



**La ética profesional y el desempeño laboral del  
servidor de la Dirección General de Inversión  
Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Raúl Antonio Mora Guillén

**ASESORA:**

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**LIMA - PERÚ**

2017

Página del jurado

---

Dr. William Flores Sotelo

Presidente

---

Dr. Ulises Córdova García

Secretario

---

Dra. Karen Alfaro Mendives

Vocal

### **Dedicatoria**

A mis padres que me guiaron en el camino del bien, a mis hijas que son el motor de mi existencia, a quien me alentó para culminar esta etapa y, sobre todo, a Dios, sin el cual no estaría agradeciendo esta oportunidad.

### **Agradecimiento**

A nuestros profesores, sobre todo a la Dra. Karen Alfaro por su continuo apoyo para la culminación de nuestra maestría, a la paciencia de mis compañeros de grupo y a la Universidad César Vallejo por la oportunidad.

### **Declaración de Autoría**

Yo, Raúl Antonio Mora Guillén, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017”, presentada, en 129 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 26 de setiembre del 2017

Raúl Antonio Mora Guillén

DNI: 15967135

## **Presentación**

Señores Miembros del Jurado:

Para dar cumplimiento a las normas del Reglamento de Elaboración y Sustentación de tesis de la Facultad de Educación, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, al elaborar la tesis de Maestría en Gestión Pública, con el trabajo de investigación denominado: “La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017”.

El trabajo se ha dividido en siete capítulos. Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Método, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Referencias bibliográficas y anexos.

Queda a criterio del Jurado evaluador la revisión del trabajo de investigación, para su aprobación.

Atentamente,

Los Olivos, 23 de septiembre de 2017

Raúl Antonio Mora Guillén

DNI N° 15967135

<b>Índice</b>	<b>Pág.</b>
CARATULA	i
Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii - ix
Índice de tablas	x - xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Capítulo I	
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	18
1.2.1. Internacionales	18
1.2.2. Nacionales	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1. La ética profesional	22
1.3.2. Desempeño laboral	30
1.4. Formulación del problema	36
1.4.1. Problema general	36
1.5 Justificación del estudio	37
1.5.1. Justificación teórica	37
1.5.2. Justificación práctica	37
1.5.3. Justificación metodológica	37
1.6 Hipótesis	38
1.6.1. Hipótesis general	38
1.6.2. Hipótesis específicas	38
1.7 Objetivos	39

1.7.1.Objetivo general	39
1.7.2.Objetivos específicos	39
II. Método	41
2.1 Tipo de investigación	42
2.2. Diseño de investigación	43
2.3. Variables, operacionalización	43
2.3.1.Variable 1: Ética profesional	43
2.3.2.Variable 2: Desempeño laboral	43
2.3.4.Operacionalización de las variables	44
2.4. Población y muestra	45
2.4.1.Pobación	45
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.5.1.Técnica	46
2.5.2.Instrumentos	46
2.5.3.Validez y confiabilidad	49
2.6. Métodos de análisis de datos	51
2.7. Aspectos éticos	52
III. Resultados	54
3.1. Resultados descriptivos	555
3.1.1.Ética profesional	55
3.1.2.Desempeño laboral	56
3.1.3.Competencia laboral	57
3.1.4.Eficacia	58
3.1.5.Eficiencia	59
3.1.6.Responsabilidad	60
3.1.7.Compromiso con la organización	61
3.2 Prueba de hipótesis	62
3.2.1.Hipótesis General	62
3.2.2.Hipótesis específicas	63



IV. Discusión	68
V. Conclusiones	73
VI. Recomendaciones	76
VII. Referencias	79
Anexos	
Anexo1. Artículo científico	85
Anexo 2. Matriz de Consistencia	94
Anexo 3. Instrumento de la Variable: Ética profesional	96
Anexo 4. Instrumento de la Variable: Desempeño Laboral	99
Anexo 5. Sábana de datos prueba piloto	102
Anexo 6. Sábana de datos variable ética profesional	105
Anexo 7. Sábana de datos variable desempeño laboral	109
Anexo 8. Carta Solicitando autorización para la aplicación del instrumento	113
Anexo 9. Carta respuesta autorización para la aplicación del instrumento	115
Anexo 10. Certificado de validez del instrumento	117
Anexo 11. Constancia de registro de título	137

<b>Índice de tablas</b>		<b>Pág.</b>
Tabla 1.	Operacionalización de la variable ética profesional	44
Tabla 2.	Operacionalización de la variable desempeño laboral	45
Tabla 3.	Validez del instrumento que mide la variable ética profesional	49
Tabla 4.	Validez del instrumento que mide la variable desempeño laboral	49
Tabla 5.	Confiabilidad Alfa de Cronbach	50
Tabla 6.	Tabla de valores Alfa de Cronbach	51
Tabla 7.	Valores de la correlación Rho de Spearman	52
Tabla 8.	Distribución de los niveles de ética profesional	55
Tabla 9.	Distribución de los niveles de desempeño laboral	56
Tabla 10.	Distribución de los niveles de competencia laboral	57
Tabla 11.	Distribución de los niveles de eficacia.	58
Tabla 12.	Distribución de los niveles de eficiencia	59
Tabla 13.	Distribución de los niveles de responsabilidad	60
Tabla 14.	Distribución de los niveles de compromiso con la organización	61
Tabla 15.	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y el desempeño laboral en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES	62
Tabla 16.	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y la competencia laboral en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES	63

Tabla 17.	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y la eficacia en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES	64
Tabla 18.	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y la eficiencia en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES	65
Tabla 19.	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y la responsabilidad del trabajador en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES	66
Tabla 20.	Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y el compromiso con la organización en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES	67

<b>Índice de figuras</b>		<b>Pág.</b>
Figura 1.	Niveles de ética profesional	55
Figura 2.	Niveles de desempeño laboral	56
Figura 3.	Niveles de competencia laboral	57
Figura 4.	Niveles de eficacia	58
Figura 5.	Niveles de eficiencia	59
Figura 6.	Niveles de responsabilidad	60
Figura 7.	Niveles de compromiso con la organización	61

## Resumen

El trabajo de investigación titulada: La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 87 trabajadores y se utilizó un muestreo probabilístico conformado por 71 servidores. Asimismo, para la recopilación de datos de las variables se utilizó la encuesta y se empleó como instrumento el cuestionario, para la variable ética profesional estuvo constituido por 38 ítems y para desempeño laboral 35 ítems, las que fueron debidamente validadas a través del juicio de expertos y luego fue determinada su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Crombach, cuyos resultados fueron en la variable Ética Profesional de 0,922 y en la variable Desempeño Laboral de 0,969.

Se llegó a la conclusión de que la ética profesional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017. Es decir, a un buen comportamiento ético profesional corresponde un mejor desempeño laboral, el coeficiente de correlación entre ambas variables fue de 0.761 indicativo de una buena correlación entre ellas.

Palabras claves: ética profesional y desempeño laboral.

### **Abstract**

The research titled: Professional ethics and work performance of public servant of Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017, had as general aim to determinate the existing relation between professional ethics and Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES servants' work performance during 2017.

The released research had a quantitative approach, basic, with a correlative description level, a non-experimental design, and transverse. The study population was made up of 87 workers and the probabilistic sample used was made up of 71 public servants. In addition to this, a survey was used for the variables' datum recompilation and the instrument was a questionnaire; for the professional ethics variable, of 39 items and for the work performance variable, 35 items, which were properly validated through experts' opinions and, afterwards, it's fidelity was determined through Cronbach's Alpha's coefficient, of which results were: Professional Ethics variable, 0.922 and Work Performance variable, 0.969.

The final conclusion is that professional ethics are significantly linked to Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017 servants' work performance. Meaning that, to a good professional and ethical behaviour, is appropriate a better work performance. The correlation coefficient between both variables was 0.761, which indicates a good correlation between them.

**KEY WORDS:** Professional ethics and work performance.

## **I. Introducción**

### 1.1. Realidad problemática

El Artículo 57 de la Ley General de Pesca aprobada con el Decreto Ley N° 25977 da fuerza de Ley al Decreto Supremo N° 010-92-PE que crea el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (FONDEPES), así como a sus normas modificatorias. Precítese que dicho Fondo desde su fecha de creación, es un Organismo Público sujeto a las normas aplicables a las Empresas del Estado, bajo ámbito del CONAFI.

La Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola es el órgano responsable de los proyectos de inversión pública y/o proyectos integrales de acuerdo a los fines de la institución en beneficio del sector pesquero artesanal y acuícola, en el marco de la normatividad vigente.

El trabajo de investigación que se presenta ha profundizado el tema de la ética profesional, con el fin de determinar cuál es la relación entre esta y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola. Debemos recalcar que en el momento en que nos referimos a la ética profesional del servidor público estamos hablando de la ética, pero en el entorno de las instituciones públicas, con las reglas y principios que se consideran como modelos para los servidores públicos y en consecuencia deberían ser practicados por todos los que en algún momento desempeñan cargos públicos, ya sean gobernantes o funcionarios.

La ética proporciona al ser humano el conocimiento que le faculta saber elegir correctamente en cada uno de los actos que realice.

Tanto la virtud como el vicio están en nuestro poder. En efecto, siempre que está en nuestro poder el hacer, lo está también el no hacer, y siempre que está en nuestro poder el no, lo está el sí, de modo que si está en nuestro poder el obrar cuando es bello, lo estará también cuando es vergonzoso, y si está en nuestro poder el no obrar cuando es bello, lo estará, asimismo, para no obrar cuando es vergonzoso (Aristóteles, Siglo IV a.d.c.)



Se llama desempeño a la facilidad que tiene un servidor para conseguir un producto o propósito, es así que un servidor demuestra perseverancia en un trabajo demostrando un buen desempeño o un mal desempeño si es que no demuestra ahínco para conseguir un fin deseado, desempeño laboral es la producción laboral y la perseverancia que despliega el servidor para ejecutar las tareas principales que demandan sus funciones, lo que comprueba que es competente para desempeñar ese trabajo.

Al respecto, Singer (1995), indicó que “la importancia de la ética en la vida diaria resulta indudable, siendo actuar moralmente algo que se presupone, pues los principios éticos de una persona son los que esa persona toma como esencialmente importantes para sí” (p.492). Es aquí donde nace el cuestionamiento de en qué medida existe lógica en las decisiones éticas, pues “desde el punto de vista emocional, desde el que la ética significa preocuparse por uno mismo y por todos los demás la emotividad está presente y se aleja del razonamiento puro que pretendía Kant” (Guisán, 1999, p.44).

En la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola, el trabajo esencialmente se refiere a la ejecución de obras en beneficio del sector pesquero artesanal, por tal razón continuamente se está en relación con contratistas ejecutores de obras y por el tipo de labor se aprueban presupuestos adicionales y deductivos de obra, ampliaciones de plazo, aprobación de mayores gastos generales, por tal razón el comportamiento ético es primordial, durante el ejercicio de sus funciones el servidor que labora en esta Dirección tiene que juzgar si los intereses de la institución o del contratista están sobre la ética, durante la ejecución del presente trabajo se ha tratado de determinar cuál es la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral de los servidores.

Lo que se pretendió al investigar esta situación es presentar una alerta a fin de que se mejoren los procedimientos en las acciones que efectúa, además de señalar que la inacción u omisión de efectuar alguna de ellas podría considerarse como causa de una mala utilización de los recursos públicos, al mismo tiempo, dedeterminar cual es la influencia de la ética en todo el proceso

de las acciones que viene la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Trabajos previos internacionales**

Para la elaboración del presente trabajo se ha tenido en cuenta entre otros el trabajo del autor Ribas (2013) en su investigación "*Corrupción pública y privada, cuatro aspectos: ética en el servicio público, contratos, financiación electoral y control*", la misma que tuvo como objetivo el de desarrollar el aspecto de la ética de los funcionarios públicos y su influencia en la corrupción pública y privada, su investigación fue del tipo básica, de nivel descriptivo correlacional. Definiendo la ética como una serie de normas que permiten que las sociedades compartan en armonía. El autor trata el tema de la corrupción en el Brasil, analiza cuatro aspectos, la ética de los funcionarios públicos, los contratos, la financiación electoral y la fiscalización, control y su influencia en la Corrupción pública y privada.

Su investigación concluye en que hay dificultades para definir lo que es corrupción, pero cuando uno la encuentra, inmediatamente la distingue, asimismo, la define como las acciones que hacen que un funcionario público obvie las reglas que rigen su trabajo en beneficio propio o de particulares teniendo como pago a una recompensa, además recalca que la incidencia de los casos de corrupción en Brasil, demuestran que no hay actividad humana inmune a ella y que esa se produce en todos los niveles de gobierno, finalmente indica que para magnificar el proceso de lucha contra la corrupción son necesarias la adopción de una serie de medidas, tanto legislativas como judiciales, administrativas, de mercado, de control externo y socio educativas sin las cuales será imposible vencer este flagelo de la sociedad.

Finalmente, debemos recalcar que, para este autor, la ética puede abarcar muchas definiciones, desde una serie de reglas que faciliten la convivencia entre los hombres o como el comportamiento acorde a las buenas costumbres, en conclusión, las relaciones humanas siempre están regidas por

la ética. Debemos siempre tener presente que el hombre es un ser sociable por naturaleza, por tanto, debe demostrar un comportamiento acorde a la circunstancia y la moral.

Asimismo, Enríquez (2014) realizó la investigación "*Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*" la que fue cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal. Se consideró la población seleccionada, la muestra la cual fue conformada por 164 empleados, así como las variables a investigar y planteó como objetivos el determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México, determinar si el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México y ofrecer a los directivos información relevante en relación al nivel de desempeño y motivación laboral de los empleados.

Los resultados de la investigación mostraron que existe una influencia significativa del grado de motivación en el nivel de desempeño según varios aspectos demográficos como la edad, género, antigüedad, asimismo, el rango de edad de los empleados encuestados fue desde los 20 a 51 años o más. La edad predominante fluctuó entre los 20-30 años representando el 41.5% del total de la muestra, también se logró observar que el nivel de preparatoria o menos ocupó el primer lugar con un 47.6%, de igual manera, el segundo lugar lo ocupó el nivel de licenciatura con un 40.9% y el nivel de posgrado ocupó el tercer lugar con 11.6%.

Dentro de sus conclusiones se puede identificar la que manifiesta que no existe una relación significativa entre el grado de motivación de los empleados y el tiempo de servicio a la institución, asimismo se concluyó que no existe diferencia significativa entre el nivel máximo de escolaridad, área de trabajo y el nivel de desempeño, además también se observó que no existe diferencia en la forma como los hombres y mujeres, no importando la edad y el tipo de empleado y que no existe una relación significativa entre el desempeño y el tiempo de servicio en la institución.

Y, por último, el autor Fiallos (2012), en su investigación "*La Comunicación interna y su efecto en el Desempeño Laboral de la Institución SECAP de Ambato*", tuvo como objetivo el de evaluar y determinar cuál era la situación del sistema de comunicación interno y su influencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la institución SECAP de Ambato. El nivel de investigación fue descriptiva correlacional, la población y muestra estuvo constituida por los trabajadores de la SECAP de Ambato, la misma que cuenta con 35 servidores públicos, al respecto, el en el indicado trabajo formuló la hipótesis de que el desempeño laboral de los servidores de la institución SECAP de Ambato mejoraría si se pudiera impulsar un plan comunicación interna en la entidad.

Entre las conclusiones de la investigación específica debemos señalar el que para que los servidores públicos puedan desempeñar de mejor forma las funciones y competencias en el puesto en el que trabaja cada uno de ellos, requieren capacitación, la ausencia de capacitaciones al personal puede concluir en un proceso de retroceso generado por el no conocimiento de la persona que desempeñaría alguna función y que podría generar dificultades en el ambiente o entre los mismos compañeros de trabajo.

#### 1.2.2. Trabajos previos nacionales

Dentro de los trabajos previos nacionales debemos resaltar al autor Torres (2011) en su investigación "*Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del Cono Norte de Lima*", se marcó como objetivo el de establecer la auténtica relación entre la ética profesional y el desempeño laboral del personal docente que labora en las Instituciones Educativas ubicadas en uno de los distritos del cono norte de Lima, el tipo de investigación utilizada fue descriptivo correlacional, para tal efecto, la muestra utilizada fue de 304 docentes que laboran en nueve instituciones educativas.

Explicó el autor que se vive en una época en que la sociedad experimenta una hipersensibilidad en los temas que involucran la ética del servidor público y en especial de los profesionales, por ende, se insiste en incluir elementos éticos en la formación de los docentes, pues al final ellos

tienen la responsabilidad de formación de los futuros ciudadanos del Perú, recuerda que un profesional no adquiere ética durante su desempeño profesional, sino que esta viene desde su formación, en consecuencia, los docentes juegan un papel importantísimo, por tanto, deben preocuparse en dar una formación de calidad.

Dentro de las conclusiones se puede resaltar las que presentan que los resultados revelan que solo un 32.6% de los docentes expresan ser personas que poseen una apropiada ética profesional, el otro 67.4% admite que su ética profesional no está en el nivel esperado o simplemente lo pone en duda, además los resultados descriptivos señalan que de la totalidad de docentes analizados solo la tercera parte asumen que tienen la suficiente capacidad para ejercer su actividad profesional.

Por otro lado, el autor Mayurí (2008) en su investigación "*Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima*", la misma que fue de tipo explicativo - correlacional y que tuvo como objetivo el precisar y evaluar de qué forma la implementación de un programa de capacitación puede influir en el desempeño laboral de los trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de la Nación, tomó como población de estudio en la investigación el total del personal de la FEBAN que asciende a 100 trabajadores bajo el sistema de plazo indeterminado, se consideró por conveniencia considerar una muestra de 80 participantes, los que habían recibido capacitación en planeamiento estratégico, se excluyeron a 20 trabajadores de los 100 en total, por ser personal de limpieza y mantenimiento.

Dentro de los resultados obtenidos se observa que el 52 % manifestó necesitar capacitación empresarial, el 18% expresó tener necesidad de capacitación en organización y control de trabajo, además consultados en sobre en qué desearían capacitarse un 42% manifestó planeamiento estratégico y un 16% indicó desear capacitación en manejo de conflictos con negociación y trabajo en equipo. Como conclusión final la investigación logró demostrar que las capacitaciones al personal mejoran el desempeño laboral de los investigados en forma manifiesta.

Asimismo, el autor Sánchez (2013) en su investigación “*Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*”, la que tuvo como objetivo valorar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La investigación fue del tipo descriptiva correlacional.

El autor consideró para su investigación una población constituida por los estudiantes que se matricularon en el semestre académico 2013-I y los profesores de la Facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y el tamaño de la muestra se definió en 100 estudiantes y 26 docentes. Los encuestados indicaron que a fin de incrementar el rendimiento (desempeño) eran necesarios capacitación empresarial (52%), organización y control de trabajo (18%), asimismo luego de consultar sobre en qué tema esperan ser capacitados un 42% indicó planeamiento estratégico y un 16% manejo de conflictos con negociación y trabajo en equipo.

Dentro de las conclusiones se puede rescatar que un 95% de los estudiantes a los que se le aplicó la encuesta revelaron que los docentes exponen buenas relaciones interpersonales durante su rutina educativa y sólo el 5% detalla que los docentes nunca las exponen, asimismo, el 90% de los estudiantes declararon que los docentes demuestran buena formación en valores éticos durante su rutina pedagógica y sólo el 10% refirió que los docentes nunca demuestran poseer buena formación en virtudes éticas durante dicha rutina, finalmente, los educadores muestran una inclinación positiva en su desempeño laboral.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. La ética profesional**

Si existe una disciplina encargada de investigar las actitudes del hombre esa es la ética, la definición que dio Ferreira (2005) fue:

La ética es la morada o lugar donde se habita, es el refugio de toda persona, la fortaleza inexpugnable del ser humano. Es suelo firme para caminar sobre la vida. La ética es una lámpara que ilumina al hombre en su vida. (p.127)

Al parecer, recalca que la ética es la única que podría explicar el porqué de la forma de actuar de nosotros los humanos.

La virtud no nace en la naturaleza del individuo, aunque reconoce que es natural la capacidad de entender estas virtudes y perfeccionarlas con la costumbre. Es por ello, que la virtud es el hábito por el que el hombre se hace bueno y realiza bien la obra que le es confiada. Aventura tres posibilidades al respecto: actuar en sometimiento a la razón, cualidad de obrar de la mejor manera en relación con el placer y el dolor. (Aristóteles, Siglo IV a.d.c.).

Maldonado (2001) expresó:

La ética está presente en la totalidad de los actos de los servidores del estado, pues en el devenir del desempeño laboral y en la práctica que desempeñemos siempre debemos tener en consideración que nos debemos al servicio público, que está definido como uno de los temas más importantes del derecho administrativo, y se ha convertido en la razón de ser del Estado social de derecho, pues es la materialización de éste en pro del bienestar de todos los ciudadanos. Garantizar la efectiva prestación de los servicios públicos es un deber del Estado para con sus asociados, ya sean prestados por él directamente o por particulares. (p.62).

Respecto a lo que indica Maldonado en el párrafo anterior se debe manifestar que la ética está presente en la totalidad de actos del ser humano y que actualmente no se puede dividir la ética en el comportamiento del servidor público en sus actos laborales de la ética del servidor público en sus actos cotidianos, ya no existe una ética particular del servidor público como tal, el comportamiento del servidor es inherente a su función en pro del bien de la

comunidad pero la ética no es como el distintivo de una entidad que se coloca cuando se ingresa a laborar y se quita cuando sale de su centro de trabajo.

Flores (2013) dijo que “La ética como disciplina científica es autónoma, pues tiene su propio objeto de estudio que es la moral, pero el logro de este propósito le demanda buscar apoyo de otras disciplinas científicas, en especial de las ciencias sociales” (p. 23).

Asimismo, Olmeda (2007) sostuvo:

La ética fue el centro de especulación filosófica en la cultura griega y romana. El cristianismo sustentó en Dios los principios éticos. A partir del renacimiento se formularon diversas teorías como las de Maquiavelo, Hobbes y Spinoza. Kant fundamentó la ética en el imperativo categórico. Hegel identificó la moral como política. En el siglo XX se han analizado el lenguaje y los valores morales y se estudia la conducta desde una óptica existencial. (p.23).

Para el desarrollo de la investigación se tuvo en consideración el concepto de la ética profesional la que es definida como “la ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionistas en cuanto tales” (Menendez, 1962, p.12), por tanto, aun cuando existan profesionales que no reconocen el comportamiento ético y los principios que deben regir su desempeño como tales, siempre estarán en el discernimiento de lo correcto o incorrecto y por tanto existe un reconocimiento implícito a las mismas y esa autoevaluación se hace más exhaustiva cuanto la responsabilidad asumida o la importancia de nuestro desenvolvimiento laboral es mayor.

Entonces, se puede desprender que si la ética profesional es la ciencia que trata de las obligaciones y derechos de los profesionales también perfecciona a este en el hábito de efectuar acciones buenas y desechar las consideradas malas orientando su desempeño en cualquier actividad al beneficio colectivo de la sociedad, diferenciándose de quienes no lograron obtener una formación profesional universitaria, pues recibieron de una u otra forma ayuda social, motivo por lo que, la población siempre esperará como



retribución un trato y desempeño que vaya de acuerdo a las normas morales, al respecto debemos recalcar que, la ética nos obliga a efectuar nuestras tareas con eficiencia y a conservar una conducta contrapuesta a todo lo que desestime nuestra integridad. González (2013) refirió: “De aquí se dice que el hombre es un ser inexorablemente moral, pues su vida no le viene dada con dignidad y moral, sino que debe hacerla, debe construirla con aquellos dos valores.” (p. 127).

Se ha podido observar y determinar con los conceptos anteriores que la ética no es un suplemento en nuestras vidas, sino que conceptualmente es consecuencia de la capacidad de decisión con la que cuenta en género humano en todas y cada una de las actividades que desarrolla, es, pues más marcada en los profesionales la necesidad de contar con un código cuando nos damos cuenta que para optar por una decisión no solo debemos evaluar los criterios técnicos sino de valores, más aun, cuando existe la posibilidad de que nuestra decisión el algún tema en particular afecte de una u otra manera intereses, priorizando que nuestro accionar no solo evite causar el mal sino que busque el bien de la sociedad.

Sobre el asunto, Aristóteles (Siglo IV a.d.c.) manifestó:

Todo arte y toda investigación y del mismo modo toda acción y elección parecen tender a algún bien; por esto se ha dicho con razón que el bien es aquello a que todas las cosas se inclinan, pero parece que hay alguna diferencia entre los fines, los fines de las principales son preferibles a los de las subordinadas, ya que éstos se persiguen en vista de aquellos.

Finalmente, se puede aseverar que la ética profesional está íntimamente relacionada con lo que hacemos y el compromiso asumido en ese hacer muy aparte de lo que sabemos, pues es la decisión de hacerlo bien o mal, si optamos por lo segundo, podrá ser calificado como falta de ética profesional, esta implica el deseo de que todo lo que hagamos sea bien hecho. Silva (2002), sobre el tema refiere:

Yo mismo puedo ser un buen filósofo de la ética o uno malo, todo depende de que haga bien o mal mi trabajo. Si lo hago mal,

procedo inmoralmente. Es decir, sin ética profesional. En otras palabras, he sido incapaz de ponerme, como dijimos, al servicio de los intereses de mi profesión. Pero una falla profesional, es decir una falta de ética profesional es algo muy grave, porque en realidad el *ethos* profesional no permite infidelidades o violaciones: el que las comete no es un profesional en falta; simple y radicalmente ya no lo es más. (p. 8)

En lo que se refiere a la ética del servidor público, su desempeño en estos tiempos viene siendo controlado y evaluado por los ciudadanos y si es considerado ético, tiende a ser considerado como un ejemplo y, finalmente se convierte en guía de comportamiento y en un paradigma a seguir, debemos también tener en consideración que los actos de corrupción e inmoralidad afectan directamente a los usuarios quienes se sienten defraudados y pierden la confianza primero en el empleado corrupto y seguidamente en la institución que lo cobija, finalmente también se perjudica el mismo profesional pues comienza a mermar su autoestima y la propia dignidad personal y al final como profesional al ser señalado con la etiqueta de corrupto e inmoral.

Dentro de la ética, también se debe considerar que se cometen actos indecorosos por defecto (dejar de ser, dejar pasar), tal es el caso de servidores públicos que por el temor al accionar de las Oficinas de Control Institucional omiten a efectuar actos que pueden ser considerados justos pero que posteriormente pueden pasar por acciones de control; pues por este temor se cometen injusticias con algunos administrados, en este caso los servidores no son sancionados por manejar un equivocado concepto de lo que significa justicia y ese mismo concepto errado es manejado por algunas Oficinas de Control Institucional quienes piensan que favorecer al estado es justicia dejando de lado la equidad en que se deben desenvolver en el ejercicio de sus funciones.

Todo profesional deberá considerar dentro de su proceso de formación el desarrollo de valores, hacer lo correcto, cumplir la palabra, actuar con honestidad, pensar en el bienestar del prójimo y respetarlo son base de la

integridad y reputación de cada persona, pero además existe una razón que casi obliga a apostar por la corrección y es que hoy en día la sociedad interconectada es cada vez más un fiscal muy atento al accionar de todos, todos los días y en todos los campos; todo se llega siempre a saber. Es válido afirmar que la tecnología ha roto la separación entre la vida profesional y personal, entre lo privado y público y por ende la ética esperada es la misma para todos los sectores de nuestra vida pues somos la misma persona, la ética personal y la profesional ya no se pueden separar, esto nos lleva a afirmar que apostar por la ética y los valores más allá del que dirán nos hace cada vez mejores personas y profesionales.

La libertad, percibida como el proceder en escenarios específicos vinculados con la ética, apuntalados en nociones que se evidencian en prácticas valiosas. “Ello hace que la persona sea capaz de elegir una determinada acción como práctica de la libertad moral, siempre teniendo en cuenta las consecuencias de sus actos, al margen de cualquier tipo de coacción” (Flores, 2013, p.108).

Para entender este concepto debemos tener en cuenta la premisa de Flores (2013), que al respecto sostiene:

El profesional tiene que comprender que el ser humano se mueve en un mundo derechos y deberes, que deben ser tomados en cuenta al momento de elegir una acción, elección que será factible por el uso de la razón, que le informará de las causas y consecuencias de sus actos, y a su vez le ayudará a buscar alternativas y elegir lo que es éticamente bueno. Si bien en muchos casos la elección no es sencilla; pero al optar por lo moral de manera racional se estará respetando y haciendo lo mismo por los demás. (p.109).

La justicia, se relaciona con un ideal del derecho, pero en el servicio profesional significa actuar equitativamente y respetando por igual los derechos de todos los administrados dejando de lado cualquier elemento que pueda influenciar en nuestra decisión. En lo que se refiere a voluntad Garrocho (2009) manifestó:

Es aquella facultad que nos lleva a desear, a elegir entre un comportamiento u otro con vistas a la consecución de un fin. Nuestro actual concepto de voluntad proviene del latino *voluntas*, término del cual deriva en lenguas como el italiano o francés el verbo “querer” (*volere, vouloir*). Así, cuando un italiano tiene hambre es probable que nos diga *io voglio mangiare*: “quiero comer”, haciendo referencia a su voluntad. De hecho, el verbo castellano “querer” deriva a su vez del latín que, en su original (*quaerere*), significaba tratar de obtener algo. La voluntad, por lo tanto, podría describirse como un querer, como un deseo de obtener algo para lo que racionalmente dispondríamos distintos medios. (p. 87).

Responsabilidad, deriva del conocimiento individual que cada uno posee y que está relacionado con el bienestar de los demás, que circunscriben una actividad o profesión. Se debe tener especial cuidado, pues este conocimiento influye en el bienestar humano, los profesionales tienen compromisos morales especiales, los mismos que implican un comportamiento que debe lograr el beneficio del resto de la colectividad.

Conducta ética profesional, Singer (1995) dijo que “la importancia de la ética en la vida diaria resulta indudable, siendo actuar moralmente algo que se presupone, pues los principios éticos de una persona son los que esta persona toma como esencialmente importantes para sí” y según Iacovino (2002) “Considerando esta presencia de la ética en el comportamiento social, tomando como base la definición que manifiesta que la ética trata sobre el modo en que nos comportamos y los valores que mantenemos”.

Dimensiones de la variable ética profesional

Conducta Ética Profesional:

La conducta ética Profesional encierra normas obligatorias, las mismas que configuran un ideal. Las normas de la ética profesional sintetizan el patrón de

conducta que procuramos por fomentar como profesionales. (Alvarez, Rodriguez, Herrera & Lorenzo, 2006), sostuvieron que:

Se refiere al conocimiento de los principios y obligaciones éticas propias del ejercicio de la profesión; grado de respeto del código ético propio de la futura profesión en la práctica; modelos éticos de conducta profesional; evitar la competencia desleal, el desprestigio de los compañeros y el intrusismo; basar las relaciones entre colegas y otros profesionales en el respeto mutuo y de sus funciones específicas; rigor ético en la actividad investigadora y en materia de publicaciones científicas; evitar la publicidad engañosa; mostrar honestidad, dignidad y sinceridad; despojarse de voluntarismo no profesional, indolencia o improvisación; conducta reflejo de solidaridad y disciplina laboral; luchar contra el burocratismo, la irresponsabilidad y el individualismo en el trabajo económico; combatir las manifestaciones de corrupción y, por último, actuar con diligencia y responsabilidad en el quehacer profesional.(p.29).

#### Conducta Moral:

Los mismos autores que definieron el concepto anterior, Alvarez, Rodriguez, Herrera & Lorenzo (2006) refirieron que:

Incluye el sentido de los deberes propios que un profesional tiene en el ejercicio de su trabajo; respeto a la vida y la dignidad humana y contribución a la mejoría de la calidad de vida; defensa y promoción de los principios democráticos como base para la convivencia; deber de velar por el prestigio de la institución donde se desarrolla la labor profesional; anteponer el beneficio social a los legítimos intereses personales, profesionales o económicos; deber y derecho de salvaguardar la independencia nacional; así como atender la auto-superación técnica, cultural y política. (p.29)

#### Compromiso Profesional:

Dentro del desarrollo de sus funciones este concepto ha sido definido por Alvarez, Rodriguez, Herrera & Lorenzo (2006) de la siguiente manera:

Es el ejercicio de la profesión con responsabilidad, eficacia e imparcialidad; adquisición de un compromiso profesional autónomo e íntegro; preocupación por la formación y actualización de los conocimientos en los que basa su competencia profesional; guardar la confidencialidad de datos y el secreto profesional; despojarse de voluntarismo no profesional, indolencia o improvisación; velar por la legitimidad y confiabilidad de la información técnico-económica; y actuar con objetividad e integridad. (p.29)

### 1.3.2. Desempeño laboral:

La evaluación de las personas es tan antigua como el hombre mismo. Los individuos casi siempre han considerado la valía de sus semejantes en una variedad de situaciones y lo más seguro es que seguirán haciéndolo. Sin embargo, la mayor parte de estas evaluaciones son realizadas de manera ocasional y no sistemática. En cambio, los programas de evaluación son diferentes, pues contienen objetivos claramente definidos que se fundamentan en un sistema bien estructurado para alcanzarlos (Grados & Muchinsky, 2012, p. 1).

El desempeño se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello, es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes, la realización de las 33 actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua y generan una fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y con un alto grado de desempeño (Palomino, 2012, p.29).

De lo indicado en los párrafos anteriores se refuerza la idea de que el hombre está continuamente siendo monitoreado por sus semejantes, no solo en los resultados obtenidos sino por el nivel de involucramiento de cada individuo en las actividades que efectúa, es por eso, que actualmente son muchas las entidades que están activando programas de capacitación que incentiven el grado de compromiso de los servidores, lo que trae como consecuencia que el desempeño en las labores que ejercen se vea incrementado.

En cuanto a la evaluación del desempeño, el interés no es la habilidad ni capacidad en general sino en el compromiso para la función encargada, en el proceder de la actuación del poseedor del cargo. El desempeño del cargo es temporal, cambia de persona a persona y está sujeto a múltiples situaciones que afectan en el accionar de cada uno. Sobre el asunto debemos considerar lo manifestado por Chiavenato (2000) quien manifestó que el valor de que las recompensas depende del volumen de esfuerzo individual que la persona está decidida a cumplir; una correlación de costo-beneficio, el que depende de los potenciales y cualidades del individuo y de su impresión del rol que deberá desempeñar.

Actualmente, el término evaluación del desempeño es muy utilizado y puesto en práctica, aunque existen muchas opiniones a favor, también muchas en contra, algunos autores refieren que la evaluación del desempeño aplicada por muchos gerentes y directivos solo aplican un exhaustivo control de producción o resultados obviando la esencia que significa luego del control la aplicación de programas que tengan como finalidad el encontrar una mejora en el desempeño de las personas que dependen de ellos.

Sobre el asunto, Pérez (2002), señaló:

Una de las mayores condicionales para obtener más y mejores resultados corresponden al adecuado desempeño de las personas que intervienen para llevar a cabo la ejecución de las políticas y actuar en los ámbitos gubernamentales. Comúnmente todos los servidores públicos desean obtener buenos resultados y

alcanzar los objetivos y metas planteadas en las distintas políticas, pero no se verifican los esfuerzos por lo cual no se tiene en claro si estos fueron suficientes y la capacidad del personal interviniente se encuentra al nivel exigido para obtener los resultados buscados. (p.1)

Un sistema efectivo de evaluación del desempeño de los servidores públicos debe contemplar entre otros, los siguientes principios: principio organizativo el que debe ser un instrumento de dirección, principio integral que debe permitir que los servidores conozcan las expectativas que tienen acerca de su comportamiento y el principio de transparencia que indica que debe ser muy claro acerca de cuáles son los mecanismos de evaluación y la aseguración de estímulos. (Perez, 2002, p.3)

Es claro que la evaluación del desempeño tiene que ver claramente con el cumplimiento de los deberes que se le asignen, pero también con la conducta que muestre frente a estos, debemos también señalar que previamente a ser evaluado, cualquier servidor público debe tener conocimiento explícito de todas las obligaciones y aspectos relevantes que serán evaluados, Musso y Robles ( 2003) sostuvieron al respecto:

El nombre del instrumento, evaluación de desempeño, es claro y explícito: Se evalúa el desempeño. Aclarando la idea, puede afirmarse que el desempeño es la expresión real y perceptible de la aplicación de los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias a las funciones, ejercicio de atribuciones y cumplimiento de responsabilidades comprendidas en las tareas y cometidos que el trabajo supone. (p.36).

Sobre la evaluación del desempeño existen numerosos tratados, del mismo modo existen diversos métodos. Chiavenato (2006) refiere:

El problema de la evaluación del desempeño de grupos de personas en las organizaciones condujo a encontrar soluciones que se transformaron en métodos de evaluación bastante



populares, denominados métodos tradicionales de evaluación del desempeño, los cuales varían de una organización a otra porque cada una tiende a construir su propio sistema para evaluar el desempeño de las personas, tenemos por ejemplo, el método de la escala gráfica, el método de la elección forzada, método de investigación de campo, método de incidentes críticos, método de comparación por pares y el método de frases descriptivas. (p.366)

Para efectuar la evaluación del desempeño de los servidores de una empresa o entidad se pueden optar por varios sistemas, estos deberán tener objetivos definidos entre los que se deben resaltar la optimización de los logros de la entidad y otro objetivo podría ser el de impulsar el desarrollo de los servidores.

Cuando los sistemas están fundamentalmente orientados a los resultados, la evaluación toma un tinte cuantitativo, muy pegado a los resultados de negocio. Hablamos en este caso de un propósito de control, dado que se persigue modular los comportamientos del empleado para optimizar o maximizar el rendimiento corporativo. Los sistemas de evaluación con propósito de control suelen estar vinculados a las políticas de compensación, ya sea a través de mecanismos a corto plazo (comisiones) o a diferentes tipos de bonus anuales, etc. El segundo objetivo es de naturaleza diferente. En este caso, se busca dar información y retroalimentación a los empleados sobre su desempeño y de ayudarles en la evolución de su rol profesional y su carrera, por ello en este caso decimos que tienen un propósito de desarrollo. Si bien estas prácticas suponen también una compensación para el empleado, están encaminadas a motivar a través de una visión más a largo plazo de su enriquecimiento profesional. (Angel & otros, 2008, p.15).

### **Dimensiones de la variable desempeño laboral:**

Competencia laboral y profesional

Según (Reza, 2002, p. 82) “La competencia abarca la especificación de conocimientos y habilidades y la aplicación de los mismos a la norma de ejecución requerida en un empleo”, Ibarra, citado en (Arguelles, 2012, p.49) la define como: “Lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho, y las condiciones en que la persona debe mostrar su aptitud”. Además hemos de tener en cuenta que es pertinente considerar que alguien es competente cuando:

- a) es capaz de desempeñar un puesto de manera eficiente y lograr las metas propuestas.
- b) Demuestra tener habilidad para desempeñar el puesto que se le designó.
- c) Es capaz de desarrollar las actividades necesarias para la culminación de la tarea encomendada.

### **Eficacia**

Al respecto, Drucker (1995) la definió como:

La capacidad de escoger los objetivos apropiados. El administrador eficaz es aquel que selecciona las cosas correctas para realizarlas. La eficacia es la clave del éxito organizacional, o sea, en hacer las cosas correctas con el menor esfuerzo y costos posibles. De nada sirve crear un producto o un servicio con excelente calidad cuando no satisface las necesidades del cliente, es hacer bien las cosas las cosas que está bien hacer. (p.85)

La forma y norma de medición entonces sería el nivel de reducción de costos de los recursos invertidos para lograr el producto deseado, también se podría medir por la calidad del producto y la satisfacción del cliente en cuanto al objetivo final.

### **Eficiencia**

El mismo Drucker (1995) aseveró que

Eficiencia significa hacer las cosas correctamente, reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de las organizaciones. Desde el punto de vista administrativo, eficiencia es la capacidad de hacer correctamente las cosas; es un

concepto de entrada-salida (insumo-producto). Así pues, el administrador eficiente es aquel que logra las salidas o resultados que corresponden a las entradas utilizadas para conseguirlos (mano de obra, materiales y tiempo). (p.90)

### **Responsabilidad**

El hombre debe demostrar que tiene virtudes que pueden reivindicarlo ante las exigencias de la ética, sobre el tema Martínez (2011) sostuvo:

La responsabilidad es responder a los llamados de los valores que piden ser realizados. Valores y responsabilidad muestran el carácter relacional, dialógico de la ética. Los valores son exigencias de realización y la responsabilidad es la respuesta libre del hombre para realizarlos, pues la captación de un valor no realizado se acompaña del deber de realizarlo. (p.9)

En el proceso de aprendizaje cualquier persona adquiere a nivel de inteligencia emocional responsabilidad, esta no es algo único de los adultos, también los niños, pueden hacerse cargo de una labor acorde a su edad, o sea, asumir la responsabilidad de colaborar en una u otra actividad, de esta forma, el aprendizaje de la responsabilidad se logra paulatinamente por medio de la práctica.

### **Compromiso con la Organización**

Robbins, (2009) al respecto proclamó que:

El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (p.79)

También debemos señalar Arias (2001), citado por Steers (2003), sugiere el compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Entonces debemos

entender como compromiso organizacional la actitud de los miembros de una organización que refleja la satisfacción de pertenecer y sentirse parte de ella o sea que trabajan aparte de para lograr cumplir sus aspiraciones para que su organización tenga éxito.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### 1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la ética profesional y el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES?

##### 1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Qué relación existe entre la ética profesional y la competencia laboral y profesional del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES?

Problema específico 2:

¿Qué relación existe entre la ética profesional y la eficacia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017?

Problema específico 3:

¿Qué relación existe entre la ética profesional y la eficiencia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017?

Problema específico 4:

¿Qué relación existe entre la ética profesional y la responsabilidad del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017?

Problema específico 5:

¿Qué relación existe entre la ética profesional y el compromiso con la organización del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017?

## **1.5 Justificación del estudio**

### 1.5.1. Justificación teórica

Se tomó como premisa que comprendiendo la relación que existe entre las variables se podría contribuir en el avance de la problemática laboral desde la perspectiva del análisis organizacional el mismo que tiene un componente teórico y a la vez reunir información que sustentará cualquier modificación o reforma en la entidad

### 1.5.2. Justificación práctica

Teniendo en consideración las variables que pretende diagnosticar, ética profesional y desempeño laboral y que estas no han sido incluidas en ningún estudio que se hubiera efectuado en FONDEPES, justifican la investigación que se efectuó, más aún si los resultados obtenidos permitirán a la dirección tomar decisiones que fortalezcan la ética del personal y por ende maximizar el desempeño de los mismos dentro de la entidad, evidenciando que existe una estrecha relación entre las dos variables.

### 1.5.3. Justificación metodológica

Para efectuar el trabajo de investigación se utilizaron instrumentos de recolección de datos y procesos de análisis de resultados (metodología científica), mediante los cuales se logró identificar y analizar las variables,

el problema planteado y a la vez corroborar la hipótesis al evaluar los resultados.

## **1.6 Hipótesis**

### 1.6.1. Hipótesis general

La ética profesional se relaciona directamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

### 1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

La ética profesional se relaciona directamente con la competencia laboral y profesional del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

Hipótesis específica 2:

La ética profesional se relaciona directamente con la eficacia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

Hipótesis específica 3:

La ética profesional se relaciona directamente con la eficiencia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

Hipótesis específica 4:

La ética profesional se relaciona directamente con la responsabilidad del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017.

Hipótesis específica 5:

La ética profesional se relaciona directamente con el compromiso con la organización del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017.

## **1.7 Objetivos**

### 1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017.

### 1.7.2. Objetivos específicos

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la competencia laboral y profesional del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017.

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la eficacia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la eficiencia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017.

Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la responsabilidad del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017.

Objetivo específico 5:

Determinar la relación que existe entre la ética profesional y el compromiso con la organización del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES-2017.



## **II. Método**

El método utilizado ha sido el hipotético deductivo, sobre el Hernández (2008) que dice “La investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías” Hernández, 2008, p.186).

## 2.1 Tipo de investigación

Teniendo en consideración el análisis realizado, este trabajo se identificó como de tipo básico o puro. “Esta investigación tiene como propósito la aportación de elementos teóricos al conocimiento científico sin la intención de su corroboración directa en un campo concreto de aplicación” (Moreno, 1987, p.37).

De la misma manera, se utilizó el enfoque cuantitativo, porque “busca brindar una explicación de los hechos que se estudian en el objeto de la investigación, es decir, dar respuesta al porqué de los fenómenos o causas de los eventos en estudio” (Borda, 2013, p.42).

Dadas las condiciones, el nivel de investigación fue descriptivo porque “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (Morán y Alvarado, 2010, p.8), correlacional, ya que este tipo de estudios “tiene como propósito conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.105).

El método utilizado ha sido el hipotético deductivo, de acuerdo con él la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de una ley universal y en el establecimiento de condiciones iniciales relevantes que constituyen la premisa básica para la construcción de teorías.

## **2.2. Diseño de investigación**

La investigación tiene un diseño no experimental transeccional o transversal, cuya característica es que la unidad de análisis es observada en un solo punto en el tiempo. “Se utilizan en investigaciones con objetivos de tipo exploratorio o descriptivo para el análisis de la interacción de las variables en un tiempo específico” (Ávila, 2006, p.45). Coincidiendo con la afirmación “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Toro y Parra, 2006, p.158).

## **2.3. Variables, operacionalización**

### **2.3.1. Variable 1: Ética profesional**

Sánchez (2005), señaló que:

La ética es la teoría o ciencia del comportamiento moral de los hombres en sociedad, o sea, es ciencia de una forma específica de conducta humana. En nuestra definición se subraya, en primer lugar, el carácter científico de los problemas morales. De acuerdo con este tratamiento, la ética se ocupa de un objeto propio; el sector de la realidad humana que llamamos moral, constituido, como ha hemos señalado, por un tipo peculiar de hechos o actos humanos. (p. 25)

### **2.3.2. Variable 2: Desempeño laboral**

Es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados desean obtener retroalimentación sobre la manera en que cumplen sus actividades, asimismo los mandos necesitan conocer el nivel de eficacia y eficiencia de sus empleados, por lo que se hace necesario evaluar su desempeño individual, para decidir las acciones que deben tomarse a medio y largo plazo, podríamos definir el desempeño como el proceso de mejora continua de los empleados, que facilita la ejecución de la estrategia del negocio. (Jiménez, 2007).

## 2.3.4. Operacionalización de las variables

Tabla 1  
Operacionalización de la variable ética profesional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas y valores	Niveles o rangos
<b>1.- Conducta Etica Profesional</b>	1.1 Principios	1 - 2		
	1.2 Grado de respeto al código ético	3 - 4 - 5		
	1.3 Competencia desleal	6 - 7 - 8	1.- Totalmente en desacuerdo	Alta presencia
	1.4 Desprestigio a los compañeros	9 - 10	2.- En desacuerdo	(140 - 190)
	1.5 Respeto	11 - 12 - 13	3.- Ni a favor ni en contra	
	1.6 Rigor ético	14 - 15 - 16	4.- De acuerdo	Mediana presencia
	1.7 Honestidad	17 - 18 - 19	5.- Totalmente de acuerdo	(89 - 139)
<b>2.- Conducta Moral</b>	2.1 Deberes	20 - 21 - 22		
	2.2 Respeto	23 - 24 - 25		
	2.3 Defensa	26 - 27 - 28		Baja presencia
<b>3.- Compromiso Profesional</b>	3.1 Responsabilidad	29 - 30		(38 - 88)
	3.2 Eficacia	31 - 32		
	3.3 Imparcialidad	33 - 34 - 35		
	3.4 Compromiso	36 - 37 - 38		

Nota: *Fundamento Técnico (2016).*

Tabla 2  
Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos
<b>1.- Competencia laboral y profesional</b>	1.1 Formación	1 - 2		
	1.2 Conocimientos	3 - 4		
	1.3 Actitudes	5 - 6		
	1.4 Habilidades	7 - 8 - 9		
	1.5 Trayectoria	10 - 11		
<b>2.- Eficacia</b>	2.1 Atención	12		Alto desempeño
	2.2 Organización	13	1.- Nunca	(129 - 175)
	2.3 Ejecución	14	2.- Casi Nunca	
	2.4 Práctica	15 - 16	3.- A veces	Mediano desempeño
	2.5 Resultado	17 - 18	4.- Casi Siempre	(82 - 128)
<b>3.- Eficiencia</b>	3.1 Interacción	19 - 20 - 21	5.- Siempre	
	3.2 colaboración	22		Bajo desempeño
	3.3 Uso de Recurso	23		(35 - 81)
	3.4 Calidad de servicios	24		
	3.5 Logros	25		
<b>4.- Responsabilidad</b>	4.1 Asistencia	26		
	4.2 Puntualidad	27		
	4.3 Cumplimiento	28		
	4.4 Participación	29		
	4.5 Innovación	30		
<b>5.- Compromiso con la organización</b>	5.1 Pertenencia	31		
	5.2 Identidad	32		
	5.3 Lealtad	33		
	5.4 Cooperación	34		
	5.5 Valores	35		

Nota: Fundamento Técnico (2016).

## 2.4. Población y muestra

### 2.4.1. Población

La población de estudio es un conjunto de individuos que se caracterizan por tener una particularidad típica; también se le define como una agrupación de medidas. “Si la característica observada ha sido medida, recibe el nombre de variable continua; si, por el contrario, tan solo se hace el recuento se le denomina atributo o puede ser una variable discreta” (Martínez, 2012, p.658). En el presente estudio de investigación corresponde al total de trabajadores de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES (87 trabajadores), ya que éstos participan en las actividades diarias y viven conjuntamente las dimensiones que se pretenden medir.

El muestreo que se ha aplicado es el probabilístico, aleatorio o al azar eligiendo a 71 servidores.

#### Criterios de inclusión

Definen las características indispensables que hacen que un sujeto sea parte de la muestra y quede incluido en la investigación, en este caso sería la de ser servidores profesionales y/o técnicos de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.

#### Criterios de exclusión.

Se refiere a las características necesarias que hacen que una unidad no sea incluida en el protocolo, por tanto, serían:

Servidores del área de servicios generales (limpieza, portapliegos y mensajeros) de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.

Ser trabajadores de FONDEPES pero no pertenecer a la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.

## **2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### 2.5.1. Técnica

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, Tamayo y Tamayo (2008), refirió: “Es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (p. 24).

### 2.5.2. Instrumentos

“Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables

que el investigador tiene en mente. En términos cuantitativos, capturo verdaderamente la realidad que deseo capturar” (Gómez, 2006, p.122).

“El instrumento básico utilizado en la investigación fue el cuestionario, que es un documento que recoge en forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”. (Casas, Repullo y Campos, 2003, p.528). Se debe también señalar que las hipótesis son la base sobre la cual se debe confeccionar el cuestionario, sin dejar de tener en cuenta las cualidades de la población.

### **Ficha técnica de la variable ética profesional**

Nombre del instrumento	: Cuestionario sobre ética profesional.
Autor	: Universidad Internacional de La Rioja, (mejorada)
Año	: 2017
Tipo de Instrumento	: Encuesta
Objetivo	: Determinar el nivel de la variable ética profesional en sus tres dimensiones: conducta ética profesional, conducta moral y compromiso profesional.
Número de Ítem	: 38 ítems (agrupados)
Aplicación	: Directa.
Tiempo de Administración	: 20 minutos
Normas de aplicación	: El servidor público procedió a responder en cada ítem lo que consideró conveniente respecto a lo consultado.
Escala	: De Likert.
Niveles y rangos	: Lo que se establece

Niveles	: Rangos
Alta Presencia	: 140 - 190
Mediana presencia	: 90 - 144
Baja presencia	: 38 - 88

### **Ficha técnica de la variable desempeño profesional**

Nombre del instrumento	: Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor	: Raúl Antonio Mora Guillén
Año	: 2017
Tipo de Instrumento	: Encuesta
Objetivo	: Determinar el nivel de la variable desempeño laboral en sus cinco dimensiones: competencia laboral y profesional, eficacia, eficiencia, responsabilidad y compromiso con la organización.
Número de Ítem	: 35 ítems (agrupados)
Aplicación	: Directa.
Tiempo de Administración	: 20 minutos
Normas de aplicación	: El servidor público procedió a responder cada ítem según lo que consideró conveniente respecto a lo consultado.
Escala	: De Likert.
Niveles y rangos	: Lo que se establece
Niveles	: Rangos
Alta Presencia	: 130 - 175



Mediana presencia	:	83 - 129
Baja presencia	:	35 – 82

### 2.5.3. Validez y confiabilidad

Bernal (2006) refirió: “Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado” (p. 214).

Los instrumentos que se utilizaron para medir las variables: ética profesional y el desempeño laboral fueron expuestos al juicio de expertos, para lo cual se consultó a un experto metodólogo y a dos expertos temáticos, los mismos que consideraron que cumplían los requisitos en cuanto a pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 3

*Validez del instrumento que mide la variable ética profesional.*

Expertos		Pertinencia	Relevancia	Claridad
Dra. Alfaro Mendivez, Karen	Metodóloga	√	√	√
Dr. Cancho Zúñiga, Gerardo	Temático	√	√	√
Mg. Ordoñez Reaño, Manuel	Temático	√	√	√

Nota: Certificado de validez (2016).

Tabla 4

*Validez del instrumento que mide la variable ética profesional.*

Expertos		Pertinencia	Relevancia	Claridad
Dra. Alfaro Mendivez, Karen	Metodóloga	√	√	√
Dr. Cancho Zúñiga, Gerardo	Temático	√	√	√
Mg. Ordoñez Reaño, Manuel	Temático	√	√	√

Nota: Certificado de validez (2016).

Hernández, Fernández y Baptista (1997) manifestaron: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (p.242).

Para medir la confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir las variables ética profesional y desempeño laboral se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, (Hernández, 2003)

Debemos recordar que según lo referido por Hernández (2003) este coeficiente desarrollado por J. L. Cronbach solo requiere una administración del instrumento de medición, produce valores que oscilan entre 0 y 1 y adicionalmente no es necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento de medición, pues solo es necesario aplicar la medición y se calcula el coeficiente.

### **Prueba piloto**

La confiabilidad de los instrumentos se determinó con la aplicación de una prueba piloto en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, donde se aplicaron los instrumentos elaborados para medir las variables ética profesional y desempeño laboral, utilizando una muestra de veinte servidores cuyas características eran similares a la población del presente estudio, luego con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos se procedió a efectuar un análisis estadístico de los ítems utilizando el Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos se reflejan en la siguiente tabla:

Tabla 5  
*Confiabilidad Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Ética profesional	0.922	38
Desempeño laboral	0.969	35

(De Vellis 2006) propone para el análisis de confiabilidad la siguiente escala (p.8)

Tabla 6  
*Tabla de valores Alfa de Cronbach*

Escala de Valores	Valoración
Por debajo de 0.60	Inaceptable
De 0.60 a 0.65	Indeseable
Entre 0.65 y 0.70	Mínimamente aceptable
De 0.70 a 0.80	Aceptable
De 0.80 a 0.90	Buena
De 0.90 a 1.00	Muy buena

Para ambas variables los resultados superan el 0.90, por tanto, en consecuencia, la confiabilidad de ambos instrumentos se puede considerar como muy buena.

## 2.6. Métodos de análisis de datos

En el proceso de análisis de datos se ha empleado el programa SPSS V23, asimismo se han utilizado figuras y tablas en los que se han representado la estadística y distribución de los datos obtenidos; para la prueba de las hipótesis se ha utilizado la estadística no paramétrica.

Según Cruz, Olivares y Gonzales (2014) “El Rho de Spearman se utiliza cuando se tienen categorías ordenadas, así como cuando se tienen dos variables medidas en al menos una escala ordinal, de manera que los individuos puedan ser colocados en rangos de dos series ordenadas” (p.202), en este caso, las dos variables eran cualitativas a escala ordinal (no paramétrica), por tal razón, el estadístico escogido fue el Rho de Spearman, en dicha prueba, si el nivel de significancia (sig) es menos a 0.05 entonces se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

La interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente fórmula.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

$\rho$ : Coeficiente de correlación.

D: diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x–y.

N: Número de parejas de datos

Para interpretar los resultados de la prueba no paramétrica se utilizó la siguiente tabla:

Tabla 7

*Valores de la correlación Rho de Spearman*

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

*Nota:* Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la investigación científica.*

## 2.7. Aspectos éticos

Se da fe de que toda la información que consigna el presente trabajo es verídica y producto de investigaciones en fuentes bibliográficas confiables, las mismas que se encuentran citadas en los párrafos correspondientes, por tal

razón, se descarta cualquier indicio de plagio de cualquier otra investigación en cumplimiento a las normas indicadas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Escuela de Post Grado.

De la misma forma, se cumplió con solicitar permiso para aplicar los cuestionarios en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultados descriptivos

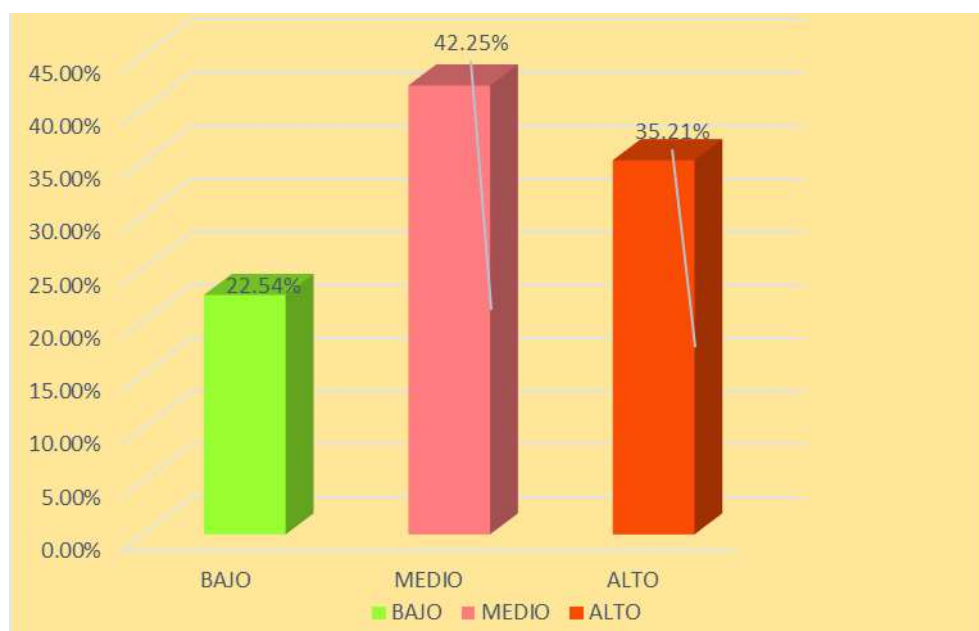
#### 3.1.1. Ética profesional

Tabla 8

*Distribución de niveles de ética profesional*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo ( 39 – 89 )	16	22.54%
Medio (90 – 140)	30	42.25%
Alto (141 - 190)	25	35.21%
Total	71	100.00%

*Nota. Análisis estadístico SPSS (2017).*



*Figura 1. Niveles ética profesional*

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 8 y expresados en la figura 1 se puede claramente observar que en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, los niveles de ética profesional del total de la muestra de 71 trabajadores de DIGENIPAA, 16 (22.54%) cae dentro de la denominación de bajo, 30 que representan el 42.25% están demarcados como de nivel medio y 25 que representan el 35.21% están señalados como de un nivel alto.

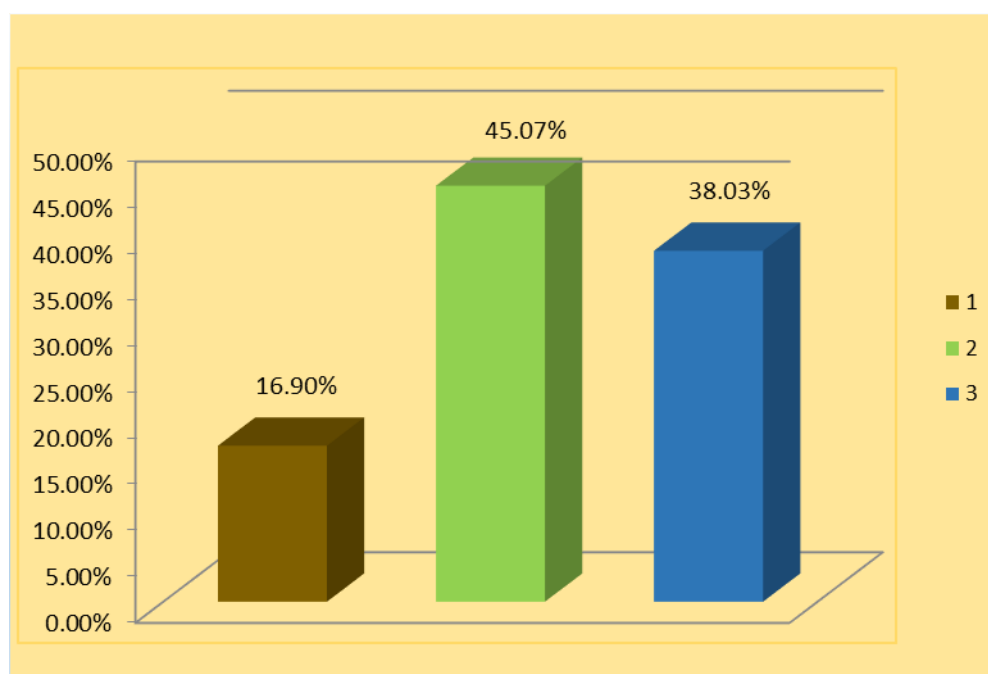
## 3.1.2. Desempeño laboral

Tabla 9

*Distribución de niveles desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo ( 35 - 81)	12	16.90%
Medio ( 82 - 128)	32	45.07%
Alto (129 - 175)	27	38.03%
Total	71	100.00%

*Nota. Análisis estadístico SPSS (2017).*



*Figura 2. Niveles desempeño laboral.*

Los niveles demarcados para la variable desempeño laboral incluidos en la tabla 9 y representados en la figura 2, indican que solo 12 servidores de la DIGENIPAA que representa el 16.90% muestra un nivel bajo, 32 servidores, que representan un 45.07% muestran un nivel medio y 27 trabajadores que constituyen un 38.03% presentan un nivel alto respecto a la variable desempeño laboral.



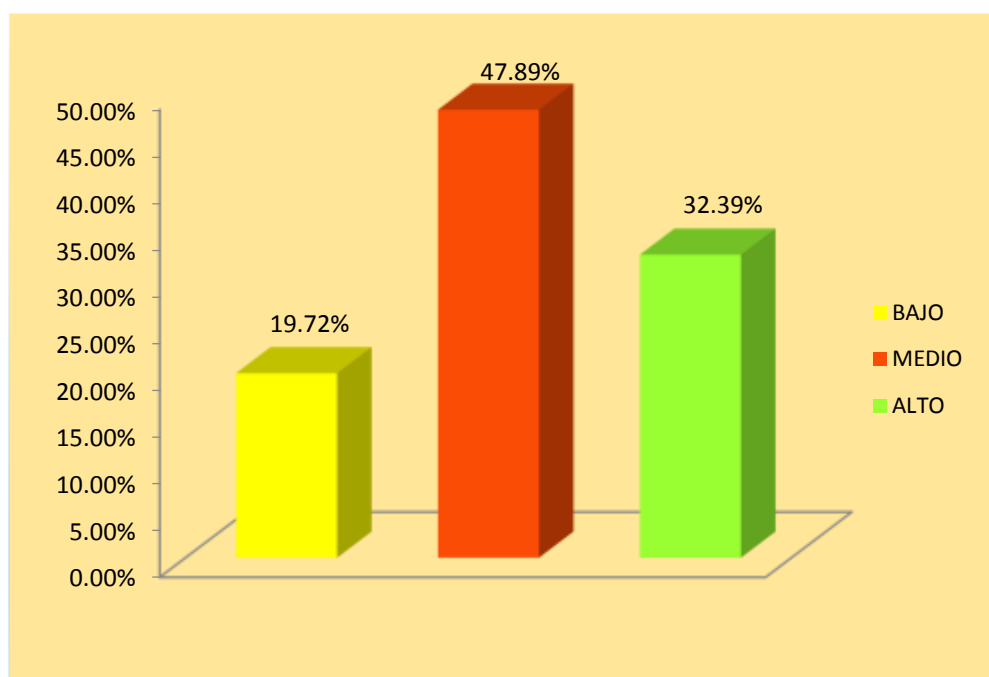
## 3.1.3. Competencia laboral

Tabla 10

*Distribución de niveles competencia laboral*

Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	(11 - 25)	14	19.72%
Medio	(26 - 40)	34	47.89%
Alto	(41 - 55)	23	32.39%
Total		71	100.00%

*Nota. Análisis estadístico SPSS (2017)*



*Figura 3. Competencia laboral*

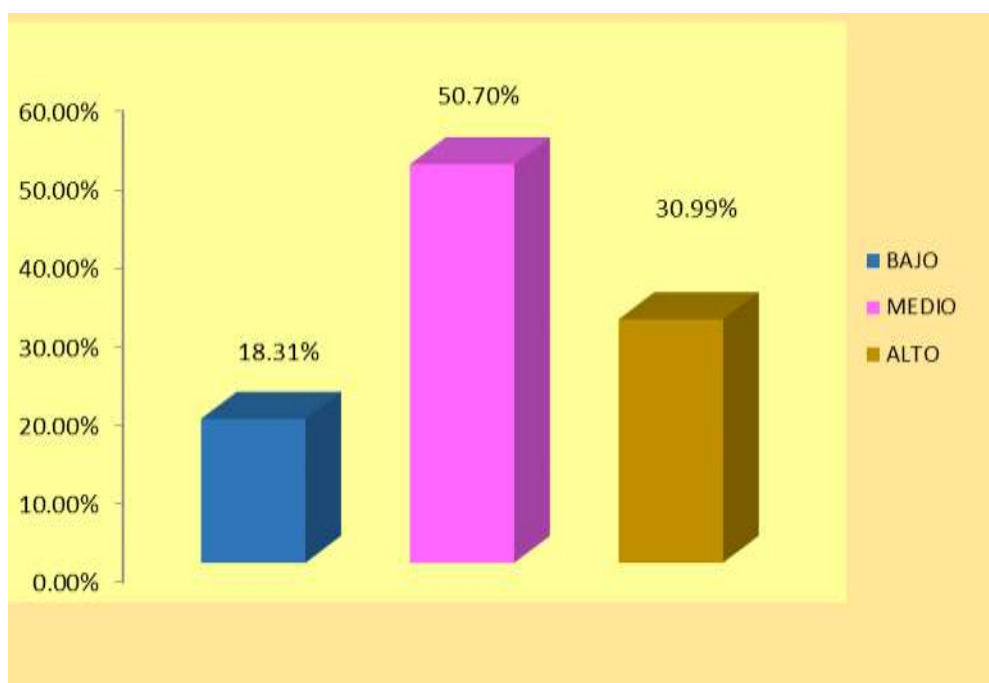
Referente a la dimensión competencia laboral, los valores consignados en la tabla 10 y simbolizados en la figura 3 advierten que de la totalidad de la muestra de 71 trabajadores de la DIGENIPAA, 14 servidores que representan el 19.72% muestra un nivel bajo, 34 servidores que representan un 47.89% muestran un nivel medio y 23 que constituyen un 32.39% muestra un alto nivel de competencia laboral.

## 3.1.4. Eficacia

Tabla 11

*Distribución de niveles de eficacia*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo (7 - 16)	13	18.31%
Medio (17 - 26)	36	50.70%
Alto (27 - 35)	22	30.99%
Total	71	100.00%

*Nota. Análisis estadístico SPSS (2017)**Figura 4. Eficacia*

Según los resultados consignados en la tabla 11 y graficados en la figura 4, los niveles demarcados para la dimensión eficacia, indican que solo 13 servidores de la DIGENIPAA que representa el 18.31% muestra un nivel bajo, 36 servidores, que representan un 50.70% muestran un nivel medio y 22 trabajadores que constituyen un 30.99% presentan un nivel alto de eficacia.

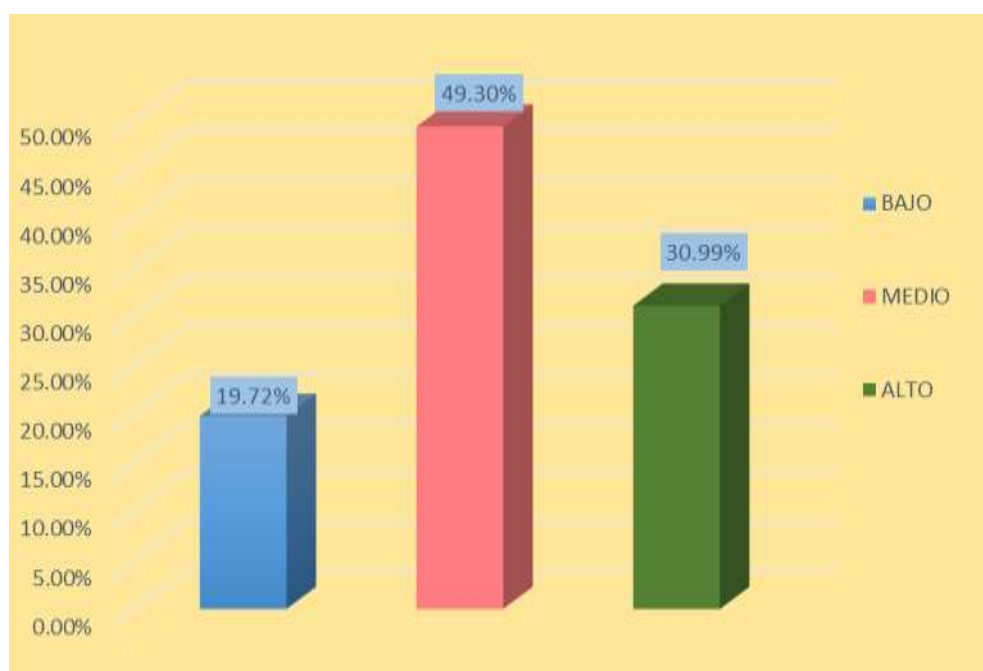
## 3.1.5. Eficiencia

Tabla 12

*Distribución de niveles de eficiencia*

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	( 7 - 16)	14	19.72%
Medio	(17 - 26)	35	49.30%
Alto	(27 - 35)	22	30.99%
	Total	71	100.00%

*Nota. Análisis estadístico SPSS (2017)*



*Figura 5. Eficiencia*

En la figura 5 se han esquematizado los resultados que se muestran en la tabla 12, distribución de los niveles de eficiencia, se logra observar que 14 servidores de la DIGENIPAA que corresponden a un 19.72% indican un nivel bajo, 35 servidores, los que representan al 49.30% del universo muestran un nivel medio y 22 que constituyen un 30.99% revelan un nivel alto de eficiencia.

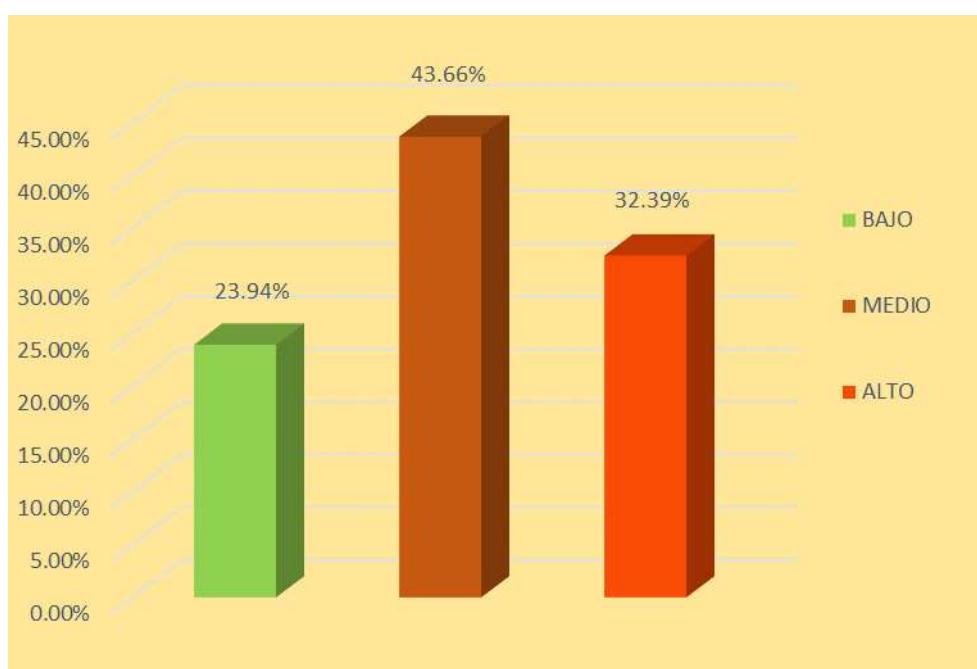
### 3.1.6 Responsabilidad

Tabla 13

*Distribución de niveles de responsabilidad*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo ( 5 - 11)	17	23.94%
Medio (12 - 18)	31	43.66%
Alto (19 - 25)	23	32.39%
Total	71	100.00%

*Nota. Análisis estadístico SPSS (2017).*



*Figura 6. Responsabilidad*

Los niveles de responsabilidad de los servidores de la DIGENIPAA de FONDEPES, según los resultados incluidos en la tabla 13 y graficados en la figura 6, presentan en el nivel bajo a 17 trabajadores los que representan un 23.94% del total, en el nivel medio se tiene un total de 31 servidores los que constituyen un 43.66% del total y el nivel alto está integrado por 23 trabajadores los que suman un 32.39% del total de trabajadores incluidos en la muestra.

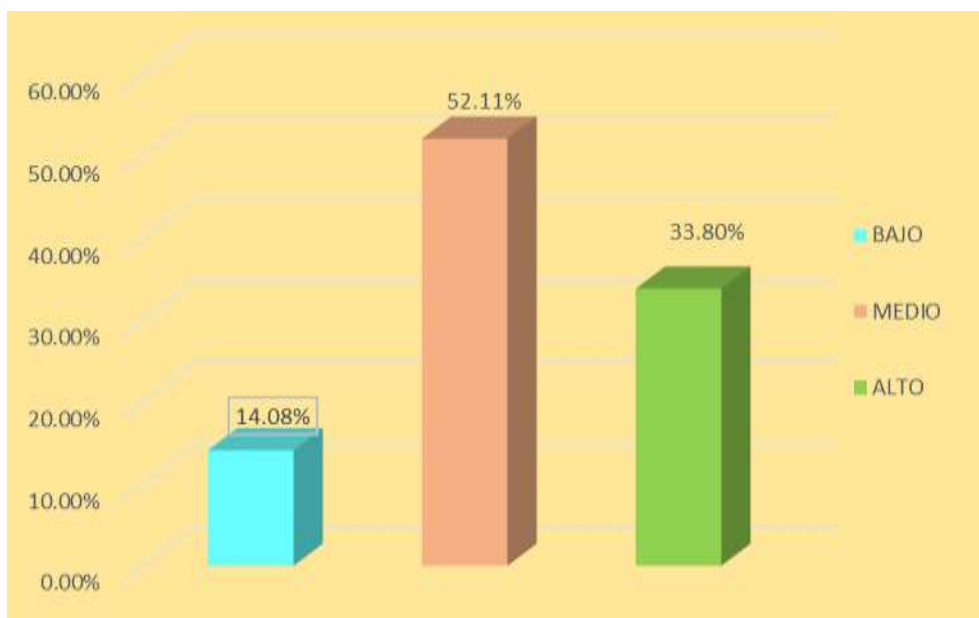
## 3.1.7. Compromiso con la organización

Tabla 14

*Distribución de niveles de compromiso con la organización*

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo ( 5 - 11)	10	14.08%
Medio (12 - 18)	37	52.11%
Alto (19 - 25)	24	33.80%
Total	72	100.00%

*Nota. Análisis estadístico SPSS (2017).*



*Figura 7. Compromiso con la organización*

De acuerdo a lo que nos revela la tabla 14 y se manifiesta graficado en la figura 7 los niveles de compromiso con la organización de los servidores de la DIGENIPAA de FONDEPES se puede estar en condiciones de afirmar que 9 trabajadores que implican un 12.50% ha manifestado tener un bajo nivel de compromiso, 37 servidores, que constituyen un 51.39% señalaron tener un compromiso medio con la organización y 26 trabajadores que representan un 36.11% del total de trabajadores indicaron tener un alto compromiso con la entidad.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### 3.2.1 Hipótesis General

H<sub>0</sub>: La ética profesional no se relaciona directamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

H<sub>a</sub>: La ética profesional se relaciona directamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

tabla 15

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y el desempeño laboral en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.*

			Ética profesional	Desempeño
Rho de Spearman	Ética profesional	Coeficiente de correlación	1.000	,806**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño	N	71	71
		Coeficiente de correlación	,806**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	71	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Luego de efectuado el análisis, según los resultados incluidos en la tabla 15, se puede observar que el coeficiente de correlación es 0.806 lo que significa una correlación positiva muy fuerte, además el grado de significación (sig) es 0.000 por tanto menor que 0.05, en consecuencia, se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que dice que la ética profesional se relaciona

directamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

### 3.2.2 Hipótesis específicas

H<sub>0</sub>: La ética profesional no se relaciona directamente con la competencia laboral y profesional del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

H<sub>a</sub>: La ética profesional se relaciona directamente con la competencia laboral y profesional del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

tabla 16

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y la competencia laboral en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.*

			Ética profesional	Competencia laboral
Rho de Spearman	Ética profesional	Coeficiente de correlación	1.000	,729**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	71	71
	Competencia laboral	Coeficiente de correlación	,729**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	71	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16 se puede apreciar que el coeficiente de correlación es 0.729 lo que indica que existe una correlación positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00 que al ser menor que 0.05 determina que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica que indica que la

ética profesional se relaciona directamente con la competencia laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

H<sub>0</sub>: La ética profesional no se relaciona directamente con la eficacia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

H<sub>a</sub>: La ética profesional se relaciona directamente con la eficacia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

tabla 17

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y la eficacia en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.*

			Ética profesional	Eficacia
Rho de Spearman	Ética profesional	Coeficiente de correlación	1.000	,683**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	71	71
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,683**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	71	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación que se muestra en la tabla 17 es 0.683 lo que significa que la correlación que existe es positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00 que por ser menor que 0.05 establece que la hipótesis nula debe ser rechazada y por tanto aceptar la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con la eficacia del



trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

H<sub>0</sub>: La ética profesional no se relaciona directamente con la eficiencia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

H<sub>a</sub>: La ética profesional se relaciona directamente con la eficiencia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

Tabla 18

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y la eficiencia en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.*

		Ética profesional	Eficiencia
Rho de Spearman	Ética profesional	Coeficiente de correlación 1.000	,722**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	71
	Eficiencia	Coeficiente de correlación ,722**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18 se aprecia que el coeficiente de correlación es 0.722 lo que indica que existe una correlación positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.000 que al ser menor que 0.05 establece la hipótesis nula debe ser rechazada, debido a lo cual la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con la eficiencia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017 debe ser aceptada.

H<sub>0</sub>: La ética profesional no se relaciona directamente con la responsabilidad del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

H<sub>a</sub>: La ética profesional se relaciona directamente con la responsabilidad del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

Tabla 19

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y la responsabilidad en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.*

		Ética profesional	Responsabilidad
Rho de Spearman	Ética profesional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,701**
		N	71
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,701**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	71

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación que se muestra en la tabla 19 es 0.701 lo que significa que la correlación existente es positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00, que al ser menor que 0.05 estipula que la hipótesis nula debe ser rechazada y por tanto la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con la responsabilidad del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017 debe ser aceptada.

H<sub>0</sub>: La ética profesional no se relaciona directamente con el compromiso del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

H<sub>a</sub>: La ética profesional se relaciona directamente con el compromiso del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

Tabla 20

*Correlaciones de muestras no paramétricas, según Rho de Spearman la ética profesional y el compromiso con la organización en la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.*

		Ética profesional	Compromiso con la organización
Rho de Spearman	Ética profesional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,674**
	Compromiso con la organización	N	71
		Coeficiente de correlación	71
	Ética profesional	Coeficiente de correlación	,674**
		Sig. (bilateral)	1.000
Compromiso con la organización	N	71	
	Coeficiente de correlación	71	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 20 muestra que el coeficiente de correlación es 0.674, el mismo que revela que existe una correlación positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00 que al ser menor que 0.05 nos señala que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con el compromiso con la organización del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesq Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

## **IV. Discusión**

Verificando los antecedentes y el análisis descriptivo conforme con los resultados de la investigación y en relación al marco teórico de cada una de las variables adjuntando sus dimensiones, se ha rechazado la hipótesis nula, por tanto, se acepta la hipótesis alterna de que la ética profesional se relaciona directamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES.

En lo que se refiere a los resultados de la investigación alcanzados, estos nos indican similitud con los de Torres (2011) en su investigación “Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del Cono Norte de Lima” quien encontró que las variables desempeño y ética mostraron un índice de correlación significativa, lo que indica que las variables son trascendentes para el funcionamiento de la entidad en estudio, confirmando la importancia de vincular estas en cualquier entidad que pretende alcanzar una optimización en su funcionamiento.

Comparando los resultados obtenidos por la investigación del autor Torres, también podemos efectuar una diferenciación, pues según él, los resultados obtenidos señalan que el 34.9% de los sujetos de la muestra presentan un bajo nivel en su ética profesional, el 32.6% está en un nivel medio y el 32.6% está en un nivel alto, comparando con los resultados obtenidos en nuestra investigación que señalan que un 22.54% cae dentro de la denominación de nivel bajo, el 42.25% están demarcados como de nivel medio y el 35.21% están señalados como de un nivel alto.

En el trabajo de investigación elaborado por Mayurí (2006) titulado “Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006” se llegó a demostrar con el diseño de 4 grupos que si se sigue un programa de capacitación los indicadores de desempeño laboral de los componentes de esos grupos se incrementan de manera más que significativa, asimismo presenta como uno de los resultados de su investigación el que un programa de capacitación empresarial y el desempeño laboral de los trabajadores del Fondo de Empleados del Banco de La Nación durante el año 2006 estaban altamente relacionados.

En referencia a lo anterior enunciado es preciso indicar que la investigación de Mayurí coincide con los resultados de la presente investigación en que el desempeño laboral es consecuencia de otras variables, en nuestro caso se aceptó la hipótesis alterna que decía que la ética profesional se relaciona directamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

A lo largo de los planteamientos hechos, el desempeño laboral es definido como el logro provechoso de una jornada laboral y en ambos casos, ya sea como consecuencia de una capacitación o de la aplicación de principios éticos, cualquier propuesta debería efectuarse por medio de un periodo, el mismo que servirá de partida hasta llegar al resultado que se busca, un mejorado desempeño laboral.

Sánchez (2013) en su trabajo de investigación titulado “Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I” ha obtenido dentro de sus resultados que el 9.75% de los estudiantes manifestaron que los docentes nunca demuestran buena formación en valores éticos, el 27% de los estudiantes refiere que en alguna oportunidad los docentes muestran buena formación en valores éticos, el 10.50% de los estudiantes declararon que repetidamente los docentes muestran buena formación en valores éticos, el 31% de los estudiantes respondieron que los docentes casi siempre muestran buena formación en valores éticos y sólo el 14% de los estudiantes manifiesta que los docentes siempre muestran buena formación en valores éticos.

En relación con lo manifestado en el párrafo precedente debemos manifestar que en nuestra investigación según fue enunciado líneas arriba los niveles de ética profesional están demarcados en su totalidad dentro de los niveles medio y alto, es evidente entonces que en ambos trabajos se puede observar que la relación entre ambas variables es más que significativa y como consecuencia, la ética está íntimamente relacionada con el desempeño laboral.

Analizando los resultados presentados por Bautista (2007) en su trabajo de investigación denominado “La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos” que dentro de sus conclusiones señala que uno de los orígenes de la corrupción es el vacío que concurre en los servidores públicos en materia ética que sería el mejor sistema de control; asimismo señala que el sistema económico globalizado hace poco atractivo el tema ético pues involucra la renuncia a todo un estilo de vida, concluyendo finalmente en que todo aquel que desee ocupar un cargo público como requisito debe contar con una formación en valores.

Es decir, en otras palabras, aunque el servidor público conozca la diferencia entre lo que es probo y lo que no lo es no basta, la ética en los servidores públicos no se reduce al conocimiento de principios, involucra un comportamiento cada individuo orientado hacia el interés público, tal y como se ha logrado concluir en nuestra investigación, pues dentro del interés público podemos incluir el mejoramiento del desempeño de los servidores públicos.

De la misma manera, que Rivas (2013) en su investigación “corrupción pública y privada cuatro aspectos: ética en el servicio público, contratos, financiación electoral y control”; explica que en el servicio público, el compromiso ético es más exigente, pues el usuario de este servicio es al final el ciudadano y entre los agentes públicos que se ocupan de la fiscalización y del control la cuestión ética va ganando importancia, en la presente investigación el usuario final es el ciudadano y la mejora en el desempeño del servidor de FONDEPES es sentida por este, por lo tanto, la ética influye directamente en la satisfacción del ciudadano, así que si bien el servidor siente que este elemento está ligado a su desempeño, al final, el ciudadano es quien más lo experimenta.

De acuerdo a los razonamientos que presenta Rivas en su investigación también se debe resaltar en que se hace necesario que se elijan valores éticos para todos, pues es necesario que cada servidor y la sociedad en su totalidad sean contrarios a la mala conducta ética, en otras palabras esta actitud es

básica para el éxito de una sociedad organizada, de manera que de alguna forma coincide con los resultados de nuestra investigación que ha demostrado que la ética profesional está relacionada directamente con la competencia laboral, la eficacia, eficiencia, responsabilidad y compromiso.

Finalmente, Fiallos (2012) en su investigación titulada “La Comunicación Interna y su efecto en el Desempeño Laboral de la Institución SECAP de Ambato” concluye que los medios o canales de comunicación formal que el director de la entidad utiliza para transmitir información oficial, no son los adecuados y esto ocasiona lentitud en los procesos, ya que produce descontento y conflictos personales, lo cual se ve reflejado en el clima laboral y por ende en el desempeño laboral de los servidores públicos.

En ese orden de ideas, es posible afirmar en concordancia con nuestra investigación que el desempeño laboral es influenciado por diferentes variables, puede ser como en el caso del trabajo de Fiallos la comunicación interna y en el caso de nuestra investigación la ética profesional; en todo caso, la evaluación del desempeño, ya sea individual o colectivo es de trascendental importancia para descubrir los equívocos del sistema.



## **V. Conclusiones**

- Primera: La ética se relaciona directamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017, pues el coeficiente de correlación es 0.761 lo que significa una correlación positiva muy fuerte, además el grado de significación (sig) es 0.000, efectivamente, menor que 0.05, en consecuencia, se llegó a probar la hipótesis que se planteó.
- Segunda: Tal como se ha visto, la relación existente entre la ética y la competencia laboral y profesional del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017 es directa pues el coeficiente de correlación es 0.726, asimismo, el grado de significación (sig) de 0.00 indica al ser menor que 0.05 que se prueba la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con la competencia laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.
- Tercera: En ese mismo sentido, efectuando el mismo análisis, visto que el coeficiente de correlación es 0.708 lo que significa que la correlación que existe es positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00 que por ser menor que 0.05 establece que la hipótesis nula debe ser rechazada, se prueba la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con la eficacia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.
- Cuarta: Según se ha podido ver en la prueba de la hipótesis, el coeficiente de correlación entre la ética y la eficiencia es 0.730 lo que indica que existe una correlación positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.000 que al ser menor que 0.05 determina que la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con la eficiencia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017 debe ser aceptada.

- Quinta: Por otra parte, el Rho de Spearman muestra un coeficiente de 0.752 entre la ética y la responsabilidad, lo que significa que la correlación existente es positiva considerable y el grado de significación (sig) es 0.00, que al ser menor que 0.05 nos hace rechazar la hipótesis nula, por tanto debemos aceptar la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con la responsabilidad del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.
- Sexta: Finalmente, el coeficiente de correlación entre la ética y el compromiso con la organización que arrojó el Rho de Spearman fue de 0.711, asimismo, el grado de significación (sig) es 0.00, en conclusión, debemos aceptar la hipótesis específica que indica que la ética profesional se relaciona directamente con el compromiso con la organización del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES - 2017.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera: De acuerdo a los resultados obtenidos de la ética profesional y el desempeño profesional, el monto que asigna FONDEPES para la capacitación de su personal debe permitir que los trabajadores accedan a cursos que incentiven la eficacia, de tal manera que dicha capacitación tenga un impacto positivo en el desempeño. Asimismo, se involucre en dicha capacitación no solo al personal profesional sino también al personal técnico.
- Segunda: Al haberse comprobado que la ética profesional se relaciona directamente con la competencia laboral del trabajador, la entidad debe procurar que la totalidad de servidores de FONDEPES se desempeñen en puestos donde puedan cumplir trabajos que estén relacionados con su preparación profesional.
- Tercera: Si la ética profesional se relaciona directamente con la eficacia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017, teniendo en cuenta que la eficacia es la facultad que tiene el servidor de lograr el resultado deseado tras la realización de una tarea, la entidad debe promover constantemente incentivos que fomenten la eficiencia en sus trabajadores.
- Cuarta: Se ha podido comprobar que la ética profesional se relaciona directamente con la eficiencia del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017, entonces si al tener servidores eficientes tendremos trabajadores con valores éticos se debe incentivar la eficiencia en todos los actos de ellos.
- Quinta: Por otra parte, si la ética profesional se relaciona directamente con la responsabilidad del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017, la entidad deberá tener en cuenta que al fomentar elevar los niveles de

responsabilidad también se tendrá como resultado un incremento de los niveles de ética de sus servidores.

Sexta: Finalmente, la ética profesional se relaciona directamente con el compromiso con la organización del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES, entonces la entidad también deberá estimular el que los servidores se sientan comprometidos con los fines y metas de la entidad y así lograr también elevar el nivel de la ética profesional de ellos.

## **VII. Referencias**

- Abrahamson, J. (1990). *Métodos de Estudio en Medicina Comunitaria*. Madrid: Diaz de Santos S.A.
- Alvarez, Rodriguez, Herrera y Lorenzo. (2006). *Valoración de alumnos universitarios sobre deontología profesional. Interdisciplinaria*, 23-412.
- Angel, Dubin, Salvador y Simón. (Setiembre de 2008). *La evaluación del desempeño en las Administraciones Públicas*. Madrid, Madrid, España: Centro PwC & IE del Sector Público.
- Arguelles, A. (2012). *Competencia Laboral y Normas basadas en normas de competencia*. México: Editorial Limusa S.A.
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia. Contaduría y Adfministración*, 200.
- Aristóteles. (Siglo IV a.d.c.). *Ética a Nicómaco*.
- Avila. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: [www.eumed.net/libros/2006/203/](http://www.eumed.net/libros/2006/203/).
- Bautista, O. (2007). *La ética en la gestión pública: Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral de los gobiernos*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Bermejo, F. (1996). *Ética y Trabajo Social*. Madrid: Biblios Industria Gráfica.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson Educación.
- Bittel. (2000). *Administración de personal*. Traducción de José Real gutierrez.
- Borda. (2013). *El proceso de investigación, Visión general de su desarrollo*. Colombia: Universidad del Norte.
- Camacho, R. (2008). *Mucho que ganar, nada que perder, formación integral de individuos*. México: ST Editorial.
- Casas, Repullo y Campos. (2003). *La encuesta como técnica de investigación*. INVESTIGACION, 528.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo: Gráfica Gonzáles.



- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición*. Santa Fe de Bogotá: Mc Graw - Hill.
- Cruz, Olivares y Gonzales. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Grupo Editorial patria.
- Diaz, J. (1999). *La enseñanza y aprendizaje de las actividades y destrezas motrices básicas*. España: INDE Publicaciones.
- Drucker, P. (1995). *El ejecutivo eficaz*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- ecured@idict.cu. (28 de 03 de 2013). Obtenido de <https://www.ecured.cu>
- Enfoques educativos. (s.f.). Obtenido de <http://hadoc.azc.uam.mx/>
- Fereira. (28 de Noviembre de 2005). *Ética y Valores en la Nueva PDVSA*. (Fereira, Intérprete) Centro de estudios de Gestión de la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Fiallos, L. (2012). *La comunicación interna y su efecto en el desempeño laboral de la institución SECAP de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Flores, M. (2013). *Ética Profesional*. Lima: San Marcos.
- Galleguillos y Urra. (2004). *Certificación de competencia laborales en las pymes de la zona de Concepción, Chile*. Revista Ingeniería Industrial, 3, 1.
- Garrocho, D. (15 de 04 de 2009). *La ciencia del buen hacer*. Recuperado de [lucilus.aprender a pensar.net](http://lucilus.aprender a pensar.net).
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Gonzales, F. (2013). *Ética Empresarial*. Lima: Editorial Universidad Alas Peruanas.
- González, F. (2013). *Ética Empresarial*. Lima: Editorial Universidad Alas Peruanas.

Grados y Muchinsky. (04 de 03 de 2012). *Evaluación al Desempeño, antecedentes históricos*. Obtenido de <http://psicuasgrupo.semies.globspot.com>:

Guisán, E. (1999). *Ética y deontología*. Barcelona: Educación y biblioteca.

Hernández, A. (2008). *El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: Su influencia en la economía*. Ciencias Económicas 26-No. 2: 2008 / 183-195 / ISSN: 0252-9521

Hernández, Fernández y Baptista. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc GRAW HILL INTERAMERICMA EDITORES, SA DE C.V.

Inseguridad. (2015). America del Proyecto Opinion Publica de America Latina (LAPOP).

Jimenez, D. (2007). *Manual de Recursos Humanos*. Madrid: Esic Editorial.

Jiménez, D. (2016). *Manual de Recursos Humanos*. Madrid: ESIC Editorial.

Maldonado. (s.f.). *La Noción de Servicio Público a partir de la concepción del Estado Social de Derecho*. Actualidad Jurídica, 62.

Márquez, I. (2007). *Presupuesto y Gasto Público*. Salamanca: Universidad de Salamanca.

Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Martinez, H. (2011). *Responsabilidad Social y Ética Empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Martínez, Rodríguez e Infante. (2001). *Bases Metodológicas para evaluar la viabilidad y el impacto de proyectos de telemedicina*. Madrid: Biblioteca OpS.

Mayurí, J. (2016). *Capacitación Empresarial y Desempeño Laboral en el Fondo de Empleados del Banco de la Nación FEBAN Lima*. Lima, Perú.

Menéndez. (1962). *Ética Profesional*. Buenos Aires: Herrero Hermanos.

Mokate. (2002). *Eficacia, Eficiencia, Equidad y Sostenibilidad*. Washintong: BID - INDES.

- Molina, Martínez, Angeles y Emil. (2008). *La estructura y naturaleza del capital social en las aglomeraciones territoriales de empresas*. Bilbao: publicaciones@bbva.es.
- Morán y Alvarado. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación de México.
- Moreno. (1987). *Introducción a la metodología de la investigación educativa*. México: Progreso.
- Musso y Robles. (2003). *Reflexiones en torno a la evaluación de desempeño*. Estado, Gobierno, Gestión Pública, 46.
- Olmeda, M. (2007). *Ética profesional en el ejercicio del derecho*. México: Editorial universidad Autónoma Baja California.
- OSCE. (2016). *Directiva N° 003-2016-OSCE/CD*. Lima, Lima, Perú: OSCE.
- OSCE.(15 de Marzo de 2016). [www.aulavirtualosce.com](http://www.aulavirtualosce.com). Obtenido de AVO: [www.aulavirtualosce.com](http://www.aulavirtualosce.com)
- Palomino, F. (2012). *Desempeño docente y aprendizaje de estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la USMP*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Perez y Gardey. (2009). (<http://definicion.de/etica-profesional/>). Obtenido de (<http://definicion.de/etica-profesional/>).
- Perez, H. (2002). *La evaluación del desempeño de los servidores públicos*. VII Congreso Internacional de la CLAD - reforma del estado, 10. Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Polo, M. (2003). *Ética Profesional*. *Gestión en el Tercer Milenio*, 71.
- Prats, Buxarrais y Tey. (2014). *Ética de la información*. Barcelona: UOC.
- Reyes, R. (2009). *Diccionario crítico de ciencias sociales. Terminología Científico Social*, Tomos 1- 4.
- Reza, J. (2002). *El ABC del Instructor*. México: Panorama Editorial.

- Ribas, S (2013). *Corrupción pública y privada cuatro aspectos: ética en el sector público, contratos, financiación electoral y control*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Robbins y Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, A. (2005). *Ética*. Barcelona: A&M Grafic.
- Sanchez, H. (2009). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima: Vision Universitaria.
- Sánchez, J. (2011). *Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013 – I*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Silva, J. (2002). *¿Que es esto de la ética profesional?* Contaduría y Administración.
- Singer, P. (1995). *Ética Práctica*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tamayo y Tamayo, M. (2008). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.
- Toro y Parra. (2006). *Metodología de la Investigación*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Torres, V y Lajo, R. (2011). *Relaciones entre la ética profesional y el desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Villarini, A. (1994). *La Enseñanza Moral en el Currículo Universitario. La Educación Moral en la Escuela: Fundamentos y Estrategias para su Desarrollo*. Puerto Rico: Colección Praxis.
- Zarcovich. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

## **Anexo 1. Artículo científico**

**Título**

La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017.

**Autor**

Raúl Antonio Mora Guillén, [ramogui44@gmail.com](mailto:ramogui44@gmail.com), Universidad César Vallejo.

**Resumen**

El trabajo de investigación trató de encontrar la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral de los servidores de FONDEPES con el objetivo de reunir información que pudiera sugerir que en la entidad fuera necesario efectuar alguna determinación de cambio, se obtuvo como resultado que ambas variables están íntimamente ligadas, este ha sido el primer estudio de este tipo efectuado en esta entidad y permitirá fortalecer los principios éticos y maximizar el desempeño de los mismos desde la perspectiva del análisis organizacional.

Palabras clave: Ética profesional y desempeño laboral.

**Abstract**

The following research tried to find the relationship between FONDEPES worker's professional ethic and performance in order to collect information that could suggest that any change resolution in the entity has to be made. The result was that both variables are closely linked. This was the first study of this type accomplished in this organization and it will allow for strengthening the ethic principles and maximizing the professional performance from the point of view of organizational analysis.

KEY WORDS: Professional ethics and work performance.

## **Introducción**

La Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola, es el órgano técnico de FONDEPES cuyo trabajo esencialmente se refiere a la ejecución de obras en el sector pesquero artesanal, continuamente se está en relación con contratistas ejecutores de obras y se aprueban presupuestos adicionales y deductivos de obra, ampliaciones de plazo, aprobación de mayores gastos generales, el comportamiento ético es para el servidor que labora en esta Dirección, pues debe evaluar si los intereses de la institución o del contratista están sobre la ética, durante la ejecución del presente trabajo se ha tratado de establecer cuál es la relación que existe entre la ética profesional y el desempeño laboral de los servidores.

## **Objetivo**

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre la ética y el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017 y al igual que para los problemas específicos, los objetivos específicos fueron el determinar la relación que existe entre la ética profesional y la competencia laboral, la eficacia, la eficiencia, la responsabilidad y el compromiso con la organización del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017.

## **Antecedentes**

Según Mayurí (2008) en su trabajo Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación - FEBAN, Lima 2006 Una sociedad podrá calificarse como mala o buena según del nivel de desarrollo individual de sus integrantes, medido por el nivel de organización de los mismos respecto a los valores que se exhortan y los que se obran, la cual se manifiesta en el desempeño laboral de los integrantes del sistema en su totalidad. Asimismo, Sánchez (2013) en su trabajo denominado "Desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”, concluye que un alto porcentaje de los estudiantes encuestados manifestaron que los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica.

Por otra parte, Torres (2011) en su investigación “Relaciones entre ética profesional y desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima”, ha obtenido en los resultados de la misma, indicadores de la existencia de correlaciones significativas entre las variables en estudio, indicativo de que ambas variables influyen directamente en el funcionamiento de una institución educativa, lo cual confirma las consideraciones planteadas en el marco teórico, las mismas que afirman la importancia de ligar permanentemente estos dos aspectos en toda institución que pretende alcanzar altos niveles de calidad.

Bautista (2007) en su investigación titulada “La ética en la gestión pública: fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral en los gobiernos” señala que según los resultados obtenidos es claro que capacitación de los docentes es esencial, dado que el ejercicio de su función se basa en la preparación ética y técnica académica de quien lo ejerce, asimismo considera el ideal de la conducta humana es el aspecto ético, la ética de un profesional, nace desde la formación del mismo, por ello el docente debe actuar en esta etapa, y para realizar esta labor tiene que conocer de ética y cómo debe ser su comportamiento como docente.

### **Marco conceptual**

Varios autores han escrito sobre el tema de la ética profesional, entre ellos Ferreira (2005) quien manifestó que la ética es la morada o lugar donde se habita, es el refugio de toda persona, la fortaleza inexpugnable del ser humano. Es suelo firme para caminar sobre la vida. La ética es una lámpara que ilumina al hombre en su vida. (p.127)

Asimismo Flores (2013) dijo que la ética es autónoma, pues tiene su propio objeto de estudio que es la moral, Singer manifestó que la importancia



de la ética en la vida diaria resulta indudable, y Iacovino (2002) dijo que la ética trata sobre el modo en que nos comportamos y los valores que mantenemos.

## **Metodología**

La investigación fue un diseño no experimental transversal, cuya característica principal es que el elemento a analizar es investigado en una sola oportunidad en el tiempo. Ávila (2006), refirió: “Se utilizan en investigaciones con objetivos de tipo exploratorio o descriptivo para el análisis de la interacción de las variables en un tiempo específico.” (p.45). Del mismo modo, se utilizó el enfoque cuantitativo, porque intenta encontrar una explicación de los casos que se examinan en el objeto de la investigación, es decir, se recolectan datos para comprobar la hipótesis, la base para la medición es el método estadístico. La población estudiada corresponde los trabajadores de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES y la muestra a 71 trabajadores, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta.

En la investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, pues es un documento que permite recoger de forma organizada los indicadores de las variables en estudio y la técnica empleada fue la encuesta, se utilizaron dos cuestionarios, para la ética profesional uno planteado por la Universidad Internacional de La Rioja y que fuera mejorado por el autor, el cual consta de 38 ítems que buscaba determinar el nivel de la variable ética profesional en sus tres dimensiones: conducta ética profesional, conducta moral y compromiso profesional, para la variable desempeño laboral se aplicó una encuesta que constaba de 35 ítems que procuraba medir el nivel de la variable desempeño laboral en sus cinco dimensiones: competencia laboral y profesional, eficacia, eficiencia, responsabilidad y compromiso con la organización.

En el proceso de análisis de datos se ha empleado el programa SPSS V23, asimismo se han utilizado figuras y tablas en los que se han representado la estadística y distribución de los datos obtenidos; para la prueba de las hipótesis se ha utilizado la estadística no paramétrica, para medir la confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir las variables ética

profesional y desempeño laboral se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, para establecer la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto en el Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero, donde se aplicaron los instrumentos elaborados para medir las variables ética profesional y desempeño laboral, utilizando una muestra de veinte servidores, finalmente se aplicó el Rho de Spearman para determinar la correlación y la significancia entre variables.

Toda la información que se incluye en el presente trabajo es verídica y se ha conseguido como producto de investigaciones en fuentes bibliográficas confiables, las mismas que han sido citadas en los párrafos correspondientes, descartando cualquier indicio de plagio cumpliendo las normas indicadas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Pos Grado.

## **Resultados**

Para el proceso de recopilación de datos se procedió a efectuar la encuesta en dos días con la autorización del Director General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES comprometiendo la participación de los servidores de dicha dirección quienes respondieron los cuestionarios correspondientes a las variables en estudio, invirtiendo un promedio de 3 horas cada día, debido a que para la aplicación de los cuestionarios se dividió en grupos

A la luz de los resultados obtenidos, se puede afirmar que se ha llegado a probar la hipótesis general planteada en el sentido de que la ética se relaciona directamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES Año 2017 al tener un grado de significación ( $\text{sig}$ ) de 0.000 por tanto menor que 0.05, de la misma manera, al momento de aplicar el estadístico Rho de Spearman para efectuar la prueba de las hipótesis específicas en los cinco casos se obtuvo un grado de significación de 0.00, en consecuencia por ser menor a 0.05 se prueban todas las hipótesis específicas.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se ha podido comprobar la relación existente entre la ética profesional con las dimensiones del desempeño laboral como son, primero, la competencia laboral, seguida de la eficacia, la eficiencia, la responsabilidad y el compromiso con la organización del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola, en todos los casos la correlación alcanzó un nivel bueno, por otra parte la totalidad de datos obtenidos refuerzan la idea de que si bien se ha alcanzado un grado de desempeño que permite alcanzar los objetivos<sup>4</sup> planteados por la entidad, también se hace necesario implementar programas de capacitación que hagan que el nivel de ética profesional de los servidores de FONDEPES continúe siendo alto para que como consecuencia de ello no disminuya el desempeño alcanzado en la entidad.

### **Discusión**

En lo que se refiere a los resultados de la investigación alcanzados, estos nos indican similitud con los de Torres (2011), quien encontró que las variables desempeño y ética mostraron un índice de correlación significativa, Mayurí (2006) llegó a demostrar que si se sigue un programa de capacitación los indicadores de desempeño laboral se incrementan; asimismo de acuerdo a los razonamientos que presenta Rivas en su investigación también se debe resaltar en que se hace necesario que se elijan valores éticos para todos, demostrando que la ética profesional está relacionada directamente con la competencia laboral, la eficacia, eficiencia, responsabilidad y compromiso y finalmente, Fiallos (2012) concluye que los medios o canales de comunicación formal que el director de la entidad utiliza se ven reflejados en el clima laboral y por ende en el desempeño laboral de los servidores públicos.

## **Conclusiones**

El trabajo de investigación ha comprobado que la variable ética se relaciona directamente con las variables desempeño laboral, competencia laboral, eficiencia, eficacia, responsabilidad y compromiso con la organización, el coeficiente de correlación entre estas variables que arrojó el Rho de Spearman en todos los casos fue mayor a 0.700, asimismo, el grado de significación (sig) siempre fue menor a 0.05.

## **Recomendaciones**

La investigación efectuada y los resultados obtenidos llevar a efectuar una serie de recomendaciones, tales como que los trabajadores accedan a cursos que incentiven la eficacia, que se desempeñen en puestos donde puedan cumplir trabajos que estén relacionados con su preparación profesional, que la entidad promueva constantemente incentivos que fomenten la eficiencia en sus trabajadores, que se incentive la eficiencia en todos los actos de los servidores, que se promueva elevar los niveles de responsabilidad y que se estimule el que los servidores se sientan comprometidos con los fines y metas de la entidad

## Referencias

- Avila. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: [www.eumed.net/libros/2006/203/](http://www.eumed.net/libros/2006/203/).
- Bautista, O. (2007). *La ética en la gestión pública: Fundamentos, estado de la cuestión y proceso para la implementación de un sistema ético integral de los gobiernos*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Fereira. (28 de Noviembre de 2005). *Ética y Valores en la Nueva PDVSA*. (Fereira, Intérprete) Centro de estudios de Gestión de la Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España
- Fiallos, L. (2012). *La comunicación interna y su efecto en el desempeño laboral de la institución SECAP de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Flores, M. (2013). *Ética Profesional*. Lima: San Marcos.
- Mayurí, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados bancarios del Banco de la Nación –FEBAN, Lima 2006*. Lima Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Ribas, S (2013). *Corrupción pública y privada cuatro aspectos: ética en el sector público, contratos, financiación electoral y control*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Sánchez, J. (2011). *Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013 – I*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.
- Torres, V y Lajo, R. (2011). *Relaciones entre la ética profesional y el desempeño laboral en profesores de un distrito del cono norte de Lima*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

## **ANEXO 2. Matriz de consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
<b>Problema principal:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable 1: Etica profesional</b>							
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Niveles o rangos</b>				
¿Qué relación existe entre la ética y el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuicola de FONDEPES Año 2017?	Determinar la relación entre la ética y el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuicola de FONDEPES Año 2017.	La ética se relaciona directamente con el desempeño laboral del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuicola de FONDEPES Año 2017.	<b>1.- Conducta Etica Profesional</b>	1.1 Principios	1 - 2	1.- Totalmente en desacuerdo 3.- Ni a favor ni en contra 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo				
				1.2 Grado de respeto al codigo etico	3 - 4 - 5					
				1.3 Competencia desleal	6 - 7 - 8					
				1.4 Desprestigio a los compañeros	9 - 10					
			<b>2.- Conducta Moral</b>	1.5 Respeto	11 - 12 - 13					
				1.6 Rigor etico	14 - 15 - 16					
				1.7 Honestidad	17 - 18 - 19					
				2.1 Deberes	20 - 21 - 22					
			<b>3.- Compromiso Profesional</b>	2.2 Respeto	23 - 24 - 25					
				2.3 Defensa	26 - 27 - 28					
				3.1 Responsabilidad	29 - 30					
				3.2 Eficacia	31 - 32					
								3.3 Imparcialidad	33 - 34 - 35	
								3.4 Compromiso	36 - 37 - 38	
			<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis Especificas</b>					
							<b>Variable 2.- Desempeño laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Items</b>	<b>Niveles o rangos</b>				
¿Qué relación existe entre la ética y la competencia laboral y profesional del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuicola de FONDEPES Año 2017?	Determinar la relación entre la ética y la competencia laboral y profesional del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuicola de FONDEPES Año 2017.	La ética se relaciona directamente con la competencia laboral y profesional del trabajador de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuicola de FONDEPES Año 2017.	<b>1.- Competencia laboral y profesional</b>	1.1 Formación	1 - 2					
				1.2 Conocimientos	3 - 4					
				1.3 Actitudes	5 - 6					
				1.4 Habilidades	7 - 8 - 9					
			<b>2.- Eficacia</b>	1.5 Trayectoria	10 - 11					
				2.1 Atención	12					
				2.2 Organización	13					
				2.3 Ejecución	14					
			<b>3.- Eficencia</b>	2.4 Práctica	15 - 16					
				2.5 Resultado	17 - 18					
				3.1 Interacción	19 - 20 - 21					
				3.2 colaboración	22					
			<b>4.- Responsabilidad</b>	3.3 Uso de Recurso	23					
				3.4 Calidad de servicios	24					
				3.5 Logros	25					
				4.1 Asistencia	26					
<b>5.- Compromiso con la organización</b>	4.2 Puntualidad	27								
	4.3 Cumplimiento	28								
	4.4 Participación	29								
	4.5 Innovación	30								
				5.1 Pertenencia	31					
				5.2 Identidad	32					
				5.3 Lealtad	33					
				5.4 Cooperación	34					
				5.5 Valores	35					

**ANEXO 3 Instrumento que mide la variable ética profesional**



## INSTRUMENTO QUE MIDE LA ETICA PROFESIONAL

### I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario es completamente anónimo, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

### II.- INDICADORES:

A continuación se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta

1.- Totalmente en desacuerdo    2.- En desacuerdo    3.- Ni a favor ni en contra

4.- De acuerdo

5.- Totalmente de acuerdo

No.	PROPOSICIONES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional					
2	Considero imprescindible tener en cuenta los aspectos éticos en el ejercicio de mi profesión					
3	Estoy satisfecho (a) con la profesión que he elegido					
4	El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante					
5	Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión					
6	Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional					
7	Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo					
8	Se equivocan las instituciones que no promueven el trabajo en equipo de sus profesionales					
9	Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales					
10	Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad					
11	Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros					
12	Me gusta tratar con profesionales que toman en cuenta mi opinión					
13	Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas					
14	Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y habilidades					
15	Estoy dispuesto (a) a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión					
16	Es bueno tener aspiraciones pero no una ambición desmedida					

No.	PROPOSICIONES	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
17	Si no estoy preparándome continuamente no puedo resolver nuevas situaciones y problemas profesionales					
18	Prefiero trabajar en equipo porque el resultado es de más alta calidad					
19	De nada sirve un trabajo bien hecho si no contribuye a ayudar a los demás					
20	En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos					
21	No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias					
22	Un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones					
23	Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás					
24	Para mi buen ejercicio profesional no puedo limitarme a desarrollar sólo las habilidades técnicas					
25	Respeto las opiniones de los clientes y usuarios sobre mi trabajo profesional					
26	Para ser un buen profesional no puedo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo					
27	Los profesionales participan en la solución de los problemas sociales					
28	Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional					
29	La puesta al día en los conocimientos es imprescindible para ser un buen profesional					
30	Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás					
31	Es un gran logro hacer profesionalmente lo que más me gusta					
32	Para hacer las cosas correctamente, debo capacitarme para el desempeño de mi labor					
33	Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarme influenciar					
34	Disfruto cuando tengo que aprender algo nuevo					
35	Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional					
36	Me produce satisfacción la adquisición de nuevos conocimientos profesionales					
37	Estoy convencido (a) de que para ser un buen profesional tendré que hacer algún tipo de sacrificio					
38	Creo necesario hacer cosas nuevas para avanzar en la profesión					

**ANEXO 4      Instrumento que mide la variable  
desempeño laboral**

## INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

### I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario es completamente anónimo, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

### II.- INDICADORES:

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta

1.- Nunca

2.- Casi Nunca

3.- Ocasionalmente

4.- Casi Siempre

5.- Siempre

No.	PROPOSICIONES	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	Comento los cambios que se han producido en la legislación y que afectan a nuestra entidad					
2	Mi puesto está relacionado con mi especialidad y experiencia					
3	Me siento capacitado profesionalmente para efectuar las labores encomendadas					
4	Conozco a cabalidad cuales son los objetivos de la entidad					
5	Me siento totalmente satisfecho con las funciones que realizo en mi puesto de trabajo					
6	Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente.					
7	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas					
8	Tengo la oportunidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades					
9	Clarifico la información que necesito y se las solicito a la persona adecuada					
10	La entidad respeta la jerarquía, trayectoria y experiencia de sus servidores					
11	Me siento capacitado para resolver cualquier problema que se presente en el ejercicio de mis funciones					
12	Tengo confianza en la totalidad del equipo que me acompaña					
13	La entidad dispone de un equipo multidisciplinario con el que es grato compartir					
14	Me siento con libertad para proponer estrategias para resolver problemas					
15	Se desarrollan planes alternativos de trabajo					
16	Se aceptan las críticas de forma positiva					

No.	PROPOSICIONES	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
17	Considero que los resultados obtenidos en la ejecución son efectivos					
18	Cumplo con las tareas y obligaciones encomendadas en los tiempos que se asignan					
19	Si existiera algún desacuerdo, se acepta la diversidad de opinión como factor positivo para mejorar los resultados					
20	Suelo aportar ideas que beneficien a la entidad en la consecución de sus fines					
21	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son buenas					
22	Se reconocen y valoran las distintas capacidades de los miembros del equipo de trabajo					
23	Utiliza algún protocolo como medio para la realización de su trabajo					
24	Cuando se me asignan tareas de gestión pienso en economizar gastos					
25	El equipo de trabajo está comprometido en hacer un trabajo de calidad para el cumplimiento de metas de la entidad					
26	Estoy de acuerdo con la normativa de la entidad sobre el reporte de asistencia					
27	Me encuentro de acuerdo en el respeto a los horarios que maneja la entidad					
28	Asumo las consecuencias de las acciones que realizo					
29	Las reuniones de trabajo se efectúan en forma correcta y programada					
30	La entidad tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el sector público					
31	Conozco exactamente que es lo que espera de mi en el trabajo					
32	Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad					
33	La misión o propósito de la entidad hace que sienta su trabajo importante					
34	Cuando surge un problema todo el equipo participa para encontrar la solución					
35	La entidad me brinda la oportunidad de realizarme profesionalmente					

## **ANEXO 5 Sábana de datos prueba piloto**

Sábana de datos prueba piloto – variable: Ética profesional

	ETICA PROFESIONAL																															
	CONDUCTA ETICA PROFESIONAL								CONDUCTA MORAL				COMPROMISO PROFESIONAL																			
1	La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
2	Considero imprescindible tener en cuenta los aspectos éticos en el ejercicio de mi profesión	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
3	Estoy satisfecho (a) con la profesión que he elegido	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
4	El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
5	Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
6	Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
7	Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
8	Se equivocan las instituciones que no promueven el trabajo en equipo de sus profesionales	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
9	Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10	Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
12	Me gusta tratar con profesionales que toman en cuenta mi opinión	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
13	Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
14	Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
15	Es bueno tener aspiraciones pero no una ambición desmedida	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
16	Si no estoy preparándome continuamente no puedo resolver nuevas situaciones y problemas profesionales	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	Prefiero trabajar en equipo porque el resultado es de más alta calidad	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	De nada sirve un trabajo bien hecho si no contribuye a ayudar a los demás	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
20	No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Para mi buen ejercicio profesional no puedo limitarme a desarrollar sólo las habilidades técnicas	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Respecto las opiniones de los clientes y usuarios sobre mi trabajo profesional	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Para ser un buen profesional no puedo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Los profesionales participan en la solución de los problemas sociales	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	La puesta al día en los conocimientos es imprescindible para ser un buen profesional	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	Activo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	Es un gran logro hacer profesionalmente lo que más me gusta	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	Para hacer las cosas correctamente, debo capacitarme para el desempeño de mi labor	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarlas influenciar	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Distrito cuando tengo que aprender algo nuevo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Me produce satisfacción la adquisición de nuevos conocimientos profesionales	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Estoy convencido (a) de que para ser un buen profesional tendré que hacer algún tipo de sacrificio	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Creo necesario hacer cosas nuevas para avanzar en la profesión	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Sábana de datos prueba piloto – variable: Desempeño laboral

	COMPETENCIA LABORAL Y PROFESIONAL												EFICACIA						EFICIENCIA								RESPONSABILIDAD						COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN																
	Comento los cambios que se han producido en la legislación y que afectan a nuestra entidad	Mi puesto está relacionado con mi especialidad y experiencia	Me siento capacitado profesionalmente para efectuar las labores encomendadas	Conozco a cabalidad cuales son los objetivos de la entidad	Me siento totalmente satisfecho con las funciones que realizo en mi puesto de trabajo	Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente.	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas	Tengo la oportunidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades	Clarifico la información que necesito y se las solicito a la persona adecuada	La entidad respeta la jerarquía, trayectoria y experiencia de sus servidores	Me siento capacitado para resolver cualquier problema que se presente en el ejercicio de mis funciones	Tengo confianza en la totalidad del equipo que me acompaña	La entidad dispone de un equipo multidisciplinario con el que es grato compartir	Me siento con libertad para proponer estrategias para resolver problemas	Se desarrollan planes alternativos de trabajo	Se aceptan las críticas de forma positiva	Considero que los resultados obtenidos en la ejecución son efectivos	Cumplo con las tareas y obligaciones encomendadas en los tiempos que se asignan	Si existe algún desacuerdo, se acepta la diversidad de opinión como factor positivo para mejorar los resultados	Suelto aportar ideas que beneficien a la entidad en la consecución de sus fines	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son buenas	Se reconocen y valoran las distintas capacidades de los miembros del equipo de trabajo	Utiliza algún protocolo como medio para la realización de su trabajo	Cuando se me asignan tareas de gestión pienso en economizar gastos	El equipo de trabajo está comprometido en hacer un trabajo de calidad para el cumplimiento de metas de la entidad	Estoy de acuerdo con la normativa de la entidad sobre el reporte de asistencia	Me encuentro de acuerdo en el respeto a los horarios que maneja la entidad	Assumo las consecuencias de las acciones que realizo	Las reuniones de trabajo se efectúan en forma correcta y programada	La entidad tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el sector público	Conozco exactamente que es lo que espera de mí en el trabajo	Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad	La misión o propósito de la entidad hace que sienta su trabajo importante	Cuando surge un problema todo el equipo participa para encontrar la solución	La entidad me brinda la oportunidad de realizarme profesionalmente														
1	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5														
2	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	3	2	4	3	2	5	3	2	4	4	4	4	3	5	3													
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4												
4	1	5	4	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4												
5	1	1	3	3	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1												
6	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3											
7	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2											
8	3	4	4	5	3	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3											
9	5	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4	4	3	3	4	4	5	4	5	2	2	3	3	3	3	1	1	4	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3											
10	1	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3										
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5										
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5										
13	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3									
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4								
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5								
16	4	5	5	4	5	4	5	3	2	3	4	3	1	3	2	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	3	2	5	4	4	5	4	5	3	2	5	4	5	3	4							
17	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
18	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4			
20	4	2	5	4	4	4	5	4	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3



## **ANEXO 6 Sábana de datos variable ética profesional**







## **ANEXO 7 Sábana de datos variable desempeño laboral**









**ANEXO 8      Carta solicitando autorización para la  
aplicación del instrumento**

*Ing. Raúl Mora Guillén*  
*Ing. Civil - CIP N° 652793*

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 01 de Junio del 2017.

Señor:

**ING. LUIS ALBERTO BARBIERI QUINO.**  
 Director General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola.  
**Fondo de Desarrollo Pesquero**

Presente.-

Asunto : Solicita autorización

Es particularmente grato dirigirme a su despacho a fin de hacer de su conocimiento que el suscrito está culminando sus estudios de maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte y está en plena elaboración de su trabajo de tesis denominado "La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017" para optar el grado de maestro en Gestión Pública.

Al respecto, para la culminación del indicado trabajo es necesario aplicar un cuestionario en las oficinas de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola por lo que respetuosamente solicito a usted brindar el permiso para que se pueda aplicar el indicado instrumento y poder culminar con el trabajo de elaboración de la tesis mencionada en el párrafo anterior.

Agradeciendo anticipadamente la atención que le brinde la presente, hago propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
 Raúl Mora Guillén  
 DNI N°: 15967135  
 Email: ramogui44@gmail.com



**ANEXO 9 Respuesta autorización para la aplicación del  
instrumento**

Ing. Raúl Mora Guillén  
Ing. Civil - CIP N° 652793

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 01 de Junio del 2017.

Señor:

**ING. LUIS ALBERTO BARBIERI QUINO.**  
Director General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola.  
**Fondo de Desarrollo Pesquero**

Presente.-

Asunto : Solicita autorización

Es particularmente grato dirigirme a su despacho a fin de hacer de su conocimiento que el suscrito está culminando sus estudios de maestría en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte y está en plena elaboración de su trabajo de tesis denominado "La ética profesional y el desempeño laboral del servidor de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola de FONDEPES – 2017" para optar el grado de maestro en Gestión Pública.

Al respecto, para la culminación del indicado trabajo es necesario aplicar un cuestionario en las oficinas de la Dirección General de Inversión Pesquera Artesanal y Acuícola por lo que respetuosamente solicito a usted brindar el permiso para que se pueda aplicar el indicado instrumento y poder culminar con el trabajo de elaboración de la tesis mencionada en el párrafo anterior.

Agradeciendo anticipadamente la atención que le brinde la presente, hago propicia la ocasión para renovarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
Raúl Mora Guillén  
DNI N°: 15967135  
Email: ramogui44@gmail.com



AUTORIZADO  
  
Luis Alberto Barbieri Quino  
FONDEPES

Pedro Coronado N° 151 - Urb. Carlos Cueto Fernandini - Los Olivos - Tel: 011 476 06030

Luis Alberto Barbieri Quino  
Director General de Inversión  
Pesquera Artesanal y Acuícola  
FONDEPES

**ANEXO 10      Certificado de validez del instrumento**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ETICA PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDUCTA ETICA PROFESIONAL</b>							
1	La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional	✓		✓		✓		
2	Considero imprescindible tener en cuenta los aspectos éticos en el ejercicio de mi profesión	✓		✓		✓		
3	La coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero	✓		✓		✓		
4	Estoy satisfecho (a) con la profesión que he elegido	✓		✓		✓		
5	El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante	✓		✓		✓		
6	Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión	✓		✓		✓		
7	Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional	✓		✓		✓		
8	Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo	✓		✓		✓		
9	Se equivocan las instituciones que no promueven el trabajo en equipo de sus profesionales	✓		✓		✓		
10	Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales	✓		✓		✓		
11	Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad	✓		✓		✓		
12	Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros	✓		✓		✓		
13	Me gusta tratar con profesionales que toman en cuenta mi opinión	✓		✓		✓		
14	Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas	✓		✓		✓		
15	Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y habilidades	✓		✓		✓		



16	Estoy dispuesto (a) a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	Es bueno tener aspiraciones pero no una ambición desmedida	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	Si no estoy preparándome continuamente no puedo resolver nuevas situaciones y problemas profesionales	<input checked="" type="checkbox"/>							
19	Prefiero trabajar en equipo porque el resultado es de más alta calidad	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	De nada sirve un trabajo bien hecho si no contribuye a ayudar a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>							
	<b>CONDUCTA MORAL</b>								
21	En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos	<input checked="" type="checkbox"/>							
22	No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias	<input checked="" type="checkbox"/>							
23	Un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones	<input checked="" type="checkbox"/>							
24	Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>							
25	Para mí buen ejercicio profesional no puedo limitarme a desarrollar sólo las habilidades técnicas	<input checked="" type="checkbox"/>							
26	Respeto las opiniones de los clientes y usuarios sobre mi trabajo profesional	<input checked="" type="checkbox"/>							
27	Para ser un buen profesional no puedo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo	<input checked="" type="checkbox"/>							
28	Los profesionales participan en la solución de los problemas sociales	<input checked="" type="checkbox"/>							
29	Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional	<input checked="" type="checkbox"/>							
	<b>COMPROMISO PROFESIONAL</b>								
30	La puesta al día en los conocimientos es imprescindible para ser un buen profesional	<input checked="" type="checkbox"/>							
31	Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>							



32	Es un gran logro hacer profesionalmente lo que más me gusta	✓						
33	Para hacer las cosas correctamente, debo capacitarme para el desempeño de mi labor	✓						
34	Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarme influenciar	✓						
35	Disfruto cuando tengo que aprender algo nuevo	✓						
36	Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional	✓						
37	Me produce satisfacción la adquisición de nuevos conocimientos profesionales	✓						
38	Estoy convencido (a) de que para ser un buen profesional tendré que hacer algún tipo de sacrificio	✓						
39	Creo necesario hacer cosas nuevas para avanzar en la profesión	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [X]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Alfaro Hernández Juan    DNI: 42.160.186

Especialidad del validador: Administración

25 de 03 del 2017.

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Su enunciação sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPETENCIA LABORAL Y PROFESIONAL</b>							
1	Comento los cambios que se han producido en la legislación y que afectan a nuestra entidad	✓		✓		✓		
2	Mi puesto está relacionado con mi especialidad y experiencia	✓		✓		✓		
3	Me siento capacitado profesionalmente para efectuar las labores encomendadas	✓		✓		✓		
4	Conozco a cabalidad cuales son los objetivos de la entidad	✓		✓		✓		
5	Me siento totalmente satisfecho con las funciones que realizo en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente.	✓		✓		✓		
7	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas	✓		✓		✓		
8	Tengo la oportunidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades	✓		✓		✓		
9	Clarifico la información que necesito y se las solito a la persona adecuada	✓		✓		✓		
10	La entidad respeta la jerarquía, trayectoria y experiencia de sus servidores	✓		✓		✓		
11	Me siento capacitado para resolver cualquier problema que se presente en el ejercicio de mis funciones	✓		✓		✓		
	<b>EFICACIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Tengo confianza en la totalidad del equipo que me acompaña	✓		✓		✓		
13	La entidad dispone de un equipo multidisciplinario con el que es grato compartir	✓		✓		✓		

14	Me siento con libertad para proponer estrategias para resolver problemas	✓						✓		
15	Se desarrollan planes alternativos de trabajo	✓						✓		
16	Se aceptan las críticas de forma positiva	✓						✓		
17	Considero que los resultados obtenidos en la ejecución	✓						✓		
18	Cumplo con las tareas y obligaciones encomendadas en los tiempos que se asignan	✓						✓		
	<b>EFICIENCIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Si existiera algún desacuerdo, se acepta la diversidad de opinión como factor positivo para mejorar los resultados	✓		✓				✓		
20	Suelo aportar ideas que beneficien a la entidad en la consecución de sus fines	✓		✓				✓		
21	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son buenas	✓		✓				✓		
22	Se reconocen y valoran las distintas capacidades de los miembros del equipo de trabajo	✓		✓				✓		
23	Utiliza algún protocolo como medio para la realización de su trabajo	✓		✓				✓		
24	Cuando se me asignan tareas de gestión pido en economizar gastos	✓		✓				✓		
25	El equipo de trabajo está comprometido en hacer un trabajo de calidad para el cumplimiento de metas de la entidad	✓		✓				✓		
	<b>RESPONSABILIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
26	Estoy de acuerdo con la normativa de la entidad sobre el reporte de asistencia	✓		✓				✓		
27	Me encuentro de acuerdo en el respeto a los horarios que maneja la entidad	✓		✓				✓		
28	Asumo las consecuencias de las acciones que realizo	✓		✓				✓		
29	Las reuniones de trabajo se efectúan en forma correcta y programada	✓		✓				✓		
30	La entidad tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el sector público	✓		✓				✓		



COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
31	Conozco exactamente qué es lo que espero de mí en el trabajo	✓		✓		✓	
32	Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad	✓		✓		✓	
33	La misión o propósito de la entidad hace que sienta su trabajo importante	✓		✓		✓	
34	Cuando surge un problema todo el equipo participa para encontrar la solución	✓		✓		✓	
35	La entidad me brinda la oportunidad de realizarme profesionalmente	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Alfonso Rendón DNI: 40160186

Especialidad del validador: Letrado

25 de 03 del 2017.

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ETICA PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDUCTA ETICA PROFESIONAL</b>							
1	La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional	✓		✓		✓		
2	Considero imprescindible tener en cuenta los aspectos éticos en el ejercicio de mi profesión	✓		✓		✓		
3	La coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero	✓		✓		✓		
4	Estoy satisfecho (a) con la profesión que he elegido	✓		✓		✓		
5	El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante	✓		✓		✓		
6	Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión	✓		✓		✓		
7	Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional	✓		✓		✓		
8	Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo	✓		✓		✓		
9	Se equivocan las instituciones que no promueven el trabajo en equipo de sus profesionales	✓		✓		✓		
10	Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales	✓		✓		✓		
11	Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad	✓		✓		✓		
12	Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros	✓		✓		✓		
13	Me gusta tratar con profesionales que toman en cuenta mi opinión	✓		✓		✓		
14	Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas	✓		✓		✓		
15	Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y habilidades	✓		✓		✓		






32.	Es un gran logro hacer profesionalmente lo que más me gusta.	✓	✓	✓	✓
33.	Para hacer las cosas correctamente, debo capacitarme para el desempeño de mi labor.	✓	✓	✓	✓
34.	Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarme influenciar.	✓	✓	✓	✓
35.	Disfruto cuando tengo que aprender algo nuevo.	✓	✓	✓	✓
36.	Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional.	✓	✓	✓	✓
37.	Me produce satisfacción la adquisición de nuevos conocimientos profesionales.	✓	✓	✓	✓
38.	Estoy convencido (a) de que para ser un buen profesional tendré que hacer algún tipo de sacrificio.	✓	✓	✓	✓
39.	Creo necesario hacer cosas nuevas para avanzar en la profesión.	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [  No aplicable [  ]  
 Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Mg. Manuel Teófilo Olayo Reano** DNI: **07974981**  
 Especialidad del validador: **Economista / Mg. Gestión Pública**

**06** de **05** del **2017**.



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPETENCIA LABORAL Y PROFESIONAL</b>							
1	Comento los cambios que se han producido en la legislación y que afectan a nuestra entidad	✓		✓		✓		
2	Mi puesto está relacionado con mi especialidad y experiencia	✓		✓		✓		
3	Me siento capacitado profesionalmente para efectuar las labores encomendadas	✓		✓		✓		
4	Conozco a cabalidad cuales son los objetivos de la entidad	✓		✓		✓		
5	Me siento totalmente satisfecho con las funciones que realizo en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente.	✓		✓		✓		
7	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas	✓		✓		✓		
8	Tengo la oportunidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades	✓		✓		✓		
9	Clarifico la información que necesito y se las solicito a la persona adecuada	✓		✓		✓		
10	La entidad respeta la jerarquía, trayectoria y experiencia de sus servidores	✓		✓		✓		
11	Me siento capacitado para resolver cualquier problema que se presente en el ejercicio de mis funciones	✓		✓		✓		
	<b>EFICACIA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Tengo confianza en la totalidad del equipo que me acompaña	✓		✓		✓		
13	La entidad dispone de un equipo multidisciplinario con el que es grato compartir	✓		✓		✓		

14	Me siento con libertad para proponer estrategias para resolver problemas	<input checked="" type="checkbox"/>							
15	Se desarrollan planes alternativos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>							
16	Se aceptan las críticas de forma positiva	<input checked="" type="checkbox"/>							
17	Considero que los resultados obtenidos en la ejecución	<input checked="" type="checkbox"/>							
18	Cumplo con las tareas y obligaciones encomendadas en los tiempos que se asignan	<input checked="" type="checkbox"/>							
	<b>EFICIENCIA</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19	Si existiera algún desacuerdo, se acepta la diversidad de opinión como factor positivo para mejorar los resultados	<input checked="" type="checkbox"/>							
20	Suelo aportar ideas que beneficien a la entidad en la consecución de sus fines	<input checked="" type="checkbox"/>							
21	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son buenas	<input checked="" type="checkbox"/>							
22	Se reconocen y valoran las distintas capacidades de los miembros del equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>							
23	Utiliza algún protocolo como medio para la realización de su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>							
24	Cuando se me asignan tareas de gestión pienso <u>en economizar/gastos</u> <sup>→ optimizar</sup>	<input checked="" type="checkbox"/>							
25	El equipo de trabajo está comprometido en hacer un trabajo de calidad para el cumplimiento de metas de la entidad	<input checked="" type="checkbox"/>							
	<b>RESPONSABILIDAD</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
26	Estoy de acuerdo con la normativa de la entidad sobre el reporte de asistencia	<input checked="" type="checkbox"/>							
27	Me encuentro de acuerdo en el respeto a los horarios que maneja la entidad	<input checked="" type="checkbox"/>							
28	Assumo las consecuencias de las acciones que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>							
29	Las reuniones de trabajo se efectúan en forma correcta y programada	<input checked="" type="checkbox"/>							
30	La entidad tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el sector público	<input checked="" type="checkbox"/>							



COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN		Sí	No	Sí	No	Sí	No
31	Conozco exactamente qué es lo que espera de mí en el trabajo	/		/		/	
32	Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad	/		/		/	
33	La misión o propósito de la entidad hace que sienta su trabajo importante	/		/		/	
34	Cuando surge un problema todo el equipo participa para encontrar la solución	/		/		/	
35	La entidad me brinda la oportunidad de realizarme profesionalmente	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg.) Hernando Jesús Ordóñez Recato

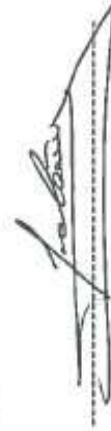
DNI: 07974981

Especialidad del validador: Economista / Mg. Gestión Pública

06 de Jul del 2017.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto (término) formulado  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ETICA PROFESIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CONDUCTA ETICA PROFESIONAL</b>							
1	La formación en ética me puede ser necesaria para enfrentar conflictos en el trabajo profesional	✓		✓		✓		
2	Considero imprescindible tener en cuenta los aspectos éticos en el ejercicio de mi profesión	✓		✓		✓		
3	La coherencia con los principios éticos es más importante que ganar dinero	✓		✓		✓		
4	Estoy satisfecho (a) con la profesión que he elegido	✓		✓		✓		
5	El cumplimiento a tiempo de mis compromisos profesionales es importante	✓		✓		✓		
6	Es más fácil desarrollar el trabajo si se está identificado con la profesión	✓		✓		✓		
7	Guardar la confidencialidad es importante en el ejercicio profesional	✓		✓		✓		
8	Hacer lo correcto profesionalmente me permite estar en paz conmigo mismo	✓		✓		✓		
9	Se equivocan las instituciones que no promueven el trabajo en equipo de sus profesionales	✓		✓		✓		
10	Estoy dispuesto (a) a asumir las consecuencias de mis errores profesionales	✓		✓		✓		
11	Debo ganarme la confianza de las personas para las que trabajo actuando con honestidad	✓		✓		✓		
12	Me siento mejor cuando tengo presente las necesidades profesionales de mis compañeros	✓		✓		✓		
13	Me gusta tratar con profesionales que toman en cuenta mi opinión	✓		✓		✓		
14	Me gusta que mis compañeros de trabajo valoren positivamente mi buen trato con las personas	✓		✓		✓		
15	Para no cometer errores en mi ejercicio profesional debo ser consciente de los límites de mis conocimientos y habilidades	✓		✓		✓		

16	Estoy dispuesto (a) a ocupar tiempo en actualizar mis conocimientos sobre algún aspecto de mi profesión	/	/	/	/	/	/
17	Es bueno tener aspiraciones pero no una ambición desmedida	/	/	/	/	/	/
18	Si no estoy preparándome continuamente no puedo resolver nuevas situaciones y problemas profesionales	/	/	/	/	/	/
19	Prefiero trabajar en equipo porque el resultado es de más alta calidad	/	/	/	/	/	/
20	De nada sirve un trabajo bien hecho si no contribuye a ayudar a los demás	/	/	/	/	/	/
	<b>CONDUCTA MORAL.</b>	Si	No	Si	No	Si	No
21	En el ejercicio profesional ayuda mucho tener una actitud positiva ante la adversidad y la superación de retos	/	/	/	/	/	/
22	No debo tomar decisiones profesionales importantes sin antes valorar sus consecuencias	/	/	/	/	/	/
23	Un buen profesional debe darse tiempo para evaluar las consecuencias de sus acciones	/	/	/	/	/	/
24	Considero que puedo resolver importantes cuestiones profesionales escuchando a los demás	/	/	/	/	/	/
25	Para mi buen ejercicio profesional no puedo limitarme a desarrollar sólo las habilidades técnicas	/	/	/	/	/	/
26	Respeto las opiniones de los clientes y usuarios sobre mi trabajo profesional	/	/	/	/	/	/
27	Para ser un buen profesional no puedo ignorar los problemas de la sociedad en la que vivo	/	/	/	/	/	/
28	Los profesionales participan en la solución de los problemas sociales	/	/	/	/	/	/
29	Considero conveniente aceptar el riesgo de equivocarme con tal de mejorar mi actividad profesional	/	/	/	/	/	/
	<b>COMPROMISO PROFESIONAL.</b>	Si	No	Si	No	Si	No
30	La puesta al día en los conocimientos es imprescindible para ser un buen profesional	/	/	/	/	/	/
31	Actúo como un buen profesional cuando soy sensible a las necesidades de los demás	/	/	/	/	/	/



32	Es un gran logro hacer profesionalmente lo que más me gusta	✓		✓			
33	Para hacer las cosas correctamente, debo capacitarme para el desempeño de mi labor	✓		✓			
34	Hay decisiones éticas tan importantes en el ejercicio de mi profesión que no puedo dejarme influenciar	✓		✓			
35	Disfruto cuando tengo que aprender algo nuevo	✓		✓			
36	Transmito mis propios valores a través del ejercicio profesional	✓		✓			
37	Me produce satisfacción la adquisición de nuevos conocimientos profesionales	✓		✓			
38	Estoy convencido (a) de que para ser un buen profesional tendré que hacer algún tipo de sacrificio	✓		✓			
39	Creo necesario hacer cosas nuevas para avanzar en la profesión	✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. CAROLINA LUNIGA, GERMARDO ENRIQUE    DNI: 07239158

Especialidad del validador: Int. Civil

..... de MAYO del 2017.

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
 .....  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad



**CERTIFICADOC DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>COMPETENCIA LABORAL Y PROFESIONAL</b>							
1	Comento los cambios que se han producido en la legislación y que afectan a nuestra entidad	✓		✓		✓		
2	Mi puesto está relacionado con mi especialidad y experiencia	✓		✓		✓		
3	Me siento capacitado profesionalmente para efectuar las labores encomendadas	✓		✓		✓		
4	Conozco a cabalidad cuales son los objetivos de la entidad	✓		✓		✓		
5	Me siento totalmente satisfecho con las funciones que realizo en mi puesto de trabajo	✓		✓		✓		
6	Las tareas que realizo me motivan y me permiten desarrollarme profesionalmente.	✓		✓		✓		
7	Estoy abierto a enriquecerme con la opinión de mis colegas	✓		✓		✓		
8	Tengo la oportunidad de aprender y desarrollar nuevas habilidades	✓		✓		✓		
9	Clarifico la información que necesito y se las solicito a la persona adecuada	✓		✓		✓		
10	La entidad respeta la jerarquía, trayectoria y experiencia de sus servidores	✓		✓		✓		
11	Me siento capacitado para resolver cualquier problema que se presente en el ejercicio de mis funciones	✓		✓		✓		
	<b>EFICACIA</b>							
12	Tengo confianza en la totalidad del equipo que me acompaña	✓		✓		✓		
13	La entidad dispone de un equipo multidisciplinario con el que es grato compartir	✓		✓		✓		

14	Me siento con libertad para proponer estrategias para resolver problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15	Se desarrollan planes alternativos de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
16	Se aceptan las críticas de forma positiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17	Considero que los resultados obtenidos en la ejecución	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18	Cumpla con las tareas y obligaciones encomendadas en los tiempos que se asignan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<b>EFICIENCIA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Si existiera algún desacuerdo, se acepta la diversidad de opinión como factor positivo para mejorar los resultados	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
20	Suelo aportar ideas que beneficien a la entidad en la consecución de sus fines	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
21	Las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son buenas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
22	Se reconocen y valoran las distintas capacidades de los miembros del equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
23	Utiliza algún protocolo como medio para la realización de su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
24	Cuando se me asignan tareas de gestión pienso en economizar gastos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
25	El equipo de trabajo está comprometido en hacer un trabajo de calidad para el cumplimiento de metas de la entidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	<b>RESPONSABILIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26	Estoy de acuerdo con la normativa de la entidad sobre el reporte de asistencia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
27	Me encuentro de acuerdo en el respeto a los horarios que maneja la entidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
28	Asumo las consecuencias de las acciones que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
29	Las reuniones de trabajo se efectúan en forma correcta y programada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
30	La entidad tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el sector público	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
31	Conozco exactamente qué es lo que espera de mí en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33	La misión o propósito de la entidad hace que sienta su trabajo importante	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	Cuando surge un problema todo el equipo participa para encontrar la solución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	La entidad me brinda la oportunidad de realizarme profesionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: DR. Mg. Gabriel Luñiga, C.E.F.M.A.D.O. FOLIO 803   DNI: 01239159

Especialidad del validador: ING. CIVIL

- <sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- <sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

06 de MAR del 2017.



Firma del Experto Informante.  
Especialidad



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS  
UPC

ESCUELA DE POSTGRADO

A NOMBRE DE LA NACIÓN

La Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)  
confiere el Grado Académico de

MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

a favor de

MANUEL JESÚS ORDÓÑEZ REAÑO

quien lo obtuvo después de haber cumplido los requisitos exigidos  
por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes,  
expidiéndose el presente Diploma para que se le tenga y reconozca como tal.

Lima, 1 de febrero de 2013

Rector

Director

Secretario General

Secretario Académico



**ANEXO 11      Constancia de registro de título**



## Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

“LA ÉTICA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DEL SERVIDOR DE LA DIRECCIÓN  
GENERAL DE INVERSIÓN PESQUERA ARTESANAL Y  
ACUICOLA DE FONDEPES - 2017”

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

**Br. MORA GUILLEN, RAUL ANTONIO**

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 13 de octubre de 2017

.....  
Dra. Isabel Menacho Vargas  
Jefa de Investigación