



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Influencia de la Ética Profesional en el cumplimiento funcional en
servidores de una dirección regional del departamento de Junín,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Tapia Orihuela de Alonso, Rosalinda (orcid.org/0009-0007-7099-3836)

ASESORES:

Dra Morón Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

Mg. Beraún Beraún, Emil Renato (orcid.org/0000-0003-1497-6613)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia de la Ética Profesional en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023", cuyo autor es TAPIA ORIHUELA DE ALONSO ROSALINDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 12 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 12- 08-2023 22:17:10

Código documento Trilce: TRI - 0648383



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TAPIA ORIHUELA DE ALONSO ROSALINDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia de la Ética Profesional en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de 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
TAPIA ORIHUELA DE ALONSO ROSALINDA DNI: 19808322 ORCID: 0009-0007-7099-3836	Firmado electrónicamente por: RTAPIADE el 24-08-2023 23:04:57

Código documento Trilce: INV - 1506876

DEDICATORIA

A los que intervinieron directa e indirectamente con su apoyo, con paciencia y constancia que fueron siempre útiles cuando no salían de mi pensamiento las ideas para escribir de lo que hoy estoy logrando, fueron parte importante con sus aportes profesionales que les caracterizan muchas gracias por sus palabras cuando más las necesite.

“Gracias por su apoyo”

AGRADECIMIENTO

A Dios y el regalo más grande, mis hijos, a Dios por permitir lograr y cumplimentar con mis objetivos, llegar hasta este punto dándome bienestar, fuerza y salud, además de su infinita bondad y amor. A mis hijos por ser la fuerza de perseverancia, firmeza y tesón.

Rosalinda Tapia Orihuela

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población	16
Tabla 2 Nivel de la variable Ética profesional	22
Tabla 3 Niveles de las dimensiones de Ética profesional.	23
Tabla 4 Nivel de la variable Cumplimiento funcional	24
Tabla 5 Dimensiones de Cumplimiento funcional	24
Tabla 6 Ética profesional y Cumplimiento funcional	26
Tabla 7 Dimensión integridad y el Cumplimiento funcional	27
Tabla 8 Dimensión responsabilidad y el Cumplimiento funcional	28
Tabla 9 Dimensión respeto y el Cumplimiento funcional	29
Tabla 10 Dimensión justicia y el Cumplimiento funcional	30
Tabla 11 Dimensión profesionalismo y el Cumplimiento funcional	31
Tabla 12 Pruebas de Normalidad	32
Tabla 13 Fuerza de vinculación Rho de Spearman	33
Tabla 14 Fuerza de vinculación Rho de Spearman	34
Tabla 15 Fuerza de vinculación Rho de Spearman	34
Tabla 16 Fuerza de vinculación Rho de Spearman	35
Tabla 17 Fuerza de vinculación Rho de Spearman	36

RESUMEN

El presente estudio examina la influencia de la ética profesional en el cumplimiento funcional de los elementos humanos de una Dirección Regional del departamento de Junín en 2023. La investigación es de tipo aplicada, de nivel explicativo y enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional causal y transversal. La población está compuesta por 115 elementos humanos de la Dirección Regional, y se seleccionó una muestra de 102 elementos humanos utilizando técnicas de muestreo probabilístico. La recolección de datos se realizó mediante un instrumento de encuesta que consta de dos secciones: Ética Profesional y Cumplimiento Funcional, cada una con 20 ítems. A nivel descriptivo, para la viable ética profesional, un 73% mostró un nivel de ética profesional considerado Alto, un 21% Medio y un 7% Bajo. En relación con la variable "Cumplimiento funcional", el 79% alcanzó un nivel Alto, un 13% el nivel Medio y un 8% un nivel Bajo. Los resultados indican una correlación positiva significativa (Rho Spearman = 0.589, $p = 0.001$) entre la ética profesional y el cumplimiento funcional. Se concluye que existe una relación significativa entre la ética profesional y el cumplimiento funcional en los elementos humanos de la Dirección Regional.

Palabras clave: Ética profesional, deontología, cumplimiento funcional, servidores.

ABSTRACT

The present study examines the influence of professional ethics on functional compliance of employees in a Regional Directorate of the Junín department in 2023. The research is of an applied nature, with an explanatory level and a quantitative approach, utilizing a non-experimental, causal correlational, and cross-sectional design. The population consists of 115 employees from the Regional Directorate, and a sample of 102 employees was selected using probabilistic sampling techniques. Data collection was carried out through a survey instrument comprising two sections: Professional Ethics and Functional Compliance, each with 20 items. Descriptively, for the variable of professional ethics, 73% exhibited a level of professional ethics considered High, 21% Medium, and 7% Low. Regarding the "Functional Compliance" variable, 79% achieved a High level, 13% a Medium level, and 8% a Low level. The results indicate a significant positive correlation (Spearman's Rho = 0.589, $p = 0.001$) between professional ethics and functional compliance. It is concluded that there is a significant relationship between professional ethics and functional compliance among the employees of the Regional Directorate.

Keywords: Professional ethics, deontology, functional compliance, public servants.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, existe una creciente preocupación sobre la ética profesional en el desempeño de los servidores públicos. Según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021), la corrupción y la falta de integridad en la administración pública son obstáculos significativos para el desarrollo económico y supraindividual de los países. En México, por ejemplo, según un informe de Transparencia Internacional (2022), el 73% de la población percibe la corrupción como un problema grave en el sector público, lo cual afecta negativamente la confianza de los ciudadanos en las instituciones.

Para abordar esta problemática, se propone analizar la influencia de la ética profesional en el cumplimiento de las funciones en la administración pública a nivel internacional. Según la investigación llevada a cabo por López y Gómez (2019), la ética profesional en la administración pública se refiere a los valores y conductas que deben guiar a los servidores públicos en el desempeño de sus labores. Además, de acuerdo con un estudio de la OCDE (2020), la implementación de códigos de ética y sistemas de monitoreo en la administración pública puede mejorar significativamente la transparencia y la integridad en los países. Por lo tanto, se plantea que la promoción de la ética profesional en la administración pública puede tener un impacto positivo en el cumplimiento de las funciones y en la confianza de los ciudadanos en las instituciones.

A nivel nacional, la falta de ética profesional en el desempeño de los servidores públicos es un problema que afecta a diversas instituciones en todo el mundo. En Perú, según un informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021), solo el 43% de la población confía en las instituciones públicas debido a escándalos de corrupción y la falta de transparencia en su gestión. Esto se refleja también en la Dirección Regional del departamento de Junín, donde, de acuerdo con un informe de la Contraloría General de la República (2022), el 60% de los servidores públicos ha sido denunciado por incumplimiento de sus funciones.

Para abordar esta problemática, se busca analizar la influencia de la ética profesional en el cumplimiento de las funciones de los servidores de la Dirección Regional del departamento de Junín. Según López (2018), la ética profesional se define como el conjunto de valores, principios y normas que rigen la conducta de

un profesional en el ejercicio de su labor. Además, según la investigación de Torres (2020), la ética profesional tiene un impacto positivo en el desempeño laboral y en el ajuste del cliente en las empresas. Por lo tanto, se plantea que fortalecer la ética profesional en los servidores públicos podría mejorar considerablemente el cumplimiento de sus funciones en la Dirección Regional del departamento de Junín.

A nivel local, la Dirección Regional del departamento de Junín no es ajena a esta problemática que afecta al sistema de administración pública en Perú. Es necesario que los servidores y funcionarios públicos ejecuten y practiquen valores éticos para mejorar la mancillada imagen de las instituciones públicas y recuperar la confianza y aceptación ciudadana. Los pilares fundamentales para lograr esto son el respeto, la responsabilidad, la justicia y la honestidad.

De esta manera, surge el problema general: ¿De qué modalidad la ética profesional influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023? Asimismo, los siguientes problemas específicos derivados: a) ¿De qué forma el conocimiento influyen en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023? b) ¿De qué forma la habilidad influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023? c) ¿De qué forma la actitud influyen en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023? d) ¿De qué forma la comunicación influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023? e) ¿De qué forma la adherencia influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023?

La ética profesional desempeña un papel fundamental en el ámbito de los elementos humanos gubernamentales, dado que su ausencia puede tener consecuencias negativas tanto en la administración gubernamental como en la confianza que los ciudadanos depositan en las instituciones. Por lo tanto, el propósito de esta investigación es examinar cómo la moral profesional influye en el cumplimiento de las funciones por parte de los elementos humanos en una Dirección Regional del departamento de Junín, aportando saberes teóricos y prácticos sobre el tema, así como ofreciendo recomendaciones para mejorar la gestión gubernamental.

La justificación teórica de esta investigación radica en la exploración de la relación entre la moral profesional y el cumplimiento de las funciones por parte de los elementos humanos gubernamentales. A nivel social, esta investigación es relevante debido a la importancia de la moral en el entorno laboral y su impacto en el desempeño de los elementos humanos gubernamentales, lo cual puede contribuir a mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad. Desde un punto de vista práctico, los resultados obtenidos pueden proporcionar información valiosa para la implementación de políticas y programas de desarrollo ético en la organización. En cuanto a la justificación metodológica, se fundamenta en el uso de un enfoque científico riguroso y la aplicación de métodos de investigación apropiados para obtener datos empíricos y analizar la influencia de la moral profesional en el cumplimiento de las funciones en la mencionada Dirección Regional.

Entonces, se presenta como objetivo general: Determinar de qué modalidad la ética profesional influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Los objetivos específicos: a) determinar de qué modalidad el conocimiento influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023; b) determinar de qué manera la habilidad influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023; c) determinar de qué manera la actitud influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023; d) determinar de qué manera la comunicación influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023; y, e) determinar de qué forma la adherencia influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Por ende, se formula la hipótesis general: La ética profesional influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Y, las hipótesis específicas, planteando: a) la integridad influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023; b) la responsabilidad influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023; c) el respeto influye

significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023; d) la justicia influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023; y, e) el profesionalismo influyen significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales se consideró el trabajo de Botero (2022) cuya consigna fue analizar la vinculación entre la responsabilidad de los funcionarios y la figura del cumplimiento. Investigación de básico, nivel correlacional, diseño basado en la observación y transaccional. Se aplicaron dos cuestionarios a un grupo de 39 funcionarios de una entidad gubernamental. Como resultados se halló un nivel medio-alto de responsabilidad funcional con un 49% y un nivel medio de cumplimiento de encargaturas con un 36%, de donde se infiere una vinculación de intensidad fuerte y directa abarcando la métrica p-valor 0.001 y un Rho de 0.841. Se concluye que existe una vinculación entre la responsabilidad de los funcionarios y la figura del cumplimiento.

En segundo lugar, se consultó el trabajo de Castaño (2020) cuya consigna fue relacionar las formulaciones deontológicas y el cumplimiento en el marco de su actividad profesional de un grupo ocupacional. Estudio de tipo cuantitativo, básico, diseño basado en la observación y transaccional. Se les aplicó un cuestionario 35 ítems a un grupo de 97 funcionarios. Los resultados señalan que el 87% arrojaron un nivel alto de adherencia a los principios deontológicos de su profesión, mientras que el cumplimiento arrojó un nivel medio con 41%, infiriéndose un nivel de relación de intensidad moderada abarcando la métrica p valor de 0.001 y un Chi cuadrado de 0.714. Se concluye que existe relación entre las formulaciones deontológicas y el cumplimiento en el marco de su actividad profesional de un grupo ocupacional.

Además, se tiene el trabajo de Guerrero (2020) cuya consigna fue determinar la relación entre la integridad y el comportamiento ético de funcionarios. Enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño basado en lo observado, transeccional y básico. Se aplicaron dos cuestionarios a 45 funcionarios. Se encontró como resultados un nivel alto de integridad entre los funcionarios con un 41%, asimismo, se halló un nivel alto de comportamiento ético por parte de los sujetos de estudio con un 69%, infiriéndose una relación significativa entre ambas propiedades con un p valor de 0.001 y un Rho de Spearman de 0.974. Se concluye que existe relación entre la integridad y el comportamiento ético de funcionarios.

Por otro lado, se consultó a Araujo y Varaschin (2021) cuya consigna fue describir el comportamiento ético y su relación con el cumplimiento funcional en

funcionarios. Enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño basado en lo observado, transeccional y básico. Se aplicaron dos cuestionarios a 55 funcionarios. Se encontró como resultados que el nivel de comportamiento ético fue 44%, es decir, de nivel medio; por otro lado, el cumplimiento funcional arrojó un nivel alto con un 67%, infiriéndose una relación significativa entre ambas propiedades con un p valor de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.742. Se concluye que existe relación entre el comportamiento ético y el cumplimiento funcional.

Por último, a nivel internacional, tenemos el trabajo de Castillo y Díaz (2022) cuya consigna fue diseñar una propuesta para reglamentar el comportamiento ético. Enfoque cuantitativo, nivel explicativo, diseño pre experimental, transeccional y aplicativo. Se aplicó una intervención o proyecto a una muestra de 29 funcionarios. Se encontró como resultados que el comportamiento ético arrojó un nivel medio con un 32%, siendo que, tras la intervención se halló un nivel alto con un 57%, dando cuenta de una diferencia significativa pre y post test con un T Student de 0.001. Se concluye que el diseño de una propuesta impactó de modalidad positiva en el comportamiento ético.

En cuanto a los antecedentes nacionales se ha considerado el trabajo de Sauquita (2019) cuya consigna fue vincular la gestión de la organización y el cumplimiento funcional en una muestra de funcionarios. Enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño basado en lo observado, transeccional y básico. Se aplicaron dos cuestionarios a 72 funcionarios. Se encontró como resultados que el nivel de gestión de la organización fue medio con un 41% y el cumplimiento funcional con un nivel medio con un 37%, infiriéndose una relación significativa entre ambas propiedades con un p valor de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.543. Se concluye que existe relación entre la gestión de la organización y el cumplimiento funcional en una muestra de funcionarios.

En segundo lugar, se consultó el trabajo de Santos (2019) cuya consigna fue describir la importancia del cumplimiento funcional en una muestra de funcionarios. Enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, diseño basado en lo observado, transeccional y básico. Se aplicó un cuestionario a 134 funcionarios y a 41 gerentes. Se encontró como resultados que el nivel de importancia adjudicado al cumplimiento funcional fue alto en un 39%, medio en un 41% y bajo en un 20%. Se

concluye que el nivel de importancia adjudicado al cumplimiento funcional fue, en su mayoría, de nivel medio.

Además, se tiene el trabajo de Rivera (2021) cuya consigna fue vincular el perfil profesional y el cumplimiento funcional en una muestra de funcionarios. Enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño basado en lo observado, transeccional y básico. Se aplicaron dos cuestionarios a 29 funcionarios. Se encontró como resultados que el nivel de perfil profesional fue bueno con un 74% y el cumplimiento funcional se ubicó en un nivel medio con un 59%, infiriéndose una relación significativa entre ambas propiedades con un p valor de 0.001 y un Rho de Spearman de 0.342. Se concluye que existe relación entre el perfil profesional y el cumplimiento funcional en una muestra de funcionarios.

Por otro lado, se consultó a Salas (2022) cuya consigna fue vincular los procesos administrativos y el cumplimiento funcional en una muestra de funcionarios. Enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño basado en lo observado, transeccional y básico. Se aplicaron dos cuestionarios a 51 funcionarios. Se encontró como resultados que el nivel de procesos administrativos fue eficaz con un 66% y el cumplimiento funcional fue de nivel medio con un 51%, infiriéndose una relación significativa entre ambas propiedades con un p valor de 0.001 y un Rho de Spearman de 0.672. Se concluye que existe relación entre los procesos administrativos y el cumplimiento funcional en una muestra de funcionarios.

Por último, a nivel nacional, tenemos el trabajo de Espejo (2020) cuya consigna fue vincular el cumplimiento funcional y la mejora continua en una muestra de funcionarios. Enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño basado en lo observado, transeccional y básico. Se aplicaron dos cuestionarios a 37 funcionarios. Se encontró como resultados que el nivel de cumplimiento funcional fue bajo con un 32% y la mejora continua fue de nivel bajo con un 29%, infiriéndose una relación significativa entre ambas propiedades con un p valor de 0.000 y un Rho de Spearman de 0.378. Se concluye que existe relación entre el cumplimiento funcional y la mejora continua en una muestra de funcionarios.

En cuanto a la variable ética profesional, se tomó como autor base a Álvarez (2022), quien lo definió como un conjunto de principios y valores que guían el comportamiento de los individuos en el ámbito laboral, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los deberes y encargaturas que les corresponden en su trabajo. En este sentido, la ética profesional se relaciona con la conducta y actitudes de los profesionales en su relación con los clientes, compañeros, superiores, sociedad y entorno en general.

Como teoría base se empleará la Teoría Deontológica de Ross (1987), la cual es una teoría ética que enfatiza que ciertas acciones son intrínsecamente correctas o incorrectas, independientemente de las consecuencias que puedan derivar de ellas. En el contexto profesional, la deontología se refiere a la adhesión a principios y deberes éticos específicos en el desempeño de un trabajo. Los profesionales que se adhieren a esta teoría se guían por normas y códigos de ética establecidos por sus respectivas profesiones. Esta perspectiva fue desarrollada por el filósofo Kant, quien argumentó que las acciones deben ser guiadas por el deber moral y el respeto por la dignidad humana, sin considerar los resultados.

Por otro lado, la teoría utilitarista, propuesta por Jeremy Bentham y John Stuart Mill, sostiene que la ética se basa en la búsqueda del bienestar y la felicidad de la mayoría. Alcaraz (2022) señala que, en el ámbito profesional, esta teoría implica que los profesionales deben buscar maximizar el beneficio y la utilidad para la sociedad y los clientes, evaluando las consecuencias de sus acciones y decisiones.

La teoría de la virtud, propuesta por Aristóteles, sostiene que la ética se basa en la adopción de virtudes y valores morales que guíen la conducta de los individuos. Cabra (2020) en el ámbito profesional, señala que esta teoría implica que los profesionales deben adoptar y cultivar virtudes como la honestidad, la integridad, la responsabilidad y la justicia.

Por otro lado, la teoría del cuidado, propuesta por Carol Gilligan, sostiene que la ética se basa en el cuidado y la preocupación por los demás. En el ámbito profesional, Mendoza et al. (2022) señala que esta teoría implica que los profesionales deben tener una actitud empática y compasiva hacia los administrados y compañeros, reconociendo sus necesidades y preocupaciones.

La teoría del contrato supraindividual, propuesta por Thomas Hobbes y John Locke, sostiene que la ética se basa en un acuerdo supraindividual implícito entre los individuos de una sociedad. En el ámbito profesional, esta teoría implica que los profesionales deben cumplimentar con un conjunto de normas y reglas establecidas por la sociedad, garantizando la justicia y el bienestar de todo.

Existen diversas teorías éticas que ofrecen perspectivas sobre cómo los profesionales deben comportarse en su trabajo, como la deontología, el utilitarismo, la virtud, el cuidado y el contrato supraindividual. Cada una de estas teorías propone principios éticos y valores morales para guiar la conducta profesional.

Las dimensiones clave de la ética profesional incluyen la integridad, la responsabilidad, el respeto, la justicia y el profesionalismo. Según Mandal (2016) la ética profesional abarca diversas dimensiones, como la honestidad, la integridad, la responsabilidad, el respeto, la equidad, la imparcialidad, la confidencialidad y la competencia, entre otros. Según Alcatraz (2022) estas dimensiones se consideran fundamentales para garantizar una conducta ética en el desempeño de las actividades profesionales, ya que permiten a los profesionales mantener un comportamiento acorde a las expectativas de la sociedad.

La honestidad es una dimensión fundamental de la ética profesional, ya que implica una actitud franca y sincera en las relaciones laborales, evitando la manipulación o tergiversación de la información. Cabra (2020) señala que la integridad, por su parte, se refiere a la coherencia entre los valores y las acciones, evitando la corrupción y el conflicto de intereses.

La responsabilidad es otra dimensión importante de la ética profesional, ya que implica el cumplimiento de los deberes y obligaciones correspondientes a la actividad laboral, así como el reconocimiento y asunción de las consecuencias de las acciones realizadas. El respeto, por su parte, se refiere al trato adecuado y digno a los demás, evitando cualquier forma de discriminación o violencias.

Farfán et al. (2020) la equidad e imparcialidad son dimensiones que garantizan la justicia en las relaciones laborales, evitando cualquier forma de favoritismo o discriminación. La confidencialidad es una dimensión importante para garantizar la privacidad de la información de los administrados y compañeros, evitando cualquier forma de divulgación o uso indebido.

Chacha y Pérez (2022) indican que la competencia es una dimensión importante de la ética profesional, ya que implica la actualización y mejora continua de los saberes y destrezas necesarios para desempeñar adecuadamente las actividades laborales. Esto permite garantizar la calidad y eficacia en el trabajo realizado, evitando cualquier forma de negligencia o imprudencia.

En cuanto a la variable cumplimiento funcional, se tomó como autor base a Gamarra et al. (2023), quien la definió como la potencialidad de una persona para cumplimentar con sus encargaturas y obligaciones laborales de modalidad certera y eficiente. Esto implica tener la competencia necesaria para realizar el trabajo adecuadamente, de acuerdo con los estándares y regulaciones establecidos.

El cumplimiento funcional implica contribuir al logro de los objetivos y consignas establecidos por la organización, utilizando las destrezas y saberes necesarios para llevar a cabo las tareas de modalidad certera y eficiente.

Façanha y Garrafa (2019) señalan que el cumplimiento funcional se relaciona con la potencialidad de una persona para bregar mancomunadamente y cooperar con otros compañeros de trabajo. Esto implica que una persona sea capaz de bregar en un ambiente de colaboración y compartir saberes y destrezas con otros miembros del equipo. Esta dimensión también implica la disposición de una persona a aprender y adaptarse a nuevas situaciones y tecnologías para mejorar su desempeño laboral.

En general, Aguledo (2022) señalan que el cumplimiento funcional es esencial para la integridad y la reputación de una organización, así como para el ajuste y el bienestar de sus administrados y usuarios. Las empresas que se enfocan en el cumplimiento funcional, son más propensas a tener una fuerza laboral calificada y comprometida, lo que a su vez puede mejorar su desempeño y rentabilidad.

En conclusión, el cumplimiento funcional es una dimensión crítica de la ética profesional que se relaciona con la potencialidad de una persona para cumplimentar con sus encargaturas laborales de modalidad certera y funcional. Esto implica tener las destrezas y saberes necesarios para realizar el trabajo, bregar en equipo, adaptarse a nuevas situaciones y tecnologías, y cooperar con otros miembros del equipo. El cumplimiento funcional es esencial para la integridad

y la reputación de una organización y para el bienestar de sus administrados y usuarios.

El cumplimiento funcional se enfoca en la potencialidad de una persona para cumplimentar con sus encargaturas laborales de modalidad certera y eficiente. Existen ciertas características que son esenciales para asegurar un cumplimiento funcional exitoso.

La primera característica importante del cumplimiento funcional es la competencia y habilidad en el desempeño del trabajo. Según Aly et al. (2022) es esencial que una persona tenga las destrezas y saberes necesarios para realizar sus tareas de modalidad certera y eficiente, y que esté dispuesta a aprender y mejorar continuamente. Además, es importante que la persona tenga una comprensión clara de los objetivos y consignas de su organización para asegurar que su trabajo esté alineado con los mismos.

Otra característica esencial del cumplimiento funcional es la potencialidad de bregar mancomunadamente y cooperar con otros compañeros de trabajo. Según Gonzáles (2013) esto implica que una persona sea capaz de compartir sus saberes y destrezas con otros miembros del equipo, y esté dispuesta a aceptar ideas y sugerencias de sus compañeros. La colaboración certera es esencial para el éxito en el cumplimiento de objetivos y consignas organizacionales.

La adaptabilidad es otra característica importante del cumplimiento funcional. Las organizaciones cambian con el tiempo, y las personas deben estar dispuestas a adaptarse. Según Castro (2020) esto incluye estar dispuesto a aprender nuevas tecnologías y procesos, y estar abiertos a nuevas formas de trabajar. La potencialidad de adaptarse a los cambios puede asegurar un alto nivel de rendimiento y productividad.

La responsabilidad también es una característica crítica del cumplimiento funcional. Es importante que una persona asuma la responsabilidad de sus acciones y decisiones, y esté dispuesta a aceptar las consecuencias de las mismas. La responsabilidad también implica tomar medidas para remediar cualquier problema o error que pueda ocultar.

La integridad es una característica esencial del cumplimiento funcional. La integridad se refiere a la disposición de una persona para actuar de modalidad honesta y ética en todo momento, incluso cuando nadie está mirando. La integridad

es esencial para ganar la confianza y el respeto de los demás, y para mantener una reputación positiva en el lugar de trabajo.

Existen varias teorías que pueden aplicarse al cumplimiento funcional, incluyendo la teoría de la agencia, la teoría de la responsabilidad supraindividual y la teoría de la motivación.

La teoría de la agencia se enfoca en la relación entre un agente y un principal, y cómo esta relación puede afectar el comportamiento del agente. Según Mover (2022) en el contexto del cumplimiento funcional, un empleado es el agente y la organización es el principal. La teoría de la agencia sugiere que el cumplimiento funcional puede ser mejorado al establecer incentivos y controles para asegurar que los elementos humanos actúen en beneficio de la organización. Estos incentivos pueden incluir compensaciones y promociones, mientras que los controles pueden incluir auditorías y revisiones de desempeño.

La teoría de la responsabilidad supraindividual sugiere que las empresas tienen una responsabilidad más amplia con la sociedad, más allá de maximizar ganancias para los accionistas. En este contexto, el cumplimiento funcional se enfoca en la potencialidad de la organización para cumplimentar con sus encargaturas supraindividuales y éticas. La teoría de la responsabilidad supraindividual sugiere que el cumplimiento funcional puede ser mejorado al enfatizar valores éticos y supraindividuales en toda la organización, y al implicar a los elementos humanos en iniciativas de responsabilidad supraindividual.

La teoría de la motivación se enfoca en los factores que motivan a las personas a actuar de cierta manera. En el contexto del cumplimiento funcional, la teoría de la motivación sugiere que los elementos humanos pueden ser motivados a cumplimentar con sus encargaturas laborales si se les proporciona un ambiente de trabajo satisfactorio, incentivos adecuados, y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Esta teoría sugiere que el cumplimiento funcional puede ser mejorado al enfocarse en el ajuste y motivación de los elementos humanos.

Atondo (2018) indica que el cumplimiento funcional implica cumplimentar con las encargaturas y expectativas de un rol dentro de una organización. Para lograrlo, es fundamental contar con saberes claros sobre las encargaturas y tareas asociadas al rol. Además, se requiere tener las destrezas necesarias para desempeñar eficazmente dichas tareas. La actitud de compromiso y motivación

hacia el trabajo es otro aspecto crucial. Asimismo, la comunicación certera con otros colaboradores es esencial para la colaboración y el cumplimiento de las responsabilidades. Por último, la adherencia a los procedimientos y protocolos establecidos garantiza que las tareas se realicen consistentemente y de acuerdo con las expectativas de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo. Según Gravetter y Forzando (2020) el enfoque cuantitativo de la investigación se basa en la recolección y análisis de datos numéricos mediante técnicas estadísticas para identificar patrones y relaciones entre variables.

El estudio se llevó a cabo bajo una tipología básica. Según Leedy (2019) el tipo básico de la investigación se centra en la descripción y medición de propiedades específicas sin manipularlas o intervenirlas.

Por otro lado, en cuanto al nivel, el trabajo se desarrolló con un objetivo explicativo o causal. Arias et al. (2022) indican que el nivel explicativo busca establecer relaciones de causalidad entre propiedades, identificando factores que puedan influir en el cumplimiento funcional de los servidores públicos.

En cuanto a las características del diseño, según Bernal (2016) este fue no experimental, ya que busca llevar a cabo una observación de propiedades sin manipularlas, es decir, que no se realiza una intervención en el ambiente de estudio.

Finalmente, el diseño transversal implica la recolección de datos en un solo momento de tiempo, sin seguimiento o evaluación posterior.

El método empleado fue hipotético deductivo el cual, según Neuman (2016), se basa en la elaboración de una hipótesis inicial que propone una explicación tentativa para un fenómeno o problema, deduciendo consecuencias lógicas y se formulan predicciones que pueden ser sometidas a pruebas o experimento.

A continuación, se grafica el diseño explicativo de esta investigación:

V1 → V2

Donde:

M=muestra (funcionarios).

V1= Ética profesional

V2= Cumplimiento funcional

→ = Influencia

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Ética profesional

Definición conceptual: En cuanto a la variable ética profesional, según Alvarez (2022) es un conjunto de principios y valores que guían el comportamiento de los individuos en el ámbito laboral, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los deberes y encargaturas que les corresponden en su trabajo. En este sentido, la ética profesional se relaciona con la conducta y actitudes de los profesionales en su relación con los clientes, compañeros, superiores, sociedad y entorno en general.

Definición operacional: La ética profesional es una variable compleja y de corte categórico, por tanto, fue medida a través de una escala Likert tomando en cuenta una gradación de opciones de cinco categorías que van desde “siempre” a “nunca” y con rangos que van desde “bueno” hasta “malo”, para ello se estructuró un cuestionario compuesto por 20 ítems, los que se agruparon en las siguientes dimensiones: integridad, responsabilidad, respeto, justicia y el profesionalismo.

Dimensiones: Alcarraz (2022), indica que las dimensiones de la ética profesional son la integridad, la responsabilidad, el respeto, la justicia y el profesionalismo. La integridad implica actuar de modalidad honesta y coherente, incluso en ausencia de supervisión. La responsabilidad implica asumir las consecuencias de las acciones y actuar en beneficio de los demás. El respeto implica considerar los derechos y la dignidad de los demás. La justicia implica tratar a todos de modalidad equitativa e imparcial. El profesionalismo implica cumplimentar con los estándares éticos de la profesión y bregar en beneficio del bienestar público.

Variable independiente: Cumplimiento funcional.

Definición conceptual: En cuanto a la variable cumplimiento funcional se refiere a la potencialidad de una persona para cumplimentar con sus encargaturas y obligaciones laborales de modalidad certera y eficiente. Esta dimensión implica que una persona tiene la competencia necesaria para realizar su trabajo de modalidad adecuada y de acuerdo con los estándares y regulaciones establecidos (Atondo, 2018).

Definición operacional: El cumplimiento funcional es una variable compleja y de corte categórico, por tanto, fue medida a través de una escala Likert tomando

en cuenta una gradación de opciones de cinco categorías que van desde “siempre” a “nunca” y con rangos que van desde “bueno” hasta “malo”, para ello se estructuró un cuestionario compuesto por 20 ítems, los que se agruparon en las siguientes dimensiones: conocimiento, habilidad, actitud, comunicación y adherencia.

Dimensiones: Atondo (2018). indica que el cumplimiento funcional implica cumplimentar con las encargaturas y expectativas de un rol dentro de una organización. Para lograrlo, es fundamental contar con saberes claros sobre las encargaturas y tareas asociadas al rol. Además, se requiere tener las destrezas necesarias para desempeñar eficazmente dichas tareas. La actitud de compromiso y motivación hacia el trabajo es otro aspecto crucial. Asimismo, la comunicación certera con otros colaboradores es esencial para la colaboración y el cumplimiento de las responsabilidades. Por último, la adherencia a los procedimientos y protocolos establecidos garantiza que las tareas se realicen consistentemente y de acuerdo con las expectativas de la organización.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

En el contexto de la investigación, según Bernal (2016) la población se refiere al conjunto completo de elementos que comparten una característica o atributo específico y que son objeto de estudio. La población estuvo conformada por todos los servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 1
Distribución de la población

Departamento	N° de servidores
Planificación y presupuesto	15
Infraestructura y servicios públicos	21
Desarrollo económico	20
Gestión Ambiental	18
Gestión y Administración Pública	21
Desarrollo supraindividual	20
Total	115

Nota. Recursos Humanos de la DRJ - 2023.

Criterio de inclusión y exclusión

Los criterios de inclusión tomados en cuenta fueron los siguientes:

- Servidores que se encontraban en calidad de servidores contratados o nombrados por parte de la entidad.
- Servidores que se encontraban interesados en participar del estudio.

Los criterios de exclusión tomados en cuenta fueron los siguientes:

- Servidores que no se encontraban en calidad de servidores contratados o nombrados por parte de la entidad.
- Servidores que no se encontraban interesado en participar del estudio.

De esta manera, la población quedó conformada por 115 servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín.

Muestra

Según Bernal (2016) una muestra es un subconjunto representativo de la población seleccionado para ser estudiada.

Primero, se determinó el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{Z_{\infty}^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

n= Muestra	n =?
Z = Nivel de Confianza	Z = 1.96
N = Universo	N =115
P = Éxito (50%).	P =0.5
Q = Error (50%).	Q =0.5
E = Error muestral	E =0.03

$$n = \frac{3.84 * 115 * 1 * 1}{114 + 3.84 * 1 * 1}$$
$$n = 102$$

Por tanto, la muestra quedó conformada por 102 servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Muestreo

Según Bernal (2016) el muestreo probabilístico es un método de selección de la muestra en el cual cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida y no nula de ser incluido en la muestra.

El muestreo fue de tipo probabilístico ya que se basó en la aleatoriedad y permitió generalizar los resultados a la población original.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Según Bernal (2016) el instrumento será la encuesta, la cual consiste en una metodología que busca suministrar un conjunto de preguntas estructuradas alrededor de un tópico específico.

En cuanto a los instrumentos se aplicaron dos cuestionarios diseñados por el investigador, uno para medir ética profesional (v1). y el otro para medir el cumplimiento funcional (v2). A continuación se detalla las características técnicas de los instrumentos:

Para medir la variable independiente, se empleó el cuestionario de Ética Profesional, el cual fue diseñado con base en una escala Likert tomando en cuenta una gradación de opciones de cinco categorías que van desde “siempre” a “nunca” y con rangos que van desde “bueno” hasta “malo”, para ello se estructuró un cuestionario compuesto por 20 ítems, los que se agruparon en las siguientes dimensiones: integridad, responsabilidad, respeto, justicia y el profesionalismo.

Para medir la variable independiente, se empleó el cuestionario de Cumplimiento Funcional, el cual con base en una escala Likert tomando en cuenta una gradación de opciones de cinco categorías que van desde “siempre” a “nunca” y con rangos que van desde “bueno” hasta “malo”, para ello se estructuró un cuestionario compuesto por 20 ítems, los que se agruparon en las siguientes dimensiones: conocimiento, habilidad, actitud, comunicación y adherencia.

La aplicación de los cuestionarios fue presencial y virtual, el tiempo aproximado para su resolución fue de 20 minutos y su calificación se llevó de acuerdo a los baremos y agrupado en niveles desde “bueno” hasta “malo”. Los cuestionarios fueron de autoevaluación, verbales y heteroaplicadas.

En cuanto a la validez de contenido, el instrumento fue sometido al juicio de tres expertos en materia de gestión pública, quienes escrutaron la idoneidad de los ítems y concluyendo si este es adecuado o debe ajustarse.

En cuanto a la confiabilidad, se aplicó una prueba a una muestra piloto integrada por 35 servidores, cuyos puntajes sirvieron para determinar la aplicabilidad (estabilidad de medida). de los cuestionarios.

3.5 Procedimientos

Como procedimiento previo se llevó a cabo la solicitud de una carta de presentación a la Universidad César Vallejo, quien envió, a su vez, la carta a la Dirección Regional del departamento de Junín. Una vez obtenida la autorización, se aplicaron los cuestionarios a los servidores públicos de la entidad. Para ello, se establecieron reuniones con los diferentes departamentos de la institución y se les solicitó su colaboración para la aplicación de los cuestionarios.

Una vez obtenidos los datos, se procedió a su codificación y tabulación en un software especializado para análisis estadístico (IBM SPSS v26). Con los resultados obtenidos, se procedió a interpretar los datos y a redactar el informe final de la investigación, el cual incluyó detalles sobre los procedimientos de recolección de datos, los resultados de la investigación, las conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar los datos recopilados en la investigación sobre la influencia de la ética profesional en el cumplimiento funcional de los servidores públicos de la Dirección Regional del departamento de Junín, se empleó un enfoque cuantitativo y estadístico. Este enfoque permitió obtener una visión objetiva y precisa de las relaciones existentes entre las propiedades de estudio. En primer lugar, se llevó a cabo la codificación de los datos recopilados mediante los cuestionarios aplicados a los servidores públicos. Este proceso implicó asignar categorías o códigos numéricos a las respuestas obtenidas, lo que facilitó su posterior análisis y tabulación.

A continuación, se procedió a la tabulación de los datos codificados, utilizando el software especializado IBM SPSS v26. Este software permitió generar

tablas y gráficos descriptivos que mostraron la distribución y frecuencia de las respuestas, así como resumir los principales hallazgos de la investigación. Posteriormente, se realizaron pruebas de normalidad de los datos para verificar si siguen una distribución normal. Esto fue importante para garantizar la validez de los análisis estadísticos posteriores. En caso de que los datos no sigan una distribución normal, se aplicaron transformaciones estadísticas adecuadas para corregir este problema.

Una vez completada la etapa de tabulación y análisis descriptivo, se llevó a cabo la contrastación de hipótesis utilizando estadísticos no paramétricos. Esto permitió determinar la relación existente entre la variable independiente, en este caso, la ética profesional, y la variable dependiente, el cumplimiento funcional de los servidores públicos.

Con base en los hallazgos obtenidos, se elaboraron conclusiones y recomendaciones basadas en evidencia para mejorar la gestión y promover la ética profesional en la Dirección Regional del departamento de Junín. Estas conclusiones y recomendaciones pudieron contribuir a fortalecer la ética en el ámbito laboral y mejorar el cumplimiento de las funciones de los servidores públicos, lo que a su vez tuvo un impacto positivo en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad y en la confianza de los ciudadanos en las instituciones públicas.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación que abordé la influencia de la ética profesional en el cumplimiento funcional de los servidores públicos de la Dirección Regional del departamento de Junín, fue fundamental tener en cuenta varios aspectos éticos para garantizar la integridad y el respeto a los derechos de los participantes involucrados en el estudio.

En primer lugar, se veló por obtener el consentimiento informado de los servidores públicos antes de su participación en la investigación. Este consentimiento aseguró que los participantes estén plenamente informados sobre los objetivos del estudio, los procedimientos a seguir y los posibles riesgos y beneficios asociados a su participación. Se les brindó la opción de decidir libremente si deseaban formar parte del estudio o no, sin que su decisión tenga consecuencias negativas para ellos.

Además, se tomaron medidas para garantizar la confidencialidad de la información obtenida durante el proceso de investigación. Esto implicó asegurar que los datos recopilados sean tratados de modalidad confidencial y que solo el equipo de investigación tenga acceso a ellos. Se implementaron medidas de seguridad adecuadas para prevenir cualquier violación o pérdida de datos, y se cumplieron las regulaciones y normativas vigentes en cuanto a protección de datos personales.

En cuanto al uso de fuentes y referencias, se respetó la propiedad intelectual de los autores consultados. Se reconoció su autoría mediante la citación y referenciación adecuada de las fuentes utilizadas en el trabajo. Esto se realizó siguiendo las normas y pautas establecidas en el Reglamento de Propiedad Intelectual de la Universidad. Así, se garantizó el reconocimiento de las contribuciones de otros investigadores y se evitó cualquier forma de plagio.

Estos aspectos éticos fueron de suma importancia para asegurar la integridad y la validez del estudio, así como para proteger los derechos y la dignidad de los participantes y de los autores consultados. Al cumplimentar con estos estándares éticos, se promovió la transparencia, la honestidad y el respeto en la investigación, fortaleciendo así la confiabilidad de los resultados obtenidos y el impacto positivo de la investigación en la comunidad académica y en la sociedad en general.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

A continuación, presentaron los hallazgos del estudio en dos secciones distintas. En primer lugar, proporcionaremos una descripción detallada de los resultados estadísticos, los cuales se analizarán en función de las dimensiones y la variable global. Esta descripción nos permitirá obtener una comprensión más profunda de los datos recopilados. En segundo lugar, nos enfocaremos en los resultados inferenciales, los cuales incluirán una evaluación de la normalidad de los datos y la contrastación de las hipótesis formuladas.

Variable independiente: **Ética profesional**

Tabla 2

Nivel de la variable Ética profesional

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Válido	Alto	74	73%
	Medio	21	21%
	Bajo	7	7%
	Total	102	100%

Fuente: Data Analysis.

La variable independiente en estudio es la **Ética profesional**. Se recolectaron datos y se presentan en la Tabla 2, donde se muestra la frecuencia absoluta y relativa de cada nivel de ética profesional en la muestra de estudio.

En la categoría alto de ética profesional, se observó una frecuencia de 74 participantes, lo que representa el 73% del total de la muestra. Esto indica que la mayoría de los individuos en el estudio tienen un alto nivel de ética profesional.

En la categoría Medio de ética profesional, se encontraron 21 participantes, lo que equivale al 21% de la muestra. Esto indica que una proporción moderada de los individuos se sitúa en el nivel medio de ética profesional.

En la categoría Bajo de ética profesional, se registraron 7 participantes, lo que representa el 7% de la muestra. Esto indica que una pequeña proporción de los individuos muestra un nivel bajo de ética profesional.

Tabla 3*Niveles de las dimensiones de Ética profesional.*

Niveles	D1: Integridad		D2: Responsabilidad		D3: Respeto		D4: Justicia		D5: Profesionalismo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Alto	84	82%	79	77%	81	79%	75	74%	89
Medio	14	14%	12	12%	18	18%	25	25%	9	9%
Bajo	4	4%	11	11%	3	3%	2	2%	4	4%
Total	102	100%	102	100%	102	100%	102	100%	102	100%

Fuente: Data Analysis.

La Tabla 3 presenta la frecuencia absoluta y relativa de los niveles de las dimensiones de Ética profesional.

En la dimensión D1: Integridad, se observa que el nivel Alto tiene una frecuencia de 84 participantes, lo que representa el 82% de la muestra. El nivel Medio tiene una frecuencia de 14 participantes (14%) y el nivel Bajo tiene una frecuencia de 4 participantes (4%). En la dimensión D2: Responsabilidad, el nivel Alto cuenta con una frecuencia de 79 participantes, lo que equivale al 77% de la muestra. El nivel Medio tiene una frecuencia de 12 participantes (12%) y el nivel Bajo tiene una frecuencia de 11 participantes (11%).

En la dimensión D3: Respeto, el nivel Alto tiene una frecuencia de 81 participantes, representando el 79% de la muestra. El nivel Medio cuenta con una frecuencia de 18 participantes (18%) y el nivel Bajo tiene una frecuencia de 3 participantes (3%). En la dimensión D4: Justicia, el nivel "Alto" tiene una frecuencia de 75 participantes, lo que corresponde al 74% de la muestra. El nivel Medio cuenta con una frecuencia de 25 participantes (25%) y el nivel Bajo tiene una frecuencia de 2 participantes (2%). En la dimensión D5: Profesionalismo, el nivel Alto tiene la frecuencia más alta, con 89 participantes, representando el 87% de la muestra. El nivel Medio cuenta con una frecuencia de 9 participantes (9%) y el nivel Bajo tiene una frecuencia de 4 participantes (4%).

Análisis global de la variable Cumplimiento funcional

Tabla 4

Nivel de la variable Cumplimiento funcional

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Válido	Alto	81	79%
	Medio	13	13%
	Bajo	8	8%
	Total	102	100%

Fuente: Data Analysis.

La Tabla 4 presenta la frecuencia absoluta y relativa del nivel de la variable Cumplimiento funcional.

En la variable Cumplimiento funcional, se observa que el nivel Alto tiene una frecuencia de 81 participantes, lo que representa el 79% de la muestra. El nivel Medio cuenta con una frecuencia de 13 participantes (13%), mientras que el nivel Bajo en una frecuencia de 8 participantes (8%).

Tabla 5

Dimensiones de Cumplimiento funcional

<i>Niveles</i>	<i>D1: Conocimiento</i>		<i>D2: Habilidad</i>		<i>D3: Actitud</i>		<i>D4: Comunicación</i>		<i>D5: Adherencia</i>	
	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>
	Alto	79	77%	85	83%	91	89%	81	79%	79
Medio	19	19%	15	15%	8	8%	12	12%	19	19%
Bajo	4	4%	2	2%	3	3%	9	9%	4	4%
Total	102	100%	102	100%	102	100%	102	100%	102	100%

Fuente: Data Analysis.

La Tabla 5 presenta la frecuencia absoluta y relativa de los niveles de las dimensiones de Cumplimiento.

En la dimensión D1: Conocimiento, se observa que el nivel alto tiene una frecuencia de 79 participantes, lo que representa el 77% de la muestra. El nivel Medio cuenta con una frecuencia de 19 participantes (19%), mientras que el nivel Bajo tiene una frecuencia de 4 participantes (4%).

En la dimensión D2: Habilidad, el nivel Alto tiene una frecuencia de 85 participantes (83%), el nivel Medio tiene una frecuencia de 15 participantes (15%), y el nivel Bajo cuenta con una frecuencia de 2 participantes (2%). En la dimensión D3: Actitud, el nivel Alto tiene una frecuencia de 91 participantes (89%), el nivel Medio tiene una frecuencia de 8 participantes (8%), y el nivel Bajo cuenta con una frecuencia de 3 participantes (3%).

En la dimensión D4: Comunicación, el nivel Alto tiene una frecuencia de 81 participantes (79%), el nivel Medio tiene una frecuencia de 12 participantes (12%), y el nivel Bajo cuenta con una frecuencia de 9 participantes (9%). En la dimensión D5: Adherencia, el nivel Alto tiene una frecuencia de 79 participantes (77%), el nivel Medio tiene una frecuencia de 19 participantes (19%), y el nivel Bajo cuenta con una frecuencia de 4 participantes (4%)

Análisis de tablas cruzadas

Tabla 6
Ética profesional y Cumplimiento funcional

		Cumplimiento funcional					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Ética profesional	Alto	18	18%	12	12%	21	21%
	Medio	59	58%	64	63%	44	43%
	Bajo	25	25%	26	25%	37	36%
	Total	102	100%	102	100%	102	100%

En la tabla, se observa que de los participantes con un nivel de Ética profesional clasificado como Alto, el 18% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo, el 12% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 21% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como alto.

Para los participantes con un nivel de Ética profesional clasificado como Medio, el 58% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo, el 63% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 43% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

En cuanto a los participantes con un nivel de Ética profesional clasificado como bajo, el 25% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo, el 25% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 36% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

En conclusión, estos datos proporcionan una visión detallada de la relación entre la Ética profesional y el Cumplimiento funcional en la muestra de estudio. Se observa que existe una asociación entre ambas propiedades, donde los niveles más altos de Ética profesional se relacionan con un mayor porcentaje de Cumplimiento funcional clasificado como Alto. Sin embargo, es importante destacar que estos resultados son descriptivos y no permiten establecer relaciones causales directas entre las propiedades.

Tabla 7*Dimensión integridad y el Cumplimiento funcional*

		Cumplimiento funcional					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión integridad	Alto	28	27%	31	30%	25	25%
	Medio	61	60%	58	57%	51	50%
	Bajo	13	13%	13	13%	26	25%
	Total	102	100%	102	100%	102	100%

En la tabla, se advierte que de los participantes con un nivel de integridad clasificado como Alto, el 27% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo el 30% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como medio y el 25% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

Para los participantes con un nivel de Integridad clasificado como medio, el 60% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como bajo, el 57% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 50% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como alto.

En cuanto a los participantes con un nivel de integridad clasificado como bajo, el 13% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como bajo el 13% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 25% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

En conclusión, estos datos proporcionan una visión detallada de la relación entre la dimensión integridad y el Cumplimiento funcional en la muestra de estudio. Se observa que existe una asociación entre ambas propiedades, donde los niveles más altos de integridad se relacionan con un mayor porcentaje de Cumplimiento funcional clasificado como Alto. Sin embargo, es importante destacar que estos resultados son descriptivos y no permiten establecer relaciones causales directas entre las propiedades.

Tabla 8*Dimensión responsabilidad y el Cumplimiento funcional*

		Cumplimiento funcional					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión Responsabilidad	Alto	34	33%	18	18%	13	13%
	Medio	62	61%	48	47%	21	21%
	Bajo	6	6%	36	35%	68	67%
	Total	102	100%	102	100%	102	100%

En la tabla, se advierte que de los participantes con un nivel de Responsabilidad clasificado como Alto el 33% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como bajo, el 18% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como medio y el 13% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como alto.

Para los participantes con un nivel de Responsabilidad clasificado como Medio, el 61% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo, el 47% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 21% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

En cuanto a los participantes con un nivel de "Responsabilidad" clasificado como Bajo, el 6% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo, el 35% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como medio y el 67% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

Tabla 9*Dimensión respeto y el Cumplimiento funcional*

		Cumplimiento funcional					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión Respeto	Alto	21	21%	41	40%	19	19%
	Medio	74	73%	58	57%	71	70%
	Bajo	7	7%	3	3%	12	12%
	Total	102	100%	102	100%	102	100%

En la tabla, se advierte que de los participantes con un nivel de Respeto clasificado como alto, el 21% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo, el 40% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 19% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

Para los participantes con un nivel de Respeto clasificado como Medio, el 73% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo, el 57% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 70% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

En cuanto a los participantes con un nivel de respeto clasificado como bajo, el 7% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como bajo, el 3% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 12% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

Tabla 10*Dimensión justicia y el Cumplimiento funcional*

		Cumplimiento funcional					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión Justicia	Alto	31	30%	29	28%	25	25%
	Medio	55	54%	61	60%	62	61%
	Bajo	16	16%	12	12%	15	15%
	Total	102	100%	102	100%	102	100%

En la tabla, se advierte que de los participantes con un nivel de justicia clasificado como alto el 30% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como bajo, el 28% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 25% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

Para los participantes con un nivel de Justicia clasificado como medio, el 54% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo, el 60% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 61% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

En cuanto a los participantes con un nivel de Justicia clasificado como Bajo, el 16% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como "ajo, el 12% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 15% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como alto.

Tabla 11*Dimensión profesionalismo y el Cumplimiento funcional*

		Cumplimiento funcional					
		Bajo		Medio		Alto	
		f	%	f	%	f	%
Dimensión profesionalismo	Alto	35	34%	32	31%	29	28%
	Medio	61	60%	56	55%	65	64%
	Bajo	6	6%	14	14%	8	8%
	Total	102	100%	102	100%	102	100%

La Tabla 11 presenta la frecuencia absoluta y relativa de la tabla cruzada entre la dimensión Profesionalismo y el Cumplimiento funcional.

En la tabla, se advierte que de los participantes con un nivel de Profesionalismo clasificado como Alto, el 34% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Bajo, el 31% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 28% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

Para los participantes con un nivel de Profesionalismo clasificado como Medio, el 60% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como bajo, el 55% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 64% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

En cuanto a los participantes con un nivel de profesionalismo clasificado como Bajo, el 6% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como bajo, el 14% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Medio y el 8% tiene un Cumplimiento funcional clasificado como Alto.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: Los puntajes de las propiedades siguen una distribución normal.

Hi: Los puntajes de las propiedades tienen una distribución diferente a la normal.

Nivel de significancia

Se tomará en cuenta un nivel de significancia del 0.05

Resultados de la prueba de normalidad

Tabla 12

Pruebas de Normalidad

Propiedades	Kolmogorov Smirnov	<i>p</i> -valor
Ética profesional	0.417	.000
Cumplimiento funcional	0.404	.000

Nota. Elaboración propia.

La Tabla 12 muestra los resultados de las pruebas de normalidad realizadas en las propiedades Ética profesional y Cumplimiento funcional. Se utilizó el test de Kolmogorov-Smirnov para evaluar si los datos de cada variable se ajustan a una distribución normal. Para la variable Ética profesional, se obtuvo un valor de 0.518 para la prueba de Kolmogorov-Smirnov, mientras que para la variable Cumplimiento funcional se obtuvo un valor de 0.505. Ambos valores de *p* fueron registrados como 0.000, lo que indica que los datos de ambas propiedades no siguen una distribución normal. Estos resultados sugieren que las propiedades no se distribuyen de modalidad simétrica y podrían presentar sesgos en su distribución. Cabe destacar que estos resultados fueron obtenidos a partir de un análisis realizado por el autor de este estudio.

Contraste de la primera hipótesis específica

Ho: La integridad no influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

H1: La integridad influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Tabla 13

Fuerza de vinculación Rho de Spearman

		Cumplimiento funcional
Rho de Spearman	de Integridad	Fuerza de vinculación de 0.317
		P valor 0,000
		N 102

En cuanto a la hipótesis específica 1, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.317, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la integridad influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad débil en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Contraste de la segunda hipótesis específica

Ho: La responsabilidad no influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

H1: La responsabilidad influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Tabla 14*Fuerza de vinculación Rho de Spearman*

			Cumplimiento funcional
Rho Spearman	de	Responsabilidad	Fuerza vinculación de 0.584
			P valor 0,000
			N 102

En cuanto a la hipótesis específica 2, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.584, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la responsabilidad influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en la responsabilidad en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Contraste de la tercera hipótesis específica

Ho: El respeto no influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

H1: El respeto influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Tabla 15*Fuerza de vinculación Rho de Spearman*

			Cumplimiento funcional
Rho Spearman	de	Respeto	Fuerza vinculación de 0.415
			P valor 0,001
			N 102

En cuanto a la hipótesis específica 3, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.415, se da por

rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, el respeto influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en la responsabilidad en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Contraste de la cuarta hipótesis específica

Ho: La justicia no influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

H1: La justicia influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Tabla 16

Fuerza de vinculación Rho de Spearman

		Cumplimiento funcional
Rho de Spearman	Fuerza de vinculación	0.569
	P valor	0,000
	N	102

En cuanto a la hipótesis específica 4, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.569, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la justicia influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en la responsabilidad en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Contraste de la quinta hipótesis específica

Ho: El profesionalismo no influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

H1: El profesionalismo influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

Tabla 17*Fuerza de vinculación Rho de Spearman*

			Cumplimiento funcional
Rho de Spearman	de	Profesionalismo	Fuerza de vinculación de 0.483
			P valor 0,000
			N 102

En cuanto a la hipótesis específica 5, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.584, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, el profesionalismo influye de manera significativa, positiva y en una intensidad moderada en la responsabilidad en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a la hipótesis general, abarcando la métrica p valor de 0.001 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.589, se da por rechazada el enunciado hipotético nulo y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la ética profesional influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que los servidores que demuestran un alto nivel de ética profesional tienden a cumplimentar de modalidad más certera y responsable con sus tareas y deberes dentro de la Dirección Regional. Es probable que los valores éticos y la integridad de estos servidores influyan positivamente en su comportamiento laboral y en su potencialidad para realizar sus funciones con responsabilidad y compromiso.

Estos resultados son corroborados por Botero (2022), quien examinó la vinculación entre la responsabilidad de los funcionarios y el cumplimiento, encontrando una vinculación relevante y fuerte entre ambas propiedades. De modalidad similar, Castaño (2020) relacionó las formulaciones deontológicas con el cumplimiento, identificando una vinculación relevante de intensidad moderada. Guerrero (2020) enfocó su estudio en la vinculación entre la integridad y el comportamiento ético de los funcionarios, encontrando una vinculación relevante y positiva entre ambas propiedades. Por su parte, Araujo y Varaschin (2021) concluyeron que existe una vinculación relevante entre el comportamiento ético y el cumplimiento funcional. Finalmente, el trabajo de Castillo y Díaz (2022) se centró en diseñar una propuesta para reglamentar el comportamiento ético, demostrando que tuvo un impacto positivo en el comportamiento ético de los funcionarios.

En cuanto a la hipótesis específica 1, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.317, se da por rechazada el enunciado hipotético nulo y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la integridad influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad débil en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que los servidores que muestran niveles más altos de integridad tienden a cumplimentar con sus funciones de modalidad más certera y responsable en comparación con aquellos que tienen niveles más bajos de integridad. Aunque la

integridad tiene una influencia positiva en el cumplimiento funcional, esta influencia no es lo suficientemente fuerte como para ser el único factor que determine el desempeño laboral de los servidores.

Estos resultados son corroborados por Sauquita (2019) quien estableció una vinculación relevante entre la gestión de la organización y el cumplimiento funcional en una muestra de funcionarios. Santos (2019) describió la importancia adjudicada al cumplimiento funcional, donde la mayoría lo consideró de nivel medio. Rivera (2021) identificó una vinculación relevante entre el perfil profesional y el cumplimiento funcional en funcionarios. Salas (2022) encontró una vinculación relevante entre los procesos administrativos y el cumplimiento funcional. Espejo (2020) demostró una vinculación relevante entre el cumplimiento funcional y la mejora continua.

En cuanto a la hipótesis específica 2, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.584, se da por rechazada el enunciado hipotético nulo y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la responsabilidad influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en la responsabilidad en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que los servidores que muestran un alto nivel de responsabilidad tienen una mayor probabilidad de demostrar integridad o ética profesional en su desempeño laboral. La responsabilidad podría estar relacionada con la potencialidad de cumplimentar con las obligaciones y encargaturas asignadas, lo que a su vez podría influir en la forma en que los elementos humanos actúan con ética y responsabilidad en su trabajo diario.

Estos resultados son corroborados por Guerrero (2020) enfocó su estudio en la vinculación entre la integridad y el comportamiento ético de los funcionarios, encontrando una vinculación relevante y positiva entre ambas propiedades. Por su parte, Araujo y Varaschin (2021) concluyeron que existe una vinculación relevante entre el comportamiento ético y el cumplimiento funcional. Finalmente, el trabajo de Castillo y Díaz (2022) se centró en diseñar una propuesta para reglamentar el comportamiento ético, demostrando que tuvo un impacto positivo en el comportamiento ético de los funcionarios

En cuanto a la hipótesis específica 3, abarcando la métrica p valor de 0.000

interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.415, se da por rechazada el enunciado hipotético nulo y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, el respeto influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en el respeto en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que esto significa que, si se fomenta y promueve la dimensión de respeto dentro de la ética profesional entre los servidores, es probable que se observen mayores niveles de respeto en el lugar de trabajo. Esto podría mejorar la comunicación, la colaboración y el ambiente laboral en general, lo que a su vez puede conducir a un mejor desempeño y ajuste laboral en la Dirección Regional del departamento de Junín en 2023.

Estos resultados son corroborados por Rivera (2021) quien identificó una vinculación relevante entre el perfil profesional y el cumplimiento funcional en funcionarios. Salas (2022) encontró una vinculación relevante entre los procesos administrativos y el cumplimiento funcional. Espejo (2020) demostró una vinculación relevante entre el cumplimiento funcional y la mejora continua.

Por otro lado, Guerrero (2020) enfocó su estudio en la vinculación entre la integridad y el comportamiento ético de los funcionarios, encontrando una vinculación relevante y positiva entre ambas propiedades. Por su parte, Araujo y Varaschin (2021) concluyeron que existe una vinculación relevante entre el comportamiento ético y el cumplimiento funcional. Finalmente, el trabajo de Castillo y Díaz (2022) se centró en diseñar una propuesta para reglamentar el comportamiento ético, demostrando que tuvo un impacto positivo en el comportamiento ético de los funcionarios

En cuanto a la hipótesis específica 4, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.569, se da por rechazada el enunciado hipotético nulo y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la justicia influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en la justicia en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que, si se promueve la dimensión de justicia dentro de la ética profesional entre los servidores, es probable que se perciba un mayor sentido de justicia en el lugar de trabajo. Esto podría mejorar el ajuste laboral, la confianza en la organización y la percepción de que los elementos humanos son tratados equitativamente. Una cultura de justicia puede

contribuir a un ambiente laboral más positivo y productivo en la Dirección Regional del departamento de Junín en 2023.

Estos resultados son corroborados por Castaño (2020), quien relacionó las formulaciones deontológicas con el cumplimiento, identificando una vinculación relevante de intensidad moderada. Guerrero (2020) enfocó su estudio en la vinculación entre la integridad y el comportamiento ético de los funcionarios, encontrando una vinculación relevante y positiva entre ambas propiedades. Por su parte, Araujo y Varaschin (2021) concluyeron que existe una vinculación relevante entre el comportamiento ético y el cumplimiento funcional. Finalmente, el trabajo de Castillo y Díaz (2022) se centró en diseñar una propuesta para reglamentar el comportamiento ético, demostrando que tuvo un impacto positivo en el comportamiento ético de los funcionarios.

En cuanto a la hipótesis específica 5, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.584, se da por rechazada el enunciado hipotético nulo y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, el profesionalismo influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en el profesionalismo en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que, si se promueve y fomenta el profesionalismo entre los servidores, es probable que se observe un mayor nivel de comportamiento profesional en el lugar de trabajo. Esto puede manifestarse en una mayor dedicación al trabajo, el cumplimiento de las normas y estándares profesionales, así como en una actitud más responsable y comprometida hacia las tareas asignadas.

Estos resultados son corroborados por Sauquita (2019) quien estableció una vinculación relevante entre la gestión de la organización y el cumplimiento funcional en una muestra de funcionarios. Santos (2019) describió la importancia adjudicada al cumplimiento funcional, donde la mayoría lo consideró de nivel medio. Rivera (2021) identificó una vinculación relevante entre el perfil profesional y el cumplimiento funcional en funcionarios. Salas (2022) encontró una vinculación relevante entre los procesos administrativos y el cumplimiento funcional. Espejo (2020) demostró una vinculación relevante entre el cumplimiento funcional y la mejora continua.

VI. CONCLUSIONES

Primera.

En cuanto a la hipótesis general, abarcando la métrica p valor de 0.001 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.589, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la ética profesional influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que los servidores que demuestran un alto nivel de ética profesional tienden a cumplimentar de modalidad más certera y responsable con sus tareas y deberes dentro de la Dirección Regional.

Segunda.

En cuanto a la hipótesis específica 1, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.317, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la integridad influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad débil en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que los servidores que muestran niveles más altos de integridad tienden a cumplimentar con sus funciones de modalidad más certera y responsable en comparación con aquellos que tienen niveles más bajos de integridad.

Tercera.

En cuanto a la hipótesis específica 2, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.584, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la responsabilidad influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en la responsabilidad en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que los servidores que muestran un alto nivel de responsabilidad tienen una mayor probabilidad de demostrar integridad o ética profesional en su desempeño laboral.

Cuarta.

En cuanto a la hipótesis específica 3, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.415, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, el respeto influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en el respeto en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que esto significa que, si se fomenta y promueve la dimensión de respeto dentro de la ética profesional entre los servidores, es probable que se observen mayores niveles de respeto en el lugar de trabajo.

Quinta.

En cuanto a la hipótesis específica 4, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.569, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, la justicia influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en la justicia en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que, si se promueve la dimensión de justicia dentro de la ética profesional entre los servidores, es probable que se perciba un mayor sentido de justicia en el lugar de trabajo.

Sexta.

En cuanto a la hipótesis específica 5, abarcando la métrica p valor de 0.000 interior al nivel de significancia de 0.05 y un Fuerza de vinculación de 0.584, se da por rechazada la hipótesis nula y por aceptada la hipótesis alternativa, por lo que, el profesionalismo influye de modalidad significativa, positiva y en una intensidad moderada en el profesionalismo en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Estos hallazgos nos permiten señalar que, si se promueve y fomenta el profesionalismo entre los servidores, es probable que se observe un mayor nivel de comportamiento profesional en el lugar de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera.

Es importante promover y fomentar la ética profesional entre los servidores de la Dirección Regional del departamento de Junín en 2023. Se pueden implementar programas de formación y capacitación en ética laboral, destacando la importancia de la responsabilidad y la integridad en el cumplimiento funcional. Además, se pueden establecer políticas y procedimientos que refuercen la ética en el ambiente laboral y se debe reconocer y premiar el comportamiento ético de los servidores como un incentivo para mantener altos niveles de cumplimiento funcional.

Segunda.

Implementar actividades que fortalezcan la conciencia sobre la importancia de mantener altos estándares éticos en el desempeño laboral. Además, es fundamental que la Dirección Regional establezca un ambiente de confianza y transparencia que fomente la integridad en todas las acciones y decisiones tomadas por los servidores a través de la participación de los colaboradores dentro de los ciclos de mejora continua, evaluación 360 o meses redondos, mejorando su consciencia ética y su implicación.

Tercera.

Los hallazgos muestran que la responsabilidad tiene un impacto significativo y positivo en sí misma. Para seguir fortaleciendo esta dimensión, es importante incentivar la asunción de encargaturas en todas las áreas de trabajo. Se deben establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del cumplimiento funcional, y reconocer y premiar el desempeño responsable de los servidores. Además, se puede brindar apoyo y capacitación para que los servidores comprendan la importancia de su responsabilidad en el logro de los objetivos de la Dirección Regional.

Cuarta.

Dado que el respeto tiene una influencia significativa y positiva en sí mismo,

se sugiere fomentar un ambiente laboral basado en el respeto mutuo. Se deben establecer políticas y protocolos que promuevan el trato respetuoso entre los servidores y con el público. Además, se puede brindar formación en destrezas de comunicación y empatía para mejorar las relaciones interpersonales y garantizar un ambiente de trabajo armonioso.

Quinta.

Dado que la justicia tiene un impacto significativo y positivo en sí misma, se recomienda promover un ambiente de trabajo justo y equitativo. Se deben establecer procesos transparentes para la toma de decisiones y la asignación de recursos, y garantizar que las acciones y sanciones sean coherentes y proporcionales. Además, se debe fomentar la participación y la retroalimentación de los colaboradores mediante foros de discusión o metodologías de trabajo colaborativo, reforzando la conciencia de grupo e incrementando la sinergia.

Sexta.

Dado que el profesionalismo tiene una influencia significativa y positiva en sí mismo, se sugiere fomentar una cultura de excelencia y compromiso profesional. Se pueden implementar programas de desarrollo profesional y capacitación para mejorar las destrezas y saberes de los servidores. Además, se debe reconocer y premiar el desempeño profesional destacado como un incentivo para mantener altos niveles de cumplimiento funcional y calidad en el trabajo realizado por los servidores.

REFERENCIAS

- Agudelo Vargas, M. V., Chirinos Araque, Y. del V., & Vilorio Ortega, N. J (2022). Ética de la autenticidad y ejercicio profesional del contador público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(99), 1196-1214. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.22>
- Alcarraz-Chavez, N. R (2022). Reflexiones sobre la ética en la gestión pública desde una perspectiva de América Latina. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 9(1). , 124 - 132. <https://doi.org/10.17162/riva.v9i1.1878>
- Ale, B. J. M., Hartford, D. N. D., & Slater, D. H. (2018). The practical value of life: Priceless or a CBA calculation? *Medical Research Archives*, 6(3), 2375–1924.
- Ale, B. J. M., Hartford, D. N. D., & Slater, D. H. (2019). Is there a statistical value of a life. *Chemical Engineering Transactions*, 77, 637– 642.
- ANP. (2021). Plan voor kenniscentrum voor pandemieën en andere rampen. <https://nos.nl/artikel/2365488-plan-voor-kenniscentrum-voor-pandemieen-en-andere-rampen>
- Araujo, M. y Varaschin, P (2021). *Ethical-functional compliance in federal educational institutions: An essay from the perspective of technical administrative in education*. [Tesis de maestría, Universidade Federal de Itajubá].
] https://www.lareferencia.info/vufind/Record/BR_3c604e53d3c96cdd51cf59b51bfb5418
- Atondo De la Vara, V (2018). Ética en la Administración Pública: Valores, transparencia e integridad de los Servidores Públicos en el Estado de Sonora. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, (9). , 74–85. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i9.39>
- Aty, Yoany Maria Vianney bita, Elisabeth Herwanti, Florentianus Tat, and Emiliandry Febryanti T. Banase. 2022. "Ethical Decision-Making Model by Hospital Nurses Providing Nursing Care to COVID-19 Patients". *Africa Journal of Nursing and Midwifery* 24 (3). :17 pages. <https://doi.org/10.25159/2520-5293/12403>.

- Aven, T. (2019). Comments to Orri stefansson's paper on the precautionary principle. *Risk Analysis*, 39(6), 1223– 1224. <https://doi.org/10.1111/risa.13270>
- Aven, T., & Boudier, F. (2020). The COVID-19 pandemic: how can risk science help? *Journal of Risk Research*, 23(7-8), 849– 854. [10.1080/13669877.2020.1756383](https://doi.org/10.1080/13669877.2020.1756383)
- Bauer, J., Brüggmann, D., Klingelhöfer, D., Maier, W., Schwettmann, L., Weiss, D. J., & Groneberg, D. A. (2020). Access to intensive care in 14 European countries: A spatial analysis of intensive care need and capacity in the light of COVID-19. *Intensive Care Medicine*, 46(2020), 2026– 2034. <https://doi.org/10.1007/s00134-020-06229-6>
- Bemelman, F., Berger, S., & Mol, L. (2018). Hoe lang gaat een donornier mee? <https://www.nieren.nl/bibliotheek/91-wat-is-niertransplantatie/162-hoe-lang-gaat-een-donornier-mee>
- Bernal, C (2016). Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias supraindividuales (3ª ed.). Pearson Educación.
- Bessems, K. (2021). Meer mensen aan corona laten sterven? Voer die discussie dan ook écht, *Volkskrant*, 5 Februari 2021. <https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/meer-mensen-aan-corona-laten-sterven-voer-die-discussie-dan-ook-echt~b3d8d6a0/>
- Botero, L (2022). *La responsabilidad de los trabajadores y del oficial de cumplimiento, de acuerdo con los programas de cumplimiento corporativo, especial consideración a la figura del error*. [Tesis de maestría, Universidad de las Andes]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_af235c1186c835c3b3bed2d9db22866b
- Brazier, A., Edwards, E., Macleod, F., Skinner, C., & Vince, I. (2021). Trevor kletz compendium his process safety wisdom updated for a new generation. <https://doi.org/10.1016/C2018-0-05310-4>
- Cabra Apalategui, José Manuel (2020). Códigos éticos Y función Pública. Una aproximación Desde La Teoría Del Derecho. *Estudios De Deusto* 68(1). , 19-41. [https://doi.org/10.18543/ed-68\(1\).-2020pp19-41](https://doi.org/10.18543/ed-68(1).-2020pp19-41)

- Castaño, L (2020). *De las formulaciones deontológicas en la actividad profesional del abogado a su sanción-historia, desarrollo de la abogacía y la necesidad de la regulación legal para su ejercicio*. [Tesis de maestría, Universidad del Rosario].
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_c6a8445e9ef73990e57c7a195ab90dac
- Castillo, C. y Díaz, J (2022). *Propuesta metodológica para gestionar los riesgos de corrupción en las universidades de Colombia*. [Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás].
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/CO_9777d0265579f785ceab6ef329fa895b
- Castro-Alfaro, A., Paz-Marcano, A. I., & Pinto-Aragón, E. E (2020). Ética profesional en empresas de servicios de telefonía móvil en Venezuela. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 8(3), 87-96.
<https://doi.org/10.15649/2346030X.876>
- CCC. (2021). Clean Clothes Campaign, Hazardous workplaces: Making the Bangladesh Garment industry safe. <https://archive.cleanclothes.org/resources/publications/2012-11-hazardousworkplaces.pdf/view>
- Chagcha Solis, C., & Perez Barral, O (2022). Ética pública: herramienta pendiente de la lucha anticorrupción en el Ecuador: Public ethics: a pending tool in the fight against corruption in Ecuador. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 9(3), 21–36. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.93.657>
- Cisneros Arellano, J. L (2018). La corrupción en la función pública: reflexiones en torno a la pertinencia de un enfoque ético desde la filosofía. *Oxímora. Revista Internacional De Ética Y Política*, (13), 98–111.
<https://doi.org/10.1344/oxi.2018.i13.22345>
- De Gier, B., Andeweg, S., Joosten, R., ter Schegget, R., Smorenburg, N., van de Kasstele, J., Hahné, S. J. M., van den Hof, S., de Melker, H. E., & Knol, M. J. (2021). Vaccine effectiveness against SARS-CoV-2 transmission and infections among household and other close contacts of confirmed cases, the Netherlands, February to May 2021. *Euro Surveillance*, 26(31), 2100640. <https://doi.org/10.2807/1560-7917>

- De Visser, E. (2021). Nederland zet de deur op een kier voor het duurste medicijn ooit: 1 miljoen euro per patiënt, Volkskrant, 7 mei 2021.
- D'Souza, G., & Dowdy, D. (2021). What is herd immunity and how can we achieve it with COVID-19? John Hopkins University, Covid 19, School of public health insights. <https://www.jhsph.edu/covid-19/articles/achieving-herd-immunity-with-covid19.html>
- Espejo, M (2020). *Cumplimiento del plan estratégico y la mejora continua del servicio público en la Municipalidad Provincial de Trujillo -2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_530aff2dd3da4b16a0c60fec04ae0b04
- Façanha, T. R. D. S. & Garrafa, V (2019). Segurança do paciente e códigos deontológicos em Beauchamp e Childress. *Revista bioética. Revista Bioética*. doi:10.1590/1983-80422019273323
- Gamarra Huertas, R. F., Sallca Alvarado, M., & Miranda Chávez, H. (2023). Ética profesional y gestión administrativa municipal según la percepción de estudiantes universitarios. *Revista Científica Searching de Ciencias Humanas y Supraindividuales*, 4(1), 81–92. <https://doi.org/10.46363/searching.v4i1.6>
- Gatti, L., Seele, P., & Rademacher, L (2019). Grey Zone In—Greenwash Out. A Review of Green Washing Research and Implications for the Voluntary-Mandatory Transition of CSR. *International Journal of Corporate Supraindividual Responsibility*, 4(6). <https://doi.org/10.1186/s40991-019-0044-9>
- Gilli, J. J., y Fassio, A (2018). La formación ética de los administradores en la percepción de docentes y alumnos. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(1), 31–41. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n1a3>
- González Jaimes, E. I (2013). La ética profesional, su desarrollo en valores en estudiantes de administración y contabilidad. *Revista Visión Contable*, 11(11), 208–228. <https://doi.org/10.24142/rvc.n11a7>
- Gravetter, F. J., & Forzano, L. B (2020). *Research methods for the behavioral sciences* (6th ed.). Cengage.

- Guerrero, J (2020). *Relación entre la integridad académica universitaria y el comportamiento ético en el entorno laboral*. [Tesis de doctorado, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/MX_10afdc6cae2ae7682774eb232ae6ce0d
- Horbach, S. P. J. M., & Halfman, W (2019). Journal Peer Review and Editorial Evaluation: Cautious Innovator or Sleepy Giant? *Minerva*, 58(2). , 139–161. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11024-019-09388-z>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021). Encuesta Nacional de Percepción de la Corrupción 2020. Lima, Peru: Author.
- Körner, A., Deutsch, R., and Gawronski, B (2020). Using the CNI model to investigate individual differences in moral dilemma judgments. *Pers. Soc. Psychol. Bull.* doi: 10.1177/0146167220907203
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E (2019). *Practical research: Planning and design* (12th ed.). Pearson.
- Lopera-Medina M. Retos éticos para los administradores en salud en la época contemporánea. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública* [Internet]. 30 de noviembre de 2021 [citado 10 de mayo de 2023];40(1). :e341003. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/341003>
- López, A. M (2018). El papel de la ética en la gestión pública. *Revista de Investigación Académica*, 42, 1-10.
- López, A. M., & Gómez, R. J (2019). Ética y corrupción: un análisis conceptual. *Revista de Investigación Académica*, 55, 1-12.
- Love, E., Salinas, T. C., & Rotman, J. D (2020). The ethical standards of judgment questionnaire: Development and validation of independent measures of formalism and consequentialism. *Journal of Business Ethics*, 161(1). , 115–132. <https://doi.org/10.1007%2Fs10551-018-3937-8>
- Ludwig J, Reizenzein R and Hiemisch A (2020). Effects of Instrumentality and Personal Force on Deontological and Utilitarian Inclinations in Harm-Related Moral Dilemmas. *Front. Psychol.* 11:1222. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01222

- Mandal, J., Ponnambath, D. K., & Parija, S. C (2016). Utilitarian and deontological ethics in medicine. *Tropical parasitology*, 6(1). , 5–7. <https://doi.org/10.4103/2229-5070.175024>
- Mendoza Ludeña, L., Najjar Marin, E., Alcedo Feria, K. V., Jaurequi Iparraguirre, P. K., Contreras Rivera, R. J., & Vega Saucedo, E. R (2022). Revisión sistemática de la literatura entre artículos científicos y tesis de las propiedades desarrollo urbano y cultura ambiental. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6). , 35-54. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3469
- Millán-Gómez, M. Ángel (2021). Cultura Organizacional en la Administración Pública. *Revista Docentes 2.0*, 11(2). , 5–18. <https://doi.org/10.37843/rted.v11i2.229>
- Moher, D., Bouter, L., Kleinert, S., Glasziou, P., Sham, M. H., Barbour, V., et al (2020). The Hong Kong Principles for assessing researchers: Fostering research integrity. *PLOS Biology*, 18(7). , e3000737. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000737>
- Mustajoki, H., & Mustajoki, A (2017). *A New Approach to Research Ethics: Using Guided Dialogue to Strengthen Research Communities*. New York: Routledge. DOI: <https://doi.org/10.4324/9781315545318>
- Neuman, W. L (2016). *Supraindividual research methods: Qualitative and quantitative approaches* (7th ed.). Pearson.
- Nova-Reyes, A., Muñoz-Leiva, F., & Luque-Martínez, T (2020). The tipping point in the status of supraindividually responsible consumer behavior research? A bibliometric analysis. *Sustainability*, 12(8). , 3141. <https://doi.org/10.3390%2Fsu12083141>
- OCDE (2020). *OECD Integrity Review of Peru: Enhancing Integrity for Good Governance*. Paris, France: Author.
- Ochsner, M., Kancewicz-Hoffman, N., Ma, L., Holm, J., Gedutis, A., Šima, K., et al (2020). *ENRESSH Policy Brief Research Evaluation*. figshare. DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.12049314.v1>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2021). *Government at a glance 2021*. Paris, France: Author.

- Patil, I., Zucchelli, M. M., Kool, W., Campbell, S., Fornasier, F., Calò, M., et al (2020). Reasoning supports utilitarian resolutions to moral dilemmas across diverse measures. *J. Pers. Soc. Psychol.* doi: 10.1037/pspp0000281
- Rincón Martínez, A. M., Obando Peralta, E. C., Durand Azcárate, L. A., & Alza Collantes, C. J (2023). Ética, estado y gestión pública en América Latina. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101). , 384-399. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.24>
- Rivera, W (2021). *Perfil profesional y cumplimiento de funciones del gestor administrativo en establecimiento de salud MINSA – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_0c0361b4b874bd961af0355c304f7b26
- Rodriguez, E (2016). Los valores éticos y sus implicaciones en la gestión administrativa. *Revista Científica Y Tecnológica UPSE*, 3(2). , 71-76. <https://doi.org/10.26423/rctu.v3i2.156>
- Romash, I., Romash, I., Barbanova, J., & Barbanova, T. (2020). Psychological, ethical and deontological needs of the patients. *Mental Health: Global Challenges Journal*, 3(2). , 64–66. <https://doi.org/10.32437/mhgcj.v4i2.98>
- Saine, R., Kull, A. J., Besharat, A., & Varki, S (2021). I see me: The role of observer imagery in reducing consumer transgressions. *Journal of Business Ethics*, 168(4). , 721–732. <https://doi.org/10.1007%2Fs10551-019-04193-w>
- Salas, W (2022). *Procesos administrativos y cumplimiento de funciones en la comisaría del Distrito de San Hilarión, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_8d830d8ddb2ac4d9a33ba f877ebfb506
- Santos, N (2019). *Importancia de la función de cumplimiento en las empresas peruanas*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_25f99d94166ec086710e78e84c9ac9e2
- Sauquita, J (2019). *La gestión Organizacional y el Cumplimiento de Funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local Tambopata Distrito de Tambopata - Madre de Dios, 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de

Educación Enrique Guzmán y Valle].

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_80165009b0088bda20fdc27ea61b4344

- Torres, M. L (2020). La corrupción en la administración pública: causas y consecuencias. *Revista de Derecho*, 23, 1-14.
- Transparency International (2022). *Corruption perceptions index 2021*. Berlin, Germany: Author.
- Vargas Santillán M (2019). La ética profesional y su impacto en la administración de empresas de telecomunicaciones. *Opuntia Brava*, 11(4). , 362-369. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/884>
- Velarde Bazán, C. M (2022). Integridad pública y el dilema ético de las manos sucias en la toma de decisiones en el Estado. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (8). , 49–63. <https://doi.org/10.54774/ss.2022.08.04>
- Whitley, R., Gläser, J., & Laudel, G (2018). The Impact of Changing Funding and Authority Relationships on Scientific Innovations. *Minerva*, 56, 109–134. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11024-018-9343-7>
- Zavaleta Cabrera, E. M (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y supraindividual, en el contexto Peruano. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 14(1). , 72–85. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Operacionalización de la variable ética profesional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Ética Profesional	En cuanto a la variable ética profesional es un conjunto de principios y valores que guían el comportamiento de los individuos en el ámbito laboral, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de los deberes y encargaturas que les corresponden en su trabajo. En este sentido, la ética profesional se relaciona con la conducta y actitudes de los profesionales en su relación con	La ética profesional es una variable compleja y de corte categórico, por tanto, será medida a través de una escala Likert tomando en cuenta una gradación de opciones de cinco categorías que van desde “siempre” a “nunca” y con rangos que van desde “bueno” hasta “malo”, para ello es estructuraré un cuestionario compuesto por 20 ítems, los que se agruparán en las	Integridad	Tomar decisiones éticas incluso cuando no hay supervisión.	1	Ordinal
				Ser honesto en la comunicación con los demás.	2	
				Cumplimentar las promesas y compromisos adquiridos.	3	
				Evitar conflictos de intereses.	4	
			Responsabilidad	Cumplimentar con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperados.	5	
				Reconocer y corregir los errores cometidos.	6	
				Ser proactivo en la identificación y prevención de posibles problemas éticos.	7	
				Aceptar las consecuencias de las decisiones y acciones tomadas.	8	
			Respeto	Tratar a todas las personas con dignidad y sin discriminación.	9	
				Escuchar y considerar las opiniones de los demás.	10	

	los clientes, compañeros, superiores, sociedad y entorno en general (Álvarez, 2022).	siguientes dimensiones: integridad, responsabilidad, respeto, justicia y el profesionalismo.		Mantener la confidencialidad de la información confidencial.	11	
				No utilizar el poder o la autoridad para dañar a otros.	12	
			Justicia	Mantener un alto nivel de saberes y destrezas en el área de trabajo.	13	
				Ser puntual y presentable en el trabajo.	14	
				Mantener una actitud positiva y colaborativa con los compañeros de trabajo.	15	
				Cumplimentar con las regulaciones y estándares profesionales establecidos.	16	
			Profesionalismo	Mantener un alto nivel de saberes y destrezas en el área de trabajo.	17	
				Ser puntual y presentable en el trabajo.	18	
				Mantener una actitud positiva y colaborativa con los compañeros de trabajo.	19	
				Cumplimentar con las regulaciones y estándares profesionales establecidos.	20	

Operacionalización de la variable cumplimiento funcional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Cumplimiento Funcional	En cuanto a la variable cumplimiento funcional se refiere a la potencialidad de una persona para cumplimentar con sus encargaturas y obligaciones laborales de modalidad certera y eficiente. Esta dimensión implica que una persona tiene la competencia necesaria para realizar su trabajo de modalidad adecuada y de acuerdo con los estándares y regulaciones	El cumplimiento funcional es una variable compleja y de corte categórico, por tanto, será medida a través de una escala Likert tomando en cuenta una gradación de opciones de cinco categorías que van desde “siempre” a “nunca” y con rangos que van desde “bueno” hasta “malo”, para ello es estructuraré un cuestionario compuesto por 20 ítems, los que se agruparán en las	Conocimiento	Conocimiento técnico adecuado para realizar las tareas asignadas.	1	Ordinal
				Conocimiento de las políticas y regulaciones relacionadas con su trabajo.	2	
				Actualización continua del conocimiento en su área de trabajo.	3	
				Habilidad para aplicar el conocimiento en situaciones prácticas.	4	
			Habilidad	Habilidad para realizar tareas específicas de modalidad eficiente.	5	
				Habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas.	6	
				Habilidad para bregar en equipo.	7	
				Habilidad para adaptarse a nuevas situaciones y tecnologías.	8	
			Actitud	Actitud positiva hacia el trabajo y la organización.	9	

	establecidos (Atondo, 2018).	siguientes dimensiones: conocimiento, habilidad, actitud, comunicación y adherencia.		Actitud proactiva en la identificación y resolución de problemas.	10	
				Actitud de colaboración y ayuda hacia los compañeros de trabajo.	11	
				Actitud de servicio hacia los administrados y ciudadanos.	12	
			Comunicación	Habilidad para comunicar de modalidad clara y certera con los compañeros de trabajo.	13	
				Habilidad para escuchar y comprender las necesidades de los demás.	14	
				Habilidad para comunicar información técnica a audiencias no técnicas.	15	
				Habilidad para negociar y resolver conflictos mediante la comunicación efectiva.	16	
			Adherencia	Cumplimiento con los procedimientos y regulaciones establecidas.	17	
				Cumplimiento con los horarios de trabajo y las políticas de asistencia.	18	
Cumplimiento con los estándares de calidad establecidos.	19					

				Cumplimiento con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	20	
--	--	--	--	---	----	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

C. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE ÉTICA PROFESIONAL

Es un gusto para saludarte, a continuación, te presentaré una serie de afirmaciones relacionadas a la ética profesional. Las preguntas podrán respondidas empleando una escala que va desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Recuerda que solo podrás marcar una alternativa y deberás llenar el espacio con ASPA (X).

Las alternativas son las siguientes:

Alternativas

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

N°	Cuestionario	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Tomo decisiones éticas incluso cuando no hay supervisión.					
2	Soy honesto/a en la comunicación con los demás.					
3	Cumplo las promesas y compromisos adquiridos.					
4	Evito conflictos de intereses.					
5	Cumplo con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperados.					
6	Reconozco y corrijo los errores cometidos.					
7	Soy proactivo/a en la identificación y prevención de posibles problemas éticos.					
8	Acepto las consecuencias de las decisiones y acciones tomadas.					
9	Trato a todas las personas con dignidad y sin discriminación.					

10	Escucho y considero las opiniones de los demás.					
11	Mantengo la confidencialidad de la información confidencial.					
12	No utilizo el poder o la autoridad para dañar a otros.					
13	Mantengo un alto nivel de saberes y destrezas en mi área de trabajo.					
14	Soy puntual y presentable en el trabajo.					
15	Mantengo una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.					
16	Cumplimentar con las regulaciones y estándares profesionales establecidos es importante para mí.					
17	Me esfuerzo por mantener un alto nivel de saberes y destrezas en mi área de trabajo.					
18	La puntualidad y la presentación personal adecuada son aspectos que valoro en mi trabajo.					
19	Creo en la importancia de mantener una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.					
20	Considero que el cumplimiento de las regulaciones y estándares profesionales es fundamental para el ejercicio ético de mi profesión.					

¡Gracias por tu participación!

CUESTIONARIO SOBRE CUMPLIMIENTO FUNCIONAL

Es un gusto para saludarte, a continuación, te presentaré una serie de afirmaciones relacionadas al cumplimiento funcional. Las preguntas podrán respondidas empleando una escala que va desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. Recuerda que solo podrás marcar una alternativa y deberás llenar el espacio con ASPA (X).

Las alternativas son las siguientes:

Alternativas

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

N°	Cuestionario	Escala				
		1	2	3	4	5
1	Tengo conocimiento técnico adecuado para realizar las tareas asignadas.					
2	Conozco las políticas y regulaciones relacionadas con mi trabajo.					
3	Actualizo continuamente mi conocimiento en mi área de trabajo.					
4	Tengo la habilidad para aplicar el conocimiento en situaciones prácticas.					
5	Tengo la habilidad para realizar tareas específicas de modalidad eficiente.					
6	Tengo la habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas.					
7	Tengo la habilidad para bregar en equipo.					
8	Tengo la habilidad para adaptarme a nuevas situaciones y tecnologías.					
9	Mantengo una actitud positiva hacia el trabajo y la organización.					
10	Tengo una actitud proactiva en la identificación y resolución de problemas.					
11	Tengo una actitud de colaboración y ayuda hacia mis compañeros de trabajo.					

12	Tengo una actitud de servicio hacia los administrados y ciudadanos.					
13	Tengo la habilidad para comunicar de modalidad clara y certera con mis compañeros de trabajo.					
14	Tengo la habilidad para escuchar y comprender las necesidades de los demás.					
15	Tengo la habilidad para comunicar información técnica a audiencias no técnicas.					
16	Tengo la habilidad para negociar y resolver conflictos mediante la comunicación efectiva.					
17	Cumplo con los procedimientos y regulaciones establecidas.					
18	Cumplo con los horarios de trabajo y las políticas de asistencia.					
19	Cumplo con los estándares de calidad establecidos.					
20	Cumplo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.					

Anexo 3. Consentimiento informado

Anexo 4. Matriz de evaluación por juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ÉTICA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Integridad	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tomo decisiones éticas incluso cuando no hay supervisión.	X		X		X		
2	Soy honesto/a en la comunicación con los demás.	X		X		X		
3	Cumplo las promesas y compromisos adquiridos.	X		X		X		
4	Evito conflictos de intereses.	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cumplo con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperados.	X		X		X		
6	Reconozco y corrijo los errores cometidos.	X		X		X		
7	Soy proactivo/a en la identificación y prevención de posibles problemas éticos.	X		X		X		
8	Acepto las consecuencias de las decisiones y acciones tomadas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Respeto	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Trato a todas las personas con dignidad y sin discriminación.	X		X		X		
10	Escucho y considero las opiniones de los demás.	X		X		X		
11	Mantengo la confidencialidad de la información confidencial.	X		X		X		
12	No utilizo el poder o la autoridad para dañar a otros.	X		X		X		
	Dimensión 4: Justicia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mantengo un alto nivel de conocimientos y habilidades en mi área de trabajo.	X		X		X		
14	Soy puntual y presentable en el trabajo.	X		X		X		

15	Mantengo una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	Cumplir con las regulaciones y estándares profesionales establecidos es importante para mí. Dimensión 5: Profesionalismo	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me esfuerzo por mantener un alto nivel de conocimientos y habilidades en mi área de trabajo.	X		X		X		
18	La puntualidad y la presentación personal adecuada son aspectos que valoro en mi trabajo.	X		X		X		
19	Creo en la importancia de mantener una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Considero que el cumplimiento de las regulaciones y estándares profesionales es fundamental para el ejercicio ético de mi profesión.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Zamora Rodríguez, José Wayner

DNI: 42877179

Especialidad del validador: Gestión Pública

19 de mayo del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ÉTICA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Integridad							
1	Tomo decisiones éticas incluso cuando no hay supervisión.	X		X		X		
2	Soy honesto/a en la comunicación con los demás.	X		X		X		
3	Cumplo las promesas y compromisos adquiridos.	X		X		X		
4	Evito conflictos de intereses.	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad							
5	Cumplo con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperados.	X		X		X		
6	Reconozco y corrijo los errores cometidos.	X		X		X		
7	Soy proactivo/a en la identificación y prevención de posibles problemas éticos.	X		X		X		
8	Acepto las consecuencias de las decisiones y acciones tomadas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Respeto							
9	Trato a todas las personas con dignidad y sin discriminación.	X		X		X		
10	Escucho y considero las opiniones de los demás.	X		X		X		
11	Mantengo la confidencialidad de la información confidencial.	X		X		X		
12	No utilizo el poder o la autoridad para dañar a otros.	X		X		X		
	Dimensión 4: Justicia							
13	Mantengo un alto nivel de conocimientos y habilidades en mi área de trabajo.	X		X		X		
14	Soy puntual y presentable en el trabajo.	X		X		X		
15	Mantengo una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

16	Cumplir con las regulaciones y estándares profesionales establecidos es importante para mí.	X		X		X		
Dimensión 5: Profesionalismo		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me esfuerzo por mantener un alto nivel de conocimientos y habilidades en mi área de trabajo.	X		X		X		
18	La puntualidad y la presentación personal adecuada son aspectos que valoro en mi trabajo.	X		X		X		
19	Creo en la importancia de mantener una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Considero que el cumplimiento de las regulaciones y estándares profesionales es fundamental para el ejercicio ético de mi profesión.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ruiz Ruiz, Amílcar Emilio

DNI: 10197982

Especialidad del validador: Gestión Pública

19 de mayo del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ÉTICA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Integridad							
1	Tomo decisiones éticas incluso cuando no hay supervisión.	X		X		X		
2	Soy honesto/a en la comunicación con los demás.	X		X		X		
3	Cumplo las promesas y compromisos adquiridos.	X		X		X		
4	Evito conflictos de intereses.	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad							
5	Cumplo con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperados.	X		X		X		
6	Reconozco y corrijo los errores cometidos.	X		X		X		
7	Soy proactivo/a en la identificación y prevención de posibles problemas éticos.	X		X		X		
8	Acepto las consecuencias de las decisiones y acciones tomadas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Respeto							
9	Trato a todas las personas con dignidad y sin discriminación.	X		X		X		
10	Escucho y considero las opiniones de los demás.	X		X		X		
11	Mantengo la confidencialidad de la información confidencial.	X		X		X		
12	No utilizo el poder o la autoridad para dañar a otros.	X		X		X		
	Dimensión 4: Justicia							
13	Mantengo un alto nivel de conocimientos y habilidades en mi área de trabajo.	X		X		X		
14	Soy puntual y presentable en el trabajo.	X		X		X		
15	Mantengo una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

16	Cumplir con las regulaciones y estándares profesionales establecidos es importante para mí.	X		X		X	
Dimensión 5: Profesionalismo		Si	No	Si	No	Si	No
17	Me esfuerzo por mantener un alto nivel de conocimientos y habilidades en mi área de trabajo.	X		X		X	
18	La puntualidad y la presentación personal adecuada son aspectos que valoro en mi trabajo.	X		X		X	
19	Creo en la importancia de mantener una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
20	Considero que el cumplimiento de las regulaciones y estándares profesionales es fundamental para el ejercicio ético de mi profesión.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ávila Ulloa, César Enrique

DNI: 41870794

Especialidad del validador: Gestión Pública.

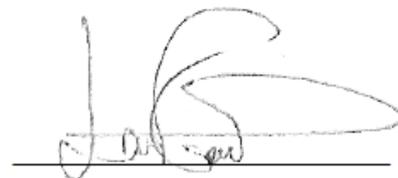
19 de mayo del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1: ÉTICA PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Integridad	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tomo decisiones éticas incluso cuando no hay supervisión.	X		X		X		
2	Soy honesto/a en la comunicación con los demás.	X		X		X		
3	Cumplo las promesas y compromisos adquiridos.	X		X		X		
4	Evito conflictos de intereses.	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cumplo con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperados.	X		X		X		
6	Reconozco y corrijo los errores cometidos.	X		X		X		
7	Soy proactivo/a en la identificación y prevención de posibles problemas éticos.	X		X		X		
8	Acepto las consecuencias de las decisiones y acciones tomadas.	X		X		X		
	Dimensión 3: Respeto	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Trato a todas las personas con dignidad y sin discriminación.	X		X		X		
10	Escucho y considero las opiniones de los demás.	X		X		X		
11	Mantengo la confidencialidad de la información confidencial.	X		X		X		
12	No utilizo el poder o la autoridad para dañar a otros.	X		X		X		
	Dimensión 4: Justicia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mantengo un alto nivel de conocimientos y habilidades en mi área de trabajo.	X		X		X		
14	Soy puntual y presentable en el trabajo.	X		X		X		
15	Mantengo una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

16	Cumplir con las regulaciones y estándares profesionales establecidos es importante para mí.	X		X		X		
Dimensión 5: Profesionalismo		Si	No	Si	No	Si	No	
17	Me esfuerzo por mantener un alto nivel de conocimientos y habilidades en mi área de trabajo.	X		X		X		
18	La puntualidad y la presentación personal adecuada son aspectos que valoro en mi trabajo.	X		X		X		
19	Creo en la importancia de mantener una actitud positiva y colaborativa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Considero que el cumplimiento de las regulaciones y estándares profesionales es fundamental para el ejercicio ético de mi profesión.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ávila Ulloa, César Enrique

DNI: 41870794

Especialidad del validador: Gestión Pública.

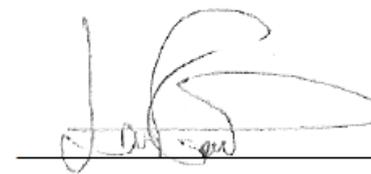
19 de mayo del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO FUNCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Conocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tengo conocimiento técnico adecuado para realizar las tareas asignadas.	X		X		X		
2	Conozco las políticas y regulaciones relacionadas con mi trabajo.	X		X		X		
3	Actualizo continuamente mi conocimiento en mi área de trabajo.	X		X		X		
4	Tengo la habilidad para aplicar el conocimiento en situaciones prácticas.	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo la habilidad para realizar tareas específicas de manera eficiente.	X		X		X		
6	Tengo la habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas.	X		X		X		
7	Tengo la habilidad para trabajar en equipo.	X		X		X		
8	Tengo la habilidad para adaptarme a nuevas situaciones y tecnologías.	X		X		X		
	Dimensión 3: Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mantengo una actitud positiva hacia el trabajo y la organización.	X		X		X		
10	Tengo una actitud proactiva en la identificación y resolución de problemas.	X		X		X		
11	Tengo una actitud de colaboración y ayuda hacia mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Tengo una actitud de servicio hacia los clientes y ciudadanos.	X		X		X		
	Dimensión 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tengo la habilidad para comunicar de manera clara y efectiva con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

14	Tengo la habilidad para escuchar y comprender las necesidades de los demás.	X		X		X		
15	Tengo la habilidad para comunicar información técnica a audiencias no técnicas.	X		X		X		
16	Tengo la habilidad para negociar y resolver conflictos mediante la comunicación efectiva.	X		X		X		
	Dimensión 5: Adherencia	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cumplo con los procedimientos y regulaciones establecidas.	X		X		X		
18	Cumplo con los horarios de trabajo y las políticas de asistencia.	X		X		X		
19	Cumplo con los estándares de calidad establecidos.	X		X		X		
20	Cumplo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Zamora Rodríguez, José Wayner

DNI: 42877179

Especialidad del validador: Gestión Pública

19 de mayo del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO FUNCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Conocimiento							
1	Tengo conocimiento técnico adecuado para realizar las tareas asignadas.	X		X		X		
2	Conozco las políticas y regulaciones relacionadas con mi trabajo.	X		X		X		
3	Actualizo continuamente mi conocimiento en mi área de trabajo.	X		X		X		
4	Tengo la habilidad para aplicar el conocimiento en situaciones prácticas.	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo la habilidad para realizar tareas específicas de manera eficiente.	X		X		X		
6	Tengo la habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas.	X		X		X		
7	Tengo la habilidad para trabajar en equipo.	X		X		X		
8	Tengo la habilidad para adaptarme a nuevas situaciones y tecnologías.	X		X		X		
	Dimensión 3: Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mantengo una actitud positiva hacia el trabajo y la organización.	X		X		X		
10	Tengo una actitud proactiva en la identificación y resolución de problemas.	X		X		X		
11	Tengo una actitud de colaboración y ayuda hacia mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Tengo una actitud de servicio hacia los clientes y ciudadanos.	X		X		X		
	Dimensión 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tengo la habilidad para comunicar de manera clara y efectiva con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

14	Tengo la habilidad para escuchar y comprender las necesidades de los demás.	X		X		X	
15	Tengo la habilidad para comunicar información técnica a audiencias no técnicas.	X		X		X	
16	Tengo la habilidad para negociar y resolver conflictos mediante la comunicación efectiva.	X		X		X	
	Dimensión 5: Adherencia	Si	No	Si	No	Si	No
17	Cumplo con los procedimientos y regulaciones establecidas.	X		X		X	
18	Cumplo con los horarios de trabajo y las políticas de asistencia.	X		X		X	
19	Cumplo con los estándares de calidad establecidos.	X		X		X	
20	Cumplo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ruiz Ruiz, Amílcar Emilio

DNI: 10197982

Especialidad del validador: Gestión Pública

19 de mayo del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO FUNCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Conocimiento							
1	Tengo conocimiento técnico adecuado para realizar las tareas asignadas.	X		X		X		
2	Conozco las políticas y regulaciones relacionadas con mi trabajo.	X		X		X		
3	Actualizo continuamente mi conocimiento en mi área de trabajo.	X		X		X		
4	Tengo la habilidad para aplicar el conocimiento en situaciones prácticas.	X		X		X		
	Dimensión 2: Habilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Tengo la habilidad para realizar tareas específicas de manera eficiente.	X		X		X		
6	Tengo la habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas.	X		X		X		
7	Tengo la habilidad para trabajar en equipo.	X		X		X		
8	Tengo la habilidad para adaptarme a nuevas situaciones y tecnologías.	X		X		X		
	Dimensión 3: Actitud	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Mantengo una actitud positiva hacia el trabajo y la organización.	X		X		X		
10	Tengo una actitud proactiva en la identificación y resolución de problemas.	X		X		X		
11	Tengo una actitud de colaboración y ayuda hacia mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Tengo una actitud de servicio hacia los clientes y ciudadanos.	X		X		X		
	Dimensión 4: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Tengo la habilidad para comunicar de manera clara y efectiva con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

14	Tengo la habilidad para escuchar y comprender las necesidades de los demás.	X		X		X		
15	Tengo la habilidad para comunicar información técnica a audiencias no técnicas.	X		X		X		
16	Tengo la habilidad para negociar y resolver conflictos mediante la comunicación efectiva.	X		X		X		
	Dimensión 5: Adherencia	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Cumplo con los procedimientos y regulaciones establecidas.	X		X		X		
18	Cumplo con los horarios de trabajo y las políticas de asistencia.	X		X		X		
19	Cumplo con los estándares de calidad establecidos.	X		X		X		
20	Cumplo con las normas de seguridad y salud en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Ávila Ulloa, César Enrique

DNI: 41870794

Especialidad del validador: Gestión Pública.

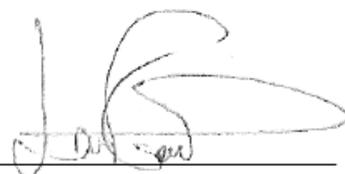
19 de mayo del 2023.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

²
ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Influencia de la Ética Profesional en el cumplimiento funcional en
servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín,
2023**



Anexo 6. Matriz de consistencia

TÍTULO: Influencia de la Ética Profesional en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023 AUTOR:						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	PROPIEDADES E INDICADORES			
General: ¿De qué modalidad la ética profesional influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023? Específicas a) ¿De qué modalidad el conocimiento influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023?	General: Determinar de qué modalidad la ética profesional influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Específicas a) Determinar de qué modalidad el conocimiento influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023;	General La ética profesional influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. Específicas a) La integridad influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023. b) La responsabilidad influye significativamente en el cumplimiento funcional	Variable 1: Ética Profesional			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Niveles/rangos
			Integridad	Tomar decisiones éticas incluso cuando no hay supervisión. Ser honesto en la comunicación con los demás. Cumplimentar las promesas y compromisos adquiridos. Evitar conflictos de intereses. Cumplimentar con las tareas asignadas en el tiempo y calidad esperados.	1,2,3,4	

<p>b) ¿De qué modalidad la habilidad influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023?</p>	<p>b) Determinar de qué modalidad la habilidad influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.</p>	<p>en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.</p>	<p>Responsabilidad</p>	<p>Reconocer y corregir los errores cometidos.</p>	<p>5,6,7,8</p>	<p>Bajo Medio Alto</p>
<p>c) ¿De qué modalidad la actitud influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023?</p>	<p>c) Determinar de qué modalidad la actitud influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.</p>	<p>c) El respeto influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.</p>		<p>Ser proactivo en la identificación y prevención de posibles problemas éticos.</p>		
<p>d) ¿De qué modalidad la comunicación influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023?</p>	<p>d) Determinar de qué modalidad la comunicación influye en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023</p>	<p>d) La justicia influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.</p>	<p>Respeto</p>	<p>Aceptar las consecuencias de las decisiones y acciones tomadas.</p>	<p>9,10,11,12</p>	
		<p>e) El profesionalismo influye significativamente en el cumplimiento funcional en servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.</p>		<p>Tratar a todas las personas con dignidad y sin discriminación.</p>		

				<p>Mantener una actitud positiva y colaborativa con los compañeros de trabajo.</p> <p>Cumplimentar con las regulaciones y estándares profesionales establecidos.</p>		
Variable 2: Cumplimiento funcional						
			Conocimiento	<p>Conocimiento técnico adecuado para realizar las tareas asignadas.</p> <p>Conocimiento de las políticas y regulaciones relacionadas con su trabajo.</p> <p>Actualización continua del conocimiento en su área de trabajo.</p> <p>Habilidad para aplicar el conocimiento en</p>	1,2,3,4	

				<p>situaciones prácticas.</p> <p>Habilidad para realizar tareas específicas de modalidad eficiente.</p> <p>Habilidad para tomar decisiones rápidas y efectivas.</p> <p>Habilidad para bregar en equipo.</p> <p>Habilidad para adaptarse a nuevas situaciones y tecnologías.</p> <p>Actitud positiva hacia el trabajo y la organización.</p> <p>Actitud proactiva en la identificación y resolución de problemas.</p>	<p>5,6,7,8</p> <p>9,10,11,12</p>	<p>Bajo Medio Alto</p>
--	--	--	--	--	----------------------------------	--------------------------------

			Comunicación	<p>Actitud de colaboración y ayuda hacia los compañeros de trabajo.</p> <p>Actitud de servicio hacia los administrados y ciudadanos.</p> <p>Habilidad para comunicar de modalidad clara y certera con los compañeros de trabajo.</p> <p>Habilidad para escuchar y comprender las necesidades de los demás.</p> <p>Habilidad para comunicar información técnica a audiencias no técnicas.</p> <p>Habilidad para negociar y</p>	13,14,15,16	
--	--	--	--------------	---	-------------	--

			Adherencia	<p>resolver conflictos mediante la comunicación efectiva.</p> <p>Cumplimiento con los procedimientos y regulaciones establecidas.</p> <p>Cumplimiento con los horarios de trabajo y las políticas de asistencia.</p> <p>Cumplimiento con los estándares de calidad establecidos.</p> <p>Cumplimiento con las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>	17,18 19,20	
--	--	--	------------	---	----------------	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada	Población:	Técnica: Encuesta	Descriptiva:

<p>Nivel: Explicativa</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>115 servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín</p> <p>Muestra: 102 servidores de una Dirección Regional del departamento de Junín, 2023.</p> <p>Muestreo Probabilístico</p>	<p>Instrumentos: De la V1: Ética profesional Nro. Ítems: 20 De la V2: Cumplimiento funcional Nro. Ítems: 20</p>	<p>Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis. Prueba de Rho de Spearman</p>
---	--	--	---

Anexo 7. Confiabilidad

Análisis de fiabilidad de la variable ética profesional

a) Base de datos

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
2	5	2	5	5	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5
3	4	2	5	4	2	2	1	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4
4	3	5	3	3	5	4	2	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3
5	2	1	2	2	1	3	4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
6	1	4	5	1	4	5	4	1	4	5	1	4	5	1	4	5	1	4	5	1
7	4	1	4	4	1	5	5	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4
8	4	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
9	5	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5
10	4	2	5	4	2	2	2	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4	2	5	4
11	3	5	3	3	5	3	1	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3
12	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2
13	5	1	2	1	3	3	1	4	5	4	2	5	5	5	5	4	5	2	3	3
14	1	2	4	1	1	4	1	1	4	4	3	2	1	5	1	1	5	1	4	4
15	3	5	4	1	2	1	2	2	4	4	5	3	2	1	4	4	5	3	1	3

b) Cálculo de Alfa de Cronbach

Del cálculo efectuado en el SPSS, extraemos los siguientes valores:

Métricas del Alfa de Cronbach

		N	%
	Válidos	15	100.00
Casos	Excluidos	0	0
	Total	15	100.00

Fuente: Procesamiento en SPSS.

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.802	20

Interpretación:

Tal como se puede observar, el valor del Alfa de Cronbach asciende a 0.802, concluyéndose que el instrumento ostenta un rango de fiabilidad óptima, por tanto, se trata de un instrumento aplicable.

Análisis de fiabilidad de la variable cumplimiento funcional

a) Base de datos

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	2	1	3	1	4	3	4	5	5	3	1	2	1	5	2	4	2	2	1
2	3	2	3	3	3	2	4	1	4	1	5	5	2	1	4	2	5	4	5	2
3	2	4	1	4	3	4	5	4	5	4	2	2	3	1	1	1	4	2	4	3
4	4	2	5	2	4	1	1	4	4	1	5	3	3	2	1	3	1	4	2	1
5	4	4	4	2	4	3	1	2	5	4	3	1	3	2	3	3	3	2	5	5
6	5	5	3	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	4	1	4	3	4	4	5
7	4	4	4	2	5	1	1	5	3	2	3	5	4	2	5	2	4	1	5	4
8	1	1	1	1	3	2	5	1	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	5
9	4	5	5	4	5	3	1	4	5	1	2	5	5	5	3	2	1	3	2	3
10	5	4	4	4	2	3	1	2	1	1	4	2	4	4	4	2	5	1	3	1
11	4	5	1	1	3	1	3	5	4	1	4	3	1	1	1	1	3	2	3	2
12	3	2	1	3	1	4	2	4	2	4	5	2	4	5	5	4	5	3	1	2
13	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	5	3	5	4	4	4	2	3	3	4
14	2	4	1	4	3	4	3	1	5	5	5	1	4	5	1	1	3	1	1	2
15	2	4	5	5	4	5	3	1	3	5	4	2	3	5	4	3	5	2	3	4

b) Cálculo de Alfa de Cronbach

Del cálculo efectuado en el SPSS, extraemos los siguientes valores:

Métricas del Alfa de Cronbach

		N	%
	Válidos	15	100.00
Casos	Excluidos	0	0
	Total	15	100.00

Fuente: Procesamiento en SPSS.

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.819	20

Interpretación:

Tal como se puede observar, el valor del Alfa de Cronbach asciende a 0.819, concluyéndose que el instrumento ostenta un rango de fiabilidad óptima, por tanto, se trata de un instrumento aplicable.

Anexo 8. Prueba de normalidad

Prueba normalidad

Hipótesis de normalidad

Ho: Los puntajes de las propiedades siguen una distribución normal.

Hi: Los puntajes de las propiedades tienen una distribución diferente a la normal.

Nivel de significancia

Se tomará en cuenta un nivel de significancia del 0.05

Resultados de la prueba de normalidad

Tabla 18

Pruebas de Normalidad

Propiedades	Kolmogorov Smirnov	<i>p-valor</i>
Ética profesional	0.417	.000
Cumplimiento funcional	0.404	.000

La Tabla 12 muestra los resultados de las pruebas de normalidad realizadas en las propiedades "Ética profesional" y "Cumplimiento funcional". Se utilizó el test de Kolmogorov-Smirnov para evaluar si los datos de cada variable se ajustan a una distribución normal. Para la variable "Ética profesional", se obtuvo un valor de 0.518 para la prueba de Kolmogorov-Smirnov, mientras que para la variable "Cumplimiento funcional" se obtuvo un valor de 0.505. Ambos valores de p fueron registrados como 0.000, lo que indica que los datos de ambas propiedades no siguen una distribución normal. Estos resultados sugieren que las propiedades no se distribuyen de modalidad simétrica y podrían presentar sesgos en su distribución. Cabe destacar que estos resultados fueron obtenidos a partir de un análisis realizado por el autor de este estudio.

Anexo 9. Base de datos

6 : v1p29																												
	Identificado	v1p1	v1p2	v1p3	v1p4	v1p5	v1p6	v1p7	v1p8	v1p9	v1p10	v1p11	v1p12	v1p13	v1p14	v1p15	v1p16	v1p17	v1p18	v1p19	v1p20	v1p21	v1p22	v1p23	v1p24	v1p25	v1p26	v1p27
1	1	1	2	4	1	3	1	5	4	2	4	3	3	4	5	2	2	4	2	4	2	2	5	4	1	5	4	5
2	2	3	1	4	5	3	1	2	4	1	4	1	3	4	4	3	2	5	5	1	5	1	3	4	5	2	5	4
3	3	3	2	1	3	4	1	1	5	2	5	2	1	4	3	1	5	3	2	2	2	2	3	1	1	5	2	2
4	4	4	1	4	1	3	4	3	1	3	5	1	5	2	5	2	3	1	4	5	3	3	5	2	4	2	2	2
5	5	3	1	4	3	3	2	2	1	2	5	1	3	4	4	4	1	1	5	2	4	3	5	5	4	3	3	3
6	6	1	2	5	1	4	3	5	4	3	3	3	5	5	1	3	2	4	1	2	1	4	2	1	4	5	5	5
7	7	4	4	2	5	5	4	2	5	4	3	3	3	5	3	5	3	1	1	1	1	2	4	3	5	3	2	4
8	8	3	3	4	1	1	5	2	1	5	3	1	2	5	5	1	1	2	5	3	2	3	2	3	1	5	5	1
9	9	1	2	5	5	5	2	2	5	5	2	1	2	1	5	5	4	5	5	4	4	2	1	3	5	4	1	5
10	10	4	1	5	4	1	3	4	1	4	3	2	2	3	3	5	1	1	4	3	5	5	3	2	2	2	5	5
11	11	1	3	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4	5	3	1	2	2	3	4	4	4	1	3	5	4	4
12	12	4	1	5	2	4	3	2	4	1	1	1	1	5	2	1	5	3	3	4	5	5	2	2	5	1	4	2
13	13	2	3	2	5	1	5	3	2	2	4	2	4	4	2	1	5	4	5	5	4	5	4	2	3	5	4	4
14	14	5	3	5	3	2	2	4	1	3	2	3	5	5	3	5	1	5	2	4	2	4	1	5	5	5	2	5
15	15	5	4	3	2	2	4	1	5	2	2	4	2	5	3	1	2	1	2	4	5	5	4	3	4	3	3	5
16	16	4	2	2	2	2	2	4	5	3	4	3	2	2	2	5	4	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	1
17	17	3	2	4	1	2	5	2	1	3	1	4	4	5	2	1	2	2	2	4	5	3	5	3	3	1	5	4
18	18	1	5	2	4	2	5	4	2	1	2	2	5	5	4	4	2	1	2	5	3	3	2	5	5	3	2	2
19	19	5	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	3	4	2	3	5	3	1	4	4	4	1	4
20	20	4	3	1	1	4	3	3	1	4	2	4	5	4	1	5	4	5	2	2	5	4	2	5	2	2	2	1
21	21	2	4	1	1	4	2	1	4	4	5	1	2	4	4	1	3	2	2	1	5	4	3	5	3	3	3	5
22	22	1	3	5	4	1	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	2	4	3	3	1	4	3	4	1	5	1	1
23	23	1	2	1	5	1	4	1	5	1	3	4	3	2	1	1	2	1	2	3	4	4	2	3	5	1	1	4
24	24	1	3	5	4	4	2	5	4	1	1	1	1	2	1	4	2	3	4	3	3	4	4	4	1	4	5	4
25	25	5	3	2	5	1	3	5	4	2	5	4	1	5	1	5	2	1	1	3	2	2	1	4	3	2	4	4
26	26	1	1	5	5	5	4	5	4	4	5	3	3	1	1	1	4	1	5	4	5	5	1	4	4	5	3	5
27	27	3	5	5	4	4	2	3	4	4	1	4	1	4	1	4	4	3	3	4	4	1	3	2	3	3	2	4
28	28	4	3	2	5	2	1	3	3	4	1	1	1	2	5	3	5	4	5	4	3	1	1	4	3	2	3	4
29	29	2	3	2	2	1	4	2	1	1	3	4	5	3	1	1	2	2	4	3	3	2	3	1	3	2	3	1
30	30	2	1	4	2	4	2	2	5	4	3	5	4	3	3	3	2	2	2	5	4	1	5	2	2	3	5	1
31	31	3	4	1	1	4	3	1	4	4	1	2	4	5	3	5	2	5	2	1	3	3	1	2	1	1	2	4
32	32	3	1	1	3	5	5	1	1	1	5	5	4	3	1	3	3	1	5	4	5	4	2	1	1	5	2	4
33	33	4	1	5	4	3	4	5	3	2	3	1	4	2	4	4	1	4	1	3	5	3	1	3	3	3	3	4
34	34	3	2	3	5	5	1	5	2	5	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	2	3	3	5	4	1	5	1
35	35	1	1	3	5	3	1	4	4	1	3	2	2	2	1	2	5	5	2	4	5	1	5	2	3	5	5	3
36	36	4	1	2	5	3	5	3	5	4	4	4	3	3	1	2	4	4	1	2	4	2	5	1	2	4	2	5
37	37	3	1	1	3	5	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3