



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en un
establecimiento de salud de la región Junín, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Mejía Chirinos, Elizabeth (orcid.org/0000-0001-8921-0204)

ASESORES:

Dra. Silva Narvaste Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

Mg. Romaní Allende Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dr. Ochoa Tataje Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme la vida. A mis padres por su amor, formación y apoyo incondicional a lo largo de mi vida. A mi hermana por su apoyo y ánimos siempre. Al Dr. Fredi De la Cruz por brindarme su amistad y ser un ejemplo como profesional y ser humano.

Agradecimiento

A mi madre Tarcila Clara por brindarme el valor de continuar mis estudios de posgrado y por su soporte incesante e incondicional para el logro de mis objetivos. A mi padre Pablo Pedro por darme siempre su protección, formación y ejemplo. Por ser un padre ejemplar. A mi hermanita Mili por su contribución a esta investigación y por ser una excelente hermana. A Patrick por su aporte y apoyo constante para el logro de esta investigación. A mi asesora la Dra. Bertha Silva Narvaste que con su orientación se hizo posible esta investigación.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SILVA NARVASTE BERTHA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la Región Junín, 2023.", cuyo autor es MEJIA CHIRINOS ELIZABETH, 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.

LIMA, 13 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SILVA NARVASTE BERTHA DNI: 45104543 ORCID: 0000-0002-2926-6027	Firmado electrónicamente por: BSILVAN el 11-01- 2024 19:53:03

Código documento Trilce: TRI - 0694926



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MEJIA CHIRINOS ELIZABETH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la Región Junín, 2023.", 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
ELIZABETH MEJIA CHIRINOS DNI: 47944381 ORCID: 0000-0001-8921-0204	Firmado electrónicamente por: EMEJIACH el 13-12- 2023 22:19:29

Código documento Trilce: TRI - 0694928

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	31
3.1. Tipo y diseño de investigación	31
3.2. Variables y operacionalización	32
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.5. Procedimientos	37
3.6. Método de análisis de datos	37
3.7. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	61
	vi

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de frecuencia de ética pública y desempeño laboral	39
Tabla 2	Tabla de frecuencia de principios y desempeño laboral	39
Tabla 3	Tabla de frecuencia de deberes y desempeño laboral	40
Tabla 4	Tabla de frecuencia de prohibiciones y desempeño laboral	40
Tabla 5	Correlación entre las variables ética pública y desempeño laboral	41
Tabla 6	Correlación de entre la dimensión principios y desempeño laboral	42
Tabla 7	Correlación entre la dimensión deberes y desempeño laboral	43
Tabla 8	Correlación entre la dimensión prohibiciones y desempeño laboral	44

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la ética pública y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, fue de tipo básico, de nivel descriptivo correlacional, y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 88 colaboradores de un establecimiento de salud de la región Junín, se basó en un muestreo probabilístico, se utilizó la recopilación de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario de escala Likert. Los resultados del estudio arrojaron una relación significativa entre ética pública y desempeño laboral, $r_s = 0.468$, $p\text{-valor} = 0.000$, correlación positiva moderada, indica que a mejor ejercicio de la ética pública puede contribuir a un superior desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras clave: Ética pública, desempeño laboral, principios, compromiso organizacional.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between public ethics and the work performance of employees in a health establishment in the Junín region, 2023. The study had a quantitative approach with a non-experimental design, was basic, descriptive, correlational and cross-sectional. The sample was made up of 88 collaborators from a health establishment in the Junín region, based on probabilistic sampling, using a survey and a Likert scale questionnaire as an instrument for data collection. The results of the study showed a significant relationship between public ethics and job performance, $r_s = 0.468$, $p\text{-value} = 0.000$, moderate positive correlation, indicating that a better exercise of public ethics can contribute to a better job performance of employees.

Keywords: Public ethics, work performance, principles, organizational commitment.

I. INTRODUCCIÓN

La situación problemática a nivel internacional radica en la falta de una ética sólida y un sistema eficaz de gestión de la integridad en las organizaciones gubernamentales. Los códigos éticos, presentes desde la antigüedad, no solo establecen deberes, sino que también expresan la excelencia a la que individuos y comunidades deben aspirar. La Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito destaca la dificultad de impulsar una cultura ética en el servicio público, ya que la integridad personal se ve obstaculizada sin un marco organizacional ético. Según la OCDE, América Latina y el Caribe enfrentan desafíos en la implementación efectiva de políticas anticorrupción, generando desconfianza ciudadana, desconexión cívica y amenazando la legitimidad gubernamental, lo que podría socavar el crecimiento económico sostenible.

La situación problemática a nivel nacional en Perú se centra en la falta de aplicación efectiva del código ético para los funcionarios públicos, delineado por la Ley 27815 (2002) y su reglamentación, el Decreto Supremo N° 033 – 2005 - PCM. A pesar de la intención de promover la integridad y conducta honesta en el servicio público, un estudio de Proética (2005) en la región Junín revela corrupción en el sector salud. Actos corruptos identificados incluyen derivaciones indebidas, falta de sanciones por negligencias médicas, apropiación de recursos y discriminación en zonas rurales. Estas prácticas reflejan una mala aplicación ética por parte de los trabajadores públicos, afectando la calidad de la atención médica y contribuyendo a la corrupción estructural en la relación entre el Estado y la sociedad.

La problemática en un establecimiento de salud en la Región Junín se origina en la posibilidad de que conductas no éticas emerjan entre los colaboradores debido a la pequeña jurisdicción del establecimiento. Esta realidad afecta a todas las entidades públicas, generando un bajo rendimiento laboral por parte de los funcionarios. Las causas de esta problemática pueden estar ligadas a la falta de una cultura ética sólida y a

la escasa supervisión en un entorno más reducido. Si esta situación persiste, podría agravarse el bajo rendimiento laboral, afectando la calidad de la atención médica, generando desconfianza en la comunidad y deteriorando la imagen del establecimiento. La presente investigación busca reducir las conductas no éticas mediante el estudio de variables clave como la ética laboral y el desempeño laboral, con el objetivo de mejorar la eficiencia y confianza en el servicio público de salud.

El problema general es establecer ¿Cuál es la relación que existe entre la variable 1 ética pública y variable 2 desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023?, para tal fin se formularon los problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la variable 1 y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023?

La justificación de una investigación; según Sánchez et al. (2018) está referido a la importancia y fundamentación de una investigación es decir resuelve las interrogantes para que y el por qué se realiza el estudio de investigación. En este contexto, en la justificación teórica, tenemos que la presente investigación busca encontrar explicaciones a situaciones internas y del entorno asimismo tiene la finalidad de contribuir al conocimiento existente referente a las variables ética pública y desempeño laboral, para lo cual se realizó la investigación a profundidad tratando de comprobar la relación entre estas variables. La justificación práctica es importante porque, los resultados permitirán una mejora sustancial en los servicios que brindan los establecimientos de salud de la región, fomentando a su vez la práctica de ética pública la cual se verá reflejada en el desempeño laboral de los colaboradores. La justificación metodológica radica en que para lograr los objetivos de investigación se acudirá al uso de técnicas de investigación que en cuanto se hayan comprobado su validez y fiabilidad, podrán ser aplicados en otras investigaciones.

El objetivo general de investigación es determinar la relación que existe entre las variables 1 y 2 en un establecimiento de salud de la región Junín,

2023. Y tiene como objetivos específicos establecer la relación que existe entre las dimensiones de la primera variable y la variable desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

La hipótesis general de investigación es que existe relación entre las variables ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. De igual forma se considera como hipótesis específicas que existe relación entre las dimensiones de la ética pública y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a los trabajos previos a esta investigación, se realizó una búsqueda exhaustiva por lo cual destacan los trabajos previos a nivel Internacional; Sapada et al. (2018) este estudio realizado en Indonesia, tuvo como objetivo principal explorar el comportamiento de los empleados en el trabajo realizado, probando y analizando la influencia de la cultura ética en el DL. La muestra estuvo conformada por 357 empleados. La investigación estuvo orientada en un enfoque cuantitativo. En cuanto al recojo de datos, se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Concluyó en que la ética laboral de los empleados demostró que en la práctica ayuda a aumentar la satisfacción laboral, sin embargo, no ayuda a mejorar el rendimiento del empleado. Los resultados evidenciaron que la ética laboral en conjunto con la cultura organizativa contribuye con la satisfacción laboral; que la ética de manera independiente requiere de variables intervinientes como la satisfacción laboral para mejorar el DL de los empleados.

Alvarado y Padilla (2022) desarrollaron su estudio en Filipinas, con el objetivo de determinar el grado de ética laboral y el rendimiento en el trabajo de los empleados de una Unidad de Gobierno Local. La muestra se conformó por 273 encuestados. La investigación presentó un diseño descriptivo correlacional. Para el proceso de recolección de datos, se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento de recolección de datos lo constituyó el cuestionario. El estudio concluyó en la existencia de una relación significativa muy alta entre la ética laboral y DL, infiriendo un alto grado de ética laboral espera un alto nivel de DL. Los resultados mostraron que los empleados gubernamentales, independientemente de su perfil, tenían un desempeño de alto nivel en términos de calidad, eficiencia y puntualidad. Esto demostró que los empleados lograron el cumplimiento de los objetivos, se resolvieron los problemas específicos, qué tiempo o recursos se utilizaron para la tarea o propósito previsto y el entregable se

realizó a tiempo, pero entre estos indicadores, la calidad del desempeño es una preocupación que debe mejorarse.

Ateeq Ali. (2022) desarrolla un estudio en Baréin, con el objetivo de analizar la relación entre la ética laboral islámica y el desempeño de los empleados médicos en el sector público dependiente del Ministerio de Salud del Reino de Baréin, utilizando el compromiso de los empleados como variable intermedia. Se empleó un tamaño muestral de 370 trabajadores, entre ellos: médicos, enfermeras y farmacéuticos que trabajaban en el sector público dependiente del Ministerio de Salud. La investigación empleó un método cuantitativo correlacional. El estudio concluye en que, es patente la existencia de una relación positiva directa entre la ética laboral islámica y el desempeño de los empleados, existiendo vínculos positivos y directos entre la ética laboral islámica y el compromiso de los empleados. Además, afirma la existencia de la relación de impacto indirecto entre la ética laboral islámica y el desempeño de los empleados a través del compromiso de los empleados como variable intermedia. Los resultados del estudio afirman que el compromiso de los empleados refuerza y mejora la relación entre la ética laboral islámica y el desempeño de los empleados ya que se evidenció el débil compromiso de los empleados del sector de la salud, traducido en un número cada vez mayor de quejas por parte de los pacientes y sus familias.

Bataineh (2020) realiza un estudio en Jordania, con el objetivo de explorar cómo la ética laboral, a través de elementos de ética laboral: integridad, responsabilidad, igualdad y autodisciplina, afecta el DL de los empleados en las PYMES del Polígono Industrial Al-Hassan. Contó con una muestra conformada por 103 empleados de dichas PYME. La metodología del estudio corresponde a un diseño descriptivo correlacional. La investigación concluye en que la ética tiene relación directa y significativa con el DL. Los resultados destacables de la investigación refieren la ética laboral mejora el rendimiento laboral de los empleados de las PYME del Polígono Industrial de Al-Hassan. Además, elementos de la ética laboral (integridad,

responsabilidad, igualdad y autodisciplina) también mejoraron el rendimiento laboral de los empleados.

Sánchez (2021) investiga la relación entre ética profesional y Desempeño Laboral (DL) en servidores públicos municipales ecuatorianos. La muestra incluye 67 empleados de servicio al cliente y administración, con un enfoque descriptivo correlacional. Concluye que la ética profesional influye en el DL, señalando que cambios éticos se reflejan en el rendimiento. Resultados indican que el 45% muestra ética laboral alta, el 55% media; el 40% presenta DL alto y el 60% DL medio. La investigación destaca la conexión crucial entre ética y Desempeño Laboral, subrayando la importancia ética en el servicio público.

A nivel nacional, Maguiña (2022) investiga en la región Ancash para determinar la relación entre Ética de la función pública y el Desempeño Laboral (DL) de los empleados del Gobierno Regional de Ancash. La población y muestra fueron 45 trabajadores, utilizando una investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental-correlacional y alcance transversal. Los resultados destacan una relación significativa entre ética de la función pública y DL en el Gobierno Regional de Ancash. La gestión pública eficiente se vincula a principios éticos. En cuanto a la ética, el 44.4% tiene nivel deficiente, el 46.7% nivel regular, y el 8.9% nivel eficiente; respecto al DL, el 44.4% muestra grado deficiente, el 51.1% grado regular, y el 4.4% grado eficiente.

Mamani (2018) desarrolla una investigación en la región Tacna, con el objetivo de determinar la influencia de los principios del código de ética profesional en el DL de contadores públicos para el óptimo desarrollo de la gestión administrativa. Se empleó una muestra que constó de 56 servidores públicos. La metodología estuvo orientada a una investigación de tipo aplicada, de nivel correlacional, diseño no experimental. La investigación alcanzó un nivel de confianza del 95%, por tanto, se concluyó que existe influencia positiva de los principios del código de ética profesional en el DL de los contadores públicos. La investigación brinda

resultados que en cuanto a los principios del código de ética profesional se observa que el 30.9% de encuestados poseen un bajo nivel de aplicación del código de ética profesional, el 27.6% poseen una moderada aplicación del código de ética; en cuanto al DL se observa que del total de encuestados el 30.1% refiere un DL deficiente y el 23.4% refiere un DL eficiente.

Domínguez (2022) realiza una investigación en la región Tumbes, con el objetivo de establecer el impacto de la ética profesional en el DL del funcionario profesional en condición de nombrado del Gobierno Regional de Tumbes, cuya muestra estuvo conformada por 34 funcionarios profesionales nombrados. El estudio utilizó metodología descriptiva-correlacional, no experimental, transversal. De esta manera el estudio concluye en la presencia de influencia positiva y directa de la ética profesional en el DL de los trabajadores nombrados en el Gobierno Regional de Tumbes, por ende, es necesario fomentar la práctica de la ética profesional mediante la creación de talleres que fortalezcan estas cualidades. El producto tras la investigación afirma la relación directa y significativa entre las dimensiones de la variable ética profesional: principios, deberes y prohibiciones de la ética y la variable DL.

Vega (2017) realiza una investigación en la región Cusco, con el objetivo de precisar el vínculo entre la ética profesional y el DL en la comprensión de comportamientos corruptos del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco. La investigación contó con una muestra de 136 trabajadores calculada a través del muestreo probabilístico sistemático. La metodología de la investigación corresponde a un estudio de nivel explicativo, de diseño no experimental y correlacional causal. El estudio concluye en que la ética profesional y el DL se asocian de manera significativa y directa con la comprensión de actos corruptos, en otras palabras, el actuar corrupto es resultado de la ausencia de una sólida ética profesional y un adecuado DL. Dentro de los resultados resaltantes se evidencia que el 57.4% de profesionales se orienta a la alta ética profesional mientras que el 5.1% refiere una baja ética profesional dando

como resultado que el 72.8% muestra buen DL mientras que el 0.7% muestra un mal DL. De manera general dichos resultados se traducen en que el personal procura el cuidado necesario para incorporarse de manera efectiva a su labor con el propósito de brindar la adecuada atención al consumidor y forjar en ellos la complacencia de sus necesidades y perspectivas.

En la región, Nolberto y Olortegui (2020) investigan en Huancayo la relación entre el ejercicio del código de ética (CE) y el Desempeño Laboral (DL) de contadores del sector público. La muestra abarca 20 contadores, utilizando un enfoque no experimental, diseño correlacional y corte transversal. La conclusión destaca una relación negativa entre el ejercicio del CE y el DL, atribuyendo esto al desinterés por deberes morales y compromisos sociales. Resultados muestran que el 100% recibió el CE al colegiarse, pero el 100% no lo ha leído, incumpliendo principios como integridad y objetividad. Además, el 75% no se capacita regularmente.

En cuanto a los fundamentos teóricos, el estudio procuró ahondar en temas que brinden información adecuada sobre la terminología empleada en la presente investigación para con el fin de brindar mayor comprensión sobre la naturaleza de la problemática, en consecuencia, se establecen conjeturas en relación a la Variable 1 ética pública. Para Ronquillo Armas (2018) ética es un término utilizado de forma frecuente, incorrectamente, como sinónimo de moral esto por la relación intrínseca que radica en ellas ya que ambas hacen referencia a un mismo tema: la conducta humana. Refiere que Ética; epistemológicamente, procede del griego Ethos, se cree que Homero fue la primera persona en usar este término haciendo referencia a un lugar habitado por hombres y animales. Sin embargo, Ethos hoy en día tiene una acepción moderna como carácter, por su afinidad con los estados de la conducta humana. Algunos autores se identifican con el significado etimológico y proponen que ética sea definida como ciencia de las costumbres, esto debido a que ética también se relaciona al latín *mos* o *moris* que denota costumbre. Por este motivo, con constancia se llama ética a la moral o a la inversa. Ética es entonces una ciencia social que se

sustenta en principios filosóficos para la búsqueda y construcción sistemática del conocimiento vinculado con la moral y la conducta moral del ser humano en su correspondencia social en el espacio y tiempo en que subsisten.

Ética pública, de acuerdo con Álvarez de Vicencio (2005) se enfoca en determinar lo que es moralmente apropiado en el ámbito del servicio público y examina el comportamiento de los funcionarios en relación con su labor en el sector público. Destaca que la evaluación de la integridad del comportamiento de un funcionario se hace con respecto a los objetivos del servicio público. Asimismo, analiza que la EP se considera una rama particular de la ética aplicada y se basa en principios que establecen la moralidad de las acciones humanas en el contexto del servicio público, analizando los aspectos internos de la voluntad en términos de su conformidad con las normas y la propia conciencia del funcionario público.

En la opinión de García Barajas (2022) la ética en el servidor público es un tema sumamente relevante, debido a que estos tienen la significativa tarea de ejecutar el objetivo de la administración pública, siendo así que en sus labores diarias deben procurar el bienestar común atendiendo y satisfaciendo las necesidades de la población. No obstante, sostiene que en la sociedad actual existe una ruptura en el vínculo efectivo entre el servidor público y la población, esto hace que la falta de responsabilidad del primero, genera una gran insatisfacción en la población. Destaca que, lamentablemente hoy en día, nuestra sociedad se encuentra atravesando un derrumbe de valores éticos tradicionales en la sociedad, tales como la honestidad, igualdad, justicia, solidaridad, respeto, entre otros; señala que este cambio se experimenta en las instituciones, pero substancialmente en las personas, las mismas que son el motivo de ser y fundamento de las organizaciones. En este sentido, revela que los gobiernos, así como las entidades que forman la Administración Pública no cubren las necesidades sociales y personales de la población usuaria de los servicios del estado, es por ello que los funcionarios públicos asumen la vital tarea de ejecutar sus funciones bajo los preceptos de eficacia y eficiencia a fin de satisfacer

de forma oportuna todas las necesidades de la población, brindando así un servicio de calidad, ético y eficiente al servicio de la Nación. Considera que cuando esto ocurre, la administración Pública se acredita como una institución que está comprometida con desempeñar un rol responsable con apego a valores éticos. Una correcta Administración Pública se constituye como un pilar imprescindible para entender a su población de manera asertiva, siendo integral y coadyuvando así a la formación de las capacidades individuales y colectivas y al DL de la sociedad civil.

Lewis y Gilman (2005) en su libro *El reto de la ética en la función Pública*, plantean que el éxito profesional va de la mano en el servicio público, por lo que es el propio trabajo ambiguo, complejo y oprimiente, el que propone problemas especiales a las personas comprometidas con el trabajo público y que quieren hacer lo correcto. Señalan que la ética del servicio público es diferente de la ética en la vida privada, debido a que la democracia se ampara en la confianza pública, un vínculo forjado por normas éticas estrictas. Enfatizan que la moral, la identidad y la capacidad de decisión e innovación de los directivos públicos están ligadas a la ética, porque la función pública es el instrumento de nuestra sociedad para administrar la complejidad y la interdependencia.

Las dimensiones de la variable EP son principios, deberes y prohibiciones, los cuáles son parte del ordenamiento jurídico en Perú en referencia al Código de EP, que es un conjunto de preceptos destinados a todo trabajador público para que, por medio de su cumplimiento, se promueva la confianza y credibilidad en la función pública, para ello es imprescindible impulsar su conocimiento, entendimiento y cumplimiento.

La dimensión 1 principios para Rodríguez Arana (2022) constituyen una garantía para mejorar la gestión pública, ya que éstos deben ser positivos y capaces de generar confianza al servicio público.

Martínez y Vega (2002) exponen que la creación de comunidades conlleva a establecer reglas y normas basadas en principios comunes para organizar su funcionamiento. Señalan que la Declaración contiene

principios esenciales para regular de manera equitativa y eficiente el mercado laboral, enfatizando que su cumplimiento es crucial para asegurar un trabajo decente vinculado a un desarrollo sostenible y justo. Destacan que el trabajo debe ser equitativo, generando ingresos suficientes y proporcionando protección social. En conclusión, sostienen que el trabajo decente requiere compromiso y respeto hacia valores fundamentales, representados por los principios y derechos básicos.

Montoya (2019) refiere que los principios laborales son normas dirigentes que guían la instauración de un ordenamiento de carácter laboral, misma que servirá de apoyo de manera directa o indirecta en la solución de problemáticas que surgen en el entorno laboral, a través del entendimiento, puesta en práctica o incorporación de dichas normativas. Indica que los principios laborales son postulados que infunden el sentido de las normas laborales y establecen la regulación de las relaciones laborales. Estos principios laborales constituyen estándares que deben ser observados debido a que son una obligación de justicia, equidad o alguna dimensión de la moralidad. Sostiene que de forma general los principios cuentan con elementos esenciales tales como: el principio de buena fe que hace referencia a la predisposición del personal de realizar su labor con integridad, eliminando el actuar engañoso y aquellos propósitos individuales que tengan la capacidad de incidir en la armonía de las relaciones; por otro lado, el principio protector busca generar un soporte para el trabajador público frente a condiciones de índole económico, legal y fáctico ante el dirigente que da conformidad a su contrato de trabajo; el principio de irrenunciabilidad de derechos hace referencia a la incapacidad del empleado de despojarse de forma voluntaria de aquellos beneficios que se fueron concedidos gracias al derecho laboral en beneficio propio sin recibir compensación alguna a cambio. Precisa que el empleado público es un individuo competente para negociar y conciliar en pro de modificar un derecho cuestionable o incierto por uno que resulte sincero y acertado, toda vez que resulte proporcional.

La Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN) subraya en su informe del 2016 la vitalidad de adherirse a principios éticos para lograr la ejemplaridad pública en el sector público. El código de ética, delineado por la CAN, establece ocho principios éticos fundamentales. El respeto, primer principio, implica la adecuación de la conducta en procedimientos administrativos, garantizando los derechos a la defensa y protección del personal, y prohibiendo actos discriminatorios.

La probidad, segundo principio, destaca la honestidad, imparcialidad y veracidad, priorizando el interés general sobre beneficios personales. La eficiencia, tercer principio, enfatiza la competencia y la necesidad de capacitación continua para un desempeño óptimo. La idoneidad, cuarto principio, requiere una capacitación constante y específica para el servicio público.

El quinto principio, veracidad, exige declaraciones y documentación fidedignas y relevantes para el desempeño laboral. Lealtad y obediencia, sexto principio, subraya la disposición para actuar con imparcialidad y cumplir con el reglamento. Justicia y equidad, séptimo principio, insta a actuar con lealtad y empatía, priorizando la justicia y equidad en todas las interacciones.

Finalmente, el octavo principio que es lealtad al estado de derecho, exige la fidelidad a la Constitución y al Estado de Derecho, especialmente relevante para el personal de confianza en situaciones democráticas. Estos principios éticos no solo establecen estándares, sino que ofrecen un marco integral para evaluar y mejorar el desempeño laboral. La relación entre ética y eficacia es evidente en la eficiencia, que va más allá de la competencia, abarcando transparencia, rendición de cuentas y satisfacción del usuario.

En resumen, la CAN propone un marco ético integral que va más allá de simples normas, siendo la base de una cultura organizacional que busca la excelencia en el servicio público. Estos principios no solo promueven un servicio eficiente y ético, sino que también favorecen la cimentación de una sociedad más íntegra y justa.

La dimensión 2 deberes según Monge Morales (2021) son imprescindibles para el constitucionalismo contemporáneo, no son solo obligaciones morales, sino también son jurídicamente exigibles, indica que estos deben ser exigibles jurisdiccionalmente.

Pacheco (2013) argumenta que, al efectuar una contratación laboral, uno de los deberes que resulta primordial en el empleado público es la de ejercer sus labores de manera puntual y efectiva, esforzándose por mantener el rendimiento esperado por la empresa, acatando las órdenes del jefe inmediato. El autor describe esta responsabilidad como la provisión del hacer, obligando la implementación de la actividad, aun cuando se trate de labores que en apariencia son inactivas, como el caso de los vigilantes. Además, representa la provisión continua y subordinada de prestaciones permanentes en el tiempo. Dicha prestación engloba servicios y obras. Cuando hablamos de servicios, nos referimos al comportamiento, desempeño o efectividad laboral, mientras que las obras se enfocan en el impacto y resultados que obtiene el trabajador. No obstante, en ambos casos reside la necesidad de hacer y nunca un simple dar. Entonces, la obediencia es resultado inmediato de la subordinación que se asume cuando se celebra un contrato laboral y que sirve como elemento autónomo ante el suministro de servicios. El actuar con desobediencia constituye una falta grave que pudiera conllevar el despido cuando a pesar de contar y tener conocimiento sobre las órdenes lícitas, el empleado público se contrapone o muestra actitudes de protesta frente a ellas en forma enérgica y persistente de manera reiterada. De cualquier manera, las órdenes e instrucciones estarán en referencia al trabajo acordado, en otras palabras, a la prestación laboral.

Ética empresarial (2018) sostiene que una corporación moderna siempre tiene el deber ético, y hasta legal, de ser un empleador comprometido para con sus trabajadores. Ya en el ámbito empresarial, el concepto de dicha obligación incorpora compromiso de ofrecer un lugar de escenario laboral seguro, compensar a los empleados de modo justo, garantizar un trato digno e igualitario procurando mantener el respeto por su privacidad. Los

gerentes dentro de un aspecto ético sirven como modelos y mentores para todos los empleados, siendo la transparencia una de las principales responsabilidades que las empresas deben a sus trabajadores. Así como el trabajador público se rige a un código de ética, el gerente también cuenta con deberes que según la ley garantiza un entorno seguro a sus subordinados. Dichas leyes garantizan que los empresarios proporcionen un entorno laboral libre de peligros que atenten contra la salud y seguridad de sus trabajadores. Entre aquellos factores que pudieran vulnerar la seguridad del empleado público están los peligros eléctricos, mecánicos o químicos tóxicos, condiciones de calor o frío severo, condiciones antihigiénicas y equipos peligrosos. La responsabilidad del empleador según OSHA abarca el deber de proveer un entorno de trabajo seguro y exento de situaciones que signifiquen un peligro grave, detectar y erradicar las situaciones que signifiquen peligro para la salud y atenten contra la seguridad, dar a conocer a los trabajadores sobre peligros existentes en el área de trabajo e incorporar protocolos de capacitación apropiados para que puedan ser puestos en práctica, brindar a los trabajadores el equipo de protección personal idóneo de forma obligatoria y sin costo alguno, llevar un registro de incidencias de lesiones y accidentes laborales. Otro de los objetivos principales es garantizar un entorno laboral libre de acoso ya sea por motivos de sexo, raza, religión, nacionalidad, discapacidad u otra índole. Es inconcebible pretender que los trabajadores laboren en un entorno hostil en el que se encuentren siendo acosados, afectados o en situación de desventaja. De manera general, las personas gastan desde un tercio hasta la mitad de su tiempo en el desarrollo de su trabajo, por ende, aquel empleado que se encuentre satisfecho es más productivo y está más concentrado en su trabajo, como resultado, su rendimiento mejorará y mostrará mejor servicio al usuario, menos días de ausentismo por diversos factores como la enfermedad, menos accidentes laborales, disminución del estrés y la depleción. El hecho de estar más centrados en su trabajo, se traduce en mayor creatividad y trabajar mejor en equipo, siendo más factible que brinden apoyo a los demás y demuestren más cualidades de liderazgo.

La Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN), al examinar los deberes según el código de ética del 2016, detalla componentes esenciales para el correcto ejercicio en el sector público.

En primer lugar, destaca el principio de Neutralidad, instando a los trabajadores públicos a actuar de manera imparcial, desvinculados de intereses políticos o económicos. La imparcialidad se erige como regla fundamental para garantizar la equidad en la administración gubernamental, separando la política de la gestión pública y enfocándose en decisiones que beneficien al interés público.

El segundo principio, Transparencia, subraya la importancia de realizar actos de servicio de manera clara y accesible al conocimiento público. Los empleados deben proporcionar información veraz, completa y oportuna, asumiendo la responsabilidad de sus acciones y facilitando procesos de consulta y gobierno transparentes.

El deber de Discreción, tercer principio, obliga a los servidores públicos a mantener información confidencial, demostrando prudencia y responsabilidad en el manejo de datos sensibles relacionados con la entidad o terceras personas.

El cuarto principio, Ejercicio adecuado del cargo, enfatiza la necesidad de desempeñar funciones en el sector público persiguiendo fines públicos lícitos, evitando represalias o actitudes coercitivas. Los trabajadores públicos tienen la responsabilidad de ejercer el monopolio con potestad en pro del bien común, utilizando facultades de control y autoridad sobre el personal bajo su dirección.

El quinto principio, Uso adecuado de los bienes del estado, establece que es deber del trabajador público velar y preservar los bienes del Estado, utilizando racionalmente los recursos asignados y evitando excesos, desperdicios o mal uso.

Finalmente, el sexto principio, Responsabilidad, subraya la obligación de desplegar funciones con integridad y prudencia, asumiendo con respeto la función pública. El personal debe cumplir con las normas y documentos de gestión, demostrando compromiso y diligencia en el ejercicio de sus responsabilidades.

En conjunto, estos principios éticos constituyen un marco sólido que orienta a los trabajadores públicos hacia un desempeño adecuado y ético, contribuyendo así a la construcción de una administración pública transparente, eficiente y responsable.

La dimensión 3 prohibiciones para Gutiérrez Laboy (2011) es el instrumento que sirve para establecer el límite que no se puede traspasar, por lo general forma parte de la ética y la moral, ya que nos dicen lo que no debemos hacer mientras que otras normas nos dicen lo que deberíamos hacer.

La Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, CAN (2016), señala que el Código de Ética es un documento universal que se aplica a la Administración Pública de manera indisoluble. Este código contiene lo deseable y aspiracional en la conducta del funcionario público, sin hipótesis de hechos específicos, ya que la realidad es un hecho particular, eventual, pragmático, inmediato y cambiante. Esto nos muestra que la percepción de cada trabajador es individual, lo que puede llevar a erróneas apreciaciones en referencia a sus entendimientos. Por ejemplo, algunos pueden considerar que la aplicación del Código de Ética de la Función Pública solo es factible si se cuenta con códigos de conducta institucionales, o que el Código de Ética de la Función Pública solo regula los supuestos distintos a las normas como incompatibilidades, nepotismo, conflicto de interés y demás prohibiciones funcionales. Esta percepción errónea conlleva a confusiones conceptuales, como deducir que una acción infractora específica solo será prohibida en función a una determinada regla complementaria que así lo conjeture abiertamente, sin prevenir los principios, deberes y prohibiciones que están contenidos en este Código.

Una de las recomendaciones del Consejo de la OCDE para mejorar la conducta ética dentro del funcionamiento público es que los trabajadores cuenten con una directriz ética. De esta forma, no solo se garantiza un definido consenso de los estándares éticos requeridos, sino que también se brinda el adiestramiento y orientación sobre la incidencia o no en la transgresión de normas éticas ya sean situaciones particulares y reales. De esta forma se desarrolla la labor pública, sin perjuicios generados por el incumplimiento de los deberes y prohibiciones contenidos en el Código, evitando así transgredir la probidad y la capacidad de atender con este principio.

Mantener intereses de conflicto: El conflicto de interés se refiere a una situación en la que los intereses personales, económicos, laborales o financieros de un empleado público podrían entrar en conflicto con el cumplimiento de sus deberes y funciones. Estos actos pueden tener su origen cuando el trabajador mantiene intereses personales legítimos de origen privado como familiares, económicos, amicales, sociales, partidarios, que podrían generar un estímulo para favorecerlos como el desvío de poder. Para evitar estos conflictos, es necesario que el trabajador público no mantenga relaciones o acepte situaciones que denoten deseos individuales que puedan entrar en conflicto con el desempeño de sus obligaciones y labores a su cargo. Para hacer efectivo esto, es imprescindible adoptar medidas que el régimen instaura, como la imposibilidad de postular a un puesto laboral para el cual se mantiene un conflicto de interés.

Obtener ventajas indebidas: es preciso citar que aquellos que ejercen la función pública disponen de un ingreso legal como el de la indemnización económica y aquellos ingresos provenientes del presupuesto público que le es correspondiente de acuerdo a la función que desempeña. Además, poseen el derecho a ganar otros salarios procedentes del sector privado en función a otras labores que puede ejecutar más allá del horario de trabajo establecido en la medida que estas no representen inconsistencias con la función pública atribuida, esto incluye el sueldo como docente en

instituciones privadas, servicio de asesoramientos, rentas de alquileres, herencias, entre otros. Esta prohibición abarca la obtención de beneficios o ventajas ilícitas, es decir, no reconocidas por ley mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

Realizar actividades de proselitismo político implica incumplir el deber de neutralidad política. Esto se refiere a realizar actividades que buscan persuadir a la ciudadanía sobre causas políticas o modificar su decisión política en beneficio de otro partido. Estas actividades se realizan durante el horario de trabajo, en los locales institucionales, o empleando el patrimonio perteneciente a los organismos públicos. Si dicha actitud viene de empleados públicos, será considerada negativa por quebrantar reglas de neutralidad del servicio y de una campaña política justa. Algunas acciones que discrepan con esta prohibición incluye recolectar firmas para propuestas políticas en el centro de trabajo, realizar publicidad de partidos o movimientos políticos en el horario de trabajo, en las instalaciones de la institución, o dejar que personas ajenas al entorno laboral ingresen para ello, dirigir su voto o presionar a la persona con el objetivo de apoyar o dañar a un partido político o su candidatura.

Hacer mal uso de información privilegiada, esta prohibición hace referencia a ser participe en negocios u operaciones financieras haciendo uso de información privilegiada de la entidad en la que labora o que pueda acceder a ella mediante el cargo que desempeña. A lo largo del desarrollo de actividades administrativas es común que las entidades generen información propia con carácter secreto, reservado o delicado conforme a ley, que resulta excepcional dado su contenido significativo, así mismo, será manejada con sigilo por el funcionario de la entidad. Esta información, que nuestro Código califica de manera general como "privilegiada" es el propósito de una gestión confidencial por parte los funcionarios, dicho personal implementará controles internos específicos que ayuden a limitar su difusión, identificar el personal que accede a esta, crear herramientas de salvaguardia para su conservación y así prevenir su propagación de forma anticipada. No se considera información privilegiada la que se desprende

de información de acceso público, como la que está contenida en proyectos de inversión pública y que se encuentran publicados en la web de las instituciones públicas mediante su página de transparencia.

Presionar, amenazar y/o acosar, hace referencia a ejercer presión, amenazas o acoso sexual contra subordinados u otros servidores públicos, pudiendo afectar la dignidad de la persona o incitar la realización de acciones dolosas.

El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual es una conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de cualquier situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan este comportamiento. Otras manifestaciones de esta actitud son aquellas que incluyen prometer implícita o explícitamente a la persona acosada un trato preferente o beneficioso en relación a su situación actual o próxima a cambio de favores sexuales, amenazar y exigir en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad. En conclusión, se sanciona actos de índole o trasfondo sexista o sexual (de manera escrita o verbal) como sugerencias o propuestas indecentes, ademanes impúdicos o exposición mediante imágenes con material sexual, que signifique incomodidad, violencia, humillación u hostil para persona agraviada; el contacto físico de índole sexual como la aproximación corporal, tocamientos, roces que se tornen ofensivas y sean rechazadas por la víctima; la actitud ofensiva u hostil posterior a la inadmisión de conductas ejercidas por el agresor.

Continuando con el desarrollo de las teorías de esta investigación, en segundo lugar, amplificaremos también las definiciones relacionadas a la Variable 2 desempeño laboral, DL.

Desde el punto de vista epistemológico como plantea Palací (2005) el desempeño laboral es la contribución esperada a la entidad a partir de las diversas acciones comportamentales realizadas por una persona durante un lapso determinado.

Para Viswesvaran y Ones (2005) DL es considerado como la variable más trascendental para la psicología organizacional y la define como cualquier toda actuación, conducta y resultado que un colaborador ejecuta en correlación con los objetivos de una entidad. En tanto implica la ejecución de las funciones asignadas al colaborador y la calidad en su cumplimiento y en los resultados alcanzados.

En la opinión de Loo Caicedo et al. (2021) el DL es la eficiencia que manifiesta un colaborador en las funciones y tareas asignadas en un periodo determinado. Define que constituye un componente esencial en el funcionamiento de cualquier organización, es por ello que se debe prestar especial consideración dentro de los procesos de gestión de recursos humanos. Por lo que afirma que su evaluación está orientada a proporcionar beneficios a la entidad y a las personas en virtud de poder contribuir a la complacencia de los colaboradores en el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las dimensiones de la variable DL son satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional que son las tres actitudes para lograr su evaluación de acuerdo al libro Comportamiento Organizacional de Robbins y Judge (2009), que es considerado el estándar para todos los libros sobre el comportamiento organizacional.

La dimensión 1 satisfacción en el trabajo según Vallejo Calle (2010) se refiere a la percepción que un empleado tiene acerca de su trabajo. Indica que estas percepciones se basan en los valores y creencias que el empleado desarrolla en relación con su trabajo. Refiere que las actitudes se ven influenciadas tanto por las características actuales del puesto que ocupa como por las expectativas y opiniones del empleado sobre lo que debería ser su trabajo ideal. En este sentido, hay tres elementos relacionados con el empleado que influyen en estas percepciones de lo que debería ser su trabajo, y estos son: sus necesidades, sus valores y sus rasgos personales. Asimismo, existen tres factores que inciden en las percepciones del *debería ser*, las cuales son: las comparaciones sociales

con otros colaboradores, las características de colaboradores anteriores y los grupos referentes. Existen dos tipos o niveles de análisis de la satisfacción: la satisfacción general: en primer lugar, el indicador promedio que puede percibir el colaborador frente a las distintas actividades de su trabajo, en segundo lugar, satisfacción por facetas: variación mayor o menor de satisfacción frente a situaciones específicas de su trabajo: reconocimiento, condiciones del trabajo, beneficios, políticas de la empresa, supervisión recibida, compañeros del trabajo. Los colaboradores suelen inclinarse hacia trabajos que les permitan aplicar sus destrezas, desempeñar múltiples tareas, recibir retroalimentación, y tener autonomía en la forma en que llevan a cabo sus labores, de manera que un nivel adecuado de desafío les brinde satisfacción y placer. Por lo tanto, la mejora del puesto de trabajo a través de su enriquecimiento vertical puede elevar el nivel de satisfacción laboral, al incrementar la autonomía, la independencia, la variedad de tareas y la retroalimentación en relación al desempeño del colaborador.

Como afirma Rodríguez et al. (2021) la satisfacción laboral está definida como el grado en que un trabajador disfruta de su actividad laboral. Es una perspectiva estudiada ampliamente dentro de las ciencias de la organización contemporánea dado que mantiene relación significativa con el rendimiento, la rotación, el compromiso organizacional y capacidad de recuperación. La teoría de la satisfacción laboral refiere que un clima laboral óptimo se genera a través de un empleado satisfecho. De forma resumida, si un trabajador mantiene más experiencias positivas que negativas, entonces su satisfacción laboral será positiva y viceversa. El compromiso organizacional, o compromiso con el trabajo, se encuentra ligado empíricamente a través de una relación causa efecto, con la satisfacción laboral, es decir, a mayor satisfacción, mayor compromiso con el trabajo.

De acuerdo con Montouri et al. (2022) define que satisfacción laboral es un estado emocional positivo que resulta de la evaluación de las experiencias laborales y tiene un impacto en la calidad de vida general. Este estado

emocional incluye relaciones sociales, conexión familiar y estado de salud percibido. Existen factores intervinientes como la edad, el sexo, la educación, la ocupación, el tiempo de desplazamiento que pueden estar relacionadas con la satisfacción laboral, ya que pueden influir en las perspectivas y preferencias de la reflexión de los individuos sobre su condición de trabajo percibida, se encontró un ligero aumento en la prevalencia de la baja satisfacción en la población de mayor edad, no aumenta significativamente con la edad a pesar de que las expectativas cambian durante la vida; por otro lado, el nivel educativo y los ingresos parecen desempeñar un papel importante en la satisfacción laboral, ya que crecen en paralelo, lo que conduce a mejores puestos y salarios más altos, junto con poder y más autonomía para tomar decisiones. Otra característica importante es el sexo, ya que las mujeres parecen estar en general más satisfechas con su trabajo a pesar de las peores condiciones generales. La satisfacción laboral también se relaciona con el estado civil, ya que los sujetos solteros son los más satisfechos con su trabajo en algunos países europeos.

Tal como expresa Mishra (2013) hoy en día la satisfacción laboral es uno de los componentes principales dentro de una organización. La satisfacción laboral mantiene relación directa con las actitudes relacionadas con el trabajo, además de decidir el alcance de la motivación laboral mediante el desarrollo del clima organizacional o la satisfacción del entorno como un subconjunto específico de actitudes que tienen los miembros de la organización. Una excelente satisfacción laboral requiere de factores específicos como los salarios, la supervisión, la estabilidad del empleo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales del trabajo, la pronta solución de las quejas, el trato justo al empleador y otros aspectos similares. La satisfacción laboral mantiene relación con factores socioeconómicos y personales, tales como: edad, sexo, incentivos, entorno laboral, educación, duración del trabajo, etc. De forma general, es el resultado de muchas actitudes específicas en tres áreas tales como los factores laborales específicos; características individuales; y relación de

grupo fuera del trabajo. Estos factores nunca pueden aislarse unos de otros para su análisis.

Entre las causas de desmotivación están las largas jornadas de trabajo, que cuando se combinan con alteraciones del sueño, causan un deterioro del desempeño de la tarea debido a su efecto perjudicial sobre aspectos como la tasa de errores, el ritmo de trabajo y el comportamiento social, y también muestran un efecto adverso sobre la salud de los empleados.

La capacitación, ya que hoy en día se ha vuelto extremadamente vital para el éxito de las organizaciones modernas debido a que las organizaciones a menudo compiten en competencias: el conjunto básico de conocimientos y experiencia que les da una ventaja sobre los competidores.

La motivación, es importante motivar a los empleados para que obtengan de ellos los esfuerzos deseados para lograr los objetivos organizacionales. Los factores de motivación son necesidades percibidas de satisfacción de los empleados que contribuyen al desempeño y la productividad de los empleados. El proceso de motivación comienza con una situación fisiológica o deficiencias psicológicas o necesidad que acelera una conducta o impulso que va dirigido a una meta o incentivos.

El trabajo en equipo, que es un concepto de personas que trabajan juntas de manera cooperativa como un equipo para lograr las mismas metas u objetivos. Aplicado al lugar de trabajo, el trabajo en equipo es un método que alinea la mentalidad de los empleados de manera corporativa y generalmente desinteresada, hacia objetivos comerciales específicos y compartidos. Se necesitan habilidades colaborativas efectivas (conocimiento) para trabajar bien en un ambiente de equipo. A medida que las empresas y las organizaciones se vuelven más grandes y sofisticadas, muchos empleadores intentan mejorar los esfuerzos de colaboración de sus empleados a través de capacitación, capacitación cruzada y talleres para ayudar a las personas a trabajar juntas de manera efectiva en un grupo cohesivo.

La dimensión 2 involucramiento en el trabajo de acuerdo con Carrillo Pacheco et al. (2013) implica que los empleados tienen la libertad de involucrarse de manera activa en las decisiones relacionadas directamente con sus tareas laborales, refieren que eso implica aprovechar al máximo las habilidades de los empleados y se diseñó con el propósito de estimular su compromiso y lograr los mejores resultados posibles para la organización. Analizaron que de esa forma de participación se enfoca en aspectos específicos de la vida laboral, la evolución del proceso de trabajo implica la adaptación de diversas configuraciones en las cadenas productivas, que las empresas deben ajustar a las condiciones actuales del sistema económico. Esta adaptación lleva a cambios significativos en la utilización de los recursos productivos. En este contexto, revela que una estrategia empresarial está directamente relacionada con la reestructuración productiva, que depende de diversos factores, entre los que destacan dos elementos clave que afectan la producción: la tecnología y la organización del trabajo. También se señala que los empleados no participan en la toma de decisiones relacionadas con la introducción de nueva tecnología en sus actividades laborales, ni están implicados en los cambios en los métodos de trabajo o la intensidad del mismo. Esta falta de participación conlleva a que las modificaciones implementadas no tengan el impacto esperado en el aumento de la productividad y, por ende, en la eficiencia global de la empresa.

Según De la Garza et al. (2020), el involucramiento laboral se describe como un estado mental positivo y satisfactorio que se caracteriza por la vitalidad, altos niveles de energía, deseo de invertir esfuerzo y persistencia ante las dificultades. Este estado contrasta con el Síndrome de Burnout, que se manifiesta en empleados con agotamiento mental, actitud negativa hacia el trabajo y disminución de la eficacia profesional. En el involucramiento laboral, el empleado muestra cumplimiento, estado positivo relacionado con el trabajo, vigor (altos niveles de energía y persistencia), dedicación (entusiasmo, inspiración y desafío) y absorción (inmersión feliz en las tareas). Las dimensiones de vigor y dedicación son fundamentales

en el involucramiento, mientras que la absorción se asemeja al estado de flujo, una experiencia óptima. Se identifican dos tipos de empleados: los Workaholics, caracterizados por una alta inversión en el trabajo y una tendencia al exceso y obsesión laboral, y los Work Engagement, que se caracterizan por un estado satisfactorio relacionado con el trabajo, evidenciando vigor, dedicación y absorción. Esta distinción subraya la importancia de reconocer y fomentar el involucramiento laboral saludable, promoviendo un equilibrio adecuado entre el trabajo y la satisfacción personal.

Zepeda et al. (2016) definen el involucramiento laboral como la eficaz utilización del talento humano para alcanzar los objetivos organizacionales, generando una conexión profunda entre el trabajo individual o grupal y la identificación con la empresa. Este vínculo contribuye al progreso del entorno laboral, la calidad del producto y la productividad del equipo, impactando en la competitividad de la empresa. El desarrollo del involucramiento considera factores motivacionales, informativos y estructurales, destacando la relevancia de la autonomía en la productividad. La motivación y actitud laboral están directamente relacionadas con la calidad del servicio, siendo la motivación crucial en este aspecto. A nivel organizacional, el involucramiento se asocia con estructuras y mecanismos que aprovechan el talento humano en la toma de decisiones laborales, beneficiando a las empresas al reducir costos y accidentes. La experiencia japonesa subraya que un mayor involucramiento mejora la satisfacción y estabilidad de los trabajadores, contribuyendo al éxito global de la empresa. El proceso de involucramiento resulta en mayor eficacia, reducción del ausentismo, mejoría del entorno laboral, compromiso organizacional y satisfacción del trabajador, siendo esencial considerar factores como la identificación con el trabajo, la participación activa y la percepción de la importancia del trabajo para el empleado.

La dimensión 3 compromiso organizacional desde la posición Robbins y Judge (2009) hace referencia al grado en que empleado público se muestra

identificado con la organización a la que pertenece y labora, comprometiéndose con las metas de la misma, por lo cual quiere prorrogar su permanencia en ella. Aluden que el compromiso organizacional se divide en tres componentes. Compromiso afectivo: son la emociones y sentimientos que el trabajador establece frente la entidad en la que labora, manteniendo sus creencias, valores y política. Un trabajador sanitario puede tener un compromiso afectivo por su voluntad de ayudar a los demás. Compromiso para continuar: un trabajador permanece en la empresa debido a que le genera un beneficio económico a diferencia de no pertenecer a la organización. Un empleado se siente comprometido cuando recibe una buena paga y percibe las consecuencias de su renuncia como perjuicios para la empresa. Compromiso normativo: es la exigencia de quedarse en la empresa ya sea por motivos éticos o morales. Aquel trabajador que dirige un nuevo proyecto puede permanecer en la empresa porque siente responsabilidad de acabar lo iniciado.

Asimismo, agregan que el compromiso organizacional guarda una estrecha relación con la productividad, diversos estudios han evidenciado que esta conexión entre el compromiso y la productividad es más sólida en el caso de empleados recién incorporados y menos marcada en aquellos con una mayor antigüedad en la empresa.

Con base a Betanzanos et al. (2006) dentro de los asuntos con mayor relevancia en lo que respecta a investigaciones sobre organizaciones se encuentran los componentes que constituyen y sostienen la implicación de funcionarios con su centro laboral. Se estima que el compromiso organizacional es resultado de la interacción entre características personales del empleado, del medio ambiente laboral y el rol de los empleados. Por otro lado, el compromiso organizacional es un factor determinante que ayuda a prever las inasistencias, el grado de adaptación al cambio por parte del personal, el progreso en las aptitudes laborales, los deseos de renuncia y la productividad de los empleados. Conceptualizando el compromiso Organizacional podemos hacer referencia a un constructo múltiple, conformado por cuatro elementos: identificación-implicación,

compromiso afectivo, compromiso de continuidad (escasez de alternativas percibidas) y compromiso normativo. El componente identificación e implicación, se define como el grado de trascendencia que el empleado tiene con su organización. Autores indican que la implicación es sinónimo del compromiso, dicho esto, afirman que el empleado transforma, reestructura, ajusta sus experiencias y percepción en la organización para sentirse involucrado y sentirse parte de la entidad, comprometiéndose con los objetivos de la organización y con sus labores a realizar; como resultado el trabajador muestra un deseo de permanecer en la empresa. El segundo componente, compromiso afectivo hace referencia a la actitud que evidencia el trabajador hacia la entidad para la que labora como resultado de su percepción en relación a la satisfacción de sus requerimientos. Este factor consigue que el trabajador se comprometa con la organización y por consiguiente se interese por el bienestar de su organización con el sentimiento de orgullo y pertenencia. El tercer componente, compromiso de continuidad, está compuesto por dos factores: escasez de alternativas percibidas y alto sacrificio personal, pues cuenta con una variable interviniente como la falta de oportunidades laborales (desempleo), pues existe limitación en las posibilidades de conseguir un nuevo empleo, ya que se traduce en una pérdida importante en sus ingresos; esta situación se debe en parte, a la situación económica un país, tras la existencia de limitadas opciones de empleo que fuerza a las personas a tratar de conservar su empleo. Finalmente, el trabajador admite las limitadas alternativas de empleo centrándose en el impacto a su economía como consecuencia de abandonar su puesto laboral; por tanto, aumenta su compromiso con la empresa.

Dicho con palabras de Ramos et al. (2021) en la actualidad, uno de los principales problemas que enfrentan las empresas es el déficit de identificación por parte de los trabajadores, una situación que genera problemas en el desempeño y afecta el rendimiento laboral, así como inconvenientes con los usuarios. Durante los últimos tiempos, el trabajo remoto ha deteriorado el compromiso organizacional, por la evidente falta

de preparación por parte de los trabajadores para realizar esta actividad. De lo comentado anteriormente se entiende que el compromiso organizacional es una emoción que ayuda al empleado a identificarse con la empresa o institución, así como el entusiasmo de pertenecer a ella. Este compromiso puede potenciar la actividad de los trabajadores generando un impacto notable en la productividad y, por ende, mejorar las condiciones para la empresa. El compromiso hace alusión a la buena disposición del empleado o colaborador con el trabajo, a la voluntad y al sentido de lealtad a la empresa. La pandemia del Covid-19 hizo que el trabajo remoto se convirtiera en una de las prestaciones de servicio más empleada por las empresas de diferentes sectores, lo que generó en gran medida la pérdida del compromiso organizacional en las empresas, así como la ausencia de control en las funciones que tienen que desarrollar los trabajadores. Es preciso indicar que muchas empresas reconocidas a nivel regional especialmente aquellas entidades del sector público, no tienen como iniciativa el hecho de brindar servicios de calidad, y los trabajadores no están conformes con los objetivos de la organización. Una de las herramientas importantes en los últimos tiempos es el marketing interno o endomarketing, que puede definirse como una estrategia disciplinaria y rápida que permite a las empresas mostrar sus objetivos, técnicas, estructuras, líderes y la importancia de su recurso humano, con la intención de incrementar su productividad y lealtad a través de un entorno que muestra interés por sus necesidades y deseos. El endomarketing ofrece a cada colaborador estadísticas claras, constantes y oportunas por medio de métodos adecuados, además ha servido como medio para poder lograr mayor motivación y lealtad en los trabajadores, promoviendo la competitividad para potenciar la productividad, la reputación y el posicionamiento de la marca.

Para Rodríguez et al., (2021) en el contexto de organizaciones sanitarias, en 2006 un informe sobre la salud en el mundo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) advertía que los establecimientos de salud a nivel mundial se enfrentaban a una alarmante escasez de personal sanitario,

además de las dificultades respecto a la gestión de la misma. Las instituciones sanitarias, así como otras organizaciones, requieren profesionales idóneos para el logro de sus objetivos ya que tienen como objetivo principal garantizar el trato altruista a los pacientes y la calidad en la atención médica, de este modo la adecuada gestión de los recursos humanos se torna vital y adquiere relevancia en estas organizaciones. El compromiso organizacional en instituciones de salud comprende los comportamientos realizados por los empleados que los orientan a mantener iniciativas en pro del beneficio de la organización, el deseo de quedarse en ella y la adhesión de sus metas y objetivos. El compromiso organizacional puede ser analizado desde tres perspectivas diferentes como: En primer lugar, el compromiso de continuidad o permanencia, que hace referencia al arraigo que siente la persona hacia la institución donde labora y que es resultado de las pequeñas inversiones que ha desarrollado a lo largo del tiempo. En segundo lugar, el compromiso afectivo que está sujeto a los incentivos psicológicos a los que tiene acceso el empleado, como el agradecimiento o el soporte que recibe por parte de sus colegas, de esta manera aquel empleado se siente identificado con su centro de trabajo, acepta y comparte los principios y metas trazadas por la empresa; por último, el compromiso normativo, que se encuentra estrechamente relacionado a la ética del trabajador. Actualmente, los autores han seguido empleando esta clasificación para distinguir los tres tipos de compromiso organizacional: afectivo, de continuidad y normativo, haciendo énfasis en la importancia del compromiso afectivo y normativo para la mejora de la confianza organizacional. Dentro del ámbito sanitario se hallan múltiples investigaciones sobre el compromiso organizacional, donde se vincula con otros factores relacionados con la gestión de recursos humanos, además se profundiza en la relación entre liderazgo responsable e inclusión organizacional, concluyendo en que un entorno de respeto, igualdad y equidad en el lugar de trabajo maximiza el desarrollo del compromiso afectivo, normativo y de continuidad del personal que labora en establecimientos de salud. Actualmente el compromiso de continuidad o permanencia es probablemente el aspecto más crucial y fundamental

dentro de los establecimientos de salud ya que éstas requieren que el personal esté en constante rotación, un claro ejemplo es el caso del personal de enfermería, las enfermeras de mayor edad y con más experiencia están más dispuestas a permanecer mayor tiempo en sus puestos de trabajo, aunque un factor determinante también puede llegar a ser las oportunidades del mercado laboral en cada caso. Por un lado, el compromiso afectivo en el cuidado de la salud también tiene una clara importancia y relevancia para esta área, debido a que se encuentra relacionado directa y significativamente con la satisfacción laboral y la confianza en la organización.

III. METODOLOGÍA

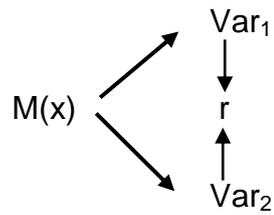
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación: El presente estudio de investigación se consideró el tipo de investigación básico, de acuerdo con Ander Egg (2011) porque se lleva a cabo con el fin de ampliar la comprensión teórica, sin prestar atención a sus aplicaciones potenciales o resultados prácticos. Es un proceso más formal que busca objetivos teóricos con el propósito de enriquecer el cuerpo de conocimiento de una teoría específica. Se pueden identificar dos niveles significativos en la investigación básica: las investigaciones teóricas esenciales que es investigación pura y las investigaciones teóricas orientadas a comprobar una hipótesis o a entender algún aspecto de la realidad también conocida como investigación dirigida.

El enfoque de estudio, en concordancia con Hernández - Sampieri y Mendoza Torres (2018), es de tipo cuantitativo porque es apropiado cuando se desea estimar magnitudes o sucesos de fenómenos, así como probar hipótesis. El nivel o alcance de la investigación es correlacional ya que su objetivo es entender el nivel de asociación que existe entre conceptos, variables o fenómenos dentro de un ambiente particular.

3.1.2 Diseño de Investigación: La investigación realizada pertenece al diseño no experimental debido a que se llevó a cabo sin modificar premeditadamente las variables. Según Hernández - Sampieri y Mendoza Torres (2018), En este diseño de investigación, No se modifican intencionalmente las variables independientes para verificar su efecto en otras variables. En cambio, se contemplan los hechos tal como suceden en el entorno natural para luego analizarlos. El corte es transversal por que la medición es en tiempo único.

Esquema:



Dónde:

M(x): muestra

Var₁: EP

Var₂: DL

r : Relación

3.2. Variables y operacionalización

Sánchez et al. (2018) afirman que una variable posee una definición abstracta que necesita ser transformada en formas concretas que sean observables o manejables y que sean capaces de ser medidas. De esta manera, cualquier evento, comportamiento o característica individual puede ser considerado una variable. La operacionalización se fundamenta en la definición operacional y conceptual de la variable, cuyo procedimiento se desplaza desde la variable hasta sus dimensiones, indicadores e ítems. (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

Var 1: Ética Pública

Definición conceptual: Según Álvarez de Vicencio (2005) la EP estudia la conducta de los funcionarios en relación al servicio estatal. La integridad del comportamiento del funcionario se estima en relación al fin del servicio público.

Definición operacional: De acuerdo al D. S. N° 033-2005-PCM (2005) donde afirma que los postulados, deberes y restricciones éticas de la función pública son en conjunto conceptos que tiene por objetivo la credibilidad de la población. Las dimensiones de EP son principios, deberes y prohibiciones.

Var 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual: Desde la posición de Chiavenato (2011) DL se trata del comportamiento de los trabajadores con el propósito del logro de los propósitos de la entidad, siendo así pues el aspecto principal de una organización.

Definición operacional: Para Robbins (2009) la mayor parte de las investigaciones sobre DL abarcan involucramiento en el trabajo (IT), satisfacción en el trabajo (ST,) y compromiso organizacional (CO). Es por ello que para esta investigación la variable DL se compone de las dimensiones ST, IT y CO.

En esta investigación se detalló la operacionalización de las variables 1 y 2, que son ética pública (EP) y desempeño laboral (DL) en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: De acuerdo a Sánchez et al. (2018) el aquel conjunto formado por todos los elementos, ya sean individuos, objetos o eventos, que tienen una serie de atributos compartidos y que pueden ser identificados dentro de un campo de interés para su estudio. La presente investigación tiene como población los 112 colaboradores de un establecimiento de salud de la región Junín.

3.3.2 Muestra: Empleando las palabras de Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) representa el subconjunto de población que es de importancia para el estudio, del cual se

obtendrán los datos requeridos. Esto ha de ser un reflejo representativo de la población de manera probabilística, para que los resultados obtenidos en la muestra puedan ser generalizados a la población. Para esta investigación la muestra fue conformada por 88 colaboradores de un establecimiento de salud en Junín.

De acuerdo con la muestra de población finita:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

- n : Tamaño de la muestra buscada
- N : Tamaño de población
- Z : Nivel de Confianza (1.96 al cuadrado, si la seguridad es del 95%)
- p : Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (En este caso 50% = 0.50)
- q : $(1 - p) =$ Probabilidad que no ocurra el evento estudiado (En este caso $1-0.5 = 0.5$)
- d : Error de estimación máximo aceptado

$$n = \frac{112 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (112 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 88$$

3.3.3 Muestreo: En la opinión de Sánchez et al. (2018) es el conjunto de operaciones que se efectúan con la finalidad de

Analizar la distribución de ciertos atributos en la totalidad de un grupo de interés conocido como muestra.

En el método de muestreo aleatorio, todos los miembros de un grupo tienen la misma oportunidad de ser elegidos como parte de la muestra. Esto se consigue identificando las propiedades del grupo y el tamaño de muestra apropiado, seguido de un procedimiento de elección aleatoria de las unidades de muestra. (Hernández - Sampieri y Mendoza Torres, 2018)

3.3.4 Unidad de análisis: Un colaborador de un establecimiento de salud de la región Junín, 2023, que interviene en la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica: Según Sánchez Carlessi et al. (2018) Las técnicas son los procedimientos empleados para recoger datos para un estudio, y pueden ser directas o indirectas. Las técnicas directas incluyen entrevistas y observaciones, mientras que las indirectas comprenden encuestas, escalas, inventarios y pruebas. Una encuesta es un método que utiliza un instrumento con una lista de preguntas diseñadas para obtener información objetiva de un conjunto específico de individuos. Por ello en esta investigación se empleó la encuesta, la cual se efectuó a los colaboradores de un establecimiento de salud de la región Junín.

3.4.2 Instrumento: Como expresan Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) existen múltiples instrumentos para medir toda la gama de tipos de variables, siendo el cuestionario es la herramienta más comúnmente usada para la recopilación de datos. Un cuestionario consiste en un grupo de preguntas que se refieren a una o más variables, las

cuales deben estar en línea con la formulación del problema y las hipótesis. En esta investigación se aplicó el cuestionario, el cual fue realizado a 88 colaboradores de la entidad en investigación. La variable EP estuvo constituida por 03 dimensiones y 19 ítems; de igual forma la variable DL estuvo constituida por tres dimensiones y 16 ítems.

3.4.3 Validez: En palabras de Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) se alude al nivel en que un instrumento calcula con precisión la variable que ciertamente procura medir. Ello se logra en cuanto se demuestre que el instrumento refleja el significado abstracto por medio de sus indicadores empíricos. Esta investigación demostró la validez del contenido del instrumento a través de la opinión de expertos y la correlación entre las puntuaciones de los encuestados, conseguidas a través de la aplicación del instrumento, y sus valores alcanzados en el criterio. (Consultar Anexo 3 para revisar mayor detalle).

3.4.4 Fiabilidad: Como afirma Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018) la fiabilidad de una herramienta de medición se refiere al nivel en que la aplicación repetida a la misma persona o unidad de muestra genera resultados consistentes.

En la presente investigación, se empleó el Alfa de Cronbach para calcular la fiabilidad del instrumento, mediante una prueba piloto realizada a 10 colaboradores de un establecimiento de salud en la región Junín, donde se demostró que los instrumentos de evaluación empleados para medir las variables EP y DL son fiables. Los resultados obtenidos fueron de 0.837 y 0.804 para las variables EP y DL, respectivamente, lo que indica una alta fiabilidad en ambas variables.

Se observaron niveles de fiabilidad satisfactorias, ya que se evidencia que la evaluación de EP reflejó una fiabilidad de 83.5%, mientras que la escala de DL alcanzó una fiabilidad del 80.4%. (Consultar Anexo 3 para revisar mayor detalle).

3.5. Procedimientos

Esta investigación se efectuó dentro del marco del método científico, que es un proceso para descubrir las circunstancias en las que ocurren eventos particulares. Comenzó con la identificación y delimitación del problema de investigación. Posteriormente, se planificó la investigación mediante un cronograma de actividades, estableciendo fechas y plazos. Posteriormente la elaboración y validación del instrumento como es el cuestionario, por medio del juicio de expertos, de igual forma se verificó la fiabilidad por medio del Alfa del Cronbach el cuál se aplicó a la prueba piloto. Sucesivamente se efectuó la aplicación del instrumento con autorización previa de la entidad, así como la información a los involucrados del propósito y finalidad de la investigación. Finalmente, se empleó un software para el manejo de los datos denominado SPSS, cumpliendo así los objetivos del presente estudio de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Mediante tablas de distribución de frecuencias o representaciones gráficas se exhiben los datos descriptivos en la sección de resultados. En lo que respecta a la explicación de los coeficientes de correlación de Spearman, se realizó de acuerdo con las directrices presentadas en la sección Análisis de datos cuantitativos del libro de Roberto Hernández Sampieri et al. (2014). Para el análisis de contraste de hipótesis, se manejó el test de Kolmogorov - Smirnov para conocer si los conjuntos de datos correspondientes a las variables y dimensiones siguen o no una distribución normal. Posteriormente, se llevó a cabo un estudio inferencial a través de la

comparación de hipótesis, empleando el test de Rho de Spearman para valorar la correlación entre las variables. Finalmente, se elaboraron tablas en línea con los objetivos de esta investigación, lo que facilitó la formulación de sugerencias y recomendaciones de mejora para su implementación en la institución.

3.7. Aspectos éticos

La realización de este estudio fue realizada bajo consentimiento informado de directivos y colaboradores de la entidad, protegiendo y respetando su confidencialidad, bienestar y derechos. Para lo cual se brindó información de forma clara y concisa sobre el objetivo de la investigación, permitiendo a cada uno decidir de forma voluntaria su participación en el estudio. Este estudio siguió pautas éticas que fomentan y garantizan el respeto hacia cada individuo, teniendo en cuenta principios de igualdad y benevolencia que salvaguardan los derechos personales sin poner en riesgo la integridad de todos los participantes involucrados.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Tabla 1

Tabla de frecuencia de las variables ética pública y desempeño laboral

Niveles	Ética Pública	Desempeño Laboral	fi	hi	fi	hi
Muy bueno	89-96	73-81	53	60	48	55
Bueno	81-88	64-72	26	30	30	34
Regular	73-80	55-63	9	10	10	11
			88	100	88	100

Los resultados indican en la tabla 3, que en el 60% califica la EP en un nivel muy bueno, así mismo el 55% califica en nivel muy bueno al DL, se deduce que a un buen ejercicio de la EP puede ayudar a mejorar el DL en los trabajadores.

Tabla 2

Tabla de frecuencia de principios de ética pública y desempeño laboral

Niveles	Principios	Desempeño Laboral	fi	hi	fi	hi
Muy bueno	38-41	73-81	56	64	48	55
Bueno	34-37	64-72	27	31	30	34
Regular	30-33	55-63	5	6	10	11
			88	100	88	100

La tabla 4 muestra que un 64% de encuestados consideraron los principios de la EP como nivel muy bueno, de igual manera el 55% califico el DL en el nivel muy alto. Se deduce que a muy buen ejercicio de los principios éticos públicos ayuda a aumentar el DL.

Tabla 3*Tabla de frecuencia de deberes de ética pública y desempeño laboral*

Niveles	Deberes	Desempeño Laboral	fi	hi	fi	hi
Muy bueno	28-31	73-81	42	48	48	55
Bueno	24-27	64-72	38	43	30	34
Regular	20-23	55-63	8	9	10	11
			88	100	88	100

La tabla 5 muestra que un 48% de encuestados consideraron los deberes de la EP como nivel muy bueno, de igual manera el 55% califico el DL en el nivel muy alto. Se deduce que a muy buen ejercicio de los deberes éticos públicos ayuda a aumentar el DL.

Tabla 4*Tabla de frecuencia de prohibiciones de ética pública y desempeño laboral*

Niveles	Prohibiciones	Desempeño Laboral	fi	hi	fi	hi
Muy bueno	21-25	73-81	77	88	48	55
Bueno	16-20	64-72	9	10	30	34
Regular	11-15	55-63	2	2	10	11
			88	100	88	100

La tabla 6 muestra que un 88% de encuestados consideraron las prohibiciones de la EP como nivel muy bueno, de igual manera el 55% califico el DL en el nivel muy alto. Se deduce que a muy buen acatamiento de las prohibiciones éticas públicas ayuda a aumentar el DL.

Estadísticas Inferenciales

Habiendo procesado la prueba de normalidad, los datos obtenidos no siguen una distribución normal, se decidió utilizar la medida de correlación Rho de Spearman.

Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la EP y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la EP y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Nivel de significancia para las hipótesis: $\alpha = 0,05$, nivel de fiabilidad del 95%.

Decisión estadística para todas las hipótesis:

Rechazar la Ho cuando $p \leq \alpha$, no rechazar la Ho cuando $p \geq \alpha$.

Tabla 5

Correlación entre las variables ética pública y desempeño laboral.

			Ética pública
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,468
		Sig. (bilateral)	,000
		N	88

En la tabla se visualiza según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, la existencia de una relación $r_s = 0.468$ entre las variables EP y DL, revelando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación moderada. Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman $p=0.000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite determinar que hay relación entre las variables, por consecuencia se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre EP y DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. Deduciendo que a mejor ejercicio de la EP puede contribuir a un superior DL de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis estadística

H1: Existe relación significativa entre la dimensión principios y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión principios y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Tabla 6

Correlación de entre la dimensión principios y desempeño laboral.

		Principios	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,501
		Sig. (bilateral)	,000
		N	88

En la tabla se visualiza según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, la existencia de una relación $r_s = 0.501$ entre los principios de la EP y DL, revelando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman $p=0.000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite determinar que hay relación entre la dimensión y la variable, por consecuencia se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre los principios de la EP y DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. A mejor aplicación de los principios de la EP puede contribuir a una mejora en el DL de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis estadística

H1: Existe relación significativa entre la dimensión deberes y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión deberes y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión deberes y desempeño laboral.

		Deberes	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,517
		Sig. (bilateral)	,000
		N	88

En la tabla se visualiza según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, la existencia de una relación $r_s = 0.517$ entre los deberes de la EP y DL, revelando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman $p=0.000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite determinar que hay relación entre la dimensión y la variable, por consecuencia se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre los deberes de la EP y DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. De existir un adecuado ejercicio de los deberes de la EP se puede mejorar el DL de los colaboradores.

Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis estadística

H1: Existe relación significativa entre la dimensión prohibiciones y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión prohibiciones y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión prohibiciones y desempeño laboral.

		Prohibiciones	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,485
		Sig. (bilateral)	,000
		N	88

En la tabla se visualiza según los resultados del coeficiente de correlación Rho de Spearman, la existencia de una relación $r_s = 0.485$ entre las prohibiciones de la EP y DL, revelando que existe una relación positiva, con un nivel de correlación moderada.

Como el valor de significancia observada del coeficiente de Rho de Spearman $p=0.000$ es menor al valor de la significancia teórica $\alpha = 0,05$, nos permite determinar que no hay relación entre la dimensión y la variable, por consecuencia se rechaza la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre las prohibiciones de la EP y DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. Ante un adecuado respeto a las prohibiciones de la EP puede contribuir a la mejora del DL de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

Primera discusión: Brindando una respuesta al objetivo general planteado en este estudio y con un análisis previo de resultados, los hallazgos aseveran que existe una relación con significancia con Rho de Spearman de 0.468, lo cual evidencia que la variable EP tiene una relación de forma directa y relevante con el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023, señalando la existencia de una relación positiva, de nivel de relación moderada, es decir, se evidencia que en el nivel muy bueno se halló un 60% a la EP y de otra parte el 55% calificó al DL en el mismo nivel, indicaron los colaboradores de un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. Por lo cual se concluye señalando que un buen ejercicio de la EP puede ayudar en la mejora de los niveles de DL de los trabajadores. Coincidiendo con Alvarado y Padilla (2022) quienes en su investigación buscaron determinar el grado de ética laboral y el rendimiento en el trabajo de los empleados, donde concluyeron una relación significativa muy alta entre la ética laboral y el DL, infiriendo un alto grado de ética laboral espera un alto nivel de DL. Por otra parte, Ateeq Ali. (2022) menciona que existe una relación positiva directa entre la ética laboral islámica y el DL de los trabajadores, existiendo un vínculo positivo directo entre la ética laboral islámica y el deber de los trabajadores. Además, afirma la existencia de la relación de impacto indirecto entre la ética laboral islámica y el DL de los empleados a través del compromiso de los empleados como variable intermedia, asimismo su estudio afirma que el compromiso de los empleados refuerza y mejora la relación entre la ética laboral islámica y el DL de los empleados ya que se evidenció el débil compromiso de los empleados del sector de la salud, traducido en un número cada vez mayor de quejas por parte de los pacientes y sus familias. De igual forma Bataineh (2020) realiza un estudio con el objeto de explorar como la ética laboral por medio de elementos como integridad, igualdad y autodisciplina, afectan el DL de los colaboradores en una empresa, donde se encontró que la ética tiene relación directa con el DL, asimismo, los elementos considerados en dicha investigación integridad, responsabilidad, igualdad y autodisciplina también mejoran el DL de los

colaboradores. En la misma línea Mamani (2018) realizó un estudio en la región Tacna con el propósito de comprobar si los principios del código de ética profesional guardan relación en el DL de los contadores públicos para el logro de un mejor desarrollo de la gestión administrativa, concluyendo así que, al conseguir un nivel de confianza alto, dando como resultado que los principios de la EP si influyen positivamente en el DL eficiente. Domínguez (2022) realizó una investigación en la región Tumbes, buscando comprobar el grado de influencia de la EP en el DL del personal profesional nombrado del Gobierno regional de Tumbes, concluyendo que, si existe relación directa y positiva de la EP en el DL de los profesionales nombrados en el Gobierno Regional de Tumbes, por ende, es necesario fomentar la práctica de la ética profesional mediante la creación de talleres que fortalezcan estas cualidades. Los resultados del estudio afirman la relación significativa y directa entre las dimensiones de la variable ética profesional: principios, deberes y prohibiciones de la ética y la variable DL. Desde la posición de Nolberto y Olortegui (2020) quienes desarrollan una investigación en la provincia de Huancayo, con la finalidad de establecer el nivel en que la puesta en práctica del código de ética (CE) se vincula con el desempeño de funciones (DF) de los profesionales contables públicos de la provincia de Huancayo, revelando la existencia de una relación negativa entre la aplicación del CE y el DF, a causa de la indiferencia de los contadores por el conocimiento de los deberes y obligaciones morales que poseen con el ambiente laboral y la sociedad. Los resultados alcanzados resaltan que el 100% de contadores públicos encuestados recibieron el CE al momento de recibir su colegiatura, sin embargo, el 100% aseguró no haber leído dicho código de ética, esto da como resultado que el 100% de los contadores encuestados incumplen los principios estipulados tales como: integridad, objetividad, confiabilidad. Recordando la teoría de la variable EP, encontramos que dicho con palabras de Álvarez de Vicencio (2005), la EP se enfoca en determinar las acciones que son moralmente correctas para los funcionarios públicos, así como examina el accionar de los funcionarios en relación con su labor al servicio de la población. En la opinión de García Barajas (2022) la ética en el servidor público es un tema

muy importante, debido a que estos tienen la significativa tarea de lograr el objetivo de la administración pública, siendo así que en sus labores diarias deben procurar el bienestar común atendiendo y satisfaciendo las necesidades de la población. Revela que los gobiernos, así como las entidades que forman la Administración Pública no alcanzan a cumplir con las necesidades sociales y personales de la población usuaria de los servicios del estado, es por ello que los funcionarios públicos asumen la vital tarea de ejecutar sus funciones bajo los preceptos de eficacia y eficiencia a fin de satisfacer de forma oportuna todas las exigencias de la comunidad, ofreciendo así una atención de gran valor y calidad, ética y eficiente al servicio de la población. Considera que cuando esto ocurre, la Administración Pública se acredita como una institución que está comprometida con desempeñar un rol responsable con apego a valores éticos. Una correcta Administración Pública se constituye como un pilar imprescindible para entender a su población de manera asertiva, siendo integral y coadyuvando así a la formación de las capacidades individuales y colectivas y al DL de la sociedad civil. Por otro lado, analizando la segunda variable DL, en la opinión de Loor Caicedo et al. (2021) el DL es la eficiencia que manifiesta un colaborador en las funciones y tareas asignadas en un periodo determinado. Define que constituye un componente esencial en el funcionamiento de cualquier organización, es por ello que se debe prestar especial consideración dentro de los procesos de gestión de personal. Se concluyó que su evaluación está orientada a proporcionar beneficios a la entidad y a las personas en virtud de poder contribuir a la complacencia de los colaboradores en el objetivo de acreditar el cumplimiento de las metas de la institución. Mientras que para Viswesvaran y Ones (2005) DL es considerado como la variable más trascendental para la psicología organizacional y la define como cualquier toda actuación, conducta y resultado que un colaborador ejecuta en correlación con los objetivos de una entidad. En tanto implica la ejecución de las funciones asignadas al colaborador y la calidad en su cumplimiento y en los resultados alcanzados. Como afirma Sánchez (2021) quien realiza una investigación en Ecuador, con el objeto de establecer la relación de la

EP en el DL de los de los servidores públicos, donde encontró la influencia de la ética profesional en el DL de los servidores públicos, demostrando que un cambio en la ética profesional significa también un cambio en el DL. De igual forma Vega (2017) realiza una investigación en la región Cusco, con el objetivo de revelar la relación de la EP y el DL en la ocurrencia de actos de corrupción, donde el estudio concluyó que entre la EP y el DL existe una relación de forma directa y significativa en la percepción de la corrupción, dicho de otra forma, se muestra en la medida que no exista una compacta EP y un óptimo DL. Por lo indicado por los autores contrastados se indica que la EP guarda una relación importante con el DL de los colaboradores. Esto debido a que mientras más sea ejercida la EP en los colaboradores de una entidad de salud, esto se ve reflejado en el DL de estos.

Segunda discusión: Continuando con los resultados, se analizará los resultados objetivo específico 1 donde se confirma que existe relación importante entre los principios y el DL, resultando una Rho de Spearman de 0.501, de relación positiva de forma directa y representativa de los principios de la EP y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín. Por ello se deduce que, a mejor ejercicio de los principios de la EP, mejorará también el DL de los colaboradores. En el nivel muy bueno se encontró con el 64% ejerce Los principios de la EP, en el mismo, el 55% que tienen un buen DL, esto declararon los colaboradores de una institución de salud de la región Junín. Respecto de los principios de la EP, Montoya (2019), menciona que son normas que rigen y comunican la elaboración de normativas de tipo laboral, las cuáles sirven como base de motivación de forma directa o indirectamente en la resolución de problemas, sucedan estos por medio de la interpretación, ejecución o combinación de normativas. Como también acotó Rodríguez Arana (2022) que constituyen una garantía para mejorar la gestión pública, ya que éstos deben ser positivos y capaces de generar confianza al servicio público. Martínez y Vega (2002) enfatizan que el respeto hacia los postulados y por ende la existencia de un trabajo digno va de la mano a la existencia de aquel modelo de crecimiento imparcial y perpetuo. Asimismo,

teniendo en cuenta a la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (2016) quienes dan a conocer que el cumplimiento manifiesto de los principios éticos por todos los empleados que trabajan en el sector público, son el ejemplo ético que se debe esperar con la finalidad de lograr lo conocido como la ejemplaridad del sector público. Constatando con nuestro resultado es necesario el ejercicio de los principios de la EP para obtener un óptimo DL. El ejercicio de los principios tales como la lealtad, el respeto, eficiencia, probidad, veracidad, idoneidad y obediencia, que se encuentran tipificados en la Ley del código de ética, Ley 27815, permitirán tener la predisposición necesaria para que los trabajadores logren desenvolverse de forma adecuada en el cumplimiento de sus funciones, logrando así una mejora en su nivel de DL.

Tercera discusión: En lo que respecta al segundo objetivo específico, se establece que hay la existencia de una relación importante entre los deberes y el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud, donde los resultados arrojaron una Rho de Spearman equivalente a 0.517 de correlación positiva, por lo que se concluye que de existir un adecuado ejercicio de los deberes de la EP se puede mejorar el DL de los colaboradores. Por otro lado, se considera que en el nivel muy bueno se encuentra un 48% que tiene conocimiento de los deberes de la EP en el establecimiento, en el mismo nivel se manifiesta un 55% reflejan un buen desempeño del DL, esto indicaron los entrevistados. En concordancia a Monge Morales (2021) los deberes son imprescindibles para el constitucionalismo contemporáneo, no son solo obligaciones morales, sino también son jurídicamente exigibles, indica que estos deben ser exigibles jurisdiccionalmente. Por otro lado, Pacheco (2013) argumenta que la obligación de sumisión es derivación inmediata de la subordinación adjudicada al efectuarse un contrato laboral, el cual es utilizado como componente distintivo a comparación de los contratos civiles de servicios en cuyas cláusulas se estipulan que el locador no se encuentra subordinado al contratante. Desde el punto de vista de Ética empresarial (2018) sostiene que una organización moderna usualmente suele preservar el compromiso ético, así como el deber legal, de procurar ser un empleador

comprometido para con el bienestar de sus trabajadores. Ya en un contexto corporativo, el concepto de este compromiso laboral se adiciona a la responsabilidad de ofrecer un espacio de trabajo que brinde condiciones de seguridad, así como, contraprestar a sus colaboradores de forma correcta y garantizar un trato digno e igualitario, respetando su privacidad. Por tanto, los deberes considerados dentro de la Ley del Código de ética del servidor público, menciona los componentes de ejercicio apropiado del cargo deberes, transparencia, neutralidad, uso adecuado de los bienes públicos, discreción y responsabilidad; donde estas normas van en relación de las funciones asignadas a cada puesto, pero que, si son cumplidas a cabalidad, serán beneficiosas directamente al DL de los colaboradores.

Cuarta discusión: Prosiguiendo con el tercer objetivo específico, concluyo que las prohibiciones de la EP guardan una relación de forma significativa y directa con el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud, con un Rho de Spearman de 0.485, de correlación positiva, deducimos que, a mayor respeto a las prohibiciones de la EP, mejorará el DL de los colaboradores. En lo que respecta a estudios descriptivos se verifica que en el nivel muy bueno se encuentra el 88% que respetaron las prohibiciones de la EP, en el mismo nivel se evidencia de igual con 55% manifiestan un buen DL. Coincidiendo con Gutiérrez Laboy (2011) que indica que prohibiciones es un instrumento que sirve para establecer el límite que no debe traspasarse, es decir nos indican que no debemos hacer. De igual forma Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (2016) afirma que el propósito del código de ética es de constituirse como un referente que se aplique para toda entidad del estado el cual contiene lo deseable o esperado del accionar de todo servidor público, este incluye estipulados referente a incompatibilidades y otras prohibiciones; que incluyen hacer mal uso de información privilegiada, mantener conflictos de interés, amenazar y/o acosar, realizar actividades de proselitismo político, presionar, obtener ventajas indebidas,. Por tanto, se comprueba acorde a nuestro resultado que es imprescindible acatar y respetar las prohibiciones de la ética pública para así lograr un buen DL.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Como expresa la hipótesis general se ratificó que existe una correlación representativa con $Rho = 0.468$, lo cual advierte que la variable EP se relacionó de forma directa e importante con el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, revelando así la existencia de relación positiva, de nivel moderada de correlación, es decir, se demostró que, en el nivel muy bueno, se encontró en 60% a la EP y en el mismo en 55% que realizan el DL de forma adecuada, indicaron los colaboradores del establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Segundo: De acuerdo a la hipótesis específica 1 los resultados reflejaron a un $Rho = 0.501$, de relación positiva de nivel moderada de los principios de la EP con el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, por ello se deduce que a mayor ejercicio de la EP, mejorará el DL, haciendo una mirada de estudio descriptivo, se encontró que en el nivel muy bueno con el 64% hacen ejercicio de los principios de la EP, en el mismo, el 55% que realizan el DL de forma adecuada, señalaron los colaboradores de un establecimiento de salud de la región Junín.

Tercero: Como señala la hipótesis específica 2, los resultados concluyeron en que los deberes de la EP se relacionan de forma directa y relevante con el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, arrojó una Rho de Spearman de 0.517 de correlación positiva, se concluyó que a mayor ejercicio de los deberes de la EP mejorará el DL de los colaboradores. De otro escenario descriptivo, se nota que en el nivel muy bueno se encuentra el 48% que ejerce los deberes de la EP, en el mismo nivel se percibe a un 55% que ejerce sus funciones mostrando un alto DL, esto advirtieron los entrevistados.

Cuarto: De acuerdo a la hipótesis específica 3, se reveló que las prohibiciones de la EP se relacionan de forma directa y representativa con el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023, con una Rho de Spearman = 0.485, de correlación positiva, interpretamos entonces que a mayor respeto y acatamiento de las

prohibiciones de la EP mejorará el DL de los colaboradores. En el análisis descriptivo se verifica que en el nivel muy bueno se halla el 88% que ejerce sus funciones públicas respetando las prohibiciones de la EP, en el mismo nivel se evidencia de igual con el 55% que su DL es adecuado y eficiente, reflejaron los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Habiendo hallado que se verifica una relación significativa, positiva moderada, entre la EP y el DL de los colaboradores, se recomienda a los directivos y funcionarios del establecimiento de salud de la región Junín, ejecutar un plan de mejora continua con todos los colaboradores promoviendo el ejercicio continuo y habitual de la EP.

Segundo: Al evidenciar que sucede una relación positiva moderada de los principios de la EP y el DL se sugiere a los directivos y funcionarios considerar dentro de su plan de mejora de recursos humanos desarrollar talleres para mejorar el ejercicio de los principios de la EP de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín.

Tercero: Evaluando que los deberes de la EP se vinculan de forma directa y representativa con el DL de los colaboradores, se sugiere a los directivos y funcionarios organizar talleres para mejorar el ejercicio de los deberes de la EP y que esté dirigido a todos los colaboradores del establecimiento.

Cuarto: Considerando los resultados hallados se evidenció que las prohibiciones de la EP se vincula de manera directa y relevante con el DL de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, con una Rho de Spearman = 0.485, de correlación moderada positiva, de lo cual concluimos que a mejor más respeto y acatamiento de las prohibiciones de la EP mejorará el DL en la entidad, se sugiere a los directivos y funcionarios considera dentro de sus planes de mejora realizar talleres masivos de cómo acatar y respetar las prohibiciones de la EP para la mejora del DL, dirigido a colaboradores del establecimiento.

REFERENCIAS

- Alexis, W., Pineda, A., Alessandro, L., & Silva, I. (2023). Desempeño Laboral [Review of Desempeño Laboral]. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
- Alvarado, A. Y., y Padilla, J. G. (2022). Work Ethics and Job Performance of Employees in Local Government Unit - MIJRD. MIJRD. <https://www.mijrd.com/papers/work-ethics-job-performance-employees-local-government-unit>
- Álvarez de Vicencio, M. E. (2005). La ética en la función pública. In Sistema Estatal Anticorrupción. Instituto Nacional de Las Mujeres - México. <https://wp.seaqueretaro.org/biblioteca-anticorrupcion/>
- Ander Egg, E. (2011). Aprender a Investigar Nociones básicas para la investigación social. In ABACOnRed (1st ed.). Editorial Brujas. <https://abacoenred.com/biblioteca/pensamiento-critico-latinoamericano/autorases/ander-egg-ezequiel/>
- Arce Arbildo, D. (2022). Ética pública y responsabilidad social en la corte superior de justicia san martín, Tarapoto - 2022 [Universidad César Vallejo]. In Ucv.edu.pe (Vol. 1, Issue 1). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95330>
- Ateeq Ali, A. A. (2022). The Relationship between Islamic Work Ethics and employee performance among medical staff in the public health sector in Bahrain: employee commitment as mediating variable. Usim.edu.my. <https://oarep.usim.edu.my/jspui/handle/123456789/15337>
- Barreto Minaya, L. M. (2022). Ética de la función pública y desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz [Universidad César Vallejo]. In Ucv.edu.pe. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80521>

- Bataineh, M. T. (2020). The Effect of Work Ethics on Job Performance in International SMEs in Al-Hassan Industrial Estate. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 154–158. <https://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/10364>
- Boza Luján, P. E. (2020). Ética pública y bienestar laboral en una entidad del Estado, año 2019 [Universidad César Vallejo]. In Ucv.edu.pe. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48749>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión Del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo2020. Cencialatina.org. <https://cencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chamorro Mejía, R., y Chamorro Llantoy, S. P. (2020). Procrastinación de valores éticos y su impacto en la corrupción sector educación Junín Perú 2020 | Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. Revistahorizontes.org, 5(20). <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/294/>
- Chiavenato, L. (2011, December). Administración de recursos humanos. Academia.edu. https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_H
- Comisión de Alto Nivel Anticorrupción. (2016). Manual de principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública. Www.gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/can/informes-publicaciones/442206-manual-de-principios-deberes-y-prohibiciones-eticas-en-la-funcion-publica>
- Espinal-Betanzo, E. (2022). Notas de Ética y Administración Pública: Una mirada a su construcción. *Revista de Investigaciones Universidad Del Quindío*, 34(2), 18–30. <https://doi.org/10.33975/riuq.vol34n2.882>

- García Barajas, G. E. (2022). La importancia de la ética en la formación del servidor público en México. *Ciencia Latina*, 6(6), 4701–4724. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3775
- Gutiérrez Laboy, R. (2011). El problema de la prohibición en la ética. *Revista Internacional de Filosofía*, 2(2), 158–177. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3834260>
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación - 6ta edición. In ICES (6th ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. <https://www.uncuyo.edu.ar/ices/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta. In Uasb.edu.bo (1st ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. <https://doi.org/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n>
- Lewis, C. W., y Gilman, S. C. (2005). The Ethics Challenge in Public Service: A Problem - Solving Guide (pp. 21–50). Jossey-Bass. https://www.u-cursos.cl/inap/2013/2/ADP301/2/material_docente/
- Ley N° 27815 - Ley del código de ética de la función pública, (2002). <https://www.gob.pe/institucion/muniheroesalbarracin/normas-legales/3351337-27815-ley-del-codigo-de-etica-en-la-funcion-publica>
- Loor Caicedo, D. I., Morejón del Rosario, N. I., Pino Meléndez, V. E., y Troya Guerrero, G. R. (2021). La cultura organizacional y el desempeño laboral en el sector público. In Cidepro.org. Portal de Libros Cidepro Editorial. <https://libros.cidepro.org/index.php/cidepro/catalog/book/52>
- Maguiña Matos A.G. (2022). Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno regional de Ancash, 2022. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Ancash.

- Martínez Cué, D. y Vega Ruiz, M. L. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social. Repec.org. <https://econpapers.repec.org/paper/iloilowps/993843683402676>
- Monge Morales, G. J. (2021). Tratamiento de los deberes constitucionales de la persona en el Perú: Una introducción. *Forseti*, 9(13), 68–84. <https://doi.org/10.21678/forseti.v9i13.1487>
- Montoya Obregón, L. M. (2019). boletin no 92 | Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Los Principios Del Derecho Del Trabajo En La Jurisprudencia Nacional. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2019/boletin-no-92/>
- More Saavedra, E. M. (2023). Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores en una entidad pública de Querecotillo – Sullana, 2022 [Universidad César Vallejo]. In Ucv.edu.pe. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123295>
- Naessens, H. (2010). Ética pública y transparencia. In *Hal Science* (pp. 2113–2130). <https://shs.hal.science/halshs-00531532>
- Nolberto Acosta, S. K., & Olortegui Perez, L. K. (2020). Código de Ética y el Desempeño de Funciones de los Contadores del Sector Público en la Provincia de Huancayo 2020. Upla.edu.pe. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3610>
- OCDE. (2019). La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019 - OCDE. In *Oecd.org*. <https://www.oecd.org/gov/integridad/integridad-publica-en-america-latina-caribe-2018-2019.htm>
- Pacheco Zerga, L. (2013). El deber de obediencia del trabajador. Udep.edu.pe; Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Grijley. <https://pirhua.udep.edu.pe/items/53c94767-6e87-4cec-b623-9bac9aa2fc6c>

- Pedro Jesús Mendoza-Arana. (2017). Derechos y deberes de los ciudadanos: de los usuarios y de los trabajadores de salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental Y Salud Pública*.
<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.3132>
- Palací Descals, J. F. (2005b). Existencias: Psicología de la organización /. *Csuca.org*. <https://catalogosiidca.csuca.org/Record/UDELAS.088921>
- PROÉTICA. (2005). Mapa de Riesgo de la Corrupción Región Junín. In *proetica.org.pe*. Proética. <https://www.proetica.org.pe/biblioteca/?temas=31>
- Quintero Bravo, H. A., & Guerrero Vargas, F. J. (2004). Valores éticos y desempeño laboral de los empleados universitarios de sector público. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6436351>
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento Organizacional 13ed*. In Amazon.com. PEARSON EDUCACIÓN. <https://dokumen.pub/comportamiento-organizacional-13nbsped-607442098x-9786074420982.html>
- Rodríguez Arana, J. (2022). Principios de ética pública. *Rodriguezarana.com*.
<https://rodriguezarana.com/principios-de-etica-publica/>
- Ronquillo Armas, L. A. (2018). *Ética General y Profesional*. In *Ética y Universidad | Universidad del Azuay (2nd ed.)*. Editorial Mar y Trinchera.
<https://etica.uazuay.edu.ec/publicaciones/libros>
- San Román Alva, A., Vargas Guimet, E., & Vivanco Valenzuela, A. (2021). Servir: ¿Cuáles son las prohibiciones que tienen los servidores públicos? *La Ley*.
<https://laley.pe/2021/12/16/servir-cuales-son-las-prohibiciones-que-tienen-los-servidores-publicos/>
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. In *Urp.edu.pe*. Universidad Ricardo Palma.
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., y Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In Urp.edu.pe. Universidad Ricardo Palma. <https://hdl.handle.net/20.500.14138/1480>

Sánchez Zambrano, G. M. (2021). Ética profesional en el desempeño laboral de los servidores públicos de Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Provincia de Bolívar, Ecuador 2021. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Piura.

Sapada, A., Modding, B., y Nujum, S. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance. Osf.io. <https://osf.io/preprints/inarxiv/gcep4/>

Sierra Niño, C. S. (2019). La ola de la ética en un mundo globalizado. Unicienciabga.edu.co. <https://unicienciabga.edu.co/component/content/article/139-la-ola-de-la-etica-en-un-mundo-globalizado?catid=37&Itemid=101>

Silvia Karina, N. A., & Lucerito Katherin, O. P. (2020). Código de ética y el desempeño de funciones de los contadores del sector público en la provincia de Huancayo 2020 [Universidad Peruana Los Andes]. In Upla.edu.pe. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3610>

Stuart C., G. (2005). Ethics Codes and Codes of Conduct as Tools for Promoting an Ethical and Professional Public Service: Comparative Successes and Lessons. De Unodc.org. <https://www.unodc.org/e4j/es/integrity-ethics/module-13/core-readings.html>

The Relationship between islamic Work Ethics and employee performance among medical staff in the public health sector in Bahrain: employee commitment as mediating variable

UNODC. (2019). Integrity Ethics. Unodc.org. <https://www.unodc.org/e4j/es/integrity-ethics/module-13/index.html>

- Vega Monge, W. (2017). Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017 [Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. In Unsaac.edu.pe. <https://doi.org/253T20191092>
- Vieira Cervera, C. (2015). Código de Ética: Mucho más que buenas intenciones. In Dialnet (Vol. 1, Issue 1). <https://dialnet.unirioja.es/download/libro/695044>
- Viswesvaran, C., y Ones, D. S. (2005). Job Performance: Assessment Issues in Personnel Selection. In *The Blackwell Handbook of Personnel Selection* (pp. 354–375). Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781405164221>
- Zaragoza Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral Revisión literaria. *Commercium Plus*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación Del Problema	Objetivos	Formulación De Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Método
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la ética pública y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Cuál es la relación que existe entre los principios y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre los deberes y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre las prohibiciones y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud e la región Junín, 2023?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre la ética pública y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Analizar la relación que existe entre los principios y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. 2. Establecer la relación que existe entre los deberes y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. 3. Identificar la relación que existe entre las prohibiciones y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre la ética pública y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas 1. Existe relación significativa entre los principios y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. 2. Existe relación significativa entre los deberes y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023. 3. Existe relación significativa entre las prohibiciones y el desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.</p>	<p>Variable 1: ÉTICA PÚBLICA</p>	Principios	Respeto	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Enfoque de investigación: Es cuantitativa, porque busca medir de manera objetiva la realidad a través de variables; datos provenientes de una realidad concreta.</p> <p>Tipo de investigación: Es básica, porque se orienta a ampliar la comprensión de un determinado fenómeno de la realidad.</p> <p>Nivel de investigación: Nivel Correlacional.</p>
					Probidad	
					Eficiencia	
					Idoneidad	
					Veracidad	
					Lealtad Y Obediencia	
					Justicia Y Equidad	
				Deberes	Lealtad Al Estado De Derecho	
					Neutralidad	
					Transparencia	
					Discreción	
					Ejercicio adecuado del cargo	
				Prohibiciones	Uso adecuado de los bienes del estado	
					Responsabilidad	
					Mantener intereses de conflicto	
					Obtener ventajas indebidas	
				Satisfacción en el trabajo	Realizar actividades de proselitismo político	
					Hacer mal uso de información privilegiada	
Presionar, amenazar y/o acosar						
Satisfacción sobre sus funciones						
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL	Satisfacción de su entorno	<p>DISEÑO DE ESTUDIO</p> <p>El estudio realizado es atribuible al diseño no experimental de corte transversal.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>La población está conformada por 112 trabajadores de un establecimiento de Salud de la Región Junín.</p> <p>La muestra es representativa y está conformada por 88 trabajadores</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Para la evaluación de la ética pública, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.</p> <p>Para la evaluación del desempeño laboral, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.</p>				
	Satisfacción de condiciones de trabajo					
	Satisfacción de cumplimiento de reglas y políticas organizacionales					
	Satisfacción de desempeño en sus labores					
	Involucramiento en el trabajo		Participación en actividades institucionales			
			Identificación con problemas institucionales Trabajo en equipo			
			Actitud proactiva			
			Uso correcto de bienes institucionales			
			Mejora continua			
	Compromiso organizacional		Identificación institucional			
			Compromiso con objetivos institucionales			
			Identificación con valores institucionales			
Proyección de continuidad laboral						
Cumplimiento de Código de Ética Institucional						

TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Operacionalización de la variable 1: Ética pública

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Ética Pública	Ética pública es la ciencia de lo moralmente adecuado al servicio público y estudia la conducta de los funcionarios en correlación con el servicio público. La integridad del comportamiento del funcionario habrá de estimarse en relación al fin del servicio público. (Álvarez de Vicencio, 2005)	Los principios, deberes y prohibiciones éticas de la función pública son el conjunto de preceptos que sirven para generar la confianza y credibilidad de la comunidad en la función pública y en quienes lo ejercen. (D. S. N° 033-2005-PCM, 2005)	Principios	Respeto	Ordinal
				Probidad	
				Eficiencia	
				Idoneidad	
				Veracidad	
				Lealtad y obediencia	
				Justicia y equidad	
			Lealtad al estado de derecho		
			Deberes	Neutralidad	Ordinal
				Transparencia	
				Discreción	
				Ejercicio adecuado del cargo	
				Uso adecuado de los bienes del estado	
			Responsabilidad		
			Prohibiciones	Mantener intereses de conflicto	Ordinal
Obtener ventajas indebidas					
Realizar actividades de proselitismo político					
Hacer mal uso de información privilegiada					
Presionar, amenazar y/o acosar					

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Variable de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	Se trata del comportamiento y accionar de los trabajadores que son evaluados con el fin del logro efectivo de los objetivos. Constituyéndose el desempeño laboral como el aspecto principal en una organización para conseguir sus objetivos pretendidos. (Chiavenato, 2011)	La mayor parte de investigaciones en el Comportamiento Organizacional se han dedicado a tres actitudes: satisfacción en el trabajo, involucramiento en el trabajo y compromiso organizacional. (Robbins, 2009)	Satisfacción en el trabajo	Satisfacción sobre sus funciones asignadas	Ordinal
				Satisfacción de su entorno laboral: jefes y compañeros	
				Satisfacción sobre las condiciones de trabajo	
				Satisfacción con cumplimiento de reglas y políticas organizacionales	
				Satisfacción sobre su desempeño en sus labores	
			Involucramiento en el trabajo	Participación en actividades institucionales	Ordinal
				Identificación con los problemas de la institución	
				Trabajo en equipo	
				Actitud proactiva	
			Compromiso organizacional	Uso correcto de bienes institucionales	Ordinal
				Mejora continua	
				Identificación institucional	
				Compromiso con los Objetivos Institucionales	
				Identificación con los Valores Institucionales	
				Proyección de Continuidad laboral	
Cumplimiento del Código de Ética Institucional					

ANEXO 2

CUESTIONARIO SOBRE ÉTICA PÚBLICA

INTRODUCCION:

El presente cuestionario tiene por propósito recoger información acerca de la Ética Pública en su institución. Sírvase consignar sus respuestas con sinceridad y honestidad de acuerdo a su contextualización, pues estas serán confidenciales y anónimas.

Estimado, Lee atentamente cada ítem y marque con una X la respuesta que sea de su apreciación en cualquier casillero, donde:

Escala de Conversión:	
Siempre	5
Casi siempre	4
Rara vez	3
Pocas veces	2
Nunca	1

Se agradece su participación.

N°	Variable: Ética Pública ITEM	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
Principios						
1	Muestra respeto hacia los usuarios y compañeros de trabajo.					
2	Actúa con rectitud, honradez y honestidad en el trabajo.					
3	Brinda calidad en las funciones que realiza.					
4	Cuenta con los requisitos necesarios para el desempeño de sus funciones.					
5	Se expresa con autenticidad con todos los miembros y usuarios de la institución.					
6	Actúa con fidelidad y solidaridad, cumpliendo las indicaciones impartidas por sus jefes.					
7	Actúa con justicia y equidad en el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que es debido.					
8	Mantiene lealtad y respeto por la constitución y las leyes del país.					
Deberes						
9	Actúa con imparcialidad y neutralidad en el desempeño de sus funciones.					
10	Considera que existe transparencia en los procesos que realiza la institución.					
11	Guarda discreción y reserva con la información que es de su conocimiento en el desempeño de sus funciones.					
12	Considera que se ejerce un adecuado ejercicio del cargo por parte de las autoridades y colaboradores de la institución.					

13	Hace uso adecuado de los bienes del estado de manera racional y exclusivamente para el desempeño de sus funciones.					
14	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, manteniendo el respeto a su función pública.					
Prohibiciones						
15	Evita intereses de conflicto que pongan en riesgo el cumplimiento de sus deberes y funciones.					
16	Evita obtener beneficios o ventajas indebidas que pueda obtener mediante el ejercicio de su cargo, autoridad o influencia.					
17	Evita realizar actividades a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas usando los recursos del estado o atreves del desempeño de sus funciones.					
18	Evita participar en transacciones financieras haciendo uso de información privilegiada de la institución donde labora.					
19	Evita ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra sus compañeros o subordinados.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCION:

El presente cuestionario tiene por propósito recoger información acerca del desempeño laboral en su institución. Sírvase consignar sus respuestas con sinceridad y honestidad de acuerdo a su contextualización, pues estas serán confidenciales y anónimas.

Estimado, Lee atentamente cada ítem y marque con una X la respuesta que sea de su apreciación en cualquier casillero, donde:

Escala de Conversión:	
Siempre	5
Casi siempre	4
Rara vez	3
Pocas veces	2
Nunca	1

Se agradece su participación.

N°	Variable: Desempeño Laboral ITEM	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
Satisfacción en el trabajo						
1	Se siente satisfecho con las funciones y ordenes asignados a su cargo.					
2	Se siente satisfecho con su entorno laboral: compañeros y jefes.					
3	Se siente satisfecho con las condiciones de trabajo que brinda la institución.					
4	Se siente satisfecho de cumplir y respetar las reglas y políticas de la institución.					
5	Se siente satisfecho con su desempeño en el cumplimiento de sus labores.					
Involucramiento en el trabajo						
6	Participa activamente y con entusiasmo en las actividades organizadas por su servicio e institución.					
7	Se siente identificado con los problemas de su servicio y la institución y procura contribuir a su solución.					
8	Trabaja de manera coordinada con sus compañeros, procurando el logro del objetivo en común.					
9	Muestra iniciativa y capacidad de respuesta en el desempeño de sus funciones.					
10	Hace uso adecuado y consiente de los bienes de su servicio y la institución resguardándolos y procurando su conservación.					
11	Propone continuamente ideas de mejora en los procesos que realiza su servicio y la institución.					

Compromiso organizacional						
12	Siente identificación y orgullo de ser parte de la institución.					
13	Se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la institución.					
14	Se identifica y pone en práctica los valores y cultura organizacional de la institución.					
15	Se proyecta a continuar laborando y/o hacer una línea de carrera en la institución.					
16	Pone en práctica y promueve el cumplimiento del Código de Ética Institucional.					

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación está orientada al estudio de la relación entre la **Ética Pública y el Desempeño Laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023**. Desearía contar con tu ayuda para lograr realizar esta investigación, las respuestas que brinde será totalmente confidencial, el cuestionario es anónimo. Por lo que solicito, si acepta, se digne en firmar este documento donde se indica y luego responda con total sinceridad el cuestionario que se le entregará. Si en la resolución de alguna pregunta del cuestionario tuviese alguna duda, no dude en preguntar.

Atentamente;

Mejía Chirinos, Elizabeth

Yo, QUISPE YUPANQUI JANETH, acepto libremente participar en la investigación antes mencionada.



Firma DNI: 45614545

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación está orientada al estudio de la relación entre la **Ética Pública y el Desempeño Laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023**. Desearía contar con tu ayuda para lograr realizar esta investigación, las respuestas que brinde será totalmente confidencial, el cuestionario es anónimo. Por lo que solicito, si acepta, se digne en firmar este documento donde se indica y luego responda con total sinceridad el cuestionario que se le entregará. Si en la resolución de alguna pregunta del cuestionario tuviese alguna duda, no dude en preguntar.

Atentamente;

Mejía Chirinos, Elizabeth

Yo, GIRON FONSECA CEENDHY ELIZABETH, acepto libremente participar en la investigación antes mencionada.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Giron Fonseca Ceendhy Elizabeth', written over a horizontal line.

Firma DNI: 43066303

*Se tiene el consentimiento informado de toda la muestra de la base de datos en el drive.
Link:<https://docs.google.com/forms/d/1a6qWYvrequTPLxgtgoHW3XmxRDhKreHX3qDXEjiz7r0/edit#responses>.

ANEXO 3

Base de datos estadísticos : Prueba Piloto

Ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín, 2023.

Nº	ÉTICA PÚBLICA																			DESEMPEÑO LABORAL																Σ	Categoría
	Principios								Deberes						Prohibiciones					Satisfacción en el trabajo					Involucramiento en el trabajo						Compromiso organizacional						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16		
1	4	4	4	3	2	3	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	2	2	5	4	2	2	131	Bueno
2	5	4	2	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	2	2	5	5	2	2	132	Bueno		
3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	3	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5	145	Bueno
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	131	Bueno
5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	5	3	130	Aceptable
6	4	3	5	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	5	4	135	Bueno
7	4	3	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	146	Bueno
8	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	137	Bueno
9	5	3	3	4	2	3	3	3	2	4	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	3	136	Bueno
10	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	2	3	133	Bueno	

ANÁLISIS DE LA FIABILIDAD

Análisis estadístico de fiabilidad de las variables

1. Estadísticas de fiabilidad

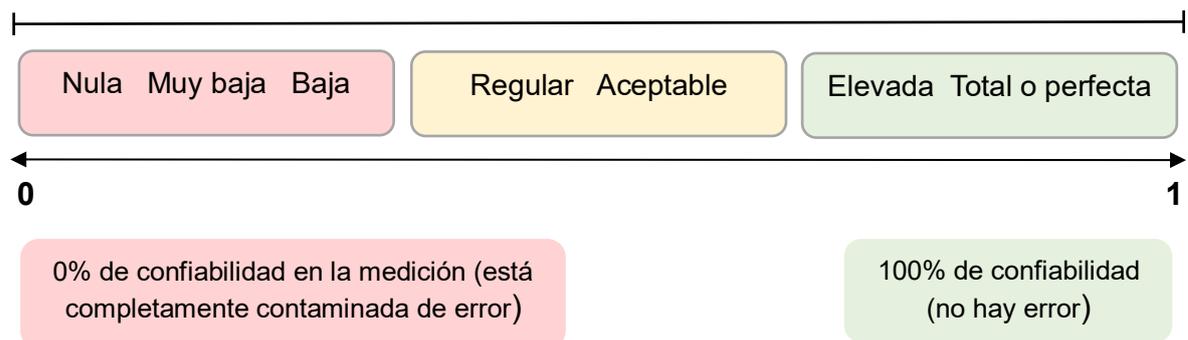
Ética pública

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,837	19

Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,804	16

2. Interpretación de la magnitud de confiabilidad de un instrumento



Fuente: Tomado de Hernández - Sampieri y Mendoza Torres (2018)



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre la ética pública”, 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Jean Pierre Wong Silva		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	Más de 5 años ()	
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Ética Pública
Autor:	Mejía Chirinos, Elizabeth
Procedencia:	Huancayo-Junín
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Departamento de Junín, Provincia de Jauja
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.



4. Soporte teórico:

La ética pública es la ciencia de lo moralmente adecuado al servicio público y estudia el comportamiento de los funcionarios en relación con el servicio público. La moralidad de la actuación del funcionario habrá de juzgarse en relación con la finalidad del servicio público. (Álvarez de Vicencio, 2005). En el Perú existe un Código de Ética de la Función Pública aprobado mediante la Ley N° 27815, la cual establece los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que regulan la conducta de los servidores públicos de todas las entidades de la Administración Pública, donde cada entidad debe adecuar estos Principios, Deberes y Prohibiciones a su realidad reconociendo como fin de la función pública, el Servicio a la Nación de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ética Pública	Principios	Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta (Real Academia Española, s.f., definición 6) Son postulados que se han establecido a lo largo de la historia de la civilización y que fueron formando parte de la naturaleza de los seres humanos. Los cuales guían silenciosamente los caminos de las diferentes personas hacia la felicidad y la plenitud. (Lehrer, 2022)
	Deberes	Son las habilidades intelectuales que tienen los profesionales para resolver problemas; así como la conducta tomada por el profesional para la solución de dichos problemas. (Zacarias Torres, 2014)
	Prohibiciones	Es el instrumento que sirve para establecer el límite que no se puede atravesar, por lo general forman parte de la ética y la moral, ya que nos dicen lo que no debemos hacer mientras que otras normas nos dicen lo que deberíamos hacer. (Gutiérrez Laboy, 2011)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Ética Pública” elaborado por Mejía Chirinos, Elizabeth 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



Dimensiones del instrumento: Principios, Deberes y Prohibiciones

- **Primera dimensión:** Principios
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores cumplen con los principios de la ética pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Muestra respeto hacia los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
Probidad	Actúa con rectitud, honradez honestidad en el trabajo.	4	4	4	
Eficiencia	Brinda calidad en las funciones que realiza.	4	4	4	
Idoneidad	Cuenta con los requisitos necesarios para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Veracidad	Se expresa con autenticidad con todos los miembros y usuarios de la institución.	4	4	4	
Lealtad y Obediencia	Actúa con fidelidad y solidaridad, cumpliendo las indicaciones impartidas por sus jefes.	4	4	4	
Justicia y Equidad	Actúa con justicia y equidad en el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que es debido.	4	4	4	
Lealtad al Estado de Derecho	Mantiene lealtad y respeto por la constitución y las leyes del país.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Deberes
- **Objetivo:** Conocer si los colaboradores cumplen con los deberes de la ética pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Neutralidad	Actúa con imparcialidad y neutralidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Transparencia	Considera que existe transparencia en los procesos que realiza la institución.	4	4	4	
Discreción	Guarda discreción y reserva con la información que es de su conocimiento en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Ejercicio Adecuado del Cargo	Considera que se ejerce un adecuado ejercicio del cargo por parte de las autoridades y colaboradores de la institución.	4	4	4	
Uso adecuado de los Bienes del Estado	Hace uso adecuado de los bienes del estado de manera racional y exclusivamente para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Responsabilidad	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, manteniendo el respeto a su función pública.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Prohibiciones
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores respetan las prohibiciones de la ética pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantener Intereses de Conflicto	Evita intereses de conflicto que pongan en riesgo el cumplimiento de sus deberes y funciones.	4	4	4	
Obtener Ventajas Indevidas	Evita obtener beneficios o ventajas indebidas que pueda obtener mediante el ejercicio de su cargo, autoridad o influencia.	4	4	4	
Realizar Actividades de Proselitismo Político	Evita realizar actividades a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas usando los recursos del estado o a través del desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Hacer Mal Uso de Información Privilegiada	Evita participar en transacciones financieras haciendo uso de información privilegiada de la institución donde labora.	4	4	4	
Presionar, Amenazar y/o Acosar	Evita ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra sus compañeros o subordinados.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 70304870



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario sobre el Desempeño Laboral”, 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jean Pierre Wong Silva
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigacion
Institución donde labora:	Universidad Cesaesa Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años. (x) Más de 5 años ()
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
Autor:	Mejía Chirinos, Elizabeth
Procedencia:	Huancayo-Junín
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Departamento de Junín, Provincia de Jauja
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.



4. Soporte teórico:

Se trata del comportamiento y accionar de los trabajadores que son evaluados con el fin del logro efectivo de los objetivos. Constituyéndose el desempeño laboral como el aspecto principal en una organización para conseguir sus objetivos pretendidos. (Chiavenato, 2011) El desempeño laboral es la eficiencia que manifiesta un colaborador en las funciones y tareas asignadas en un periodo determinado. Constituye un componente esencial en el funcionamiento de cualquier organización, es por ello que se debe prestar especial consideración dentro de los procesos de gestión de recursos humanos. Su evaluación está orientada a proporcionar beneficios a la entidad y a las personas en virtud de poder contribuir a la complacencia de los colaboradores en el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Loor Caicedo et al., 2021)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Satisfacción en el trabajo	La satisfacción en el trabajo hace referencia a la actitud del colaborador frente a su propio trabajo. Esas actitudes se fundamentan en los valores y creencias de que el colaborador desarrolla su propio trabajo. Así mismo los colaboradores tienden a preferir trabajos donde pueden utilizar sus habilidades. (Vallejo Calle, 2010)
	Involucramiento en el trabajo	Se refiere al desarrollo libre y participativo del empleado en aquellas decisiones que recaen directamente en su tarea productiva, donde se utiliza la capacidad total de los empleados y está elaborado para fomentar el compromiso y los resultados óptimos de la organización. (Carrillo Pacheco et al., 2013)
	Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional es el nivel en que un trabajador se identifica con la empresa donde labora y con las metas de la misma, por lo cual quiere prorrogar su permanencia en ella. (Robbins Stephen. Y Judge Timothy, 2009)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario sobre Desempeño Laboral” elaborado por Mejía Chirinos, Elizabeth 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



Dimensiones del instrumento: Satisfacción en el trabajo, Involucramiento en el trabajo y Compromiso organizacional

- **Primera dimensión:** Satisfacción en el trabajo
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores sienten satisfacción en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción sobre sus funciones asignadas	Se siente satisfecho con las funciones y ordenes asignados a su cargo.	4	4	4	
Satisfacción de su entorno laboral: jefes y compañeros	Se siente satisfecho con su entorno laboral: compañeros y jefes.	4	4	4	
Satisfacción sobre las condiciones de trabajo	Se siente satisfecho con las condiciones de trabajo que brinda la institución.	4	4	4	
Satisfacción con cumplimiento de reglas y políticas organizacionales	Se siente satisfecho de cumplir y respetar las reglas y políticas de la institución.	4	4	4	
Satisfacción sobre su desempeño en sus labores	Se siente satisfecho con su desempeño en el cumplimiento de sus labores.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Involucramiento en el trabajo
- **Objetivo:** Conocer si los colaboradores se sienten involucrados en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades institucionales	Participa activamente y con entusiasmo en las actividades organizadas por su servicio e institución.	4	4	4	
Identificación con los problemas de la institución	Se siente identificado con los problemas de su servicio y la institución y procura contribuir a su solución.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Trabaja de manera coordinada con sus compañeros, procurando el logro del objetivo en común.	4	4	4	
Actitud proactiva	Muestra iniciativa y capacidad de respuesta en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Uso correcto de bienes institucionales	Hace uso adecuado y consiente de los bienes de su servicio y la institución resguardándolos y procurando su conservación.	4	4	4	
Mejora continua	Propone continuamente ideas de mejora en los procesos que realiza su servicio y la institución.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Compromiso organizacional
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores tienen compromiso con la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	Siente identificación y orgullo de ser parte de la institución.	4	4	4	
Compromiso con los objetivos institucionales	Se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la institución.	4	4	4	
Identificación con los valores institucionales	Se identifica y pone en práctica los valores y cultura organizacional de la institución.	4	4	4	
Proyección de Continuidad laboral	Se proyecta a continuar laborando y/o hacer una línea de carrera en la institución.	4	4	4	
Cumplimiento del Código de Ética Institucional	Pone en práctica y promueve el cumplimiento del Código de Ética Institucional.	4	4	4	


.....
Firma del evaluador.
DNI: 70304870.....


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
WONG SILVA, JEAN PIERRE DNI 70304870	INGENIERO DE TELECOMUNICACIONES Fecha de diploma: 16/03/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
WONG SILVA, JEAN PIERRE DNI 70304870	BACHILLER EN INGENIERIA DE TELECOMUNICACIONES Fecha de diploma: 15/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
WONG SILVA, JEAN PIERRE DNI 70304870	MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INFORMÁTICA Y TECNOLOGÍA EDUCATIVA Fecha de diploma: 10/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/09/2013 Fecha egreso: 11/07/2015	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
WONG SILVA, JEAN PIERRE DNI 70304870	DOCTOR EN EDUCACIÓN Fecha de diploma: 21/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 25/07/2015 Fecha egreso: 13/07/2018	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre la ética pública", 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Mg. Jenner E. Baldeón Vicente	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos y Gestión Pública.	
Institución donde labora:	UNCP - Universidad Nacional del Centro del Perú	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Ética Pública
Autor:	Mejía Chirinos, Elizabeth
Procedencia:	Huancayo-Junín
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Departamento de Junín, Provincia de Jauja
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.

4. Soporte teórico:

La ética pública es la ciencia de lo moralmente adecuado al servicio público y estudia el comportamiento de los funcionarios en relación con el servicio público. La moralidad de la actuación del funcionario habrá de juzgarse en relación con la finalidad del servicio público. (Álvarez de Vicencio, 2005). En el Perú existe un Código de Ética de la Función Pública aprobado mediante la Ley N° 27815, la cual establece los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que regulan la conducta de los servidores públicos de todas las entidades de la Administración Pública, donde cada entidad debe adecuar estos Principios, Deberes y Prohibiciones a su realidad reconociendo como fin de la función pública, el Servicio a la Nación de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ética Pública	Principios	Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta (Real Academia Española, s.f., definición 6) Son postulados que se han establecido a lo largo de la historia de la civilización y que fueron formando parte de la naturaleza de los seres humanos. Los cuales guían silenciosamente los caminos de las diferentes personas hacia la felicidad y la plenitud. (Lehrer, 2022)
	Deberes	Son las habilidades intelectuales que tienen los profesionales para resolver problemas; así como la conducta tomada por el profesional para la solución de dichos problemas. (Zacarias Torres, 2014)
	Prohibiciones	Es el instrumento que sirve para establecer el límite que no se puede atravesar, por lo general forman parte de la ética y la moral, ya que nos dicen lo que no debemos hacer mientras que otras normas nos dicen lo que deberíamos hacer. (Gutiérrez Laboy, 2011)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Ética Pública" elaborado por Mejía Chirinos, Elizabeth 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



Dimensiones del instrumento: Principios, Deberes y Prohibiciones

- **Primera dimensión:** Principios
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores cumplen con los principios de la ética pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Muestra respeto hacia los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
Probidad	Actúa con rectitud, honradez y honestidad en el trabajo.	4	4	4	
Eficiencia	Brinda calidad en las funciones que realiza.	4	4	4	
Idoneidad	Cuenta con los requisitos necesarios para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Veracidad	Se expresa con autenticidad con todos los miembros y usuarios de la institución.	4	4	4	
Lealtad y Obediencia	Actúa con fidelidad y solidaridad, cumpliendo las indicaciones impartidas por sus jefes.	4	4	4	
Justicia y Equidad	Actúa con justicia y equidad en el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que es debido.	4	4	4	
Lealtad al Estado de Derecho	Mantiene lealtad y respeto por la constitución y las leyes del país.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Deberes
- **Objetivo:** Conocer si los colaboradores cumplen con los deberes de la ética pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Neutralidad	Actúa con imparcialidad y neutralidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Transparencia	Considera que existe transparencia en los procesos que realiza la institución.	4	4	4	
Discreción	Guarda discreción y reserva con la información que es de su conocimiento en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Ejercicio Adecuado del Cargo	Considera que se ejerce un adecuado ejercicio del cargo por parte de las autoridades y colaboradores de la institución.	4	4	4	
Uso Adecuado de los Bienes del Estado	Hace uso adecuado de los bienes del estado de manera racional y exclusivamente para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Responsabilidad	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, manteniendo el respeto a su función pública.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Prohibiciones
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los colaboradores respetan las prohibiciones de la ética pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantener Intereses de Conflicto	Evita intereses de conflicto que pongan en riesgo el cumplimiento de sus deberes y funciones.	4	4	4	
Obtener Ventajas Indebidas	Evita obtener beneficios o ventajas indebidas que pueda obtener mediante el ejercicio de su cargo, autoridad o influencia.	4	4	4	
Realizar Actividades de Proselitismo Político	Evita realizar actividades a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas usando los recursos del estado o a través del desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Hacer Mal Uso de Información Privilegiada	Evita participar en transacciones financieras haciendo uso de información privilegiada de la institución donde labora.	4	4	4	
Presionar, Amenazar y/o Acosar	Evita ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra sus compañeros o subordinados.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 40405558...

Mg. Baldeón Vicente Jenner Euclides.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Desempeño Laboral", 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Jenner E. Baldeón Vicente	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos y Gestión Pública.	
Institución donde labora:	UNCP - Universidad Nacional del Centro del Perú	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
Autor:	Mejía Chirinos, Elizabeth
Procedencia:	Huancayo-Junín
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Departamento de Junín, Provincia de Jauja
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.



4. Soporte teórico:

Se trata del comportamiento y accionar de los trabajadores que son evaluados con el fin del logro efectivo de los objetivos. Constituyéndose el desempeño laboral como el aspecto principal en una organización para conseguir sus objetivos pretendidos. (Chiavenato, 2011) El desempeño laboral es la eficiencia que manifiesta un colaborador en las funciones y tareas asignadas en un periodo determinado. Constituye un componente esencial en el funcionamiento de cualquier organización, es por ello que se debe prestar especial consideración dentro de los procesos de gestión de recursos humanos. Su evaluación está orientada a proporcionar beneficios a la entidad y a las personas en virtud de poder contribuir a la complacencia de los colaboradores en el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Loor Caicedo et al., 2021)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Satisfacción en el trabajo	La satisfacción en el trabajo hace referencia a la actitud del colaborador frente a su propio trabajo. Esas actitudes se fundamentan en los valores y creencias de que el colaborador desarrolla su propio trabajo. Así mismo los colaboradores tienden a preferir trabajos donde pueden utilizar sus habilidades. (Vallejo Calle, 2010)
	Involucramiento en el trabajo	Se refiere al desarrollo libre y participativo del empleado en aquellas decisiones que recaen directamente en su tarea productiva, donde se utiliza la capacidad total de los empleados y está elaborado para fomentar el compromiso y los resultados óptimos de la organización. (Carrillo Pacheco et al., 2013)
	Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional es el nivel en que un trabajador se identifica con la empresa donde labora y con las metas de la misma, por lo cual quiere prorrogar su permanencia en ella. (Robbins Stephen. Y Judge Timothy, 2009)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Desempeño Laboral" elaborado por Mejía Chirinos, Elizabeth 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

Dimensiones del instrumento: Satisfacción en el trabajo, Involucramiento en el trabajo y Compromiso organizacional

- **Primera dimensión:** Satisfacción en el trabajo
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores sienten satisfacción en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción sobre sus funciones asignadas	Se siente satisfecho con las funciones y ordenes asignados a su cargo.	4	4	4	
Satisfacción de su entorno laboral: jefes y compañeros	Se siente satisfecho con su entorno laboral: compañeros y jefes.	4	4	4	
Satisfacción sobre las condiciones de trabajo	Se siente satisfecho con las condiciones de trabajo que brinda la institución.	4	4	4	
Satisfacción con cumplimiento de reglas y políticas organizacionales	Se siente satisfecho de cumplir y respetar las reglas y políticas de la institución.	4	4	4	
Satisfacción sobre su desempeño en sus labores	Se siente satisfecho con su desempeño en el cumplimiento de sus labores.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Involucramiento en el trabajo
- **Objetivo:** Conocer si los colaboradores se sienten involucrados en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades institucionales	Participa activamente y con entusiasmo en las actividades organizadas por su servicio e institución.	4	4	4	
Identificación con los problemas de la institución	Se siente identificado con los problemas de su servicio y la institución y procura contribuir a su solución.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Trabaja de manera coordinada con sus compañeros, procurando el logro del objetivo en común.	4	4	4	
Actitud proactiva	Muestra iniciativa y capacidad de respuesta en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Uso correcto de bienes institucionales	Hace uso adecuado y consiente de los bienes de su servicio y la institución resguardándolos y procurando su conservación.	4	4	4	
Mejora continua	Propone continuamente ideas de mejora en los procesos que realiza su servicio y la institución.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Compromiso organizacional
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores tienen compromiso con la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	Siente identificación y orgullo de ser parte de la institución.	4	4	4	
Compromiso con los objetivos institucionales	Se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la institución.	4	4	4	
Identificación con los valores institucionales	Se identifica y pone en práctica los valores y cultura organizacional de la institución.	4	4	4	
Proyección de Continuidad laboral	Se proyecta a continuar laborando y/o hacer una línea de carrera en la institución.	4	4	4	
Cumplimiento del Código de Ética Institucional	Pone en práctica y promueve el cumplimiento del Código de Ética Institucional.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 46405558

Mg. Baldeón Vicente Jenner Euclides



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
BALDEON VICENTE, JENNER EUCLIDES DNI 46405558	BACHILLER EN ADMINISTRACION Y SISTEMAS Fecha de diploma: 24/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU
BALDEON VICENTE, JENNER EUCLIDES DNI 46405558	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 12/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU
BALDEON VICENTE, JENNER EUCLIDES DNI 46405558	Maestro en Administración Pública y Gobierno - Mención en Gerencia Pública Corporativa Fecha de diploma: 25/04/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/04/2018 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre la ética pública", 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	Castro Chirinos Yesca.	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (<input checked="" type="checkbox"/>)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación y Gestión Pública.	
Institución donde labora:	Ministerio Público	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Ética Pública
Autor:	Mejía Chirinos, Elizabeth
Procedencia:	Huancayo-Junín
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Departamento de Junín, Provincia de Jauja
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e ítems.



4. Soporte teórico:

La ética pública es la ciencia de lo moralmente adecuado al servicio público y estudia el comportamiento de los funcionarios en relación con el servicio público. La moralidad de la actuación del funcionario habrá de juzgarse en relación con la finalidad del servicio público. (Álvarez de Vicencio, 2005). En el Perú existe un Código de Ética de la Función Pública aprobado mediante la Ley N° 27815, la cual establece los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que regulan la conducta de los servidores públicos de todas las entidades de la Administración Pública, donde cada entidad debe adecuar estos Principios, Deberes y Prohibiciones a su realidad reconociendo como fin de la función pública, el Servicio a la Nación de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ética Pública	Principios	Norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta (Real Academia Española, s.f., definición 6) Son postulados que se han establecido a lo largo de la historia de la civilización y que fueron formando parte de la naturaleza de los seres humanos. Los cuales guían silenciosamente los caminos de las diferentes personas hacia la felicidad y la plenitud. (Lehrer, 2022)
	Deberes	Son las habilidades intelectuales que tienen los profesionales para resolver problemas; así como la conducta tomada por el profesional para la solución de dichos problemas. (Zacarias Torres, 2014)
	Prohibiciones	Es el instrumento que sirve para establecer el límite que no se puede atravesar, por lo general forman parte de la ética y la moral, ya que nos dicen lo que no debemos hacer mientras que otras normas nos dicen lo que deberíamos hacer. (Gutiérrez Laboy, 2011)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Ética Pública" elaborado por Mejía Chirinos, Elizabeth 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

Dimensiones del instrumento: Principios, Deberes y Prohibiciones

- **Primera dimensión:** Principios
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores cumplen con los principios de la ética pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto	Muestra respeto hacia los usuarios y compañeros de trabajo.	4	4	4	
Probidad	Actúa con rectitud, honradez y honestidad en el trabajo.	4	4	4	
Eficiencia	Brinda calidad en las funciones que realiza.	4	4	4	
Idoneidad	Cuenta con los requisitos necesarios para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Veracidad	Se expresa con autenticidad con todos los miembros y usuarios de la institución.	4	4	4	
Lealtad y Obediencia	Actúa con fidelidad y solidaridad, cumpliendo las indicaciones impartidas por sus jefes.	4	4	4	
Justicia y Equidad	Actúa con justicia y equidad en el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que es debido.	4	4	4	
Lealtad al Estado de Derecho	Mantiene lealtad y respeto por la constitución y las leyes del país.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Deberes
- **Objetivo:** Conocer si los colaboradores cumplen con los deberes de la ética pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Neutralidad	Actúa con imparcialidad y neutralidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Transparencia	Considera que existe transparencia en los procesos que realiza la institución.	4	4	4	
Discreción	Guarda discreción y reserva con la información que es de su conocimiento en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Ejercicio Adecuado del Cargo	Considera que se ejerce un adecuado ejercicio del cargo por parte de las autoridades y colaboradores de la institución.	4	4	4	
Uso Adecuado de los Bienes del Estado	Hace uso adecuado de los bienes del estado de manera racional y exclusivamente para el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Responsabilidad	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral, manteniendo el respeto a su función pública.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Prohibiciones
- Objetivos de la Dimensión: Conocer si los colaboradores respetan las prohibiciones de la ética pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mantener Intereses de Conflicto	Evita intereses de conflicto que pongan en riesgo el cumplimiento de sus deberes y funciones.	4	4	4	
Obtener Ventajas Indebidas	Evita obtener beneficios o ventajas indebidas que pueda obtener mediante el ejercicio de su cargo, autoridad o influencia.	4	4	4	
Realizar Actividades de Proselitismo Político	Evita realizar actividades a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas usando los recursos del estado o a través del desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Hacer Mal Uso de Información Privilegiada	Evita participar en transacciones financieras haciendo uso de información privilegiada de la institución donde labora.	4	4	4	
Presionar, Amenazar y/o Acosar	Evita ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra sus compañeros o subordinados.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 42433009

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre el Desempeño Laboral", 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 en gestión. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Castro Chirinos Yesca	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (<input checked="" type="checkbox"/>)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación y Gestión Pública	
Institución donde labora:	Ministerio Público	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
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:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre Desempeño Laboral
Autor:	Mejía Chirinos, Elizabeth
Procedencia:	Huancayo-Junín
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Departamento de Junín, Provincia de Jauja
Significación:	El cuestionario está determinado por dimensiones, indicadores e Items.

4. Soporte teórico:

Se trata del comportamiento y accionar de los trabajadores que son evaluados con el fin del logro efectivo de los objetivos. Constituyéndose el desempeño laboral como el aspecto principal en una organización para conseguir sus objetivos pretendidos. (Chiavenato, 2011) El desempeño laboral es la eficiencia que manifiesta un colaborador en las funciones y tareas asignadas en un periodo determinado. Constituye un componente esencial en el funcionamiento de cualquier organización, es por ello que se debe prestar especial consideración dentro de los procesos de gestión de recursos humanos. Su evaluación está orientada a proporcionar beneficios a la entidad y a las personas en virtud de poder contribuir a la complacencia de los colaboradores en el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. (Loor Caicedo et al., 2021)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Satisfacción en el trabajo	La satisfacción en el trabajo hace referencia a la actitud del colaborador frente a su propio trabajo. Esas actitudes se fundamentan en los valores y creencias de que el colaborador desarrolla su propio trabajo. Así mismo los colaboradores tienden a preferir trabajos donde pueden utilizar sus habilidades. (Vallejo Calle, 2010)
	Involucramiento en el trabajo	Se refiere al desarrollo libre y participativo del empleado en aquellas decisiones que recaen directamente en su tarea productiva, donde se utiliza la capacidad total de los empleados y está elaborado para fomentar el compromiso y los resultados óptimos de la organización. (Carrillo Pacheco et al., 2013)
	Compromiso Organizacional	El compromiso organizacional es el nivel en que un trabajador se identifica con la empresa donde labora y con las metas de la misma, por lo cual quiere prorrogar su permanencia en ella. (Robbins Stephen. Y Judge Timothy, 2009)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario sobre Desempeño Laboral" elaborado por Mejía Chirinos, Elizabeth 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



Dimensiones del instrumento: Satisfacción en el trabajo, Involucramiento en el trabajo y Compromiso organizacional

- **Primera dimensión:** Satisfacción en el trabajo
- **Objetivo de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores sienten satisfacción en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción sobre sus funciones asignadas	Se siente satisfecho con las funciones y ordenes asignados a su cargo.	4	4	4	
Satisfacción de su entorno laboral: jefes y compañeros	Se siente satisfecho con su entorno laboral: compañeros y jefes.	4	4	4	
Satisfacción sobre las condiciones de trabajo	Se siente satisfecho con las condiciones de trabajo que brinda la institución.	4	4	4	
Satisfacción con cumplimiento de reglas y políticas organizacionales	Se siente satisfecho de cumplir y respetar las reglas y políticas de la institución.	4	4	4	
Satisfacción sobre su desempeño en sus labores	Se siente satisfecho con su desempeño en el cumplimiento de sus labores.	4	4	4	



- **Segunda dimensión:** Involucramiento en el trabajo
- **Objetivo:** Conocer si los colaboradores se sienten involucrados en el trabajo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación en actividades institucionales	Participa activamente y con entusiasmo en las actividades organizadas por su servicio e institución.	4	4	4	
Identificación con los problemas de la institución	Se siente identificado con los problemas de su servicio y la institución y procura contribuir a su solución.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Trabaja de manera coordinada con sus compañeros, procurando el logro del objetivo en común.	4	4	4	
Actitud proactiva	Muestra iniciativa y capacidad de respuesta en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	
Uso correcto de bienes institucionales	Hace uso adecuado y consiente de los bienes de su servicio y la institución resguardándolos y procurando su conservación.	4	4	4	
Mejora continua	Propone continuamente ideas de mejora en los procesos que realiza su servicio y la institución.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Compromiso organizacional
- **Objetivos de la Dimensión:** Conocer si los colaboradores tienen compromiso con la institución.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación institucional	Siente identificación y orgullo de ser parte de la institución.	4	4	4	
Compromiso con los objetivos institucionales	Se siente comprometido con el cumplimiento de los objetivos de la institución.	4	4	4	
Identificación con los valores institucionales	Se identifica y pone en práctica los valores y cultura organizacional de la institución.	4	4	4	
Proyección de Continuidad laboral	Se proyecta a continuar laborando y/o hacer una línea de carrera en la institución.	4	4	4	
Cumplimiento del Código de Ética Institucional	Pone en práctica y promueve el cumplimiento del Código de Ética Institucional.	4	4	4	

Firma del evaluador.

DNI: 42433004


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
CASTRO CHIRINOS, YESCA DNI 42433004	MAGISTER EN EDUCACION MENCION DOCENCINA EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 14/04/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
CASTRO CHIRINOS, YESCA DNI 42433004	LICENCIADA EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 12/01/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
CASTRO CHIRINOS, YESCA DNI 42433004	BACHILLER EN EDUCACION Y CIENCIAS HUMANAS Fecha de diploma: 28/03/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
CASTRO CHIRINOS, YESCA DNI 42433004	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/10/2015 Fecha egreso: 30/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CASTRO CHIRINOS, YESCA DNI 42433004	BACHILLER EN PSICOLOGÍA Fecha de diploma: 05/02/18 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2010 Fecha egreso: 18/12/2017	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
CASTRO CHIRINOS, YESCA DNI 42433004	PSICÓLOGA Fecha de diploma: 30/01/19 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 04 de octubre del 2023

Señor (a):

Dr. Fredi de la Cruz Álvarez.

Director:

Policlínico Jauja

Nº de Carta : 005 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación en la institución que usted dignamente dirige.

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 04 de octubre del 2023.

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **MEJIA CHIRINOS ELIZABETH**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"ÉTICA PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE LA REGIÓN JUNÍN, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, agradeceré a usted tenga a bien autorizar la investigación que realizará el maestrando interesado.

Atentamente



Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate

"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"



CARTA DE ACEPTACION

Jauja, 12 de octubre del 2023

Srta.

ELIZABETH MEJÍA CHIRINOS**ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA****UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - ESCUELA DE POSTGRADO****Presente.**

ASUNTO: Autorización para la encuesta a colaboradores del establecimiento de salud Policlínico Jauja

REFERENCIA: Carta N° 005 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J de fecha 04/10/2023; Solicitud de autorización para realizar investigación.

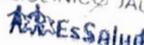
De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y en atención al documento de la referencia, autorizar a la estudiante Elizabeth Mejía Chirinos, identificada con DNI N° 47944381; del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, a la aplicación del instrumento de investigación (encuesta) a los colaboradores del establecimiento de salud Policlínico Jauja; de la tesis titulada "Ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la Región Junín, 2023."

Sin otro en particular, se deja constancia para fines que estime conveniente.

Atentamente,



Dr. Fredi Arnaldo De La Cruz Alvarez
DIRECTOR
POLICLINICO JAUJA


ANEXO 5

Prueba de Normalidad

Planteamiento de la hipótesis nula (Ho) e hipótesis alternativa (Ha)

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Ha: Los datos no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que: $\alpha=0,05$

Valor estadístico de prueba

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente hipótesis es Kolmogorov Smirnov, porque los sujetos son mayores a 50.

Formulación de regla de decisión

Si alfa (Sig) > 0,05; Se acepta la hipótesis nula

Si alfa (Sig) < 0,05; Se rechaza la hipótesis nula

Tabla prueba de Normalidad de Kolmogorov - Smirnov

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Ética pública	0.175	88	0.000
Desempeño Laboral	0.118	88	0.004
Principios	0.194	88	0.000
Deberes	0.147	88	0.000
Prohibiciones	0.294	88	0.000
Satisfacción en el trabajo	0.101	88	0.027
Involucramiento en el trabajo	0.130	88	0.001
Compromiso Organizacional	0.240	88	0.000

Habiendo procesado los datos se ha obtenido en todos los casos que $p < \alpha$:

$p = 0,000 < 0.05$	Ética pública
$p = 0,004 < 0.05$	Desempeño Laboral
$p = 0,000 < 0.05$	Principios
$p = 0,000 < 0.05$	Deberes
$p = 0,000 < 0.05$	Prohibiciones
$p = 0,027 < 0.05$	Satisfacción en el trabajo
$p = 0,001 < 0.05$	Involucramiento en el trabajo
$p = 0,000 < 0.05$	Compromiso organizacional

Habiendo comparado los datos se observa que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Es decir: Los datos no provienen de una distribución normal.

Toma de decisión:

En este caso se trata de una Estadística no Paramétrica, por lo tanto, se procesará con el estadístico Rho de Spearman (para investigaciones de tipo Básico).

ANEXO 6

Resultado de Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&s=1&o=2267069827&ro=103&lang=es

feedback studio Elizabeth Mejía Chirinos Ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en un establecimiento de salud de la región Junín,...



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Ética pública y desempeño laboral de los colaboradores en
un establecimiento de salud de la región Junín, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:
Mejía Chirinos, Elizabeth (orcid.org/0000-0001-8921-0204)

ASESORES:
Dra. Silva Narvaste Bertha (orcid.org/0000-0002-2926-6027)

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	7 %
2	Entregado a Universida...	3 %
3	www.scribd.com	1 %
4	hdl.handle.net	1 %
5	cdn.www.gob.pe	<1 %
6	www.revistaespacios.c...	<1 %
7	www.coursehero.com	<1 %
8	Entregado a Universida...	<1 %

Página: 1 de 56 Número de palabras: 16031 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 13:29 5/01/2024