojas, T. L. (2019). Optimización del proceso de selección de personal para puestos operativos.

ANEXOS

Anexo N°01 Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL			
¿Como incide la ética de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022?	Determinar como incide la ética de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022	La ética de los funcionarios públicos incide en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022	Ética del funcionario público.	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Justicia • Respeto • Eficiencia • Integridad • Neutralidad • Responsabilidad 	<p>Tipo de estudio Es de tipo básica.</p> <p>Diseño de estudio El tipo de diseño aplicado es no experimental: transversal correlacional, con enfoque cuantitativo.</p> <p>Población y muestra se consideró al mismo tamaño que la población.</p>
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Reconocimiento • Beneficios • Planes 	
¿Qué efecto tiene la ética de los funcionarios públicos en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022?	Determinar como influyen los principios éticos en el trabajo de los funcionarios públicos de la Municipalidad	La ética influye en el desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022,	Desempeño laboral		

<p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022?</p> <p>¿Como influye la relacion entre la etica y el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022?</p>	<p>Distrital de Iquitos-2022, Conocer cual es la influencia del el nivel de desempeño laboral de los funcionarios publicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, Determinar la relacion entre la etica y el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.</p>	<p>el nivel de desempeño laboral de los funcionarios publicos influye en la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022, La relacion entre la etica y el desempeño laboral incide en Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.</p>			
--	--	--	--	--	--

Anexo N° 2 Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Ética del funcionario público	De acuerdo con el D.S. N° 033-2005-PCM, los servidores públicos se basan en la existencia de deberes que generan una eficacia, eficiencia, profesionalismo en durante la función pública.	La finalidad de la función pública es el Servicio dirigido a la Nación, según lo establecido en la Carta Magna, con el objeto de obtener niveles mayores de eficiencia de todo el aparato del Estado, con ello, lograr mejorar la atención que se brinda a la ciudadanía, poniendo en prioridad.	Valores	Respeto, probidad, eficiencia, idoneidad	Ordinal
			Principios	Responsabilidad, seguridad, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes	
			deberes	Honradez, valor civil, vocación de servicio, competencia	
Desempeño laboral	Es el cumplimiento de las funciones a realizar, basado en los lineamientos de la entidad, para ello sigue los procesos de evaluación que se realicen por la entidad	El desempeño laboral apertura la posibilidad a los gerentes de poder evaluar y realizar una medición en torno al rendimiento individual de cada colaborador y documentarlo, alinear las labores designadas del día a día de los empleados, regidos a los objetivos estratégicos de cualquiera fuere la entidad	Cumplimiento	Puntualidad, participación, responsabilidad, conocimiento	Ordinal
			Clima organizacional	Satisfacción laboral, reconocimiento, productividad, ambiente de trabajo	
			Nivel de instrucción	Conocimiento, sueldo, eficiencia	

Anexo N° 03: Instrumento de Recolección de datos

Cuestionario 01

Estimado (a) Servidor(a) Público, le solicitamos responder este cuestionario con una (X) donde usted crea conveniente.

Los resultados son de manera anónima y confidencial. Gracias

Escala valorativa	
Si	1
No	2
Un poco	3

	Ética del funcionario público	Escala Valorativa		
		1	2	3
	Principios del funcionario público			
1	¿Usted conoce el Código de Ética de la función pública?			
2	¿Usted ha sido instruido en los programas de formación ética?			
3	¿Usted cree que aplicando correctamente el código de ética en la municipalidad incida en una buena gestión?			
4	Cuándo Usted es llamado para que realice otras actividades fuera de su labor ¿Usted acude de forma inmediata?			
	Deberes de funcionario público			
5	Según su criterio ¿Usted cree que los valores éticos influyen en el desempeño en cuanto a sus funciones?			
6	¿Usted considera que la Entidad donde labora brinde alguna capacitación permanente a sus colaboradores con respecto al código de la ética?			
7	¿Usted cree que el código de la ética en la función pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal?			

8	¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?			
	valores de la función pública			
9	¿ Usted considera que obtener ventajas económicas en su centro de trabajo en provecho propio es delito?			
10	¿ Usted cree que aplicando la norma que sancione el comportamiento amoral mejorará en el comportamiento ético del funcionario público?			
11	¿Usted considera que una buena remuneración y un ambiente adecuado en su centro de labor mejora en cuanto al comportamiento ético del personal?			
12	¿ Siente que la municipalidad donde labora existe competencia desleal entre funcionarios ?			

Anexo N° 04: Instrumento de Recolección de datos

Cuestionario 02

Estimado (a) Servidor(a) Público, le solicitamos responder este cuestionario con una (X) donde usted crea conveniente.

Los resultados son de manera anónima y confidencial. Gracias

Escala valorativa	
Si	1
No	2
Un poco	3

	Desempeño del Laboral	Escala valorativa		
		1	2	3
	Cumplimiento			
1	¿Usted llega puntual a su centro de labor?			
2	¿usted cumple con sus funciones a pesar que el sueldo no recompensa su labor?			
3	¿Cuándo Ud., no cuenta con instrumentos adecuados para cumplir con sus funciones, Ud. igual los realiza?			
4	Tiene conocimiento del código ético planteado en la LEY N.º 27815			
	Clima organizacional			
5	¿Usted está satisfecho en su centro de labor?			
6	¿Usted recibe algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de labor?			
7	¿Usted considera que su centro laboral cumple con sus expectativas exigidas?			
8	¿le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?			
	Nivel de instrucción			
9	¿Usted considera que el trabajo que realiza es acorde con su preparación profesional?			
10	¿Usted está de acuerdo con el salario asignado?			
11	¿usted cree que es eficiente en su trabajado de servidor público?			

Anexo N° 05: Validación de expertos 1

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Daniel Apolaya Ríos		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Administración Pública		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Rojas Campos Tathiana Lisseth
Procedencia:	Loreto
Administración:	-----

Tiempo de aplicación:	2 meses
Ámbito de aplicación:	2 meses
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ética del funcionario público	Valores principios deberes.	De acuerdo con el D.S. N° 033-2005-PCM, los servidores públicos se basan en la existencia de deberes que generan una eficacia, eficiencia, profesionalismo en durante la función pública.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación titulada “La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022” en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Ética profesional

Objetivos de la Dimensión:

Determinar cómo influye la ética en el trabajo de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022,

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones y/o recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Ética profesional	Principios del funcionario público	Respeto	¿Usted conoce el Código de Ética de la función pública?				X				X				X	
		Probidad	¿Usted ha sido instruido en los programas de formación ética?				X				X				X	
		Eficiencia	¿Usted cree que aplicando correctamente el código de ética en la municipalidad incida en una buena gestión?				X				X				X	
		idoneidad	Cuándo Usted es llamado para que realice otras actividades fuera de su labor ¿Usted acude de forma inmediata?				X				X				X	
	Deberes de funcionario público	Responsabilidad	Según su criterio ¿Usted cree que los valores éticos influyen en el desempeño en cuanto a sus funciones?				X				X				X	
		Seguridad	¿Usted considera que la Entidad donde labora brinde alguna capacitación permanente a sus colaboradores con				X				X				X	

		respecto al código de la ética?													
	Ejercicio adecuado del cargo	¿Usted cree que el código de la ética en la función pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal?				X				X				X	
	Uso adecuado de los bienes	¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?				X				X				X	
valores de la función pública	Honradez	¿Usted considera que obtener ventajas económicas en su centro de trabajo en provecho propio es delito?				X				X				X	
	Valor civil	¿Usted cree que aplicando la norma que sancione el comportamiento amoral mejorará en el comportamiento ético del funcionario público?				X				X				X	
	Vocación de servicio	¿Usted considera que una buena remuneración y un ambiente adecuado en su centro de labor mejora en cuanto al				X				X				X	

	comportamiento ético del personal?													
Competencia	¿ Siente que la municipalidad donde labora existe competencia desleal entre funcionarios ?			X				X					X	

Firma del evaluador

DNI 10437605



COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN

Lic. ADO. DANIEL APOLAYARIOS Mtro
 RENUC N° 2288

Segunda dimensión: Desempeño laboral

Objetivos de la Dimensión



Determinar la relación entre la ética y el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones y/o recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño laboral	cumplimiento	puntualidad	¿Usted llega puntual a su centro de labor?				X				X				X	
		Participación	¿usted cumple con sus funciones a pesar que el sueldo no recompensa su labor?				X				X				X	
		Responsabilidad	¿Cuándo Ud., no cuenta con instrumentos adecuados para cumplir con sus funciones, Ud. igual los realiza?				X				X				X	
		Conocimiento	Tiene conocimiento del código de ético planteado en la LEY N.º 27815				X				X				X	
	Clima organizacional	Satisfacción laboral	¿Usted está satisfecho en su centro de labor?				X				X				X	
		Reconocimiento	¿Usted recibe algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de labor?				X				X				X	
		Productividad	¿Usted considera que su centro laboral cumple con sus expectativas exigidas?				X				X				X	
		Ambiente de trabajo	¿le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?				X				X				X	

Nivel de instrucción	Conocimiento	¿Usted considera que el trabajo que realiza es acorde con su preparación profesional?				X				X				X	
	Sueldo	¿Usted esta de acuerdo con el salario asignado?				X				X				X	
	Eficiencia	¿usted cree que es eficiente en su trabajado de servidor público?				X				X				X	

Firma del evaluador

DNI 10437605


COLEGIO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN

Lic. Adm. DANIEL APOLAYARIOS Mtro.
REGUC N° 2288



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
APOLAYA RIOS, DANIEL DNI 10437605	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 01/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/06/2017 Fecha egreso: 18/08/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA PERU
APOLAYA RIOS, DANIEL DNI 10437605	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 28/02/18 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
APOLAYA RIOS, DANIEL DNI 10437605	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 29/09/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU

Anexo N° 06: Validación de expertos 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jesús Alfredo Guerra Torres		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Gerencia Regional de Infraestructura		
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Loreto		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	Más de 5 años	()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----		

6. **Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Rojas Campos Tathiana Lisseth
Procedencia:	Loreto
Administración:	-----
Tiempo de aplicación:	2 meses

Ámbito de aplicación:	2 meses
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

8. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ética del funcionario público	Valores principios deberes.	De acuerdo con el D.S. N° 033-2005-PCM, los servidores públicos se basan en la existencia de deberes que generan una eficacia, eficiencia, profesionalismo en durante la función pública.

9. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación titulada “La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022” en el año ...2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según **corresponda**.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Ética profesional

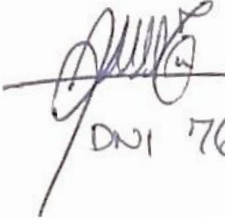
Objetivos de la Dimensión:

Determinar cómo influye la ética en el trabajo de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022,

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones y/o recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Ética profesional	Principios del funcionario público	Respeto	¿Usted conoce el Código de Ética de la función pública?				X				X				X	
		Probidad	¿Usted ha sido instruido en los programas de formación ética?				X				X				X	
		Eficiencia	¿Usted cree que aplicando correctamente el código de ética en la municipalidad incida en una buena gestión?				X				X				X	
		idoneidad	Cuándo Usted es llamado para que realice otras actividades fuera de su labor ¿Usted acude de forma inmediata?				X				X				X	
	Deberes de funcionario público	Responsabilidad	Según su criterio ¿Usted cree que los valores éticos influyen en el desempeño en cuanto a sus funciones?				X				X				X	
		Seguridad	¿Usted considera que la Entidad donde labora brinde alguna capacitación permanente a sus colaboradores con respecto al código de la ética?				X				X				X	

	desleal entre funcionarios ?																			
--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Firma del evaluador
DNI



DNI 76697086

Segunda dimensión: Desempeño laboral

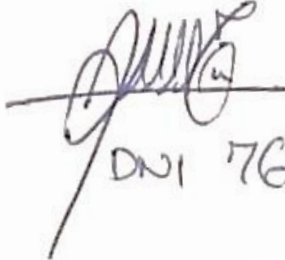
Objetivos de la Dimensión

Determinar la relación entre la ética y el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observación y/o recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño laboral	cumplimiento	puntualidad	¿Usted llega puntual a su centro de labor?				X				X				X	
		Participación	¿usted cumple con sus funciones a pesar que el sueldo no recompensa su labor?				X				X				X	
		Responsabilidad	¿Cuándo Ud., no cuenta con instrumentos adecuados para cumplir con sus funciones, Ud. igual los realiza?				X				X				X	
		Conocimiento	Tiene conocimiento del código de ético planteado en la LEY N.º 27815				X				X				X	
	Clima organizacional	Satisfacción laboral	¿Usted está satisfecho en su centro de labor?				X				X				X	
		Reconocimiento	¿Usted recibe algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de labor?				X				X				X	
		Productividad	¿Usted considera que su centro laboral cumple con sus expectativas exigidas?				X				X				X	
		Ambiente de trabajo	¿le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?				X				X				X	

Nivel de instrucción	Conocimiento	¿Usted considera que el trabajo que realiza es acorde con su preparación profesional?				X				X			X	
	Sueldo	¿Usted está de acuerdo con el salario asignado?				X				X			X	
	Eficiencia	¿usted cree que es eficiente en su trabajado de servidor público?				X				X			X	

Firma del evaluador
DNI



DNI 76697086

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GUERRA TORRES, JESUS ALFREDO DNI 76697086	Maestro en Gestión Pública Fecha de diploma: 08/05/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2021 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
GUERRA TORRES, JESUS ALFREDO DNI 76697086	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 10/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ PERU
GUERRA TORRES, JESUS ALFREDO DNI 76697086	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 14/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/01/2014 Fecha egreso: 19/08/2016	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ PERU

Anexo N° 06: Validación de expertos 3

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022.”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Daniel Alfredo Oren Alvan Enciso		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (x)	
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Municipalidad Distrital de Loreto		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	Más de 5 años ()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----		

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Rojas Campos Tathiana Lisseth
Procedencia:	Loreto
Administración:	-----
Tiempo de aplicación:	2 meses

Ámbito de aplicación:	2 meses
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

12. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ética del funcionario público	Valores principios deberes.	De acuerdo con el D.S. N° 033-2005-PCM, los servidores públicos se basan en la existencia de deberes que generan una eficacia, eficiencia, profesionalismo en durante la función pública.

13. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la investigación titulada “La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022” en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Ética profesional

Objetivos de la Dimensión:

Determinar cómo influye la ética en el trabajo de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Iquitos-2022,

variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones y/o recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Ética profesional	Principios del funcionario público	Respeto	¿Usted conoce el Código de Ética de la función pública?				X				X				X	
		Probidad	¿Usted ha sido instruido en los programas de formación ética?				X				X				X	
		Eficiencia	¿Usted cree que aplicando correctamente el código de ética en la municipalidad incida en una buena gestión?				X				X				X	
		idoneidad	Cuándo Usted es llamado para que realice otras actividades fuera de su labor ¿Usted acude de forma inmediata?				X				X				X	
	Deberes de funcionario público	Responsabilidad	Según su criterio ¿Usted cree que los valores éticos influyen en el desempeño en cuanto a sus funciones?				X				X				X	
		Seguridad	¿Usted considera que la Entidad donde labora brinde alguna capacitación permanente a sus colaboradores con respecto al código de la ética?				X				X				X	

	desleal entre funcionarios ?																			
--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Firma del evaluador
DNI
05385065

Segunda dimensión: Desempeño laboral

Objetivos de la Dimensión

Determinar la relación entre la ética y el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos-2022.

Variable	Dimensiones	Indicador	Ítem	CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA				Observaciones y/o recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Desempeño laboral	cumplimiento	puntualidad	¿Usted llega puntual a su centro de labor?				X				X				X	
		Participación	¿usted cumple con sus funciones a pesar que el sueldo no recompensa su labor?				X				X				X	
		Responsabilidad	¿Cuándo Ud., no cuenta con instrumentos adecuados para cumplir con sus funciones, Ud. igual los realiza?				X				X				X	
		Conocimiento	Tiene conocimiento del código de ético planteado en la LEY N.º 27815				X				X				X	
	Clima organizacional	Satisfacción laboral	¿Usted está satisfecho en su centro de labor?				X				X				X	
		Reconocimiento	¿Usted recibe algún reconocimiento por el buen desempeño en su centro de labor?				X				X				X	
		Productividad	¿Usted considera que su centro laboral cumple con sus expectativas exigidas?				X				X				X	
		Ambiente de trabajo	¿le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?				X				X				X	

Nivel de instrucción	Conocimiento	¿Usted considera que el trabajo que realiza es acorde con su preparación profesional?				X				X				X	
	Sueldo	¿Usted esta de acuerdo con el salario asignado?				X				X				X	
	Eficiencia	¿usted cree que es eficiente en su trabajado de servidor público?				X				X				X	


 Firma del evaluador
 DNI
 05385065


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALVAN ENCISO, DANIEL ALFREDO OREN DNI 05385065	MAGÍSTER EN GESTIÓN, MENCIÓN EN FINANZAS PÚBLICAS Fecha de diploma: 14/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/05/2017 Fecha egreso: 25/11/2018	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
ALVAN ENCISO, DANIEL ALFREDO OREN DNI 05385065	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 28/02/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE IQUITOS <i>PERU</i>
ALVAN ENCISO, DANIEL ALFREDO OREN DNI 05385065	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 21/10/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE IQUITOS <i>PERU</i>

Anexo N° 07: Reporte Turnitin



La ética del funcionario público y su incidencia en el desempeño laboral de una Municipalidad Distrital de Iquitos, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública

AUTORA:
Rojas Campos Tathiana Lisseth (orcid.org/0000-0003-0546-1511)

ASESORES:
Dr. Álvarez Torres, Moisés Freddy (orcid.org/0000-0001-9451-0850)

Mg. Hernández Castañeda, Jonathan Michael (orcid.org/0000-0002-4567-8881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y modernización del estado.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento
TRUJILLO — PERÚ
2023

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

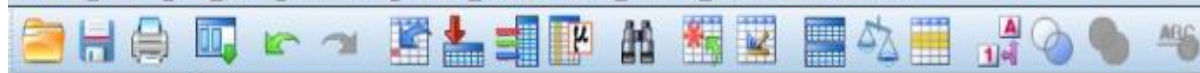
EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	9 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %	>
3	repositorio.usanpedro... Fuente de Internet	1 %	>
4	repositorio.uladech.ed... Fuente de Internet	<1 %	>
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %	>
6	dataonline.gacetajuridi... Fuente de Internet	<1 %	>
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %	>
8	www.risti.xyz Fuente de Internet	<1 %	>
9	datospdf.com Fuente de Internet	<1 %	>
10	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	<1 %	>
11	repositorio.flacoand... Fuente de Internet	<1 %	>

Activar Windows

Ve a Configuración para activar Windows



	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	VAR1	VAR2	var
1	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	23,00	20,00	
2	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	3	1	28,00	23,00	
3	1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	28,00	20,00	
4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	31,00	29,00	
5	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	24,00	16,00	
6	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	21,00	17,00	
7	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	25,00	25,00	
8	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	1	24,00	22,00	
9	3	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	1	21,00	21,00	
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30,00	31,00	
11	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	1	30,00	27,00	
12	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	3	1	24,00	19,00	
13	1	1	2	2	1	2	1	3	1	2	1	1	20,00	17,00	
14	1	1	2	2	3	2	1	3	1	2	1	3	19,00	21,00	
15	1	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	19,00	20,00	
16	1	1	3	3	1	2	1	3	2	1	1	2	20,00	20,00	
17	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	23,00	20,00	
18	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	2	1	24,00	25,00	
19	2	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	25,00	25,00	
20	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	23,00	24,00	
21	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	28,00	26,00	
22	1	3	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	28,00	24,00	
23	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	31,00	26,00	