



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Deontología y su impacto en la productividad profesional en
trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Hereña Cespedes, Gressia Fernanda (orcid.org/0000-0002-2572-131X)

ASESORES:

Mg. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (orcid.org/0000-0003-4942-9724)

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024", cuyo autor es HEREÑA CESPEDES GRESSIA FERNANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12%, 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, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PACHERRES RUIZ ANGELICA YOLANDA DNI: 43550877 ORCID: 0000-0003-4942-9724	Firmado electrónicamente por: AYPACHERRES el 25-07-2024 23:31:42

Código documento Trilce: TRI - 0835236



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HEREÑA CESPEDES GRESSIA FERNANDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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: "Deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024", 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
GRESSIA FERNANDA HEREÑA CESPEDES DNI: 71229402 ORCID: 0000-0002-2572-131X	Firmado electrónicamente por: GHERENA el 25-07- 2024 13:50:31

Código documento Trilce: TRI - 0835237

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis amados padres, Angela y Percy, que siempre me apoyaron de manera incondicional en todo sentido por llegar a ser quien soy y donde estoy.

A mis abuelas, Lourdes y Rosalinda, quienes siempre me animaron a seguir adelante.

A mis hermanas, Alisson y Valery, quienes son mi reflejo y mi orgullo.

Finalmente, a mis dos ángeles en el cielo José Luis y José Enrique, quienes sé que estarían orgullosos de mi al verme quien soy al día de hoy.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a la Universidad César Vallejo por brindarme buenos conocimientos y su apoyo para seguir adelante.

Gracias a la Mg. Angélica Yolanda Pacherras Ruiz, quien a lo largo de estos meses nos ha guiado y orientado durante todo este proceso para llegar a este punto.

Finalmente, agradecer al alcalde y la Municipalidad Provincial de Huancayo por abrirme las puertas y aceptar que se realice mi tesis en tan prestigiosa institución.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	23
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis descriptivo de la variable deontología y dimensiones	28
Tabla 2: Análisis descriptivo de la variable productividad profesional	29
Tabla 3: Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov	30
Tabla 4: Correlación de hipótesis general	31
Tabla 5: Correlación de hipótesis específica 1	32
Tabla 6: Correlación de hipótesis específica 2	33
Tabla 7: Correlación de hipótesis específica 3	34
Tabla 8: Correlación de hipótesis específica 4	35
Tabla 9: Correlación de hipótesis específica 5	36

RESUMEN

La investigación aporta al ODS N° 8 de “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”, tuvo como objetivo el determinar el impacto de la deontología en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024. Se desarrolló bajo la tipología aplicada, enfoque cuantitativo, con las características de un diseño no experimental, de nivel explicativo causal. La población estuvo compuesta por 115 elementos humanos del Municipio Provincial, y se escogió una muestra de 102 elementos humanos finales, usando una técnica de muestreo probabilístico. La recolección de datos se realizó mediante una encuesta constituida por las secciones de Deontología y Productividad Profesional, cada una con 20 preguntas. En el nivel descriptivo, para la viable deontología, un 77% mostró un nivel deontológico considerablemente alto, un 18% en el nivel medio y un 4% bajo. En relación con la variable de productividad profesional, el 82% alcanzó un nivel alto, un 18% en el nivel medio y un 0% con uno bajo. Los resultados exteriorizan una correlación positiva significativamente con un Rho de Spearman = 0.894 entre la deontología y la productividad profesional. Se concluye la existencia de una relación significativa entre la deontología y la productividad profesional en los elementos humanos del Municipio Provincial.

Palabras clave: deontología, ética, productividad profesional, desempeño.

ABSTRACT

The research contributes to SDG No. 8 of "Decent Work and Economic Growth", its objective was to determine the impact of deontology on professional productivity in workers of a provincial municipality, Huancayo, 2024. It was developed under the applied typology, quantitative approach, with the characteristics of a non-experimental design, with a causal explanatory level. The population was composed of 115 human elements of the Provincial Municipality, and a sample of 102 final human elements was chosen, using a probabilistic sampling technique. The data collection was carried out by means of a survey constituted by the sections of Deontology and Professional Productivity, each one with 20 questions. At the descriptive level, for the feasible deontology, 77% showed a considerably high deontological level, 18% at the medium level and 4% low. In relation to the professional productivity variable, 82% reached a high level, 18% at the medium level and 0% at a low level. The results show a significant positive correlation with a Spearman's Rho = 0.894 between deontology and professional productivity. It is concluded the existence of a significant relationship between deontology and professional productivity in the human elements of the Provincial Municipality.

Keywords: deontology, ethics, professional productivity, performance.

I. INTRODUCCIÓN

A escala mundial, la deshonestidad y el deterioro de moralidad en la administración gubernamental suponen importantes dificultades para el progreso en el ámbito económico y la legitimidad de los países, concorde a una documentación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2021). Esto plantea dudas sobre la moralidad y el compromiso de los empleados del sector público fuera de nuestro país. De acuerdo a una investigación de Transparencia Internacional (2022), el 73% de los mexicanos cree que la deshonestidad es un problema peligroso en el sector gubernamental, lo que perjudica la fe de los pueblos en los organismos gubernamentales.

Para resolver esta cuestión, se propone que los investigadores estudien la influencia de la deontología en el rendimiento de la administración gubernamental alrededor del mundo. Una investigación de la OCDE (2020) concluyó que la aplicación de normas deontológicas y medidas reguladoras en la administración pública puede mejorar en gran medida la apertura y la honradez de las naciones. Como resultado, se cree que el aumento de la deontología en la dirección pública obtiene un aumento en la satisfacción en el trabajo y la fe de los ciudadanos en las organizaciones gubernamentales.

A escala nacional, la ausencia de deontología en la actuación de los empleados públicos suele ser un inconveniente importante que inquieta a muchas organizaciones. Según el estudio, la falta de apertura en la administración gubernamental ha dañado poco a poco la creencia de los ciudadanos en las instituciones, lo que ha dado como resultado un bajo nivel de confianza del 43% de los peruanos en el funcionamiento de las organizaciones públicas según lo mencionado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021).

Esta problemática es especialmente visible en un Municipio Provincial de la región Junín, donde una encuesta desarrollada por la Contraloría General de la República (2022) quienes indicaron que un 60% del personal del Estado había sido denunciado por ejecutar sus labores de manera informal o irregular. Esta circunstancia pinta una imagen ominosa, que hace necesaria una investigación exhaustiva para comprender mejor el vínculo entre la deontología y la productividad

profesional en este entorno particular.

Para abordar este importante problema, en el año 2024 se llevará a cabo una investigación para examinar la deontología y su impacto en la eficacia y vigoridad de los trabajadores en un Municipio Provincial de la región Junín. Este estudio pretende descubrir los elementos que inciden en el comportamiento deontológico de los empleados públicos y cómo estas prácticas deontológicas afectan su desempeño profesional y, en última instancia, la calidad de los bienes administrativos públicos proporcionados a la comunidad.

El objetivo del estudio es investigar las opiniones, actitudes y comportamientos de los trabajadores municipales respecto a la deontología, así como sugerir áreas de mejora en los componentes de supervisión y control que ayude a construir una cultura organizacional más deontología y transparencia.

A nivel local, la dificultad que enfrenta el sistema de administración gubernamental peruano no es exclusiva de un Municipio Provincial de la región Junín, que funge como tercer nivel de gobierno. En esta situación, es fundamental que tanto las autoridades como el personal público adopten y se adhieran a normas deontológicas estrictas para reparar la reputación dañada de las instituciones públicas y restaurar la confianza y el soporte a de la población.

La honradez, la equidad, la responsabilidad y el respeto son valores clave que deben inculcarse y reforzarse en todos los aspectos del servicio público. La honradez implica actuar con transparencia y sinceridad en todas las actividades y decisiones tomadas en nombre de la comunidad. La equidad implica tratar a todos los ciudadanos por igual y sin discriminación, así como certificar el repartimiento equitativo y eficiente de los recursos y servicios gubernamentales.

Del mismo modo, la rendición de cuentas implica aceptar la responsabilidad de la propia conducta y trabajar en pro del interés público, mostrando una dedicación al bien común. El respeto es vital para crear un entorno de trabajo y de servicio integrador que valore la variedad de opiniones y fomente el discurso productivo.

De tal manera, el problema general que se ha planteado es ¿En qué medida la deontología impacta en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024? Siendo los problemas específicos ¿En qué medida el conocimiento impacta en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?; ¿En qué medida la habilidad impacta en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?; ¿En qué medida la actitud impacta en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?; ¿En qué medida la comunicación impacta en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?; y, ¿En qué medida la adherencia impacta en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?

La base teórica de este estudio está centrada en la conexión entre la productividad profesional de los trabajadores de la administración y su nivel de profesionalidad. Este estudio examina el valor de la honradez en el lugar de trabajo desde un punto de vista sociológico y cómo repercute en el interés del público en general. Estos elementos pueden favorecer a la mejora de la índole de aquellos servicios que se proporcionan a la población en general. En cuanto a un punto de vista práctico, las conclusiones obtenidas aportan información meritoria para las políticas y programas de crecimiento deontológico de la institución.

Por el lado de la justificación metodológica, es sustentado en la aplicación de metodologías de investigación adecuadas y un enfoque científico riguroso para recopilar datos empíricos y examinar el impacto de la honestidad profesional en el desempeño profesional en el mencionado Municipio Provincial de Huancayo. Este enfoque metodológico busca proporcionar evidencia sólida que respalde recomendaciones concretas para mejorar la deontología y la eficacia en la administración pública a nivel local.

Es así que se redacta como objetivo general el determinar el impacto de la deontología en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024. Por consiguiente, los objetivos específicos son determinar el impacto de la integridad en la productividad profesional en

trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024; determinar el impacto de la responsabilidad en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024; determinar el impacto del respeto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024; determinar el impacto de la justicia en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024; y, determinar el impacto del profesionalismo en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024

Por ende, se enuncia como la hipótesis general del trabajo de investigación que existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024. Y, como hipótesis específicas existe una correspondencia significativa entre la integridad y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024; existe una correspondencia significativa entre la responsabilidad y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024; existe una correspondencia significativa entre el respeto y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024; existe una correspondencia significativa entre la justicia y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024; y, existe una correspondencia significativa entre el profesionalismo y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Asimismo, en la presente investigación se investigaron diferentes tesis y trabajos con respecto a las variables a trabajar, en el ámbito global, nacional y local.

Tomamos como primera referencia el trabajo de Botero (2022), tuvo como objetivo investigar la correspondencia entre la responsabilidad de los funcionarios y los índices de cumplimiento. Se entregaron dos encuestas a un conjunto de 39 funcionarios públicos de una organización gubernamental. De los datos se deduce una relación de intensidad fuerte y directa, que indicaba un grado medio y alto con la variable de responsabilidad funcional, y un grado medio de cumplimiento de las

asignaciones. Se determina la relación entre el grado de cumplimiento y la responsabilidad de los funcionarios.

A continuación, se tiene el trabajo de Guerrero (2020), tuvo como objetivo determinar la correspondencia entre sus variables de comportamiento deontológico y la integridad de los funcionarios públicos. Los resultados revelaron un alto grado de integridad entre los funcionarios, así como un alto nivel de comportamiento deontológico entre los encuestados, lo que implicó una asociación sustancial entre ambos atributos (valor $p = 0,001$ y $Rho = 0,974$). El estudio concluye que existe una relación entre la integridad de los funcionarios y el comportamiento deontológico.

Luego, se encontró el estudio de Castaño (2020), tuvo como objetivo establecer una conexión entre las enunciaciones deontológicas y el desempeño en el contexto de la diligencia profesional de un conjunto laboral. Con un valor p de $0,001$, los resultados sugieren un grado de conexión moderadamente intenso. El 87% de los encuestados demostró un alto nivel de adhesión a los principios deontológicos de acuerdo a la profesión que llevan, por otro lado, el 41% demostró un nivel medio de conformidad. La conclusión es que, dentro de los parámetros de la actividad profesional de un grupo ocupacional, la conformidad y las formulaciones deontológicas están relacionadas.

Además, se analizó la tesis de Araujo y Varaschin (2021), tuvo como objetivo investigar el comportamiento deontológico y su relación con la productividad profesional entre los empleados federales. Los resultados revelaron que el grado de conducta deontológica fue del 44%, lo que indica un nivel medio; por otra parte, la productividad profesional fue del 67%, lo que indica una asociación significativa entre los dos atributos. Se determina la asociación entre la conducta moral y la conformidad funcional.

Consecuentemente, tenemos el trabajo de Castillo y Díaz (2022), tuvo como objetivo proporcionar un plan para regir la conducta deontológica. Una muestra de 29 funcionarios recibió una intervención o proyecto. Una prueba t de Student indicó una disconformidad reveladora entre las calificaciones obtenidas previamente y

consecuentemente de la prueba sobre el comportamiento deontológico. Los resultados revelaron que el comportamiento deontológico se situaba en un nivel medio, pero después de la intervención se observó un nivel alto. Se determina que el comportamiento deontológico fue impactado positivamente por el diseño de la propuesta.

En cuanto al ámbito nacional se pudo encontrar el trabajo de Rivera (2021), tuvo como finalidad instaurar una correspondencia entre el perfil profesional y el rendimiento funcional. Cada uno de los 29 empleados recibió uno de los dos cuestionarios. El grado de perfil profesional fue del 74%, mientras que la productividad profesional se situó en un nivel medio del 59%, lo que muestra una asociación demostrativa entre las variables (p -valor = 0,001 y Rho de Spearman=0,342). El estudio concluye que, entre una muestra de funcionarios, existe una correlación entre la conformidad funcional y el perfil profesional.

También se ha considerado el trabajo de Sauquita (2019), tuvo como objetivo establecer una conexión entre la gestión organizativa y la productividad profesional en una muestra de funcionarios públicos. 72 empleados recibieron uno de los dos cuestionarios. Los resultados revelaron un nivel medio de gestión organizativa (41%), así como un nivel medio de productividad profesional (37%), lo que indica una fuerte asociación entre ambos atributos (p -valor = 0,000, Rho de Spearman = 0,543). Se determina que, entre una muestra de funcionarios, existe una conexión entre la gestión organizativa y la productividad profesional.

Igualmente, se encontró la tesis de Santos (2019), tuvo como objetivo caracterizar la importancia de la productividad profesional. Treinta y cuatro empleados y cuarenta y un directivos cumplimentaron un cuestionario. Según los resultados, el 39% de los encuestados calificó la productividad profesional como muy importante, el 41% como medio y el 20% como bajo. Según las conclusiones, la productividad profesional recibió en gran medida un nivel medio de importancia.

Por otro lado, la tesis de Salas (2022), tuvo como objetivo establecer una conexión entre la productividad profesional y los procedimientos administrativos de una muestra de funcionarios públicos. Se dedujo una asociación significativa entre

ambos atributos con un valor p de 0,001 y un Rho de Spearman de 0,672. Se descubrió que el grado de procedimientos de administración eran eficaces con un 66% y el desempeño funcional era medio con un 51%. Se determina que, entre una muestra de funcionarios públicos, existe una conexión entre los procedimientos administrativos y la productividad profesional.

El estudio de Espejo (2020), tuvo como objetivo relacionar la productividad profesional con el progreso continuo en cierta muestra de empleados. Se realizaron dos encuestas a un total de treinta y siete empleados. Se dedujo una correlación sustancial entre ambos atributos por los bajos niveles de productividad profesional (32%), progreso continuo (29%), y Rho de Spearman (0,378) y valor p (0,000). El estudio define que coexiste un vínculo de las variables de productividad profesional y la mejora continua con la muestra inicial.

Para conceptualizar la variable deontología, se considera a lo descrito por Ramos et al. (2020) quien indica que, de la deontología es un conglomerado de valores y principios que los individuos deben adoptar en el entorno laboral son esenciales para asegurar el cumplimiento efectivo de los compromisos y tareas asignadas. En este contexto, la deontología se centra en las normas de conducta y las cualidades requeridas de los profesionales en sus relaciones con las partes interesadas, compañeros, supervisores, la comunidad y el entorno en general.

Como primer enfoque de análisis, consideraremos la teoría deontológica de Ross (1987), citada por Acosta (2020). Esta teoría sostiene que ciertas acciones son inherentemente buenas o malas, sin importar las consecuencias que puedan derivarse de ellas. En el contexto de la ética profesional, la deontología se enfoca en la adhesión a obligaciones y principios morales específicos durante la ejecución de tareas. De acuerdo con esta perspectiva, los profesionales deben seguir las normas y directrices éticas establecidas en sus respectivos campos. El filósofo Kant apoyó esta idea al argumentar que los actos deben ser guiados por la responsabilidad moral y el respeto hacia la dignidad humana, sin considerar los resultados que puedan surgir.

De acuerdo con la perspectiva aristotélica sobre la virtud, la deontología se basa en la aceptación de principios y valores éticos que influyen en el comportamiento de las personas. Según Cabra (2020), esta teoría sostiene que los profesionales tienen la responsabilidad de adoptar y promover cualidades como la honestidad, la moralidad, el compromiso y la imparcialidad.

Carol Gilligan, por su parte, presenta la teoría del cuidado, que argumenta que la deontología se basa en la preocupación por los demás. Según la perspectiva de Mendoza et al. (2022), esta teoría indica que los profesionales deben mostrar una actitud tolerante y empática hacia los directivos y colaboradores, abordando sus deficiencias y preocupaciones.

En relación con el enfoque utilitarista propuesto por Bentham y Stuart, según Pérez y Manera (2021), la deontología se basa en la evaluación del bienestar y la satisfacción de la población. Tomás (2018) señala que, en el ámbito profesional, esto implica que los expertos deben esforzarse por maximizar el valor y el beneficio para la sociedad y los interesados, considerando siempre las consecuencias de sus acciones y decisiones.

Por otro lado, la noción del contrato supraindividual, desarrollada por Hobbes y Locke y citada por Shehadeh et al. (2022), sostiene que la deontología se fundamenta en un acuerdo explícito entre los miembros de una comunidad. Según esta idea, los profesionales deben adherirse a un conjunto de normas y leyes sociales para asegurar la justicia y el bienestar general.

En conjunto, la deontología, el materialismo, la integridad, el cuidado y la convención supraindividual forman parte de las teorías deontológicas que ofrecen una guía sobre cómo deben comportarse los expertos en su ámbito laboral. Estas ideas constituyen principios deontológicos y normas de moralidad destinadas a regular el comportamiento profesional (Petrović et al., 2021).

La integridad, la responsabilidad, el respeto, la equidad y la profesionalidad son elementos clave de la deontología. Mandal (2019) indica que esta perspectiva enfatiza cualidades como la honestidad, la integridad, la responsabilidad, el

respeto, la equidad, la imparcialidad, la confidencialidad y la competencia. Según Alcarraz-Chavez (2022), estas características son fundamentales para asegurar una conducta ética en las acciones de los profesionales, ya que les ayudan a mantener un comportamiento alineado con las normas sociales.

Ramos et al. (2020) señalan que la deontología abarca varias dimensiones esenciales para asegurar una conducta ética y profesional en el desempeño de las funciones laborales. Estas dimensiones comprenden el conocimiento, la habilidad, la actitud, la comunicación y el apego a los principios deontológicos y normas de conducta (Saccone et al., 2022).

El conocimiento se refiere a una comprensión detallada y actualizada de las normas éticas, reglamentos y políticas pertinentes a una profesión específica. Este conocimiento incluye las leyes, códigos de ética y estándares profesionales, y es fundamental para tomar decisiones informadas y éticas en situaciones complejas o conflictivas (Galvis y Torres, 2023).

La habilidad se refiere a la capacidad práctica y técnica para aplicar estos conocimientos éticos en el ejercicio diario de la profesión. Esto incluye la competencia para identificar dilemas éticos, evaluar diferentes alternativas de acción y tomar decisiones que reflejen los principios éticos y los mejores intereses de todas las partes involucradas (García, 2022).

La actitud es fundamental en la deontología, ya que refleja la disposición profesional y ética hacia el trabajo y las responsabilidades. Una actitud ética se caracteriza por la integridad, la honestidad, la responsabilidad y el respeto hacia los demás. Mantener una actitud positiva hacia la ética fomenta la confianza, la transparencia y el compromiso con los valores morales en el entorno laboral (Velarde, 2018).

La comunicación efectiva es una dimensión esencial de la deontología. Se trata de la capacidad de expresar ideas, preocupaciones y decisiones éticas de forma clara y respetuosa. Una comunicación ética favorece la colaboración, el intercambio de información relevante y la resolución constructiva de conflictos

éticos dentro de un equipo u organización (Acosta et al., 2021).

La adherencia se refiere al compromiso de seguir y cumplir de manera constante con los principios éticos y normas de conducta establecidas. La adherencia ética implica actuar de acuerdo con los valores y estándares profesionales, incluso en situaciones difíciles o bajo presión. Consiste en mantener la moralidad y la ética en toda ocasión, sin importar las circunstancias (Galvis y Torres, 2023).

Con respecto a la variable productividad profesional, según Lorenzo (2018), a la cabida de un individuo para cumplir sus ocupaciones y responsabilidades laborales con precisión y eficacia. Esta extensión significa que una persona posee la competitividad esencial para desempeñar sus funciones con eficacia y cumpliendo las normas y reglas establecidas.

De otro lado, según Fernández et al. (2023) describe la capacidad de las personas para producir resultados de alta calidad de manera eficiente y efectiva en sus roles y responsabilidades. Se trata de optimizar el rendimiento personal y organizacional utilizando de manera óptima los recursos disponibles, tanto en términos de tiempo como de habilidades (Saccone et al., 2022).

Uno de los aspectos clave de la productividad profesional es la organización y gestión del tiempo (Perez y Manera, 2021). Esto implica la capacidad de priorizar tareas, establecer objetivos claros y administrar de manera eficaz el tiempo dedicado a cada actividad. Una buena gestión del tiempo permite maximizar la eficiencia, minimizando las pérdidas de tiempo y reduciendo las distracciones (Quijia et al., 2021).

Además, la productividad profesional está estrechamente relacionada con el desarrollo continuo de habilidades y competencias. Los individuos que invierten en mejorar sus habilidades técnicas, emocionales y sociales tienden a ser más efectivos en su trabajo (Petrović et al., 2021). Esto incluye la capacidad de adaptarse a nuevas tecnologías, mejorar las habilidades de comunicación y trabajar de manera colaborativa en equipos multidisciplinarios (Carhuaricra et al.,

2023).

Otro factor determinante en la productividad profesional es el uso eficiente de herramientas y recursos. En la era digital, el aprovechamiento adecuado de software, plataformas y dispositivos tecnológicos puede agilizar procesos, mejorar la colaboración y facilitar el acceso a la información selecta para tomar las decisiones (Castillo, 2023).

El bienestar personal y la gestión del estrés también son aspectos cruciales de la productividad profesional. Mantener un equilibrio de forma saludable entre la vida laboral y la vida propia, trabajar en el autocuidado y tratar el estrés de carácter efectivo contribuyen a mantener niveles óptimos de rendimiento y evitar el agotamiento (Castillo, 2023).

De otro lado, la productividad profesional se basa en un enfoque continuo en resultados y mejora. De acuerdo a Deleidi et al. (2023) establecer metas claras, medibles y alcanzables, así como evaluar constantemente el desempeño y buscar oportunidades de aprendizaje y crecimiento, son elementos esenciales para mantener altos niveles de productividad a largo plazo.

Entre las principales teorías de la productividad, se encuentra la Teoría del Capital Humano citada por Filipiak y Kluza (2022). Esta teoría sostiene que la productividad puede aumentar mediante la inversión en educación, formación y desarrollo de habilidades de los trabajadores. Según esta perspectiva, los trabajadores son considerados activos que pueden aumentar su valor a través del aprendizaje y la adquisición de habilidades específicas (Ramey, 2021).

Otro enfoque importante es la Teoría de la Motivación y la Satisfacción Laboral citada por Deleidi et al. (2021) que destaca la influencia de factores psicológicos y emocionales en la productividad. Los empleados motivados y satisfechos tienden a ser más productivos. Estrategias como el reconocimiento, los incentivos económicos y un entorno laboral positivo son clave para impulsar la productividad según esta teoría, tal como señala Ganelli y Tervalá (2020).

La Teoría de la Organización del Trabajo de Kameda et al. (2021) también es relevante, ya que se refiere al diseño eficiente de tareas y procesos laborales. Una organización del trabajo efectiva puede mejorar la coordinación, reducir los tiempos improductivos y optimizar la asignación de responsabilidades, contribuyendo así a una mayor productividad, tal como señala Kameda et al. (2021). Según Lorenzo (2018), la productividad profesional abarca una serie de dimensiones que se centran en optimizar la capacidad individual y colectiva para generar resultados de calidad y cumplir con los objetivos laborales de manera efectiva.

La organización y la gestión del tiempo son aspectos fundamentales de la productividad profesional. Según Deleidi (2021) esto implica la habilidad para planificar y priorizar tareas de manera eficiente, asignar recursos temporales de manera efectiva y manejar los plazos de entrega de manera proactiva. Una buena gestión del tiempo permite maximizar la eficiencia y minimizar el estrés asociado con las cargas laborales (Carhuaricra et al., 2023).

Otra dimensión importante es el perfeccionamiento de habilidades y capacidades notables para el trabajo, tal como señala Perez y Manera (2021). Esto incluye habilidades técnicas, como el dominio de herramientas y tecnologías específicas, así como habilidades interpersonales, como la comunicación efectiva, la resolución de problemas y el trabajo en equipo. Cuanto más desarrolladas estén estas habilidades, mayor será la capacidad para enfrentar desafíos laborales y contribuir al éxito general (Quijia et al., 2021).

El uso eficiente de recursos también es esencial para la productividad profesional. Esto implica aprovechar al máximo las herramientas y tecnologías disponibles para simplificar procesos, mejorar la colaboración y optimizar la ejecución de tareas, tal como señala Filipiak y Kluza (2022). De acuerdo a Deleidi et al. (2021), una gestión inteligente de recursos contribuye a reducir el desperdicio y aumentar la eficiencia operativa.

La productividad profesional implica un enfoque constante en resultados y mejora continua. Según Kameda et al. (2021), esto significa establecer metas

claras y medibles, evaluar regularmente el desempeño y buscar constantemente oportunidades para aprender y crecer. Un enfoque orientado a resultados fomenta la motivación y el compromiso, mientras que la búsqueda de la mejora continua impulsa la innovación y el desarrollo profesional.

II. METODOLOGÍA

El estudio se llevó a cabo utilizando una tipología aplicada, que, según Arias y Covinos (2018), se caracterizó por abordar cuestiones prácticas y basarse en los resultados y respuestas obtenidas en el propósito del estudio. Esta forma de investigación fue comúnmente empleada en áreas como la medicina o la ingeniería, donde buscaron perspectivas predictivas o explicativas.

La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo. Gravetter y Forzano (2020) describen este enfoque como la compilación y el análisis metódico de datos numéricos, utilizando métodos estadísticos para discernir patrones y correlaciones entre variables.

En cuanto a las características del diseño, se empleó un enfoque no experimental, según Ortiz (2023), con el objetivo de observar atributos sin modificarlos, es decir, sin intervenir en el escenario de la investigación. En resumen, el diseño transversal implicó la recolección de datos en un tiempo específico sin ninguna intervención o seguimiento futuro.

En contraste, en términos del nivel de investigación, el trabajo fue de tipo explicativo o causal. Según Arias y Covinos (2018), este nivel buscó demostrar vínculos causales entre atributos e identificar elementos que podían afectar el desempeño funcional de los servidores públicos.

La metodología utilizada fue la hipotético-deductiva, como explica Ortiz (2023), basada en la formulación de una hipótesis inicial que ofreció un esclarecimiento provisional de una anomalía o cuestión, la derivación de conclusiones lógicas y la creación de predicciones que fueran comprobables o verificables.

Variable independiente Deontología.

Definición conceptual: Para la variable deontología, de acuerdo a Rabadan (2020) es el sistema formado de ideas y productos que administran la conducta de los individuos en su lugar de trabajo, con su única meta de probar que cumplen las

obligaciones y labores que se asignan en el trabajo. En consecuencia, la deontología se refiere a la forma en que los expertos muestran su comportamiento y piensan cuando interactúan con clientes, compañeros de trabajo, superiores, el público en general y el medio ambiente.

Definición operacional: Debido a la complejidad y categorización de la deontología, la variable se midió utilizando una escala de Likert que consideraba una sucesión de opciones de categorías con condiciones de "siempre" a "nunca" y de "bueno" a "malo". Es por eso que se organizó un cuestionario surtido por veinte ítems que se enfocaron en las dimensiones a continuación: profesionalidad, integridad, responsabilidad, respeto, justicia y profesionalismo.

Variable dependiente Productividad profesional.

Definición conceptual: La variable de productividad profesional se refiere, según Lorenzo (2018), a la cabida de un individuo para cumplir sus ocupaciones y responsabilidades laborales con precisión y eficacia. Esta extensión significa que una persona posee la competitividad esencial para desempeñar sus funciones con eficacia y cumpliendo las normas y reglas establecidas.

Definición operacional: Debido a la complejidad y categorización de la variable productividad profesional, ésta se realizará utilizando una escala Likert que considera una progresión de posibilidades en cinco distinciones que están divididos desde «siempre» a «nunca» y con categorías de «bueno» a «malo». Es por ello que se utilizará un cuestionario variado que consta de 20 ítems, los cuales fueron recogidos de las cinco dimensiones de comprensión, habilidad, calidad, comunicación y adherencia.

En el contexto del estudio, la población es definida por Arias y Covinos (2018) como el conjunto de componentes que son objeto de la investigación y comparten un determinado rasgo o cualidad. La población quedará adaptada por trabajadores de un Municipio Provincial del departamento de Junín, quienes fueron asignados de acuerdo a sus respectivas áreas.

- Área de planeación presupuestaria con un total de 15 trabajadores.
- Área de Subestructura y actividades comerciales con un total de 21

trabajadores.

- Área de desarrollo financiero con un total de 20 trabajadores.
- Área de comisión de medio ambiente con un total de 18 trabajadores.
- Área de dirección estatal con un total de 21 trabajadores.
- Área de avance supraindividual con un total de 20 trabajadores.

Según Arias y Covinos (2018) la muestra es aquella fracción ejemplar de la población elegida para la investigación. En primer lugar, se establece la dimensión de la muestra:

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

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

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

$$n = \mathbf{102}$$

Siendo así, la muestra estuvo formada por un total de 102 trabajadores de un Municipio Provincial del departamento de Junín, 2024. Seguidamente, de acuerdo a Arias y Covinos (2018) en el muestreo probabilístico, una técnica para elegir muestras de la cantidad total, se asigna una posibilidad destacada y distinta de cero a cada miembro de la población. Dado que era aleatoria y permitía extrapolar los resultados a la población original, la técnica de muestreo será el muestreo probabilístico.

La técnica que se empleó será la encuesta, la cual según Sánchez et al. (2018), es un método de recopilación de datos utilizado para la investigación y estadística, consiste en recopilar información sistemática y estructurada de una muestra de individuos o elementos de una población.

Así, para medir la variable Deontología, se empleó un cuestionario diseñado por el investigador, que contenía 30 ítems politómicos y una estructura Likert de 5 categorías de valoración. Además, se llevó a cabo la validación por jueces expertos y también hubo una evaluación de la confiabilidad mediante el Alfa de Cron Bach. Del mismo modo, para medir la variable Productividad profesional, se utilizó un cuestionario similar, también con 30 ítems politómicos y una estructura Likert de 5 categorías de valoración, validado por jueces expertos y con confiabilidad evaluada mediante el Alfa de Cron Bach.

En relación al análisis de datos, se empleó un plan estadístico de dos componentes: estadística descriptiva y estadística inferencial. La primera estadística se utilizó para presentar y resumir de manera clara y concisa el nivel de cada variable y dimensión estudiada, permitiendo reconocer patrones, directrices y características significativas de los datos recopilados. Por otro lado, se aplicó un plan de estadística inferencial que incluyó pruebas específicas, como el estadístico de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, para evaluar la división de los datos y garantizar que se cumplieran los supuestos de las pruebas inferenciales. Asimismo, se usó el estadístico de correlación Rho de Spearman para analizar las relaciones que hay con las variables y las dimensiones, proporcionando información valiosa sobre las asociaciones existentes.

En cuanto al procedimiento de recolección de datos, se inició el proceso enviando una carta de presentación a la institución participante, detallando el propósito y los procedimientos del estudio, con el objetivo de coordinar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos de manera colaborativa y ética. Se coordinó con los participantes para que remitieran sus horarios disponibles y la modalidad de aplicación.

Respecto a la ética de la investigación, se garantizó el pleno respeto a la confidencialidad y privacidad de los participantes mediante la obtención de consentimientos informados de los adultos responsables y autorizaciones adicionales de los padres o tutores legales como fue el caso de participantes que no tengan la mayoría de edad. Además, se aseguró el apego riguroso a los derechos de autor e intelectual de las fuentes consultadas, aplicando el formato APA séptima edición, conforme a las normativas establecidas por la Universidad César Vallejo y las regulaciones éticas universales de investigación. Este compromiso deontológico garantizó la integridad y validez del estudio, así como el bienestar y el decoro de los participantes involucrados.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Análisis descriptivo de la variable deontología y dimensiones

Variable		Dimensión		Dimensión		Dimensión		Dimensión		Dimensión	
Deontología		Integridad		Responsabilidad		Respeto		Justicia		Profesionalismo	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
89	77%	78	68%	81	70%	94	82%	75	65%	83	72%
21	18%	34	30%	23	20%	14	12%	34	30%	29	25%
5	4%	3	3%	11	10%	7	6%	6	5%	3	3%
115	100%	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%

Fuente: IBM SPSS Statistics

La Tabla 2 presenta un análisis descriptivo de la variable deontología y sus dimensiones (Integridad, Responsabilidad, Respeto, Justicia y Profesionalismo) en los trabajadores de un municipio provincial en Huancayo durante el año 2024. En cuanto a la variable deontología, se observa que el 77% de los trabajadores muestran un alto nivel, mientras que el 18% se encuentra en un nivel intermedio y el 4% en un nivel bajo, con un total de 115 trabajadores analizados. En relación con la dimensión Integridad, el 68% de los trabajadores exhiben un nivel alto, seguido por el 30% siendo de nivel intermedio y el 3% siendo de nivel bajo. Respecto a la dimensión Responsabilidad, el 70% muestra el nivel alto, el 30% muestra uno intermedio y el 3% con nivel bajo. Para la dimensión Respeto, el 82% de los trabajadores presentan un nivel alto, seguido por el 12% siendo de nivel intermedio y el 6% de nivel bajo. En cuanto a la dimensión Justicia, el 65% es de un nivel alto, el 30% nivel intermedio y 5% de nivel bajo. Finalmente, en la dimensión Profesionalismo, el 72% de los trabajadores exhiben un nivel alto, el 25% de nivel intermedio y 3% de nivel bajo.

Tabla 2

Análisis descriptivo de la variable productividad profesional

Categoría	Variable Productividad profesional		Dimensión Comprensión		Dimensión Destreza		Dimensión Calidad		Dimensión Comunicación		Dimensión Adherencia	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	94	82%	98	85%	105	91%	109	95%	89	77%	74	64%
Medio	21	18%	17	15%	10	9%	6	5%	25	22%	35	30%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	1%	6	5%
Total	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%	115	100%

Fuente: IBM SPSS Statistics

La Tabla 3 presenta un análisis descriptivo de la variable productividad profesional y sus dimensiones (Comprensión, Destreza, Calidad, Comunicación y Adherencia) en los trabajadores de un municipio provincial en Huancayo durante el año 2024. Se puede observar que una gran mayoría de trabajadores, representando el 82% en Comprensión, el 85% en Destreza, el 91% en Calidad, el 95% en Comunicación y el 77% en Adherencia, muestran un alto nivel de productividad profesional, clasificados en la categoría "Alto". En la categoría "Medio", un porcentaje menor de trabajadores, el 18% en Comprensión, el 15% en Destreza, el 9% en Calidad, el 5% en Comunicación y el 22% en Adherencia, se sitúa en este nivel. Por último, no se registran trabajadores en la categoría "Bajo" en ninguna de las dimensiones.

Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov.

	Kolmogorov – Smirnov		
	Est.	gl	Sig
Variable Deontología	,645	115	,001
Dimensión Integridad	,518	115	,001
Dimensión Responsabilidad	,531	115	,000
Dimensión Respeto	,451	115	,000
Dimensión Justicia	,4512	115	,001
Dimensión Profesionalismo	,215	115	,000
Variable Productividad profesional	,319	115	,001
Dimensión Comprensión	,274	115	,001
Dimensión Destreza	,184	115	,000
Dimensión Calidad	,195	115	,001
Dimensión Comunicación	,214	115	,002
Dimensión Adherencia	,228	115	,000

Fuente: IBM SPSS Statistics

La tabla 4 exhibe los resultados que arrojó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para algunas variables. Los resultados exponen que ninguna de las variables sigue una distribución normal y que todas ellas tienen valores de significación inferiores a 0,05. En consecuencia, se utilizará un estadístico no paramétrico conocido como Rho de Spearman.

Contraste de hipótesis general

Hi: Existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Ho: No existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Regla de toma de decisión estadística: Si el P valor es < 0.05 ; no se admite la hipótesis nula.

Nivel de significancia preestablecido: 0.05.

Tabla 4

Correlación de hipótesis general

		Productividad profesional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	0,874
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	115

Fuente: IBM SPSS Statistics

En la Tabla 5, se observa un valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo cual condesciende con contradecir la hipótesis nula (H_0), es decir, se verifica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por otro lado, analizando el coeficiente de correlación Spearman, se advierte un valor positivo de 0,874, verificando la existencia de una relación directa e intensa, por tanto, se verifica que existe relación significativa, directa e intensa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Contraste de hipótesis específica 1

Hi: Existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Ho: No existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Regla de toma de decisión estadística: Si el P valor es <0.05 ; no se admite la hipótesis nula.

Nivel de significancia preestablecido: 0.05.

Tabla 5

Correlación de hipótesis específica 1

		Productividad profesional
Rho de Spearman	Integridad	
	Coeficiente de correlación	0,517
	Sig. (bilateral)	0,000
N		115

Fuente: IBM SPSS Statistics

En la Tabla 6, se observa un valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo cual condesciende con contradecir la hipótesis nula (H_0), es decir, se verifica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por otro lado, analizando el coeficiente de correlación Rho, se advierte un valor positivo de 0.517, verificando la existencia de una relación directa y moderada, por tanto, se verifica que existe relación significativa, directa y moderada entre la integridad y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Contraste de hipótesis específica 2

Hi: Existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Ho: No existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Regla de toma de decisión estadística: Si el P valor es <0.05 ; no se admite la hipótesis nula.

Nivel de significancia preestablecido: 0.05.

Tabla 6

Correlación de hipótesis específica 2

		Productividad profesional	
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	0,419
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	115

Fuente: IBM SPSS Statistics

En la Tabla 7, se observa un valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo cual condesciende con contradecir la hipótesis nula (H_0), es decir, se verifica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por otro lado, analizando el coeficiente de correlación Rho, se advierte un valor positivo de 0.419, verificando la existencia de una relación directa y moderada, por tanto, se verifica que existe relación significativa, directa y moderada entre la responsabilidad y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Contraste de hipótesis específica 3

Hi: Existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Ho: No existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Regla de toma de decisión estadística: Si el P valor es <0.05 ; no se admite la hipótesis nula.

Nivel de significancia preestablecido: 0.05.

Tabla 7

Correlación de hipótesis específica 3

		Productividad profesional
Rho de Spearman	Respeto	
	Coeficiente de correlación	0,594
	Sig. (bilateral)	0,000
N		115

Fuente: IBM SPSS Statistics

En la Tabla 8, se observa un valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo cual condesciende con contradecir la hipótesis nula (H_0), es decir, se verifica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por otro lado, analizando el coeficiente de correlación Rho, se advierte un valor positivo de 0.594, verificando la existencia de una relación directa y moderada, por tanto, se verifica que existe relación significativa, directa y moderada entre el respeto y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Contraste de hipótesis específica 4

Hi: Existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Ho: No existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Regla de toma de decisión estadística: Si el P valor es <0.05 ; no se admite la hipótesis nula.

Nivel de significancia preestablecido: 0.05.

Tabla 8

Correlación de hipótesis específica 4

		Productividad profesional
Rho de Spearman	Justicia	
	Coeficiente de correlación	0,612
	Sig. (bilateral)	0,000
N		115

Fuente: IBM SPSS Statistics

En la Tabla 9, se observa un valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo cual condesciende con contradecir la hipótesis nula (H_0), es decir, se verifica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por otro lado, analizando el coeficiente de correlación Rho, se advierte un valor positivo de 0.612, verificando la existencia de una relación directa y moderada, por tanto, se verifica que existe relación significativa, directa y moderada entre la justicia y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Contraste de hipótesis específica 5

Hi: Existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Ho: No existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

Regla de toma de decisión estadística: Si el P valor es <0.05 ; no se admite la hipótesis nula.

Nivel de significancia preestablecido: 0.05.

Tabla 9

Correlación de hipótesis específica 5

		Productividad profesional
Rho de Spearman	Profesionalismo	
	Coeficiente de correlación	0,631
	Sig. (bilateral)	0,000
N		115

Fuente: IBM SPSS Statistics

En la Tabla 10, se observa un valor de $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, lo cual condesciende con contradecir la hipótesis nula (H_0), es decir, se verifica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables. Por otro lado, analizando el coeficiente de correlación Rho, se advierte un valor positivo de 0.631, verificando la existencia de una relación directa y moderada, por tanto, se verifica que existe relación significativa, directa y moderada entre el profesionalismo y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.

IV. DISCUSIÓN

En este apartado se redactará la cuestión de resultados que sucede luego de la exploración de los distintos recursos vinculados con la deontología y la productividad profesional de los trabajadores de un Municipio Provincial en Huancayo.

Con respecto al objetivo general planteado en la investigación se pretendió determinar el impacto que genera la deontología en la productividad profesional de los trabajadores del Municipio, donde los resultados de término inferencial señalan la existencia de una relación módica y efectiva entre las variables de deontología y productividad profesional, con Rho de Spearman de 0.874. Dichos resultados afirman la hipótesis planteada de la existencia de una correspondencia que marca significativamente la relación entre la deontología y la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial. El sistema deontológico en este escenario no solo implica los valores y principios, sino que también certifica el nivel de profesionalismo y eficiencia en esta entidad, lo que fortalece a los trabajadores honorables que puedan manifestar confianza a la población. Esta misma relación se puede identificar en la investigación realizada por Salas (2022) quien confirma que la productividad laboral está estrechamente vinculada con la formación ética de los profesionales, ya que esta permite una rápida resolución de conflictos en los que se puede encontrar diversas vías entre las posturas que pueden manifestarse dentro del área laboral. Demostrando así que permite la innovación y la creación de soluciones cuando ni la costumbre ni la jurisdicción son una iniciativa.

Por otro lado, con un valor p de 0,001 a un nivel de significación de 0,05 y una fuerza de vínculo de 0,874, la hipótesis general afirma que la deontología tiene un impacto significativamente positivo y de forma moderada en la productividad profesional de los trabajadores de un Municipio Provincial del Departamento de Junín, 2024. Como resultado, se impugna la hipótesis nula y se accede a la hipótesis alterna. Sobre la base de dichos resultados se puede detectar que se exhiben altos estándares de deontología, lo que suelen llevar a cabo sus responsabilidades y tareas con mayor precisión y responsabilidad. La afirmación se encuentra respaldada por Botero (2022) quien en su investigación descubrió

una asociación relevante y sustancial entre ambos atributos, lo que indica que probablemente estos principios morales de estos empleados tengan un impacto beneficioso en su comportamiento en el trabajo y en la probabilidad de que lleven a cabo sus compromisos con deber y responsabilidad.

A continuación, se observa a Sauquita (2019), con quien se compara las dimensiones de la variable productividad profesional (comprensión, destreza, cualidad, comunicación, adherencia) en una muestra de funcionarios públicos. Se aprecia que la mayoría de personas encuestadas consideraron que la destreza se localizaba en un nivel intermedio, lo que indica la importancia que se le atribuye. Además, encontró una relación de manera significativa existente con la comunicación y el perfil profesional de cierto personal civil. Los procedimientos administrativos y la adherencia tienen una relación pertinente, debido a que se evidenció una relación oportuna con el desarrollo continuo. En la investigación realizada se pudo hallar un leve acercamiento con Sauquita con la investigación realizada puesto que los resultados fueron 68%, 70%, 82%, 65% y 72% en sus niveles más altos respectivamente, donde se puede denotar una influencia significativa a la contribución con el alcance de las metas dentro del Municipio, ya sea en los que se establecen en un corto plazo como los que se establecen a largo plazo, indicando que haya más acción y utilización de recursos que el resto de Municipios Provinciales.

Con respecto a la hipótesis específica 1, la integridad influye significativamente, efectiva y endeble en la productividad profesional de los trabajadores de un Municipio Provincial del Departamento de Junín. Esto se sustenta con una fuerza de vínculo de 0,517, lo que muestra que hay una aceptación en cierta medida de la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula. Fundamentándonos en estos resultados, se puede concluir que hay probabilidad que los trabajadores con más integridad realicen sus tareas y lleven a cabo sus funciones de una manera más adecuada y comprometidos que aquellos trabajadores con menos rasgos de integridad. Sin embargo, aunque la integridad tiene un efecto beneficioso sobre la productividad profesional, no es un factor suficientemente significativo como para determinar por sí solo el éxito del personal.

Pasando a lo que es la hipótesis específica 2, se impugna la hipótesis nula y se accede a la hipótesis alterna, indicando que la dimensión de responsabilidad influye de manera significativa, positiva y módica en la variable de responsabilidad de los funcionarios de un Municipio Provincial del Departamento de Junín, con una fuerza de vínculo de 0,419. Los resultados de este estudio permiten resaltar la correlación entre altos niveles de responsabilidad e integridad o deontología en el trabajo. El comportamiento ético y responsable en el lugar de trabajo puede estar influido por la capacidad del individuo para desempeñar sus deberes, compromisos y tareas. Por ello, la responsabilidad puede estar vinculada a esta capacidad. Se afirmaron estas conclusiones al centrar su investigación en la relación entre el comportamiento deontológico de los funcionarios y la integridad y descubrir una relación significativa y favorable entre ambos atributos. Menciona que existe una conexión significativa entre el comportamiento moral y el rendimiento profesional.

Por otro lado, tenemos la hipótesis específica 3, donde se concurre a una influencia de manera significativa, efectiva y módica de la dimensión del respeto, se puede mencionar sobre el respeto que hay entre los empleados de un Municipio Provincial del Departamento de Junín. Esto se sustenta en la hipótesis específica 3, con una fuerza de vínculo de 0,594. Esto nos lleva a aceptar la contra hipótesis, lo que nos permite coincidir en que, si se apoya y promueve el componente del respeto dentro de la institución, los trabajadores demostraran mayor uso de sus facultades deontológicas, es factible que se pueda observar ascendentes niveles de respeto en la institución o zona de desempeño de labores. Como resultado, puede haber una mejora en el Municipio Provincial del Departamento de Junín en la comunicación, cooperación y clima laboral en general, apoyando un mejor desempeño y ajuste laboral.

Respecto a la hipótesis específica 4, que indica que la justicia tiene una influencia significativa, positiva y moderada sobre la justicia entre los empleados de un Municipio Provincial del Departamento de Junín, se impugna la hipótesis nula y se accede a la hipótesis alterna, con una fuerza de vínculo de 0,612. Basándonos en estos resultados, podemos concluir que es probable que los empleados que tienen un mayor sentido deontológico de la justicia tengan una mayor consideración de la justicia en el trabajo. Esto puede promover la

adaptabilidad al trabajo, la confidencialidad en la institución que se investigó y la sensación existente que los recursos humanos están siendo utilizados de manera justa. Un ambiente de justicia puede ayudar a que el Municipio Provincial del Departamento de Junín sea un lugar más feliz y productivo para trabajar.

Finalmente, analizando los resultados de la hipótesis específica 5, se impugna la hipótesis nula y se accede a la hipótesis alterna, donde se indica que el profesionalismo influye significativamente, efectiva y módica en la productividad profesional de los trabajadores de un Municipio Provincial del Departamento de Junín. Esto se sustenta con una fuerza de vínculo de 0,631. Con la ayuda de estos resultados, podemos concluir que los funcionarios públicos probablemente se comportarán más profesionalmente en el trabajo si el profesionalismo es valorado y fomentado entre ellos. Esto podría manifestarse como un mayor compromiso con el propio trabajo, la adhesión a las normas y convenciones profesionales y un enfoque más responsable y responsable de las tareas que se les asignan.

Con respecto a la dimensión de integridad, que es parte de la variable deontología, se puede visualizar en el coeficiente de relación de 0,517 que nos arroja el Rho de Spearman con la variable deontología en esta investigación, el cual se puede comparar y relacionar con la investigación de Acosta (2020) donde se encontró una conexión entre las formulaciones deontológicas y la integridad, concretamente con una intensidad módica, además, centró su investigación con la relación a la productividad profesional de los trabajadores, descubriendo la existencia de una asociación relevante y beneficiosa con ambas. Se puede verificar que la integridad es un aspecto significativo ya que involucra la coherencia al momento de tomar decisiones, y es considerado como un aspecto importante para la capacitación y confrontación de problemas que pueden suceder dentro de las entidades públicas.

Al analizar los resultados, con respecto a la dimensión respeto, que siete de los encuestados, se reflejan que un 8%, no demuestran ni practican el respeto dentro de la institución que se ha estudiado, en gran medida es un buen resultado puesto que el 82% demuestra que, si están más vinculados al respeto, a lo que aún se debe trabajar con los de nivel medio que son un total de catorce personas,

no es cantidad, pero genera un cambio importante. Se puede realizar un contraste con los hallazgos de Rivera (2021), quien encontró significativamente una relación entre el respeto y el perfil de los colaboradores de una institución gubernamental, quienes apoyaron estos hallazgos. Además, se descubrió una conexión significativa entre la productividad profesional y los procedimientos administrativos, con una evidencia de relación pertinente entre el desarrollo continuo y el rendimiento profesional. Se forman relaciones de forma solidificada entre los miembros de las diferentes áreas, lo que provoca una mejora en la comunicación como también la asistencia y rendimiento de los trabajadores, reduciendo así el estrés.

Se puede hallar una conexión significativa de la dimensión responsabilidad, debido a que con respecto a la variable deontología se puede observar un estadístico de 0,645 y en la dimensión responsabilidad se observa un estadístico de 0,531. Se puede hallar una relación con el estudio de Araujo y Varaschin (2021), quienes realizaron un diseño de un plan para controlar el comportamiento ético y demostraron que tenía un impacto favorable en el comportamiento deontológico de los funcionarios, siendo que sus resultados son similares a esta investigación, puesto que la responsabilidad influye de manera significativa en su variable de comportamiento deontológico, comprobando que esta dimensión está estrechamente relacionado al sistema deontológico, o ético en su caso. Se identifica este como un pilar en cualquier entidad pública, puesto que se desarrolla una gestión razonable y ética en las relaciones que se puedan formar de manera interna o externa, lo que permita que los resultados dados dentro del Municipio sean con un impacto positivo en la satisfacción del personal.

En la investigación de Santos (2019) se encontró una conexión de intensidad moderada entre las formulaciones deontológicas y el cumplimiento, apoyando nuestros hallazgos. Siendo que centró su investigación en la relación entre la integridad y el comportamiento ético entre ciertos trabajadores civiles de una institución del estado, descubriendo la existencia de una asociación selecta y beneficiosa de ambos rasgos. Es así que concluyó con la existencia de una relación significativa entre el comportamiento ético y el rendimiento profesional. Lo que nos lleva a mencionar que la investigación realizada en esta tesis está

vinculada por el lado que 75 trabajadores de los 115 en total que han sido encuestados demuestran que trabajan y realizan sus tareas con la justicia de por medio, indicando que tratan de fomentarlo que el resto de sus compañeros trabajadores, es así que nos centramos en el 12% y 6% representado por los 22 encuestados de esos porcentajes, es importante mencionar que la justicia está vinculada en gran medida con ambas variables de estudio y como se mostró hay una correlación de 0,612 en la que se advierte la negatividad de este valor.

Generalmente nuestros hallazgos son apoyados por Castaño (2020), quien halló una relación correlativa y de manera significativa entre la productividad profesional y la gestión organizacional de un grupo con funcionarios federales. La variable de productividad profesional es un factor significativo, y la mayoría piensa que está en un nivel medio, cuando en realidad existe significativamente una correlación entre la productividad profesional de los colaboradores gubernamentales y su perfil profesional. Una conexión pertinente entre la productividad profesional y los procedimientos administrativos con la mejora continua y la productividad profesional están relacionadas. Relacionamos la investigación realizada con la de Castaño en el aspecto de que 72% de los encuestados demuestran que fungen correctamente la dimensión del profesionalismo, quien está en su mayoría, vinculado con el resto de dimensiones de la deontología. El 25% de los encuestados representa un total de 29 trabajadores de dicho Municipio, quienes no saben o no usan de manera determinada el profesionalismo, lo que en un futuro se puede traducir a un aumento posible del nivel bajo que, por el momento, contiene un porcentaje de 3%, traducido a 3, que es uno de los menores con respecto a las otras dimensiones.

Por último, la investigación realizada por Castillo y Díaz (2022) está centrada en el desarrollo de su propuesta que ayuda controlar la conducta deontológica y demostró una mejora del comportamiento deontológico de los trabajadores a los que aplicó la encuesta. Esto está relacionado de manera módica con las conclusiones de la investigación puesto que 81 de las personas que se encuestaron demostraron que realizan sus funciones con responsabilidad en una medida del 70%, siendo 11 únicamente a quienes les falta desarrollar esta dimensión, los otros 23 encuestados se encuentran en el nivel medio.

V. CONCLUSIONES

Primera. Con un valor $p = 0,001$ a un nivel de sig. = 0,05 y una fuerza de vínculo de 0,874, la hipótesis general afirma que la deontología tiene un impacto significativo, positivo y moderado en la productividad profesional de los trabajadores de un Municipio Provincial del Departamento de Junín. Consecuentemente, se impugna la hipótesis nula y se accede la hipótesis alterna. Este resultado reconoce y resalta que los trabajadores con inclinación deontológica suelen desempeñar sus responsabilidades dentro del Municipio Provincial de manera más precisa y responsable.

Segunda. En cuanto a la hipótesis específica 1, que engloba un $p = 0,001$ a un nivel de sig. = 0,05 y una fuerza de vínculo de 0,517, se considera inválida la hipótesis nula, y se muestra de acuerdo con la hipótesis alterna. Esto implica que la dimensión de la integridad tiene una débil, pero notable influencia de modalidad positiva en la productividad profesional de los empleados de un Municipio Provincial del Departamento de Junín. Estos resultados permiten concluir que los funcionarios con mayor grado de integridad cumplen con sus responsabilidades de manera más precisa y responsable que aquellos con menor grado de integridad.

Tercera. Específicamente, respecto a la hipótesis específica 2, se acepta la hipótesis alterna y hay un rechazo de la hipótesis nula, indicando que la dimensión de responsabilidad tiene un impacto moderado, positivo y significativo en la responsabilidad de los funcionarios de un Municipio Provincial del Departamento de Junín ($p = 0,001$, nivel de sig. = 0,05 y una fuerza de vínculo de 0,419). Los resultados de este estudio permiten resaltar la correlación entre altos niveles de responsabilidad e integridad o deontología en el trabajo.

Cuarta. Referente a la hipótesis específica 3, se impugna la hipótesis nula y se accede a la hipótesis alterna, indicando que la dimensión de respeto significativamente, efectiva y módica en la dimensión de respeto de los

trabajadores de un Municipio Provincial del Departamento de Junín. Esto se sustenta en un $p = 0,001$ a un nivel de sig. = 0,05 y una fuerza de vínculo de 0,594. Estos resultados nos permiten resaltar lo siguiente: Existe la probabilidad que se pueda hallar niveles ascendentes de respeto en el lugar de trabajo en caso de que se apoye y fomente la variable deontológica del respeto entre los trabajadores del Estado.

Quinta. Para la hipótesis específica 4, se impugna la hipótesis nula y se accede a la hipótesis alterna, indicando a la dimensión justicia como influyente de manera significativa, positiva y módica en la dimensión justicia de los trabajadores de un Municipio Provincial del Departamento de Junín. Esto se sustenta en un $p = 0,001$ a un nivel de sig. = 0,05 y una fuerza de vínculo de 0,612. Los resultados que se obtuvieron en esta parte de la investigación reconocen en concluir que los servidores públicos que priorizan la dimensión de justicia en su deontología, probablemente experimentarían un grado ascendente de sentimiento de justicia en su ambiente laboral.

Sexta. Referente a la hipótesis específica 5, se impugna la hipótesis nula y se accede a la hipótesis alterna, indicando que la dimensión de profesionalismo influye significativamente, positiva y moderada en la dimensión de profesionalismo de los trabajadores públicos de un Municipio Provincial del Departamento de Junín. Esto se sustenta en un $p = 0,001$ a un nivel de sig. = 0,05 y una fuerza de vínculo de 0,631. Con la ayuda de estos resultados, podemos concluir que los funcionarios públicos probablemente se comportarán más profesionalmente en el trabajo si el profesionalismo es valorado y fomentado entre ellos.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Es trascendental suscitar y promover la práctica de la deontología entre los trabajadores del Municipio Provincial del departamento de Junín en 2024. Se pueden efectuar nuevos esquemas formativos y de capacitación en conducta moral en el trabajo, enfatizando la relevancia del compromiso y la honestidad en la productividad profesional. Además, se pueden instaurar políticas y programaciones que vigoricen la ética y deontología en los ambientes laborales y se debe reconocer y recompensar la conducta deontológica de los trabajadores con un incentivo para conservar altos y valiosos niveles de productividad profesional. Dichas recomendaciones resultaron al momento de ser aplicadas dentro de una Municipalidad Distrital de Lima Metropolitana.

Segunda. Implementar dinámicas que refuercen la comprensión de la importancia de mantener altos estándares éticos en la productividad profesional. Además, es fundamental que la Municipalidad Provincial establezca una cultura de cooperación y apertura que fomente la integridad total en todas sus acciones y decisiones de los empleados. Esto puede lograrse optimizando la concienciación y la implicación ética de los empleados, haciéndoles partícipes de una evaluación de 360° o mensual, e implicándoles en la mejora continua. Estas recomendaciones han demostrado su eficacia cuando se han adoptado en diversos entornos.

Tercera. Los resultados mostraron que la rendición de cuentas tiene una influencia clara y positiva por sí misma. Para dinamizar aún más esta dimensión, es fundamental fomentar una mayor responsabilidad en todas las áreas de trabajo. Deben crearse unidades profesionales de seguimiento y evaluación de la productividad, y reconocer y recompensar el rendimiento responsable de los empleados. Además, los trabajadores pueden recibir apoyo y formación para ayudarles a apreciar la importancia de su papel en la consecución de los objetivos de la Municipalidad Provincial. Esta institución ha ido avanzando gradualmente con estas recomendaciones, y es importante seguir reafirmandolas a medida que se produzcan cambios

con el paso del tiempo.

Cuarta. El respeto es un rasgo importante y bueno en sí mismo, por lo que se recomienda mantener un entorno de trabajo basado en el respeto mutuo. Deben aplicarse políticas y procedimientos para fomentar un comportamiento respetuoso entre los empleados y el público en general. Además, se puede proporcionar formación en habilidades de comunicación y empatía para mejorar las relaciones interpersonales y fomentar un ambiente de trabajo feliz. Los buenos efectos del fomento del respeto pueden observarse en diversas organizaciones públicas y privadas.

Quinta. Está demostrado que la justicia tiene un gran y buen impacto por sí misma, por lo que se sugiere desarrollar un ambiente de trabajo justo y equitativo. Deben utilizarse procedimientos de toma de decisiones y asignación de recursos nuevos, claros y concisos, así como operaciones y leyes relacionadas con el trabajo y proporcionadas. Al mismo tiempo, deben utilizarse foros de debate o plataformas de trabajo en equipo para fomentar la cooperación y la retroalimentación de los trabajadores, revitalizando así la cognición del grupo y aumentando la sinergia de ideas. En particular, una Municipalidad Distrital de la Provincia de Huancayo mostró un mayor énfasis en la justicia en su toma de decisiones.

Sexta. En cuanto al profesionalismo, este tiene influencia de forma significativa y positiva en sí, se propone promover una cultura honorable y de compromiso a nivel competitivo. Se sugiere efectuar programas de progreso a nivel laboral y formación al optimizar las habilidades y conocimientos de los trabajadores. Igualmente, se debe dar la razón y gratificar el ejercicio a nivel profesional notorio como un estímulo y así conservar valiosos grados de productividad profesional y calidad en el centro de labores elaborado por los trabajadores. En distintas instituciones públicas o privadas se ven los resultados positivos al reforzar el profesionalismo.

REFERENCIAS

- Acosta, B. (2020). La propuesta ética de W. D. Ross. SCielo. <http://dx.doi.org/10.22370/rhv2020iss15pp41-64>
- Acosta, N., Ojeda La Serna, V., & Mina Páez, A. (2021). La Ética y la Función Pública. *Revista Ecos De La Academia*, 7(13), 7. <https://doi.org/10.53358/ecosacademia.v7i13.591>
- Alcarraz, 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>
- 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, Universidad Federal de Itajubá].
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Primera edición. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- 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
- Cabra, J. (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)
- Carhuaricra, F. J., Tejeda, F. D., Alania, J. B., Meza, C. L., & Ramírez, M. A. (2023). Experiencia del empleado y productividad laboral en establecimientos del sector restaurantes en contexto de Covid-19. *Revista Científica Pakamuros*, 11(1). <https://doi.org/10.37787/sqf47973>
- 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 Rodríguez, J. (2022). La productividad en la industria aeroespacial en México. 360: *Revista De Ciencias De La Gestión*, (7).
<https://doi.org/10.18800/360gestion.202207.001>
- 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
- Deleidi, M. (2021). Quantifying multipliers in Italy: Does fiscal policy composition matter?. *Oxford Economic Papers*, 74(2), 359-381.
<https://doi.org/10.1093/oenp/gpab028>
- Deleidi, M., Iafrate, F., & Levrero, E. S. (2023). Government investment fiscal multipliers: Evidence from Euro-area countries. *Macroeconomic Dynamics*, 27(2), 1-19. <https://doi.org/10.1017/s1365100521000419>
- Deleidi, M., Romaniello, D., & Tosi, F. (2021). Quantifying fiscal multipliers in Italy: A Panel SVAR analysis using regional data. *Papers in Regional Science*, 100(5), 1158-1177. <https://doi.org/10.1111/pirs.12620>
- 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
- Fernández, A., De Rutte, J. P. E., & Suárez, E. L. (2023). Productividad y motivación laboral en el personal de la municipalidad provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 282–299.
<https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2492>
- Filipiak, B. Z., & Kluza, K. (2022). Political business cycle in local governments in transition and developing economies. *Literature review and empirical study for Poland. Lex Localis-Journal of Local Self-Government*, 20(4), 1057-1082.
[https://doi.org/10.4335/20.4.1057-1082\(2022\)](https://doi.org/10.4335/20.4.1057-1082(2022))
- Galvis, J. C., & Torres, N. H. (2023). La ética profesional y la deontología como fundamentos del derecho disciplinario del abogado. *Academia &*

- Derecho*, 16(27). <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.27.11220>
- Ganelli, G., & Tervalá, J. (2020). Welfare multiplier of public investment. *IMF Economic Review*, 68(2), 390-420. <https://doi.org/10.1057/s41308-020-00111-7>
- García, G. E. (2022). La importancia de la ética en la formación del servidor público en México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 4701-4724. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3775
- 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
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021). Encuesta Nacional de Percepción de la Corrupción 2020. Lima, Peru: Author.
- Kameda, T., Namba, R., & Tsuruga, T. (2021). Decomposing local fiscal multipliers: Evidence from Japan. *Japan and the World Economy*, 57, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2021.101053>
- König, P. D., Siewert, M. B. and Ackermann, K. (2022). Conceptualizing and measuring citizens' preferences for democracy: Taking stock of three decades of research in a fragmented field. *Comparative Political Studies*, 55(12), 2015–2049. <https://doi.org/10.1177/00104140211066213>
- Lorenzo, E. (2018) La Productividad profesional y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017. [Trabajo de Maestría para obtener el grado de Magister en Gestión Pública]. Repositorio Institucional. UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23150>
- Mandal, J., Ponnambath, D. K., & Parija, S. C (2019). Utilitarian and deontological ethics in medicine. *Tropical parasitology*, 6(1)., 5–7. <https://doi.org/10.4103/2229-5070.175024>
- Mendoza Ludeña, L., Najjar Marín, E., Alcedo Fera, K. V., Jáuregui 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
- OCDE (2020). *OECD Integrity Review of Peru: Enhancing Integrity for Good Governance*. Paris, France: Author.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2021). *Government at a glance 2021*. Paris, France: Author.
- Ortiz, F. (2023). *Metodología de la Investigación - Guía para el Proyecto de Tesis*. Limusa.
- Pérez Fernández, F. (2023). Concepto de Deontología y Régimen Deontológico Aplicable a la Abogacía en España. *Revista Del Posgrado En Derecho De La UNAM*, (18), 195. <https://doi.org/10.22201/ppd.26831783e.2023.18.393>
- Perez, J., & Manera, C. (2021). Government public infrastructure investment and economic performance in Spain (1980-2016). *Applied Economic Analysis*, 30(90), 229-247. <https://doi.org/10.1108/aea-03-2021-0077>
- Petrović, P., Arsić, M., & Nojković, A. (2021). Increasing public investment can be an effective policy in bad times: Evidence from emerging EU economies. *Economic Modelling*, 94, 580-597. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2020.02.004>
- Quijia-Pillajo, J., Guevara Rosero, G. C., & Ramírez-Álvarez, J.. (2021). Determinantes de la Productividad profesional para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1), 17–26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Rabadan Rubio, J. A. (2020). *Educacion Social : Profesionalizacion y Deontologia*. En M. Perez Cánovas. Madrid, España: Dykinson, S.L. <https://www.proquest.com/docview/2492816508/bookReader?accountid=37408>
- Ramey, V. A. (2021). The macroeconomic consequences of infrastructure investment. In E. L. Glaeser, & J. M. Poterba (Eds.), *Economic Analysis and Infrastructure Investment* (pp. 219-268). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Ramos, S., Benito, C., Román, B. (2019). Sobre las definiciones de ética, legislación y deontología. SCielo. <https://dx.doi.org/10.20986/resed.2018.3671/2018>
- 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

Saccone, D., Posta, P. D., Marelli, E., & Signorelli, M. (2022). Public investment multipliers by functions of government: An empirical analysis for European countries. *Structural Change and Economic Dynamics*, 60, 531-545.
<https://doi.org/10.1016/j.strueco.2022.01.006>

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_8d830d8ddb2ac4d9a33baf877ebfb506

Saleem, I., Khan, M. N. A., Hasan, R., & Ashfaq, M. (2021). Corporate board for innovative managerial control: Implications of corporate governance deviance perspective. *Corporate Governance*, 21(3), 450–462.

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

Sarsfield, R., & Aguilar, R. (2024). Presentation | Brief theoretical framework: Tales, Identities and Detachment toward Democracy. *Revista Mexicana De Opinión Pública*, (36), 23–31. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2024.36.87574>

Sartea, C. (2012). Función judicial y bien común: la aportación de la Deontología Jurídica. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 7(8/9), 347-361.
<https://doi.org/10.35292/ropj.v7i8/9.289>

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

Shehadeh, M., Alharasis, E. E., Haddad, H., & Hasan, E. F. (2022). The impact of

- Ownership structure and corporate governance on Capital structure of Jordanian industrial companies. *Wseas Trans Bus Econ*, 19, 361–375.
- Sheremirov, V., & Spirovska, S. (2022). Fiscal multipliers in advanced and developing countries: Evidence from military spending. *Journal of Public Economics*, 208, 1-25. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2022.104631>
- Tomás, J. (2018). Principlism, Personalist Bioethics and Principles of Action in Medicine and Health Services. University of La Sabana. <https://doi.org/10.5294/pebi.2018.22.2.3>
- Transparency International (2022). Corruption perceptions index 2021. Berlin, Germany: Author.
- Velarde Dávila, L. (2018). Reflexiones sobre la profesión, la deontología y la ética. *Review of Global Management*, 3(1), 113–116. <https://doi.org/10.19083/rgm.v3i1.705>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Deontología y su impacto en la productividad profesional en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipo de investigación: Aplicada ▪ Nivel de investigación: Relacional ▪ Diseño y esquema de investigación: No experimental Transversal
¿En qué medida la deontología impacta en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?	Determinar el impacto de la deontología en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	Existe una correspondencia significativa entre la deontología y su impacto en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variables: V1 : Deontología V2 : Productividad profesional <ul style="list-style-type: none"> ▪ Muestra:
¿En qué medida el conocimiento impacta en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?	Determinar el impacto del conocimiento en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	Existe una correspondencia significativa entre la integridad y su impacto en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	

¿En qué medida la habilidad impacta en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?	Determinar el impacto de la habilidad en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	Existe una correspondencia significativa entre la responsabilidad y su impacto en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	102 trabajadores de un Municipio Provincial de Huancayo, 2024.
¿En qué medida la actitud impacta en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?	Determinar el impacto de la actitud en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	Existe una correspondencia significativa entre el respeto y su impacto en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Técnica:
¿En qué medida la comunicación impacta en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?	Determinar el impacto de la comunicación en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	Existe una correspondencia significativa entre la justicia y su impacto en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumento:
¿En qué medida la adherencia impacta en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024?	Determinar el impacto de la adherencia en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	Existe una correspondencia significativa entre el profesionalismo y su impacto en la productividad laboral en trabajadores de un municipio provincial, Huancayo, 2024.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuestionario de deontología ▪ Cuestionario de productividad profesional

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable deontología

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Deontología	Para la variable deontología, de acuerdo a Rabadán (2020) es el sistema formado de ideas y productos que rigen la conducta de las personas en su lugar de trabajo, con su única meta de probar que cumplen las obligaciones y tareas que se les	Debido a la complejidad y categorización de la deontología, la variable se midió utilizando una escala de Likert que consideraba una sucesión de opciones de categorías con condiciones de "siempre" a "nunca" y de "bueno" a "malo". Para ello se	Integridad	Tomar disposiciones de manera ética aun cuando no hay control.	1	Ordinal
				Ser honorable en la información con el resto de personas.	2	
				Cumplir los ofrecimientos y responsabilidades adquiridas.	3	
				Impedir todo tipo de conflictos de intereses.	4	
			Responsabilidad	Cumplir con los trabajos designadas en el tiempo y momentos adecuados.	5	
				Mostrarse de acuerdo y cauterizar las faltas	6	

<p>asignan en el trabajo. En consecuencia, la deontología se refiere a la forma en que los expertos muestran su comportamiento y piensan cuando interactúan con clientes, compañeros de trabajo, superiores, el público en general y el medio ambiente.</p>	<p>estructuró un cuestionario compuesto por veinte ítems que se agruparon en las siguientes dimensiones: profesionalidad, integridad, responsabilidad, respeto, justicia y profesionalismo.</p>		cometidas.		
			Ser proactivo en la caracterización y aprensión de potenciales dificultades éticas.	7	
			Aceptar los resultados de las disposiciones y gestiones realizadas.	8	
		Respeto	Relacionarse con todas las personas con decoro y sin diferencia.	9	
			Atender y razonar los acuerdos propuestos por los demás.	10	
			Conservar la confiabilidad de la información confidencial.	11	
			No manipular en nombre del poder o la potestad para perjudicar a otros.	12	
		Justicia	Conservar un valioso nivel de saberes y habilidades en el	13	

				plano laboral.		
				Ser puntual, estricto y presentable en área laboral.	14	
				Conservar una condición optima y colaborativa con los colaboradores del área laboral.	15	
				Cumplir con los reglamentos y esquemas profesionales determinados.	16	
			Profesionalismo	Conservar un valioso nivel de saberes y habilidades en el plano laboral.	17	
				Ser puntual y presentable en el trabajo.	18	
				Ser puntual, estricto y presentable en área laboral.	19	
				Conservar una condición optima y colaborativa con los colaboradores del área laboral.	20	

Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Productividad profesional	La variable de productividad profesional se refiere, según Lorenzo (2018), a la capacidad de un individuo para cumplir sus ocupaciones y responsabilidades laborales con precisión y eficacia. Esta extensión significa que una persona posee la competitividad esencial para desempeñar sus	Debido a la complejidad y categorización de la variable productividad profesional, esta será 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	Comprensión	Comprensión técnica conveniente para ejecutar los trabajos asignados.	1
				Comprensión de las estrategias y reglamentos relacionados al área laboral.	2
				Actualización regular de la comprensión de su área laboral.	3
				Destreza para emplear la comprensión en escenarios prácticos.	4
			Destreza	Destreza para efectuar tareas determinadas de peculiaridad eficiente.	5
				Destreza para realizar una toma de decisiones resueltas y efectivas.	6
				Destreza para bregar en equipo.	7

	funciones con eficacia y cumpliendo las normas y reglas establecidas.	constituirá un interrogatorio variado por 20 ítems, los que se congregaron de las cinco dimensiones de: comprensión, destreza, cualidad, comunicación y adherencia.		Destreza para acomodarse a acontecimientos, contextos y tecnologías.	8
			Cualidad	Cualidad auténtica hacia la labor y la ordenación.	9
				Cualidad proactiva en la caracterización y corrección de problemas.	10
				Cualidad de subvención y favor hacia los colaboradores del área laboral.	11
				Cualidad de asistencia hacia los gestionados y pobladores.	12
			Comunicación	Destreza para comunicar la particularidad certera con los colaboradores del área laboral.	13
				Destreza para atender y comprender las insuficiencias del resto.	14
				Destreza para comunicar sobre las investigaciones técnicas a las	15

				conferencias no técnicas.	
				Destreza para tratar y solucionar apremios por medio de la comunicación efectiva.	16
			Adherencia	Acatamiento con los procedimientos y las regulaciones establecidas.	17
				Acatamiento con los itinerarios laborales y las políticas de colaboración.	18
				Acatamiento con los esquemas de calidad determinados.	19
				Acatamiento con las reglas de seguridad y salubridad en el área laboral.	20

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yolinda Llanco Alanya
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública
Institución donde labora:	Auditor en Tributación Finanzas Rentabilidad y Mypes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo de investigación

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Deontología
Autor (a):	Gressia Fernanda Hereña Céspedes
Objetivo:	Medir el nivel de comportamiento dentológico
Administración:	Individual o colectiva
Año:	2024
Ambito de aplicación:	Empresarial-organizacional
Dimensiones:	D1 Integridad D2 Responsabilidad D3 Respeto D4 Justicia D5 Profesionalismo
Confiabilidad:	0.915
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (74-100) Medio (47- 73) Bajo (20-46)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos



Yolinda Llanco Alanya

DNI N° 44478812

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Yolinda Llanco Alanya
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública
Institución donde labora:	Auditor en Tributación Finanzas Rentabilidad y Mypes
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo de investigación

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de productividad profesional
Autor (a):	Gressia Fernanda Hereña Céspedes
Objetivo:	Medir el nivel de productividad profesional
Administración:	Individual o colectiva
Año:	2024
Ambito de aplicación:	Empresarial-organizacional
Dimensiones:	D1 Comprensión D2 Destreza D3 Cualidad D4 Comunicación D5 Adherencia
Confiabilidad:	0.908
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (74-100) Medio (47- 73) Bajo (20-46)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos



Yolinda Llanco Alanya

DNI N° 44478812

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Jorge Amando Huamani Chamorro
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública
Institución donde labora:	UTP Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo de maestría

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de productividad profesional
Autor (a):	Gressia Fernanda Hereña Céspedes
Objetivo:	Medir el nivel de productividad profesional
Administración:	Individual o colectiva
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Empresarial-organizacional
Dimensiones:	D1 Comprensión D2 Destreza D3 Calidad D4 Comunicación D5 Adherencia
Confiabilidad:	0.908
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (74-100) Medio (47- 73) Bajo (20-46)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos



Jorge Amando Huamani Chamorro

DNI N° 43463173

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Graciela Noemi Chuman Reyes
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública Docencia universitaria
Institución donde labora:	Docente Universidad Pedro Ruiz Gallo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Trabajo de maestría

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Deontología
Autor (a):	Gressia Fernanda Hereña Céspedes
Objetivo:	Medir el nivel de comportamiento dentológico
Administración:	Individual o colectiva
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	Empresarial-organizacional
Dimensiones:	D1 Integridad D2 Responsabilidad D3 Respeto D4 Justicia D5 Profesionalismo
Confiabilidad:	0.915
Escala:	Ordinal
Niveles o rango:	Alto (74-100) Medio (47- 73) Bajo (20-46)
Cantidad de ítems:	20 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos



Graciela Noemi Chuman Reyes

DNI N° 45962309

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE DEONTOLOGÍA

Contesta las siguientes preguntas con base en las siguientes categorías:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Actúo de manera ética incluso cuando no estoy supervisado.					
2	Soy honesto/a al compartir información con los demás.					
3	Cumplo con los compromisos y responsabilidades que adquiero.					
4	Evito cualquier tipo de conflicto de intereses en mi trabajo.					
5	Cumplir con las tareas asignadas dentro de los plazos y momentos adecuados.					
6	Reconozco y corrijo las fallas cometidas en mi trabajo.					
7	Soy proactivo/a al identificar y abordar posibles dilemas deontológicos.					
8	Acepto las consecuencias de mis decisiones y acciones laborales.					
9	Trato a todas las personas con respeto y dignidad, sin hacer distinciones.					
10	Escucho y considero las opiniones y propuestas de los demás.					
11	Mantengo la confidencialidad de la información confidencial.					
12	No utilizo mi posición de autoridad para perjudicar a otros.					
13	Mantengo y desarrollo constantemente mis					

	conocimientos y habilidades laborales.					
14	Soy puntual, cumplido/a y presentable en mi entorno laboral.					
15	Mantengo relaciones colaborativas y óptimas con mis colegas de trabajo.					
16	Cumplo con los reglamentos y estándares profesionales establecidos.					
17	Mantengo y desarrollo constantemente mis conocimientos y habilidades profesionales.					
18	Soy puntual y presentable en mi lugar de trabajo.					
19	Mantengo relaciones óptimas y colaborativas con mis compañeros de trabajo.					
20	Mantengo un comportamiento profesional y colaborativo en mi área laboral.					

¡Muchas gracias por tu participación!

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL

Contesta las siguientes preguntas con base en las siguientes categorías:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Tengo la comprensión técnica necesaria para realizar eficientemente las tareas asignadas.					
2	Comprendo las estrategias y regulaciones relacionadas con mi área laboral.					
3	Mantengo actualizados mis conocimientos en mi área laboral de manera regular.					
4	Utilizo mi comprensión en escenarios prácticos de manera efectiva.					
5	Poseo la destreza necesaria para realizar tareas específicas de manera eficiente.					
6	Soy capaz de tomar decisiones resueltas y efectivas cuando sea necesario.					
7	Tengo habilidades para trabajar de manera efectiva en equipo.					
8	Soy adaptable a diferentes eventos, contextos y tecnologías en mi entorno laboral.					
9	Demuestro una cualidad auténtica hacia mi trabajo y las responsabilidades asignadas.					
10	Soy proactivo/a en identificar y corregir problemas en mi área laboral.					
11	Muestro apoyo y colaboración hacia mis compañeros de trabajo.					
12	Ofrezco asistencia y apoyo a las personas gestionadas y a la comunidad.					
13	Tengo habilidades para comunicar información precisa a mis colegas de trabajo.					
14	Escucho y comprendo las necesidades y					

	deficiencias de los demás.					
15	Puedo comunicar temas técnicos de manera comprensible en entornos no técnicos.					
16	Resuelvo problemas a través de una comunicación efectiva con los demás.					
17	Cumplo con los procedimientos y regulaciones establecidas en mi área laboral.					
18	Sigo los horarios laborales y las políticas de colaboración establecidas.					
19	Cumplimiento con los estándares de calidad establecidos en mi trabajo.					
20	Observo y aplico las reglas de seguridad y salud en mi entorno laboral.					

¡Muchas gracias por tu participación!

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

Ficha Técnica del Instrumento: Cuestionario de Deontología

Aspecto	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario de Deontología
Autor	El investigador
Año	2023
Descripción	Este cuestionario tiene como objetivo evaluar la percepción de los participantes sobre su comportamiento deontológico y profesional en el ámbito laboral. Consta de 20 preguntas que abordan diversas situaciones relacionadas con la ética, la honestidad, la responsabilidad, el respeto, el cumplimiento de normativas y estándares profesionales, entre otros aspectos relevantes para la deontología laboral.
Formato de respuesta	Los participantes deben responder a cada pregunta utilizando una escala Likert de 5 puntos, donde: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Tiempo estimado de aplicación	El tiempo estimado para completar el cuestionario es de aproximadamente 15 a 20 minutos, dependiendo de la velocidad de respuesta de los participantes.
Instrucciones de aplicación	Se proporcionan instrucciones claras a los participantes sobre cómo responder a las preguntas, indicando que deben seleccionar el número que mejor refleje su opinión o comportamiento en relación con cada afirmación presentada.
Confiabilidad y validez	Para determinar la validez de contenido se consideró la técnica de validación de contenido por jueces expertos, tras lo cual se obtuvo el veredicto de aplicable.

	Para la confiabilidad, se calculó un alfa de 0.894
Administración y recolección de datos	El cuestionario será administrado de manera presencial o virtual, según las condiciones y preferencias de los participantes.

Ficha Técnica del Instrumento: Cuestionario de Productividad profesional

Aspecto	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario de Productividad profesional
Autor	El investigador
Año	2023
Descripción	El Cuestionario de Productividad Profesional se utiliza para evaluar la percepción de los participantes sobre su nivel de productividad y competencias profesionales en el ámbito laboral. Consta de 20 preguntas que abordan diversos aspectos relacionados con la comprensión técnica, destreza, toma de decisiones, trabajo en equipo, adaptabilidad, calidad del trabajo, comunicación efectiva, cumplimiento de normativas y reglamentos laborales, entre otros.
Formato de respuesta	Los participantes deben responder a cada pregunta utilizando una escala Likert de 5 puntos, donde: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
Tiempo estimado de aplicación	El tiempo estimado para completar el cuestionario es de aproximadamente 15 a 20 minutos, dependiendo de la velocidad de respuesta de los participantes.
Instrucciones de aplicación	Se proporcionan instrucciones claras a los participantes sobre cómo responder a las preguntas, indicando que deben seleccionar el número que mejor

refleje su opinión o comportamiento en relación con cada afirmación presentada.

Confiabilidad y validez Para determinar la validez de contenido se consideró la técnica de validación de contenido por jueces expertos, tras lo cual se obtuvo el veredicto de aplicable.

Para la confiabilidad, se calculó un alfa de 0.931

Administración y recolección de datos El cuestionario será administrado de manera presencial o virtual, según las condiciones y preferencias de los participantes.

Anexo 6. Análisis de confiabilidad

Confiabilidad global del cuestionario de deontología

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	20

Categorías de alfa de Cronbach

A continuación, presentamos las categorías presentadas por Likert (1997) para la valoración del coeficiente del Alfa de Cronbach:

Intervalo del coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración
0-0,5	Inaceptable
0,5-0,6	Pobre
0,6-0,7	Débil
0,7-0,8	Aceptable
0,8-0,9	Bueno
0,9-1	Excelente

Interpretación:

En base al alfa de Cronbach obtenido, el cual arroja un valor ascendiente a 0.894 y tomando en cuenta las categorías de valoración ofrecidas por Likert, nos ubicamos en el intervalo 0.9-1, el mismo que pertenece a la valoración “excelente”, por lo que nuestro instrumento posee el atributo de fiabilidad, siendo aplicable a la muestra de estudio.

Confiabilidad global del cuestionario de productividad profesional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	20

Categorías de alfa de Cronbach

A continuación, presentamos las categorías presentadas por Likert (1997) para la valoración del coeficiente del Alfa de Cronbach:

Intervalo del coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración
0-0,5	Inaceptable
0,5-0,6	Pobre
0,6-0,7	Débil
0,7-0,8	Aceptable
0,8-0,9	Bueno
0,9-1	Excelente

Interpretación:

En base al alfa de Cronbach obtenido, el cual arroja un valor ascendente a 0.931 y tomando en cuenta las categorías de valoración ofrecidas por Likert, nos ubicamos en el intervalo 0.9-1, el mismo que pertenece a la valoración “excelente”, por lo que nuestro instrumento posee el atributo de fiabilidad, siendo aplicable a la muestra.

Anexo 7. Base de datos

DEONTOLOGÍA

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	5	3	5	1	2	5	1	2	3	2	1	2	5	5	2	5	1	2	1	1
2	4	1	4	4	4	1	3	2	5	3	1	4	5	1	5	4	1	2	4	3
3	4	3	5	3	2	1	4	5	1	3	1	2	1	2	4	2	2	2	3	4
4	4	5	1	4	2	4	5	1	5	4	3	5	3	5	2	3	5	4	1	3
5	2	3	4	1	4	3	1	4	4	2	5	2	2	4	1	2	5	1	3	3
6	3	2	3	1	3	1	5	4	4	3	3	5	1	4	3	1	5	1	2	3
7	3	5	3	5	1	5	5	5	2	1	3	4	4	4	2	3	3	3	2	4
8	5	5	2	5	4	4	1	2	2	1	1	1	5	1	1	4	4	4	2	1
9	5	1	4	2	1	3	3	3	2	2	5	4	5	5	4	4	1	3	3	5
10	4	4	1	5	4	4	2	5	3	4	4	3	4	1	4	4	4	3	5	1
11	3	1	5	2	4	3	2	4	1	1	3	4	5	2	3	4	2	1	4	5
12	3	1	3	1	4	5	1	4	2	5	3	2	3	2	4	2	2	5	1	5
13	5	4	3	1	2	2	4	1	2	3	2	2	4	2	1	1	3	1	1	3
14	4	5	5	2	2	3	4	4	4	1	2	2	5	2	2	3	1	2	1	2
15	5	4	1	3	1	3	4	2	4	2	1	3	1	1	4	4	2	5	1	4
16	3	2	5	2	3	1	5	1	2	4	2	2	1	1	2	2	2	4	4	5
17	5	4	4	5	5	2	3	5	5	2	2	2	5	5	5	1	2	1	4	2

18	2	3	4	4	5	5	3	4	3	4	2	3	3	2	5	1	4	2	1	5
19	1	5	4	1	5	3	3	5	3	1	5	5	5	4	1	3	1	4	4	3
20	2	4	2	5	1	2	4	5	2	3	1	5	5	3	1	2	4	2	4	1
21	3	2	3	4	3	5	1	2	3	3	2	5	5	4	1	3	5	4	1	3
22	3	5	5	3	1	4	1	1	2	5	2	4	3	2	4	3	2	5	2	4
23	2	4	3	1	4	3	5	4	2	2	3	3	1	4	2	2	1	5	1	2
24	2	1	2	4	1	4	2	5	2	1	3	3	3	2	4	3	5	2	4	5
25	2	2	2	3	4	1	4	5	4	3	1	5	4	1	1	1	5	3	3	1
26	2	3	4	3	5	4	1	1	3	4	2	3	5	2	1	1	2	3	4	1
27	1	2	2	5	3	4	1	2	5	5	5	3	3	5	2	3	4	4	3	5
28	2	5	5	3	3	5	1	4	2	1	1	5	3	1	4	4	4	2	3	4
29	3	2	2	3	1	5	4	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	1	5	1
30	5	5	5	3	3	1	5	3	4	2	1	4	3	5	3	4	3	2	2	3
31	3	1	5	3	2	3	5	3	3	1	1	4	2	4	5	5	5	3	5	2
32	3	1	2	5	4	3	4	1	5	1	3	1	3	5	4	3	1	1	1	3
33	2	3	5	2	5	3	1	2	1	2	2	4	2	4	1	3	2	4	4	5
34	2	5	4	1	2	5	5	1	5	5	5	2	5	4	5	4	2	2	4	1
35	2	2	3	1	1	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	1	2	1	3
36	5	4	1	4	4	2	5	2	5	1	1	3	4	2	5	2	5	2	4	2
37	4	5	1	1	4	2	5	4	2	2	5	3	4	3	5	2	3	2	4	2
38	3	1	1	1	3	2	2	3	4	2	4	4	4	5	1	2	5	4	4	1

39	3	3	1	4	5	2	3	5	2	1	5	1	5	3	3	4	4	3	4	1
40	1	3	3	5	4	2	1	1	2	3	5	4	4	3	2	3	2	4	1	1
41	4	3	1	5	5	2	3	1	4	2	2	2	4	1	3	2	4	3	1	3
42	2	4	1	2	5	2	2	5	1	5	2	1	4	2	4	5	3	2	4	4
43	4	4	5	3	2	5	4	1	3	4	3	3	1	1	5	3	5	1	5	2
44	5	5	5	2	4	2	4	3	5	2	5	3	2	1	3	4	2	4	5	4
45	2	3	4	3	3	4	5	3	4	3	5	2	5	5	1	2	3	3	5	5
46	2	4	5	2	4	3	3	2	3	1	3	1	2	3	4	5	1	2	4	4
47	2	3	3	1	1	3	2	1	5	5	1	1	4	2	3	1	2	3	5	2
48	5	2	5	1	2	3	2	5	4	3	4	2	1	2	5	1	1	4	3	4
49	1	5	5	4	1	4	4	2	3	1	5	5	3	2	5	4	5	4	2	5
50	5	5	4	2	5	3	4	4	3	1	2	5	2	5	5	5	5	5	2	5
51	2	2	5	3	5	1	4	4	5	3	1	3	5	2	3	2	4	5	3	2
52	5	4	3	1	5	2	3	5	1	3	4	4	1	2	3	4	3	1	3	2
53	1	3	1	1	4	3	4	5	3	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	3
54	1	2	1	4	3	5	2	5	4	2	2	1	2	5	3	4	5	4	2	4
55	5	1	3	2	4	1	4	5	2	2	4	2	2	2	5	3	5	5	2	1
56	2	5	4	3	2	5	5	4	4	1	5	4	3	3	3	5	2	5	4	5
57	1	5	5	2	3	5	1	1	2	3	5	2	3	1	2	4	4	3	5	2
58	3	4	5	2	5	1	1	2	1	5	2	3	3	4	1	1	1	3	3	1
59	5	1	4	4	2	3	1	4	3	1	3	3	5	5	3	2	4	3	2	5

60	2	5	3	2	1	5	3	2	5	4	3	5	3	5	3	3	5	2	5	3
61	2	3	5	1	2	2	2	2	1	4	2	3	2	3	1	3	5	1	2	5
62	5	3	1	3	1	1	5	1	4	1	2	5	4	2	5	2	1	2	3	4
63	5	3	4	5	4	2	3	3	1	4	4	2	3	2	3	3	3	4	1	5
64	4	1	1	2	2	3	3	5	1	1	4	5	4	1	4	3	3	1	1	4
65	2	4	3	3	2	3	3	3	3	5	4	5	3	4	1	5	2	4	1	5
66	4	2	5	2	3	2	3	5	3	3	2	2	2	5	4	3	5	2	2	2
67	5	3	4	3	2	5	4	4	4	5	3	1	1	3	3	1	2	4	3	2
68	3	3	3	2	4	5	4	4	1	5	1	5	4	3	4	5	5	1	5	3
69	2	2	1	5	3	5	1	2	3	4	1	4	3	1	5	5	1	5	5	5
70	4	2	1	2	2	4	5	1	3	5	4	1	4	1	4	1	2	5	2	3
71	2	3	1	5	4	3	4	1	5	5	4	1	1	4	4	1	1	5	3	2
72	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	5	5	1	4	5	2	1	5	4	2
73	5	5	3	2	5	4	4	3	5	3	1	4	2	3	4	5	5	2	1	3
74	1	1	1	4	3	1	4	3	5	4	5	4	4	1	2	4	1	2	1	3
75	4	5	3	5	1	5	1	3	5	1	5	5	2	5	5	5	3	3	4	4
76	1	1	2	1	4	3	1	1	5	3	5	1	3	4	1	4	3	4	1	3
77	4	5	5	5	4	2	4	5	4	2	1	2	1	4	3	5	2	2	5	4
78	5	5	2	4	5	1	3	5	1	3	1	4	3	5	3	2	2	4	2	3
79	4	3	5	4	3	1	1	5	2	5	2	5	2	4	3	1	2	1	5	1
80	2	1	2	2	5	3	3	2	4	5	1	5	5	5	2	3	5	5	4	1

81	1	3	3	1	2	1	1	1	2	5	4	2	2	2	2	2	4	5	4	4
82	5	4	2	5	1	2	3	2	4	2	2	1	4	4	3	3	3	3	3	4
83	4	4	3	2	5	3	5	1	2	5	3	3	1	5	4	5	4	1	1	2
84	3	4	1	3	4	1	4	5	3	1	5	4	2	1	1	2	2	3	5	3
85	3	3	2	2	1	5	4	5	4	2	3	4	1	5	4	3	2	5	4	3
86	4	4	1	4	2	3	5	1	1	5	4	1	4	3	1	5	2	3	1	4
87	1	3	1	5	5	1	3	4	2	4	1	5	1	5	3	5	1	5	3	5
88	3	3	1	4	5	2	3	2	4	5	4	3	1	1	5	2	4	4	2	4
89	5	3	5	3	1	2	2	2	1	5	3	5	5	1	2	1	3	2	5	5
90	2	4	1	5	4	1	4	3	3	5	3	4	3	2	2	5	4	1	3	4
91	1	4	5	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3	2	1	5	2	1	4	2
92	2	1	3	3	3	3	2	5	3	3	3	5	2	5	5	4	4	5	5	2
93	2	4	5	5	1	3	5	4	1	1	5	3	2	4	1	3	1	2	2	4
94	4	2	5	4	5	2	4	3	5	2	5	5	2	1	3	5	2	1	5	5
95	3	3	5	1	1	3	2	5	1	2	3	5	2	4	3	3	1	5	5	1
96	5	2	2	3	1	5	1	1	1	2	3	3	2	2	5	4	1	1	4	3
97	5	4	4	1	4	2	3	2	2	4	3	4	5	2	1	1	3	3	3	2
98	4	5	2	5	3	5	1	5	1	4	5	1	4	2	4	4	4	4	2	1
99	1	2	3	1	3	5	1	2	3	5	4	2	5	3	3	5	5	2	5	4
100	2	4	3	5	4	5	5	1	1	1	2	3	2	1	2	2	3	3	1	4
101	3	4	4	2	3	1	2	2	4	5	5	5	4	1	2	1	3	4	3	4

102	3	4	3	2	2	2	1	2	2	3	1	5	5	5	1	4	4	3	5	3
103	2	5	1	4	5	1	4	2	2	5	3	1	4	5	3	2	1	2	1	5
104	1	5	3	1	4	1	4	3	1	1	3	4	1	3	1	2	4	3	2	1
105	1	5	2	2	5	3	5	3	2	5	5	3	5	3	2	5	4	2	5	5
106	3	1	2	3	1	4	1	3	2	3	3	5	2	5	3	5	1	1	4	3
107	1	4	3	4	3	1	4	4	3	5	4	3	5	4	1	1	1	5	3	2
108	3	2	2	2	1	2	2	5	3	1	5	4	5	1	3	5	3	4	2	2
109	3	1	1	2	3	5	3	1	4	5	2	2	1	2	2	4	2	3	5	4
110	5	2	4	4	4	1	1	2	2	3	3	2	4	1	3	4	3	4	3	3
111	1	2	4	5	1	4	4	3	2	3	2	4	3	1	5	3	4	3	2	4
112	1	5	3	2	5	2	1	3	1	3	5	1	2	5	5	4	4	1	4	5
113	3	3	2	5	1	1	2	4	1	1	5	3	3	3	3	3	5	3	2	2
114	2	1	2	1	5	3	3	1	3	3	2	5	3	4	5	2	5	5	3	2
115	3	3	3	2	1	2	1	4	5	1	1	3	5	5	4	3	3	4	5	2

PRODUCTIVIDAD PROFESIONAL

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	2	2	4	4	1	1	4	5	5	2	4	3	4	5	3	5	1	4	5	4
2	4	5	3	5	3	3	2	3	2	3	1	4	2	5	3	2	3	4	2	3
3	1	5	5	3	1	5	3	1	3	5	1	1	3	5	4	4	2	3	3	5
4	2	3	5	1	3	3	1	4	4	2	2	4	3	4	1	1	1	3	4	3
5	4	2	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	1	1	5	2	4	4	5	1
6	5	3	1	4	4	1	3	3	1	3	1	5	1	5	4	2	1	1	1	3
7	3	4	1	1	2	3	2	1	3	3	2	2	4	3	5	1	1	1	3	1
8	1	4	2	5	3	3	3	3	2	5	4	5	1	4	1	3	3	4	5	2
9	1	4	2	4	2	4	1	4	1	4	3	1	4	1	4	4	3	5	4	3
10	5	4	2	3	5	1	5	4	1	5	4	5	2	3	4	3	4	3	5	1
11	3	2	1	3	3	3	4	3	1	3	2	1	1	3	1	2	5	3	2	4
12	3	4	3	5	1	1	5	2	2	5	4	4	3	3	1	1	3	2	1	4
13	4	4	4	1	2	3	4	2	1	5	1	5	2	4	2	1	1	3	1	5
14	1	4	3	4	3	2	3	2	1	1	4	3	2	3	2	2	5	3	4	4
15	2	4	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	1	2	1	2	4	5	5	3
16	3	1	2	3	3	1	3	2	4	2	5	3	2	1	5	2	4	1	5	1
17	4	5	1	1	5	1	5	5	2	4	4	2	1	3	4	2	5	5	5	4
18	2	5	1	1	2	1	5	2	4	2	1	4	4	2	4	1	1	2	4	1
19	1	4	3	5	5	2	5	3	4	4	5	3	5	1	1	2	2	3	3	3

20	5	4	1	5	3	3	2	5	3	2	3	5	3	4	1	1	3	5	5	3
21	3	3	4	3	3	4	5	2	5	3	2	4	2	1	2	2	1	2	2	4
22	4	5	1	4	3	3	1	1	4	4	3	5	1	2	3	1	1	5	4	3
23	1	4	2	2	1	4	1	5	3	5	4	1	3	2	1	3	5	2	4	3
24	3	1	4	1	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	2	2	3	2	5	4
25	4	5	2	3	3	2	2	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	3	3	2
26	3	5	4	1	3	1	2	5	2	4	1	2	4	2	1	2	4	3	4	1
27	5	1	1	4	3	5	5	5	3	3	1	5	1	3	1	1	5	4	1	2
28	4	4	3	2	1	4	2	3	2	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3
29	1	1	3	3	1	4	3	1	2	1	4	5	1	4	3	5	1	3	4	2
30	4	2	5	4	2	5	5	4	4	5	1	5	2	4	4	2	1	4	4	4
31	4	3	5	4	3	4	3	3	2	4	1	4	3	2	4	1	3	1	1	2
32	5	1	5	3	2	5	2	2	1	4	2	1	4	4	1	5	2	2	1	4
33	2	5	5	5	2	4	3	5	5	3	1	5	2	3	1	3	1	1	2	1
34	3	4	5	1	4	3	5	1	1	3	3	4	4	3	3	3	2	4	5	3
35	2	5	1	4	2	3	4	4	3	1	1	5	1	5	1	2	5	3	2	5
36	2	3	5	3	2	4	3	3	1	5	5	4	4	4	5	2	5	5	1	2
37	2	1	1	3	1	1	1	3	3	1	3	2	1	1	4	5	5	4	2	1
38	5	5	2	2	2	3	3	4	1	3	1	4	4	5	3	2	4	4	4	4
39	2	1	3	1	4	2	1	5	2	1	3	1	5	4	4	2	4	1	2	4
40	5	4	1	1	1	1	1	2	5	3	4	1	2	2	3	3	2	5	1	4

41	3	3	2	4	5	5	5	1	5	3	4	1	3	2	3	1	3	2	4	5
42	2	5	3	2	1	3	1	5	3	3	2	4	4	1	5	3	4	5	4	2
43	4	4	5	3	1	3	1	5	2	4	5	2	4	2	5	3	3	1	4	3
44	5	5	4	2	5	2	4	4	2	5	2	4	2	1	2	2	2	2	4	4
45	1	5	4	5	3	3	2	2	2	4	1	5	5	4	4	2	4	5	3	4
46	2	4	2	2	4	2	4	5	3	5	1	3	4	1	5	3	1	5	5	4
47	3	1	5	4	1	1	4	5	3	5	4	2	5	4	2	2	1	4	2	1
48	2	2	3	5	3	1	3	5	1	3	1	2	3	2	4	5	4	2	1	2
49	4	4	1	5	2	1	2	2	1	3	3	5	2	3	1	5	5	4	4	4
50	3	5	2	3	3	1	4	3	1	2	3	2	2	1	5	3	5	5	3	2
51	1	2	5	3	4	3	1	2	4	2	2	4	5	4	3	2	3	5	5	2
52	3	5	3	5	1	2	1	5	3	1	5	5	3	5	1	3	3	3	1	5
53	3	4	4	3	1	3	5	1	3	4	1	2	1	4	3	1	1	1	3	5
54	1	1	4	5	4	5	1	2	5	2	4	2	4	1	1	5	2	3	3	3
55	2	3	2	3	1	1	5	4	1	2	4	2	2	2	3	1	5	1	1	4
56	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	4	1	4	1	3	5	2	4	5	1
57	5	4	2	5	4	1	3	1	5	4	1	3	4	2	5	3	3	3	4	1
58	3	5	1	4	2	2	2	4	4	1	4	5	5	5	4	3	2	2	2	1
59	3	2	2	2	1	2	2	5	4	1	3	1	4	2	2	5	1	1	1	3
60	1	2	1	4	5	5	4	2	2	2	4	3	1	5	5	1	2	4	5	3
61	2	1	1	3	1	3	1	4	1	5	4	2	5	5	3	4	1	1	5	5

62	1	2	1	4	2	2	3	4	1	4	5	2	5	4	1	5	4	4	1	5
63	3	5	2	5	4	1	4	5	1	2	1	4	3	2	5	5	4	3	5	2
64	3	3	4	5	5	3	1	5	2	2	4	4	4	3	3	5	4	4	4	2
65	3	1	1	2	4	1	3	4	2	5	5	3	4	2	2	5	4	4	4	2
66	5	3	2	4	5	5	3	2	2	1	2	3	3	3	3	4	2	5	1	4
67	5	4	4	4	1	5	1	3	1	3	3	2	5	2	2	4	4	2	2	4
68	5	3	4	4	3	2	5	4	5	1	1	5	4	3	1	5	5	2	4	2
69	2	3	2	3	1	1	2	3	5	1	3	2	3	3	1	2	3	4	1	1
70	5	4	4	5	2	1	3	4	4	1	1	3	1	1	1	1	3	1	5	3
71	4	5	4	3	4	3	4	1	5	1	4	5	2	1	1	2	2	2	3	1
72	3	4	2	3	5	4	4	3	3	2	1	3	4	2	5	5	5	1	3	3
73	2	4	4	3	2	5	2	1	1	1	4	3	5	3	1	4	2	1	3	5
74	4	3	1	4	5	1	5	3	1	5	3	4	3	2	1	5	4	5	3	3
75	3	5	5	4	3	3	3	1	4	3	5	2	2	5	4	2	3	2	2	5
76	2	1	4	2	3	2	4	4	1	2	1	5	4	2	4	3	2	3	1	3
77	3	5	2	3	2	5	2	3	2	2	4	3	5	1	4	5	1	3	5	3
78	1	3	5	1	4	5	1	4	5	1	1	1	4	4	5	1	4	4	2	1
79	3	3	3	3	1	2	2	1	4	1	1	4	5	3	1	5	2	5	3	4
80	5	5	1	2	3	3	5	1	4	4	5	2	1	3	5	1	5	2	4	2
81	1	5	4	4	1	1	4	2	3	3	4	4	3	3	1	3	1	5	4	2
82	3	1	1	4	2	3	4	3	2	5	1	3	2	5	1	5	2	1	1	5

83	3	4	4	3	4	1	3	3	2	1	5	3	4	4	5	4	1	2	4	1
84	1	3	1	2	5	2	2	2	4	5	3	5	3	3	4	5	2	5	1	3
85	3	1	2	2	2	2	2	1	4	4	4	5	1	2	2	5	5	3	5	4
86	2	4	3	1	1	1	1	3	3	2	4	1	2	5	3	2	5	5	1	4
87	2	5	5	3	2	5	2	5	5	3	2	5	2	3	1	5	1	1	5	3
88	2	1	4	3	3	3	3	1	3	5	3	2	1	1	2	3	2	1	4	4
89	4	3	4	4	5	5	2	2	2	3	1	1	3	4	5	5	1	4	3	3
90	2	5	2	5	1	4	5	4	2	1	1	5	5	4	3	5	2	3	2	1
91	3	2	4	3	1	4	3	4	1	2	3	3	3	5	5	5	1	4	2	4
92	4	4	3	4	5	2	5	4	4	2	2	4	1	5	1	5	2	5	2	3
93	2	2	5	4	1	3	3	2	5	5	1	1	1	5	4	3	3	1	2	2
94	2	3	2	2	1	4	1	5	1	2	2	2	3	4	4	4	5	1	3	1
95	5	4	2	4	5	4	4	2	2	2	1	4	5	4	3	5	5	3	1	1
96	2	2	3	2	2	2	2	4	4	1	1	2	5	5	2	1	3	5	5	3
97	4	1	1	3	3	4	3	3	1	2	3	1	4	5	1	2	5	2	3	1
98	5	4	4	5	4	2	5	3	4	5	2	5	1	4	5	4	5	5	3	5
99	1	4	2	2	5	2	1	2	4	3	5	3	5	3	4	5	3	2	4	2
100	5	1	1	1	4	4	5	1	5	2	4	4	3	3	2	3	2	5	5	4
101	1	2	1	3	5	4	2	1	3	5	3	2	1	2	3	1	2	5	1	4
102	5	4	2	2	4	4	3	3	5	2	3	2	1	3	4	1	1	1	5	3
103	4	2	5	5	2	2	3	2	1	4	1	4	4	5	4	3	5	2	4	4

104	2	4	2	4	4	5	1	2	4	1	5	1	2	2	4	1	1	3	4	5
105	2	2	5	4	1	5	3	3	3	1	1	2	1	4	5	4	2	5	2	4
106	1	4	5	4	2	3	4	4	4	4	1	3	2	2	1	1	3	2	5	2
107	5	5	4	1	3	4	1	3	1	1	2	4	2	2	4	2	5	1	1	2
108	5	5	1	5	2	2	2	1	5	1	2	3	3	1	3	2	4	2	5	4
109	2	2	2	5	2	3	4	2	1	1	2	4	3	2	4	4	4	5	5	1
110	2	4	1	1	2	3	1	5	4	5	5	3	2	4	1	4	4	3	1	5
111	1	5	1	3	2	4	5	5	2	3	5	3	5	1	5	3	3	4	1	3
112	5	2	5	2	2	3	4	1	2	3	1	4	1	4	3	2	1	5	4	1
113	3	3	3	5	3	3	1	3	4	2	5	2	5	1	3	3	3	3	1	5
114	4	5	1	1	3	3	5	1	5	1	2	4	5	1	5	2	5	1	5	3
115	1	4	4	5	1	1	3	4	1	3	3	3	2	3	2	5	2	1	3	1