



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Ley del Código de ética de la función pública y el  
desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera  
de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de  
Madre de Dios – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

**Br. Shelni Ady Kuentas Aragón**

**ASESOR:**

**Dr. Luis Alberto Santos Álvarez**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión de políticas públicas**

**PERÚ-2018**

**PÁGINA DEL JURADO**

.....  
**Dra. PATRICIA DEL PILAR MORENO TORRES**  
**Presidente**

.....  
**Dr. NÉSTOR ANTONIO GALLEGOS RAMOS**  
**Secretario**

.....  
**Dr. LUIS ALBERTO SANTOS ALVAREZ**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

*Al Todopoderoso, que ilumina mi camino, por darme las fuerzas necesarias y permitirme ser cada día mejor madre, logrando mis objetivos trazados profesional y académicamente.*

*A mi madre, por sus oraciones y preocupación constante, que juntamente que mi memorado padre, me formaron con buenos sentimientos y valores.*

*A la memoria de mi querido esposo quien me apoyó con su amor, comprensión y tolerancia. A ti estés donde estés, dedico esta modesta investigación en tu memoria.*

*A mis hijos Gonzalo y Fernando razones de mi vida, fuente de motivación y superación profesional. Porque en ellos veo esperanza y una nueva oportunidad de vida.*

**Shelni Ady Kuentas Aragón**

## **AGRADECIMIENTO**

*A los docentes de la Escuela de Posgrado de la “Universidad César Vallejo” que nos visitaron en esta maravillosa selva Madrediosence, más aun por esa grandiosa enseñanza e indesmayable orientación, durante nuestros estudios de Maestría.*

*Con todo afecto al Dr. Luis Alberto Santos Álvarez, por su asesoría y su colaboración durante el desarrollo de la investigación.*

*Un especial agradecimiento merece a todos los que participaron en esta investigación, por su tiempo, sinceridad y disponibilidad.*

**Shelni Ady Kuentas Aragón**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, **SHELNI ADY KUENTAS ARAGÓN**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado, de la Universidad “César Vallejo”, identificada con DNI N° 23874574 y Código de estudiante N° 7001159436; con el trabajo académico titulado: “Ley del Código de la ética de la función pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018”, presentada en 82 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión Pública;

Declaro bajo juramento que:

- El trabajo de investigación pertenece a mi autoría
- El trabajo de investigación no ha sido plagiado, total ni parcialmente. Empleando todas las fuentes de investigación, citas textuales de otras fuentes.
- El artículo científico no ha sido auto plagiado, tampoco ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista científica, o para la obtención de algún grado académico.
- Se puede revisar este trabajo de investigación electrónicamente en busca de plagios.
- De identificarse fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven a un procedimiento disciplinario.
- Si, el trabajo de investigación fuese aprobado para su publicación en un documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, la publicación y divulgación del documento, en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo 11 de agosto de 2018



Shelni Ady Kuentas Aragón  
DNI: 23874574

## PRESENTACIÓN

Dignísimos Miembros del Jurado Calificador: Cumpliendo con lo estipulado por la normatividad para la elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, en Gestión Pública, me permito poner en consideración el trabajo de investigación titulado: **“Ley del Código de ética de la función pública en el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018”**.

El objetivo principal de esta investigación es determinar de qué manera se relaciona la Ley del código de ética de la función pública con el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018.

La falta de valores, actitudes y principios de los trabajadores de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me permite señalar que las situaciones anti éticas, son netamente sociales, que trae consigo un deficiente desempeño laboral y por ende el mal servicio, ineficiencia, ineficacia e irresponsabilidad en sus funciones.

Hoy en día es necesario rescatar esos valores, actitudes sociales y principios fortaleciendo de esta manera la ética pública para desarrollar, construir y diseñar un tipo de trabajador de la carrera de Derecho que desea nuestra comuna universitaria y el público en general.

Por esta razón, esta tesis, pretende ser un tipo de guía y apoyo orientador, fortaleciendo los principios éticos de los trabajadores de esta Carrera académica, con la finalidad de que se rijan con valores éticos, respeto, educación, responsabilidad, eficiencia y eficacia en su desempeño laboral.

Es preciso y oportuno el momento para expresar el sincero reconocimiento a todos Ustedes Señores Miembros del Jurado y a nuestros profesores que con sus enseñanzas y consejos han contribuido a mi formación profesional. Con el deseo de que la presente investigación contribuya a mejorar la calidad de servicio académico y administrativo en las Universidades públicas, hago presente mi trabajo a la consideración del Jurado respectivo para que autorice su sustentación y deliberación respectiva. Donde espero ser evaluada y merituada en su oportunidad.

**La Autora**

# ÍNDICE

## INDICE GENERAL

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD</b> .....	<b>v</b>
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>13</b>
1.1. Realidad Problemática .....	13
1.2. TRABAJOS PREVIOS .....	15
1.2.1. Trabajos previos internacionales .....	15
1.2.2. Trabajos Previos Nacionales .....	17
1.3. TEORIA RELACIONADAS AL TEMA .....	19
1.3.1. La Ética .....	19
1.3.2. Ética y Moral .....	19
1.3.3. La ética profesional .....	20
<b>1.3.4. Ética y democracia</b> .....	<b>20</b>
<b>1.3.5. Responsabilidad Administrativa funcional</b> .....	<b>21</b>
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	22
1.4.1. Problema General .....	22
1.4.2. Problemas Específicos .....	22
<b>1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO</b> .....	<b>23</b>
1.6. HIPÓTESIS .....	24
<b>1.6.1. Hipótesis General</b> .....	<b>24</b>
1.6.2. Hipótesis Específicas .....	24
1.7. OBJETIVOS .....	25
1.7.1. Objetivo General .....	25
1.7.2. Objetivos Específicos .....	25
<b>II: METODO</b> .....	<b>26</b>
2.1. Diseño de Investigación .....	26
2.2. Variables, Operacionalización .....	28

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	29
2.3.1. POBLACIÓN: .....	29
2.3.2. MUESTREO .....	29
<b>2.3.3. MUESTRA</b> .....	<b>30</b>
<b>2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD</b> .....	<b>31</b>
2.4.1. Técnicas.....	31
<b>2.4.2. Instrumentos</b> .....	<b>31</b>
2.4.3. Validez y Confiabilidad.....	32
<b>2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b> .....	<b>34</b>
<b>2.6. ASPECTOS ÉTICOS</b> .....	<b>34</b>
<b>III. RESULTADOS</b> .....	<b>36</b>
<b>IV. DISCUSION</b> .....	<b>62</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>64</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	<b>65</b>
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	<b>66</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>67</b>



## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de Variables .....	28
<b>Tabla 2:</b> Población .....	29
<b>Tabla 3:</b> Muestra .....	30
<b>Tabla 4:</b> Instrumentos .....	32
<b>Tabla 5:</b> Escala de alfa de Cronbach.....	33
<b>Tabla 6:</b> Conocimiento de la Ley Ética .....	36
<b>Tabla 7:</b> aplicación de la ley ética función Pública .....	37
<b>Tabla 8:</b> Aplicación del código de ética .....	38
<b>Tabla 9:</b> Acude a realizar otras actividades cuando es llamado .....	39
<b>Tabla 10:</b> Los valores inciden en los valores éticos .....	40
<b>Tabla 11:</b> Responsabilidades en el centro de trabajo.....	40
<b>Tabla 12:</b> capacitación frecuente en la institución.....	41
<b>Tabla 13:</b> Aplicación del código de ética.....	42
<b>Tabla 14:</b> Sanciones administrativas .....	43
<b>Tabla 15:</b> TRABAJO EN EQUIPO.....	45
<b>Tabla 16:</b> DERECHO DEL TRABAJO .....	46
<b>Tabla 17:</b> VISUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.....	47
<b>Tabla 18:</b> ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA .....	48
<b>Tabla 19:</b> SATISFACCIÓN LABORAL .....	49
<b>Tabla 20:</b> DISPONIBILIDAD DE MATERIALES .....	51
<b>Tabla 21:</b> ESPECTATIVAS LABORALES .....	52
<b>Tabla 22:</b> IMPEDIMENTO DE TRABAJO .....	53
<b>Tabla 23:</b> PERMISOS .....	54
<b>Tabla 24:</b> RESPONSABILIDAD DE TRABAJO.....	55
<b>Tabla 25:</b> OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS DE TRABAJO .....	56
<b>Tabla 26:</b> SATISFACCION DE TRABAJO.....	57
<b>Tabla 27:</b> RECONOCIMIENTOS.....	58
<b>Tabla 28:</b> SUPERACION DE TRABAJO .....	59
<b>Tabla 29:</b> SATISFACCIONES BASICAS .....	60

## INDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 1:</b> Conocimiento de la ley Ética.....	36
<b>FIGURA 2:</b> Aplicación de la ética de la función pública.....	37
<b>FIGURA 3:</b> Aplicación del código de ética .....	38
<b>FIGURA 4:</b> Acude a realizar otras actividades cuando es llamado .....	39
<b>FIGURA 5:</b> Los valores inciden en los valores éticos .....	40
<b>FIGURA 6:</b> Responsabilidades en el centro de trabajo .....	41
<b>FIGURA 7:</b> capacitación frecuente en la institución .....	42
<b>FIGURA 8:</b> Aplicación del código de ética .....	43
<b>FIGURA 9:</b> Sanciones administrativas.....	44
<b>FIGURA 10:</b> ley del empleo público .....	45
<b>FIGURA 11:</b> Trabajo en equipo .....	46
<b>FIGURA 12:</b> Derecho del trabajo.....	47
<b>FIGURA 13:</b> visualización del código de ética .....	48
<b>FIGURA 14:</b> Ética de la administración pública .....	49
<b>FIGURA 15:</b> Satisfacción laboral.....	50
<b>FIGURA 16:</b> realización de otras actividades .....	50
<b>FIGURA 17:</b> DISPONIBILIDAD DE MATERIALES .....	51
<b>FIGURA 18:</b> ESPECTATIVAS LABORALES.....	52
<b>FIGURA 19:</b> IMPEDIMENTO DE TRABAJO.....	53
<b>FIGURA 20:</b> PERMISOS.....	54
<b>FIGURA 21:</b> RESPONSABILIDAD DE TRABAJO .....	55
<b>FIGURA 22:</b> OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS DE TRABAJO.....	56
<b>FIGURA 23:</b> SATISFACCION DE TRABAJO .....	57
<b>FIGURA 24:</b> RECONOCIMIENTOS.....	58
<b>FIGURA 25:</b> SUPERACION DE TRABAJO .....	59
<b>FIGURA 26:</b> SATISFACCIONES BASICAS .....	60

## RESUMEN

La presente investigación que tiene como título: “La ley del código de la ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018”, se concibió con el objetivo general de determinar la relación entre la ley del código de la ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho de la UNAMAD.

El estudio se realizó bajo un diseño no experimental, y como tipo de investigación fue de tipo básica, de corte transversal y no experimental, enmarcada en el enfoque cuantitativo con diseño correlacional simple.

Con relación a la población, estuvo compuesta por 30 trabajadores, siendo la muestra compuesta por 15 trabajadores. Para la recolección de la información se empleó el instrumento de la “encuesta”. La técnica empleada para recolectar información fue la “encuesta” y la de datos los “cuestionarios” que como es lógico fueron validados a través de juicios de expertos, del cual se ha determinado la confiabilidad (Alfa de Cronbach).

La conclusión más importante, en este estudio de investigación, es fomentar un documento interno de gestión de la Carrera de Derecho, cual es, una guía y apoyo orientación al trabajador tanto administrativo como docente, cuyo contenido sea netamente fortalecedor en base a principios éticos, con valores morales, respeto, educación, responsabilidad, eficiencia y eficacia en su desempeño laboral.

Finalmente, lo menciono como principal recomendación, que para que sea eficaz la gestión administrativa en la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, es necesario aplicar la eficiencia, eficacia, competitividad y responsabilidad administrativa; todo esto cuando un trabajador es capacitado; facilitando así el continuo mejoramiento con valores éticos que facilitarán el desempeño laboral.

**Palabras claves: ética de la función pública y desempeño laboral**

## ABSTRACT

This research which has as its title: "The law of the code of ethics of the public service and the work performance of employees of the career of law of the National University Amazon of Madre de Dios - 2018", general objective was to determine the relationship between the law of the code of ethics of the public service and the work performance of employees of law of the Amazon National University of Madre de Dios.

The study was conducted under a non-experimental design, and as research was basic, cross and correlational, quantitative, scope with a "non-experimental" design. The population was composed of 30 workers, being the sample composed of 15 workers. "Survey" instrument was used for the collection of information. The technique employed to collect information was the "poll" and "questionnaires" data that obviously they were validated through expert, which found the reliability (Cronbach's alpha).

The most important conclusion, in this research study, is to promote an internal document of the career management of right, which is a guide and support guidance to both administrative and teaching, worker whose content is purely Strengthener on the basis ethical principles, moral values, respect, education, responsibility, efficiency and effectiveness in their job performance.

Finally, I mention it as a main recommendation, that the administrative management in the career of law of the University national Amazon of mother of God, to be effective it is necessary to apply the efficiency, effectiveness, competitiveness and responsibility administrative; all this when a worker is trained; thus facilitating the continuous improvement with ethical values that will facilitate work performance.

**Key words: ethics of the public service and job performance**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Todas las personas en nuestra sociedad califican a la Administración Pública, como “ineficiente” “mal servicio” “ineficaz en sus actividades” y esto lo relacionan con los trabajadores y funcionarios de una determinada Institución Pública. Esta humilde opinión pone de manifiesto la importancia de la conducta ética de un funcionario o servidor público para desempeñar la función pública.

En este entender crítico, esta situación me permite como investigadora a plantear un postulado relacionado a este estudio, que fomenta una conducta adecuada y ética de aquellos servidores y funcionarios públicos, que prestan servicio al Estado y por ende a la ciudadanía en general.

Esta Ley tantas veces mencionada, en su numeral 3) del artículo N° 6° que trata sobre los Principios de la función pública, específicamente manifiesta la “eficiencia” estipulada como el servicio de calidad que brinda un servidor público en cada una de las funciones a su cargo que se le atribuye, alcanzando obtener una capacitación sólida y permanente. El mismo Cuerpo de leyes, en su numeral 4) del mismo artículo citado anteriormente refiere la “idoneidad” del servidor público, descifrando que para el acceso y ejercicio de la función pública debe tener una actitud técnica, legal y moral y cómo lo obtiene esto, capacitándose permanentemente.

En la administración pública, el fortalecimiento de la conducta ética de un servidor público es un elemento importante para un servicio eficaz e idóneo, teniendo como finalidad elevar lo más alto posible a un nivel de calidad de servicio al público.

En este sentido, hoy en día, la falta de confianza por los que acuden a la Administración pública de alcanzar un justo trato y excelencia de servicio, no permite que brote un nivel de cultura de ética eficaz e idónea en los servidores y funcionarios. De esta forma, una institución pública cualquiera sea ante la

sociedad en el momento en que sus procesos evidencian una consistencia entre lo que señalan en la declaración de su visión y principios, y en el cumplimiento que se realiza durante la práctica que realizan sus trabajadores. Por otro lado, no dejemos de lado el aludido desempeño de la labor de los trabajadores de la carrera de Derecho de una Institución Pública muy prestigiosa. En nuestro contexto legislativo poco o nada se ha hecho para fortalecer el desarrollo y desempeño laboral de estos trabajadores, que muchas veces no tienen la dicha de capacitarse, por el odioso presupuesto que cada Institución obtiene.

Siendo una problemática no solo a nivel regional, sino también, a nivel nacional. De ahí que se manifiesta el descontento de grupos gremiales protestando en las calles por beneficios sociales, la exclusión de nombramiento del personal CAS, capacitación del personal y muchos otros pedidos; reflejando un caos administrativo y social, que a la larga solo existe por parte del Gobierno promesas y promesas y no hay solución a estos atropellos hacia los servidores públicos.

La Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, no está ajena a la problemática mencionada, ya que se aprecia una constante desmotivación, desacuerdos constantes con la gestión de turno, desavenencias, poca participación e interés a los eventos de capacitación técnica o profesional, falta de identificación institucional y la falta de compromiso para el logro de metas trazadas para un mejor desempeño laboral. Siendo así que en una población de servidores públicos a nivel de Institución (UNAMAD) que fluctúan 80 trabajadores, de los cuales 60 están bajo el régimen establecido en el D. Lg. N° 276 Ley Base de la Carrera Administrativa (entre los 40 a 65 años de edad) y 20 trabajadores bajo la modalidad del contrato administrativo de servicios (CAS) (entre los 21 a 38 años de edad), de los cuales, los trabajadores nombrados que son la mayoría, son predominantes en los acuerdos y acciones realizadas dentro de cada Institución, por ende son ellos los que determinan cuál es el desempeño laboral de los trabajadores de su institución.

Lamentablemente hoy en día, si ninguna vergüenza existen funcionarios de alta jerarquía que realizan actos de corrupción, a pesar de los denodados esfuerzos de la OCI que se encuentra en toda Institución pública fiscalizando la gestión administrativa de servidores y funcionarios públicos.

El desempeño laboral correcto en la función pública es con ética y decoro, de los servidores y funcionarios públicos, se requiere que éstos sean hombres honestos, eficientes, capacitados, con identificación institucional prudentes, íntegros, con responsabilidad en el trabajo y desempeño laboral eficaz; consolidando una conducta intachable acompañado con un buen desempeño laboral, evitando la mala gestión y desprestigio institucional.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS**

Se ha realizado la búsqueda de investigaciones relacionados con el tema tanto a nivel de pre grado de las Universidades Nacionales y los portales Web de la Universidades Nacionales del Perú, en las que no se ha advertido la existencia de investigaciones relacionados con el tema, por lo que la presente investigación no cuenta con antecedente alguno, por tanto reúne las condiciones de novedad.

Se dice que es una condición de novedad, porque no existe el tema de investigación como antecedente de estudios realizados, en una Universidad pública o privada a nivel nacional.

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

**López, E. (2016).** Las autoras de la tesis costarricense, justamente de la Carrera de Derecho de la Universidad de Costa Rica, establece como conclusiones lo siguiente:

“Como conclusiones a esta tesis se refiere a que los altos funcionarios públicos deben observar los principios y deberes éticos y de probidad que rigen la función pública, y concretamente lo dispuesto por las Directrices de la Contraloría General de la República así como la “Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y su Reglamento”; independientemente del cargo que ocupaban al momento en que ocurrieron los hechos ya que dicha normativa cobija a todos los servidores públicos en general, con mucho más razón en el presente caso en el que se han visto involucrados funcionarios de la más alta investidura dentro del aparato estatal. Son particularmente reprochables las actuaciones del Ministro F.C.G. y la Asesora de la señora Presidenta por cuanto personalmente se encargaron de llevar a cabo una serie de gestiones para lograr la colaboración - y por ende el beneficio propio- en la realización de los viajes al exterior cubiertos por la empresa THX ENERGY. Fueron quienes se encargaron de los viajes y además acudieron a agradecer personalmente el préstamo de la aeronave el día 8 de mayo de 2013, justamente un día después de que el Director de Protocolo, había hecho una nueva solicitud de colaboración para realizar el viaje a Perú. Asimismo, ambos funcionarios manejaron las circunstancias del viaje a Perú con tal reserva que según declaraciones brindadas por el propio director de la DIS, ni él mismo fue informado nunca de los detalles, al punto que terminó renunciando su cargo, luego denunció públicamente mediante un comunicado la existencia de personas que actuaron con descuido y prepotencia. Todas estas actuaciones, evidentemente son contrarias a la obligación de todo funcionario público de llevar a cabo su función de cara al administrado (Principio de Transparencia). De esta forma todo acto que pueda considerarse como una conducta pública debe guardar relación con la función del país, mismo que se desarrolla en democracia, tomando en cuenta el bien común, la libertad, los aspectos de justicia, así como responsabilidad y probidad de los actos. Lo que se corresponde con el Principio de Lealtad y del Principio de Liderazgo, mismo que implica que la persona que ejerce de funcionario público promoverá y apoyará un liderazgo sano y ejemplo personal los principios éticos que rigen la función pública. Igualmente, podemos tener por acreditado que con su actuar, ambos servidores comprometieron el interés público para la satisfacción de un interés privado.”



**Poveda (2011):** Este autor de origen colombiano, plantea en su tesis las conclusiones siguientes: Respecto a la problemática del medio ambiente, esta va adquiriendo mayor notoriedad logrando ganar adeptos por la sensibilidad que despierta a nivel gubernamental, tomando en cuenta el respeto por el ambiente natural y las organizaciones sociales, económicas y educativas inclusive, en cuanto constituye uno de los problemas más notorios. En este contexto, el rol de la Contaduría Pública respecto a la información hacia los usuarios, con relación al manejo del sistema ambiental, así como el uso de documentos contables, se incursiona el aspecto micro y macroeconómicos, de manera tal que posibilite lineamientos ambientales. En suma, se hace necesario un cambio paradigmático entre los trabajadores de la Contaduría Pública, para que, de esta manera proyectar hacia las empresas, una nueva cultura compatible con el medio ambiente, teniendo como efecto ineludible, una calidad de vida mejorada, con gestión ambiental sostenible y una buena producción.

### **1.2.2. Trabajos Previos Nacionales**

***Estela, José A. (2009).*** *Este Autor Sanmarquino, manifiesta sobre las sanciones administrativas dentro del Poder Ejecutivo; así:*

Sus objetivos fueron conocer los efectos de las sanciones administrativas al interior de la administración en el Poder Ejecutivo, en especial su casuística. Así hace una relación e interpretación respecto de las sanciones de tipo administrativas disciplinarias para delimitar el conocimiento y los niveles de conocimiento abarcando de esta forma las deficiencias que son parte del desconocimiento de empleados públicos: derechos, obligaciones y deberes al interior de la administración pública, de esta forma se considera un defecto grave, y las sanciones administrativas disciplinarias no son correctivas en las actuaciones de la administración pública”.

***El Consejo Nacional para la Ética Pública (2006).***

En este estudio, existen algunos hallazgos significativos, sobre la corrupción en la Región de Huancavelica, arriando a las conclusiones siguientes:

“Existen grandes problemas sobre la corrupción en instituciones huancavelicanas. Los resultados sobre estos problemas de corrupción se presentan en casi todas las instituciones en forma transversal.

Estas se pueden agrupar en tres grupos:

- 1) Ineficiencia y debilidad de los mecanismos de investigación, sanción y control.
- 2) Carencia de claridad y transparencia y acceso a la información; y
- 3) Restringida vigilancia ciudadana y grandes limitaciones respecto a su participación”.

**Rodríguez (2015).** Donde efectúa una definición sobre los principios de ética de las diferentes profesiones, en tanto que la Deontología, lo realiza en función a normas expresas y deberes. Señala que:

“La Ética hace referencia a la conciencia personal, en tanto que la Deontología permite adoptar una función como modelo de actuación al interior de un área específica. El rasgo más importante del perfil del egresado involucra la aplicación de los fundamentos metodológicos y teóricos de las ciencias para mejorar la calidad en los procesos de gestión en las instituciones educativas sean estas públicas y privadas, mostrando interés respecto a la formación continua, el compromiso ciudadano y la responsabilidad social , se utiliza un enfoque pedagógico así como socio cognitivo bajo la premisa de que el aprendizaje mediante el modelo didáctico propio de la ULADECH Católica, permite una comprensión de la realidad integral a partir de la óptica de la Doctrina Social de la Iglesia”.

**Gomero & Torres (2014).** Este autor Huaralino de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, manifiesta que el objetivo principal es:

“Determina que el Contador Público, tiene que tener un rol innovador, efectuando un desarrollo eficaz en la gerencia de las empresas comerciales de la Provincia de Huaral. Este rol innovador lo relaciona a sus competencias e influye en el desarrollo de una gestión gerencial eficiente en especial sobre el desempeño profesional al interior de las empresas comercializadoras de la Provincia de Huaral. De la misma forma el rol innovador del Contador Público se relaciona con su permanente influencia en el desarrollo de una gestión

gerencial eficiente con respecto a su responsabilidad social en las empresas comerciales de la Provincia de Huara”.

### **1.3. TEORIA RELACIONADAS AL TEMA**

#### **1.3.1. La Ética**

Para empezar a descifrar el significado de ética primero mencionaremos de qué palabra etimológica viene. Deriva de la palabra griega “*ethos*” cuyo significado deviene en costumbre, o sea, la ética se aboca a estudiar la costumbre y los hábitos con ciertos principios; sin embargo, existen otros tratadistas que la mencionan como ciencia de los actos humanos, otros la señalan como una ciencia de la voluntad y otros establecen que la ética es la ciencia de los principios constituidos de la vida moral.

En este orden de ideas podemos señalar que la libre voluntad del hombre no puede perjudicar a su prójimo, porque va encaminada hacia la realización y desarrollo del hombre, como persona.

#### **1.3.2. Ética y Moral:**

Son dos acepciones diferentes. La ética se refiere a los valores universales y por su parte la moral es un valor psicológico.

La ética es un principio universal. Cada persona posee una naturaleza humana. Cada persona tiene valores morales, por tanto dichos valores se aplicadas según las circunstancias particulares de cada uno.

La Ética Profesional, es distinta a la ética como principio universal, porque la ética profesional se define como ciencia normativa, donde se debe estudiar los derechos y deberes profesionales de cada profesión. El estudio de la ética profesional se encuentra dentro de la Deontología.

Al manifestar la palabra profesional no solo se refiere a los que poseen un cartón o son profesionales, sino que va dirigida especialmente a las personas que ejercen una profesión u oficio en particular con valores éticos.

### **1.3.3. La ética profesional:**

**Es importante en la vida de un funcionario o servidor público, porque el único objeto de esta ética es crear conciencia de responsabilidad.**

La ética profesional, mencionada en forma global como el conjunto de normas y valores que hacen mejorar el desarrollo de las actividades profesionales. Es también considerada como la que establece pautas éticas del desarrollo laboral, con todos los valores que tienen los seres humanos.

La ética profesional como su nombre lo dice, es pretender regular las actividades cotidianas que se efectúan en el marco profesional, incluido la disciplina, eficiencia, honradez, responsabilidad, decoro y otras más.

Como es de verse, que la ética en forma general, no es coactiva, ósea, que no es una acción que impone sanciones jurídicas o normativas, sin embargo, la ética profesional puede estar, en cierta forma, en los Códigos Deontológicos de cada profesión, donde existe sanciones y multas, con principios y reglas de cumplimiento obligatorio.

Finalmente, el concepto escueto de ética profesional, es aquella acción donde se aplica en el desempeño profesional, siguiendo diferentes reglas morales. Se debe entender también, que la ética profesional, son variados en cada profesión, esto dependiendo de las acciones y actividades a desarrollar.

### **1.3.4. Ética y democracia:**

Es común escuchar hoy en día que “no existe democracia sin ética”. La ética es una escala de valores socialmente compartidas dentro del actuar del ser humano, es un sistema de creencias , así mismo una escala compuesta de valores que son socialmente compartidos, que en sí es una interpretación de la

realidad y que se establece en una organización institucional. Todo ser humano es participativo, con creencias morales y costumbres que pone en orden a nuestro actuar en la vida cotidiana.

Por otra parte, la democracia, es una de las formas de organización social del Estado donde las decisiones colectivas se adoptan por la voluntad popular, haciendo uso de mecanismos de participación indirecta o directa, lo que les confiere legitimidad a los representantes. Ahora bien, en un sentido amplio, se puede definir la democracia como una forma de convivencia social, en la que las personas son libres e iguales y las relaciones sociales se establecen conforme a mecanismos normativos contractuales.

La democracia es en todo caso es un producto de la modernidad occidental y no puede entenderse sin que haya la consideración de transformar las cosas ocurridas, como menciona Miguel Guisti, que plantea en su tesis buscando una respuesta adecuada a la cuestión del sustento ético de la democracia:

“La ética y la democracia puede ser una ética del individualismo y la desintegración social, refiriéndose a la organización democrática como efecto secundario ante la concepción ética, es decir, el sistema de referencias morales que sostiene al régimen político de la democracia. El núcleo de esta concepción ética de la democracia es la idea de la libertad del individuo”.

### **1.3.5. Responsabilidad Administrativa funcional**

Es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación durante el desarrollo de la acción de control.

Incurren también en responsabilidad administrativa funcional los servidores y funcionarios públicos que, en el ejercicio de sus funciones, desarrollaron una gestión deficiente, para cuya configuración se requiere la existencia, previa a la asunción de la función pública que corresponda o durante el desempeño de la misma, de mecanismos objetivos o indicadores de medición de eficiencia.

La Novena Disposición Final de la Ley N° 27785, menciona que solo incurre en responsabilidad administrativa funcional los servidores y funcionarios, por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, donde se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación durante el desarrollo de la acción de control.

La citada norma, antelada mente, incluye en la responsabilidad administrativa funcional a los servidores y funcionarios públicos, que, en el ejercicio de sus funciones, desarrollen una actividad y gestión deficiente.

## **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.4.1. Problema General**

¿Qué relación existe entre la ley del código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

¿Qué relación existe entre los Principios de la Función Pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?

¿Qué relación existe entre los Deberes de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?

¿Qué relación existe entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?

¿Qué relación existe entre las sanciones y el desempeño de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”- 2018?

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La Administración Pública en la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, específicamente en la Carrera de Derecho, tiene que revalorarse la ética en los servidores públicos que prestan servicio al Estado, siendo así, que esto debe ser considerado como valor esencial y fundamental en la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”.

Dentro de la sociedad Maldonadense, los ciudadanos al acudir a las Instituciones públicas para realizar algún trámite, lo realizan con desconfianza, porque alguna vez fueron maltratados por algunos trabajadores sin ética ni moral. Esa desconfianza acarrea una serie de dificultades para emitir un buen servicio de calidad, del cual, debería ser todo lo contrario, porque hoy en día los trabajadores administrativos, ya son capacitados, con ética y valores, como principio fundamental del trabajo donde se labora, con responsabilidad y calidad de servicio; teniendo en mente la equidad, honradez y confianza. Situación que permita que la vivencia sea armónica y sana en la sociedad, en función a grandes principios éticos de la función pública, como la justicia, solidaridad, igualdad y libertad.

Es esencial que los trabajadores administrativos que son capacitados, tengan una formación de servicio, practiquen a diario los valores éticos en el ejercicio de su función, para el cumplimiento de los objetivos trazados como Institución idónea.

Se debe tomar en cuenta que la ética resulta vital en el desempeño de los funcionarios y servidores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional

Amazónica de Madre de Dios”, porque busca el desarrollo de una valorativa dinámica y constructiva en el ejercicio de sus funciones.

Por ello es necesario, que en las Instituciones públicas maldonadenses, tengan la certeza de la recuperación de los principios éticos, equidad, resolución de conflictos y dilemas existenciales que enfrentan a diario los trabajadores administrativos y docentes que prestan servicio al público; el accionar de estos tienen la intención de servicio, idoneidad, eficiencia, y eficacia.

En este orden de ideas, se tiene que la sociedad exige el cumplimiento de un servicio de manera equitativa, honrada; asimismo es necesario el fomento y fortalecimiento de la aplicación de la ética, como promotora de valores, buenas costumbres y asumiendo con responsabilidad y equidad el cargo encargado.

## **1.6. HIPÓTESIS**

### **1.6.1. Hipótesis General**

Determinar el nivel de relación que existe entre la ley del código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas**

**H1** Existe relación directa y significativa entre los Principios de la Función Pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?

**H2** Existe relación directa y significativa entre los Deberes de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?



**H3 Existe** relación directa y significativa entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?

**H4** Existe relación directa y significativa entre las sanciones y el desempeño de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”- 2018?

## **1.7. OBJETIVOS**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de relación que existe entre la ley del código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Determinar la relación entre los Principios de la Función Pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018.

¿Determinar la relación entre los Deberes de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?

¿Determinar la relación entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?

Determinar la relación entre las sanciones y el desempeño de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”- 2018?

## II: MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El diseño de Investigación es **descriptivo**, el método de investigación es exploratorio con enfoque **cualitativo**, por el uso de la entrevista estructurada.

Por su finalidad, el tipo de esta investigación que se realizó, es **Básica**. Según Carrasco Díaz (2005, pág. 43) estas buscan ampliar el caudal del conocimiento científico de la realidad.

Se dice que es una Investigación básica, porque los resultados de una investigación se relacionan con los objetivos del mismo. Se puede apreciar también, que por enfoque, es **especializada**, esta investigación. Las investigaciones Jurídico Dogmáticas se caracterizan por el análisis crítico de leyes, doctrinas o modelos teóricos de procedimientos administrativos.

La presente investigación es **no experimental**, con diseño **transversal, descriptivo, y correlacional**, según los conceptos planteados por Sampieri y colaboradores.

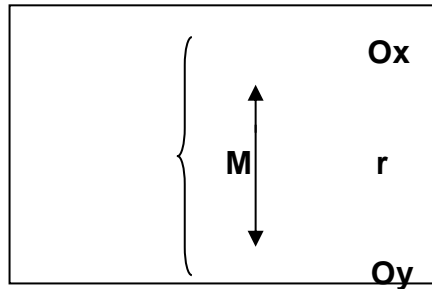
La investigación no experimental, se realiza de forma deliberada sin manipular las variables. En efecto no hace variar intencionalmente las variables independientes ni dependientes.

Se denomina investigación transversal o transaccional, debido a que se recolectan los datos en un único momento. Su propósito es mostrar las variables y efectuar un análisis de su incidencia e interrelación en un momento dado.

Se dice que es Descriptivo, debido a que el propósito y objetivo de la investigación es evidenciar el problema de investigación tal como se presenta en la realidad. Así mismo conlleva al análisis y la medición de la información de manera independiente a las variables de estudio.

Se dice que es Correlacional debido a que tiene como propósito el medir la relación que existe entre las variables que estudia para establecer si están o no relacionadas entre los mismos sujetos y luego se evalúa la correlación.

El esquema de este diseño de investigación es el siguiente:



**Denotación:**

**M** = Es la muestra donde se realiza la investigación:

**OX** = La Ética en la Función Pública

**OY** = El desempeño laboral

**r** = Es el grado de relación entre ambas variables

## 2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<b>VARIABLE 1</b> <b>LEY DE LA ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>	Principios de la función pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respetan la constitución Política</li> <li>- Existe en el trato justicia y equidad ante la ley para todos</li> <li>- Brindan lealtad al Estado de derecho.</li> <li>- Existe la rectitud y honradez en el desempeño de las funciones.</li> <li>- Son leales y obedientes a la ley</li> <li>- Son auténticas las relaciones funcionales.</li> <li>- Actúan con Justicia y Equidad</li> </ul>	Cuestionario
	Deberes de la función pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dan información fidedigna, completa y oportuna.</li> <li>- Reservan información confidencial sobre hechos y personas.</li> <li>- Ejercen los cargos adecuadamente sin represalias ni coacción a personas</li> <li>- Usan racionalmente los bienes del</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado</li> <li>- Demuestran responsabilidad moral, jurídica y política</li> <li>- Son imparciales, justos y valoran a cada quien lo que le corresponde</li> </ul>	
	Prohibiciones éticas del servidor público	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacen mal uso de la información privilegiada.</li> <li>- Ejercen presión, amenazas, o acoso sexual con otros servidores públicos o subordinados.</li> <li>- Utilizan bienes del Estado y la función para favorecer a un partido político.</li> <li>- Obtienen beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros mediante el cargo o influencia.</li> <li>- Mantienen situaciones que entran en intereses de conflicto con la función.</li> </ul>	
<b>VARIABLE 2</b> <b>DESEMPEÑO</b>	<b>Satisfacción del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando se tiene una carga de trabajo</li> <li>- Se cumple el Horario de trabajo</li> <li>- La Remuneración es satisfactoria</li> </ul>	
	<b>Autoestima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agrado o desagrado con el trabajo que realiza</li> <li>- Agrado o desagrado para con el jefe</li> <li>- Agrado o desagrado para consigo mismo</li> </ul>	

<b>O LABORAL</b>			Cuestionario
	<b>Trabajo en equipo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conflictos entre compañeros de trabajo</li> <li>- Cumplimiento de objetivos en equipo</li> <li>- Colaboración entre trabajadores</li> <li>- Incidencia</li> </ul>	
	<b>Capacitación del trabajador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de capacitaciones</li> <li>- Calidad de capacitaciones</li> <li>- Oportunidad de capacitaciones</li> <li>- Acción dinámica en capacitaciones</li> <li>- Gestión de intereses</li> <li>-</li> </ul>	

**FUENTE:** Elaboración Propia-2018

## 2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 2.3.1. Población:

La población universal de trabajadores administrativos de la carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, está compuesto por un aproximado de 35 servidores y docentes.

**Tabla 2:** Población

PERSONAS	NUMERO
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

**Fuente:** Elaboración propia-2018

### 2.3.2. MUESTREO

De acuerdo a los propósitos de la investigación, se aplicará un Muestreo **no probabilístico** de carácter intencionado, (Hernández y Otros, 2005), de acuerdo a los propósitos del investigador y las características de la población en estudio.

Es una muestra **no probalística**, porque es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población, iguales oportunidades de ser seleccionados. En el método de muestreo no probalística, los resultados de la encuesta no tienen una fiabilidad estadística exacta.

### 2.3.3. MUESTRA

La muestra es significativa, para el objetivo de la investigación en la medida que se ha tomado en cuenta que el objeto de estudio es un tema básicamente relacionado con la Ley de la ética de la función pública con el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho y es altamente especializado, siendo que los resultados obtenidos por esta muestra son satisfactorios con las hipótesis previamente formuladas y han sido debidamente validados con las participación de dos expertos.

Estuvo formada por 30 trabajadores y docentes de la carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, distribuidas entre las oficinas administrativas y las académicas; los cuales se les entrevistó y encuestó.

**Tabla 3:** Muestra

PERSONAS	NUMERO
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

***Fuente: Elaboración propia-2018***

## 2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

### 2.4.1. Técnicas

Las técnicas son los mecanismos que se emplean para ejecutar un proceso de investigación, que tiene que estar en relación con los problemas e hipótesis planteadas, las técnicas que se emplearan son:

Cuestionario: Son técnicas que ayudan al investigador a obtener datos u opiniones, percepción de determinadas personas, el cuestionario es precisa con las preguntas y deben ser llenados sin intervención del investigador.

Fichaje: Con relación a la información analizada en las bibliotecas y otros.

Acopio Documental: Esta técnica de investigación consiste en observar y analizar detalladamente documentos que se encuentran relacionados al tema de investigación, el cual lo utilizaré para seleccionar todos los documentos que sean necesarios en este trabajo de investigación.

Observación: Permite acceso directo respecto a los hechos sucedidos en la realidad, mediante el estudio de la jurisprudencia nacional.

- Documentos con datos estadísticos
- Documentos de tipo material u objeto

Las técnica de recojo de datos se refiere al conjunto de procedimientos y estrategias de que se vale la ciencia para conseguir su fin.

### 2.4.2. Instrumentos

Según Hernández, manifiesta que un instrumento de recolección de datos es, cualquier recurso que valora el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. (Hernández y otros. 2005)

Para llegar a la construcción de instrumentos adecuados recolectados, tiene que existir correspondencia entre teoría y práctica; porque ambos términos pueden efectivamente vincularse.

En tal sentido, en la presente investigación se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos de recojo de datos.

**Tabla 4:** Instrumentos

<b>TECNICAS</b>	<b>INSTRUMENTO</b>	<b>DESCRIPCION</b>
Fichaje	Fichas bibliográficas	Para la sustentación científica propia del marco teórico y la construcción de los antecedentes y estudios previos
Encuesta	Cuestionario	Para recoger directamente datos sobre la Administración Pública y la Responsabilidad Funcional de los Jueces.
Entrevista	Cuaderno de campo	Para contrastar la información recogida en el cuestionario y tener la posibilidad de realizar un mejor análisis de la información recogida

**FUENTE:** Elaboración propia-2018

### **2.4.3. Validez y Confiabilidad.**

La responsabilidad de someter a validez y confiabilidad del instrumento estará a cargo de 02 expertos con el propósito de establecer si los instrumentos en cuestión son los adecuados para obtenerla información necesaria.

A cada experto se le entregará una copia que contenga la planificación de la investigación (matriz de consistencia, matriz de definición conceptual y matriz de definición operacional), de esta manera, ya evaluado el instrumento, tomando en cuenta las observaciones y sugerencias definidas del diseño de los instrumentos se podrá aplicar la misma.

Así mismo, se realizará una prueba piloto que asegure un coeficiente alfa



de confiabilidad mediante procedimientos estadísticos utilizando el procesador de datos SPSS versión 22. En español.

**Tabla 5:** Escala de alfa de Cronbach

**ESCALA DE ALFA DE CONBACH**

<b>Escala</b>	<b>Significado</b>
<b>0.00 a +/-0.20</b>	<b>Despreciable</b>
<b>0.20 a 0.40</b>	<b>Baja o ligera</b>
<b>0.40 a 0.60</b>	<b>Moderada</b>
<b>0.60 a 0.80</b>	<b>Marcada</b>
<b>0.80 a 1.00</b>	<b>Muy alta</b>

***Fuente: Santiago Valderrama Mendoza. Libro: Pasos para Elaborar Proyecto de Investigación Científica, Ed. San Marcos (2da.edición, Lima, 2013. Pag. 228)***

**Procedimientos de recolección de datos.**

Una vez que se asegure la confiabilidad y validez del instrumento se aplicarán los mismos en un solo momento y por única vez, de acuerdo al diseño de investigación elegido, para lo cual se presentará ante Mesa de Partes del Rectorado de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, el permiso para aplicar los instrumentos. Creando previamente un clima de confianza con la persona intervenida a fin de lograrla información más fidedigna (segura).

Una vez recogido los datos, estos se registrarán en una matriz de datos simple en MS Excel y posteriormente en SPSS. Esta información obtenida se procederá a presentarlos en graficas a los mismos que se realizará su debida interpretación a fin de presentar luego las

conclusiones y recomendaciones.

## 2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

La presentación y análisis de datos se realizará mediante cuadros y tablas estadísticas, apoyadas en estadísticos de tendencia central y estadísticos de dispersión a efectos de establecer inferencias conducentes a comprobarla certeza de las hipótesis (prueba de hipótesis), haciendo uso de estadísticos de contraste y calculando coeficientes de correlación.

Se utilizará alternativamente el estadístico:

ji-cuadrado,  
r de Pearson,  
D de sommers,  
rho de Spermann

Todo este cálculo se realizará utilizando el programa **SPSS, Versión 22**.

## 2.6. ASPECTOS ÉTICOS

La investigación tendrá un resguardo de la información de las personas que participen en el estudio, será de confidencialidad sus respuestas.

Confidencialidad: Los resultados obtenidos en información no será revelada para otro fin.

Consentimiento Informado: El objetivo del consentimiento informado es solicitar autorización al Rector de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”, para la ejecución del presente trabajo de investigación y la participación voluntaria de los trabajadores de la Carrera de Derecho.

Libre participación: Es la intervención de colaboradores sin exigencia alguna motivándoles la importancia de la presente investigación para el desarrollo de las funciones.

Anonimidad: Los colaboradores se mantendrán como anónimos, por ética de las respuestas que puedan brindar de forma sincera.

### III. RESULTADOS

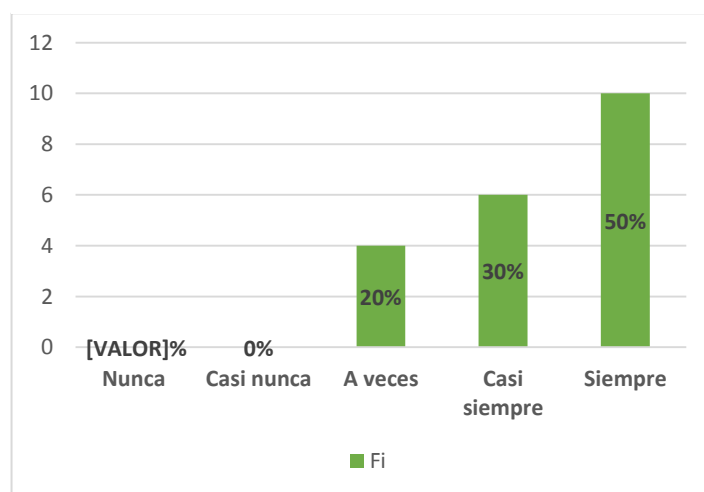
El objetivo fundamental del presente estudio es determinar El objetivo principal de esta investigación es determinar de qué manera se relaciona la Ley del código de ética de la función pública con el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018; para lo cual presento a continuación los resultados de los datos obtenidos de manera lógica y objetiva, acompañado del respectivo tratamiento estadístico. Los mismos que serán demostrados través de gráficos y tablas analizados.

¿Ud. tiene conocimiento sobre la Ley de ética de la función pública?

**Tabla 6:** Conocimiento de la Ley Ética

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	4	20%
Casi siempre	6	30%
Siempre	10	50%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 1:** Conocimiento de la ley Ética



## INTERPRETACION:

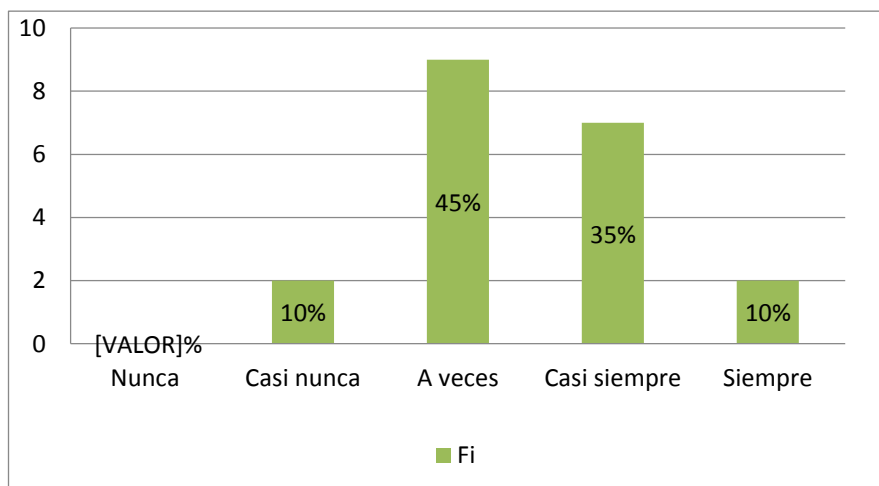
En la figura N° 01, Según respuestas, un 50% respondieron siempre y que tiene conocimiento sobre la Ley de ética de la función pública; un 30%, respondieron un casi siempre, el porcentaje de 20% respondieron que tienen conocimiento de la ley de la ética de la función pública y un porcentaje del 0% desconocen.

**Tabla 7:** aplicación de la ley ética función Pública

¿Ud. ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	2	10%
<b>A veces</b>	9	45%
<b>Casi siempre</b>	7	35%
<b>Siempre</b>	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 2:** Aplicación de la ética de la función pública



### INTERPRETACION:

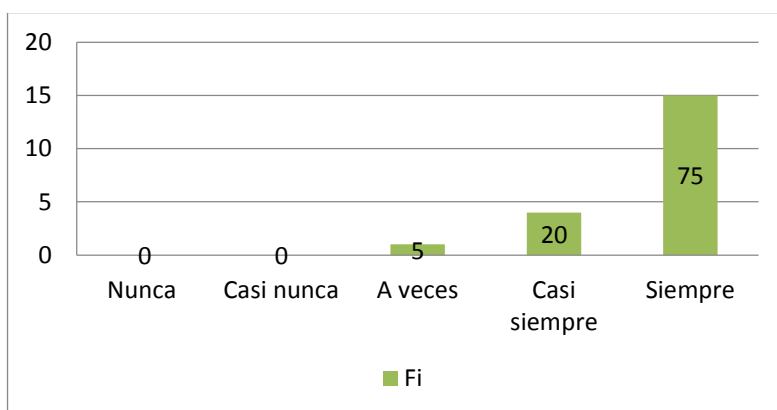
En la figura N° 02, Según respuestas, de que si ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública, responde siempre un 10%, un porcentaje del 35% manifiesta que si ha sido instruido por la ley mencionada; un porcentaje del 45% fueron instruidos como a veces; un porcentaje del 10% casi nunca y el porcentaje de 0% nunca.

**Tabla 8:** Aplicación del código de ética

¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la Carrera de Derecho de la UNAMAD?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
<b>A veces</b>	1	5%
<b>Casi siempre</b>	4	20%
<b>Siempre</b>	15	75%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 3:** Aplicación del código de ética



### INTERPRETACION:

En la figura N° 03, Según respuestas, con relación a la pregunta de la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la Carrera de Derecho de la UNAMAD, los encuestados respondieron un 75% respondieron como siempre; un porcentaje del 20% siempre; un

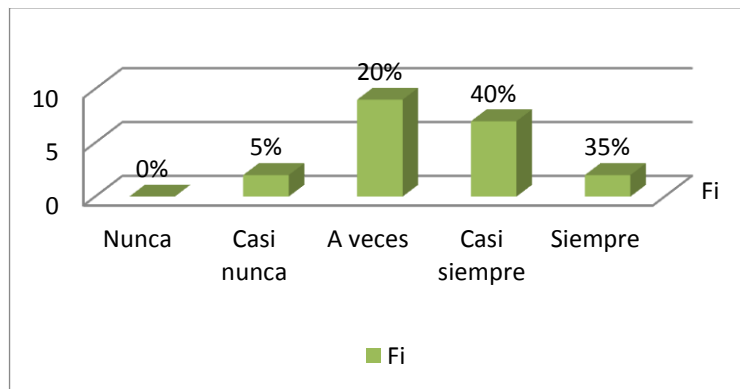
porcentaje de 5% como a veces y las respuestas casi nunca y nunca en un 0%%.

**Tabla 9:** Acude a realizar otras actividades cuando es llamado

¿Cuándo es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor acude inmediatamente?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	1	5%
<b>A veces</b>	4	20%
<b>Casi siempre</b>	8	40%
<b>Siempre</b>	7	35%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 4:** Acude a realizar otras actividades cuando es llamado



**INTERPRETACION:**

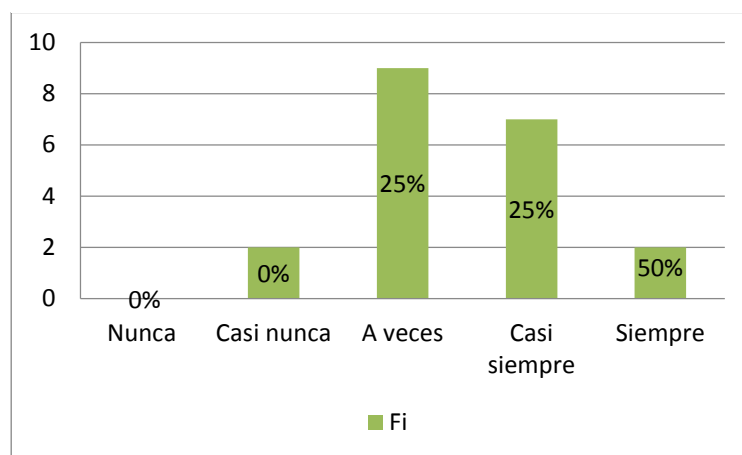
En la figura N° 04, Según respuestas, a realizar otras actividades que no son acorde a su labor acude inmediatamente responden en un 35% siempre; un 40% casi siempre; un porcentaje de 20% a veces; un casi nunca responden en un 5% y un 0% nunca

**Tabla 10:** Los valores inciden en los valores éticos

¿Según su criterio, Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
<b>A veces</b>	5	25%
<b>Casi siempre</b>	5	25%
<b>Siempre</b>	10	50%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 5:** Los valores inciden en los valores éticos



**INTERPRETACION:**

En la figura N° 05, a la pregunta de que si los que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones responde los encuestados un 50% siempre; un 25% casi siempre y a veces y un 0% casi nunca y nunca.

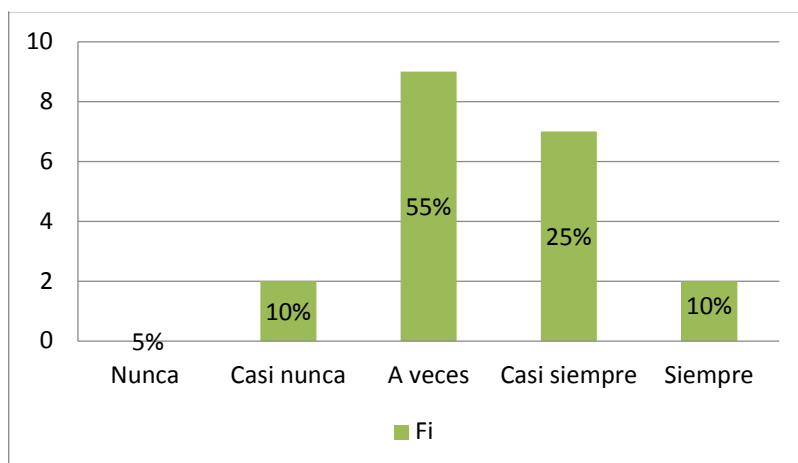
**Tabla 11:** Responsabilidades en el centro de trabajo

¿Usted cree que por la falta de conocimiento y aplicación del código de ética, asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?



ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	1	5%
<b>Casi nunca</b>	2	10%
<b>A veces</b>	11	55%
<b>Casi siempre</b>	3	15%
<b>Siempre</b>	3	15%
<b>TOTAL</b>		20

**FIGURA 6:** Responsabilidades en el centro de trabajo



**INTERPRETACION:**

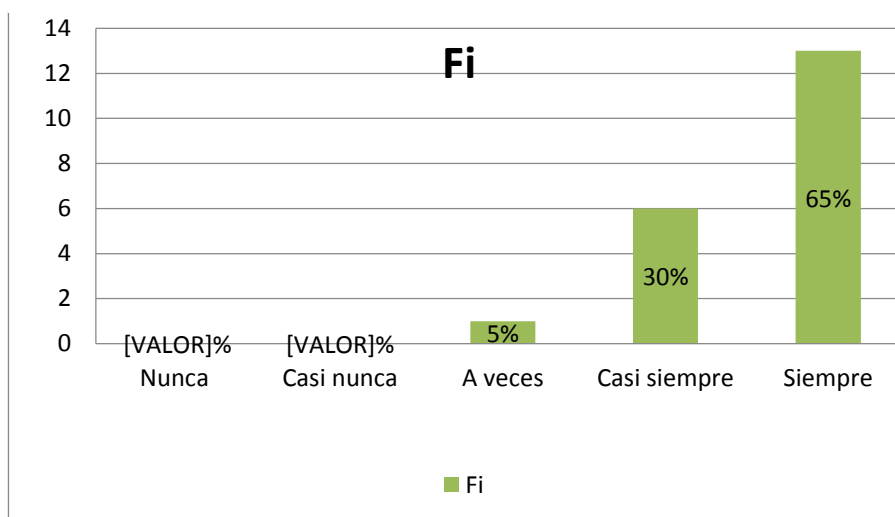
En la figura N° 06, Según respuestas, a la pregunta que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo responden un 10% siempre y casi nunca; un porcentaje del 25% casi siempre y un porcentaje alto del 55% como a veces.

**Tabla 12:** capacitación frecuente en la institución

¿Usted considera que la Universidad donde labora, debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	15	75%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
<b>A veces</b>	5	5%
<b>Casi siempre</b>	0	30%
<b>Siempre</b>	0	65%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 7:** capacitación frecuente en la institución



### INTERPRETACION:

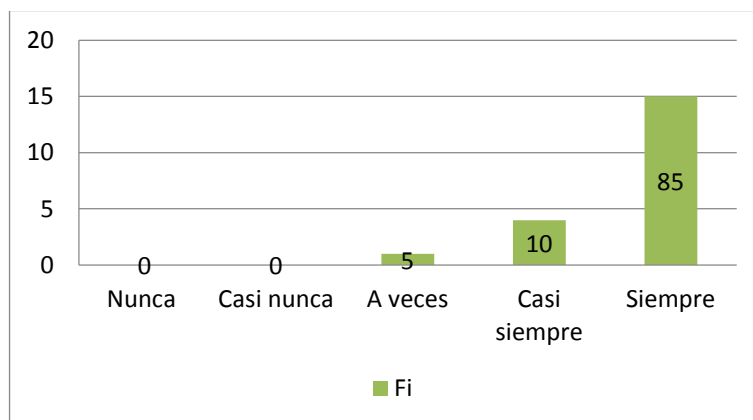
En la figura N° 07, Según respuestas que si considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública las encuestas arroja en un 65% respondieron siempre; un 30% casi siempre,; un porcentaje de 5% a veces y un 0% casi nunca y nunca.

**Tabla 13:** Aplicación del código de ética

¿Considera Ud. que es indispensable la aplicación del Código de Ética de la Función Pública, para mejorar el comportamiento ético del personal de su Centro de labor?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
<b>A veces</b>	3	5%
<b>Casi siempre</b>	13	10%
<b>Siempre</b>	4	85%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 8:** Aplicación del código de ética



**INTERPRETACION:**

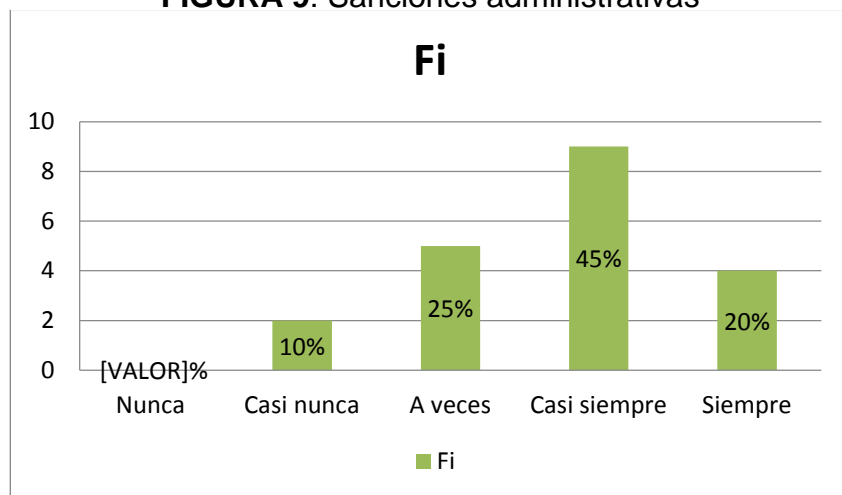
En la figura N° 08, Según respuestas a la pregunta que si la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública, la respuesta es un casi siempre con 55%, a veces un 35%; siempre y casi nunca un 5% y nunca un 0%

**Tabla 14:** Sanciones administrativas

¿Considera Usted, que las sanciones administrativas aplicadas en su oportunidad mejorarán el comportamiento ético del personal que labora en la función pública?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	15%
Casi siempre	12	60%
Siempre	5	25%
TOTAL	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 9: Sanciones administrativas**

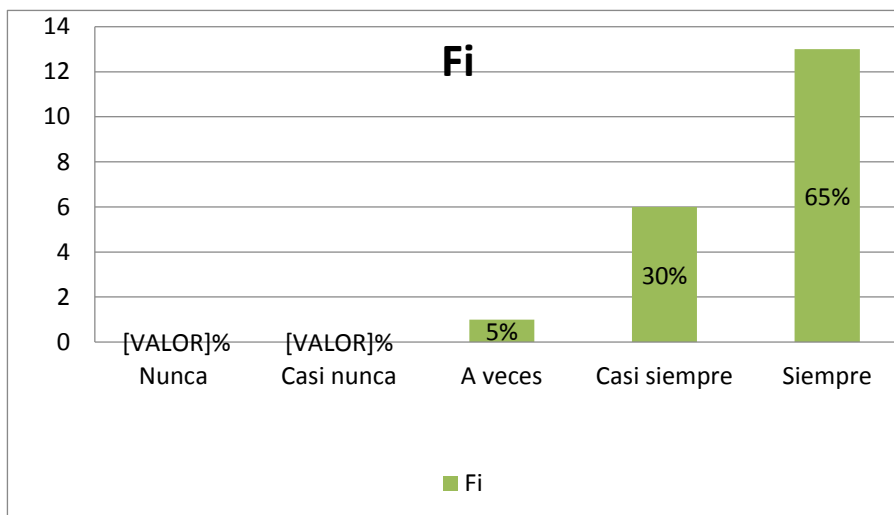


**INTERPRETACION:**

En la figura N° 09, Según respuestas, a la pregunta dada, un siempre 20%, un porcentaje de 45% casi siempre; un 25% a veces; un casi nunca 10% y nunca 0%.

¿Considera Usted, que la aplicación de la Ley Marco del Empleo Público, mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?

**FIGURA 10:** ley del empleo público



**INTERPRETACION:**

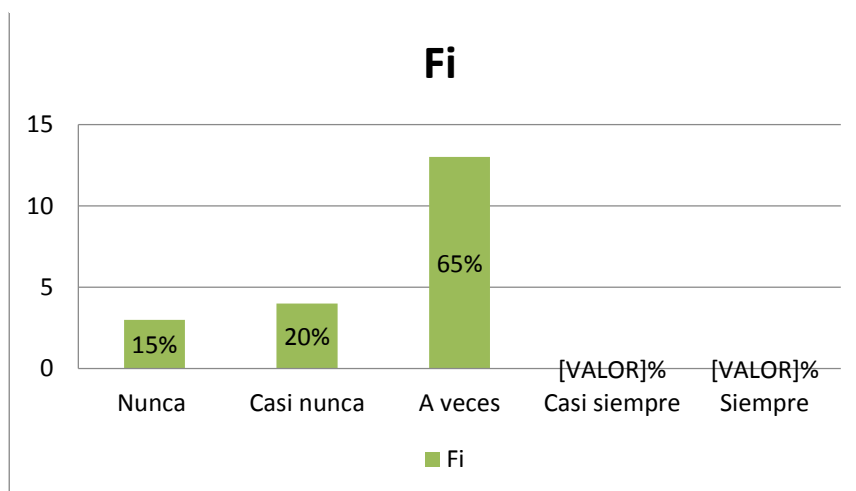
En la figura N° 10, Según respuestas, a la pregunta que la Ley Marco del Empleo Público indispensablemente mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública, respondieron un 65% siempre; un 30% casi siempre; un 5% a veces y casi nunca y nunca un 0%.

¿Considera Usted que el trabajo en conjunto con otras instituciones públicas son indispensables para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?

**Tabla 15:** TRABAJO EN EQUIPO

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	3	15%
<b>Casi nunca</b>	4	20%
<b>A veces</b>	13	65%
<b>Casi siempre</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 11: Trabajo en equipo**



**INTERPRETACION:**

En la figura N° 11, Según respuestas, a la pregunta del trabajo conjunto con otras instituciones para monitorear las conductas éticas de su personal que si son indispensables para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública

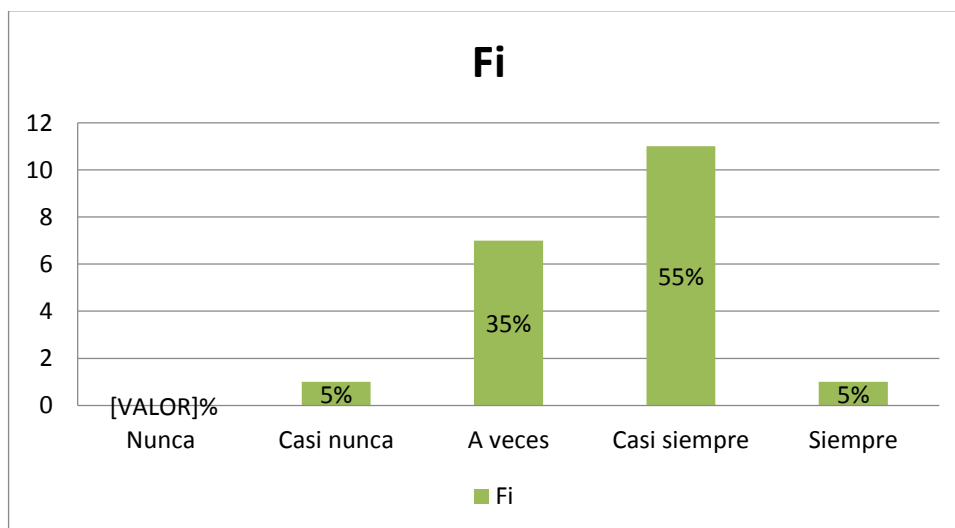
De los encuestados responden en un 65% a veces, un 20% casi nunca, nunca 15% y 0 % respondieron siempre o casi siempre.

¿Ud. conoce los derechos de los trabajadores en función al Marco del Empleo público?

**Tabla 16: DERECHO DEL TRABAJO**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	1	5%
<b>A veces</b>	7	35%
<b>Casi siempre</b>	11	55%
<b>Siempre</b>	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 12: Derecho del trabajo**



**INTERPRETACION:**

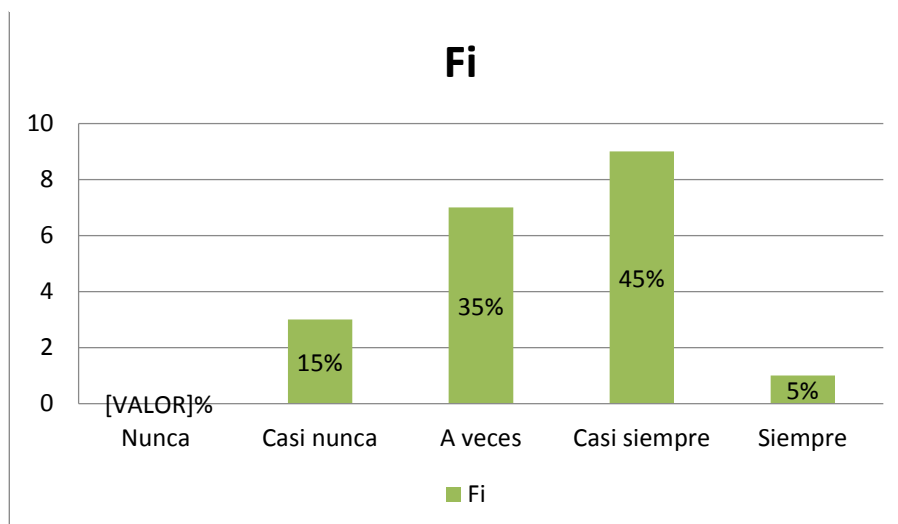
En la figura N° 12, Según respuestas, a la pregunta que si conoce los derechos de los trabajadores en función al Marco del Empleo público los encuestados en un 55% respondieron que casi siempre; el 35 % a veces .el 5% casi nunca consecuentemente siempre y 0% respondió que nunca.

¿En su Centro de trabajo, Usted visualiza el Código de la Ética de la Función Pública?

**Tabla 17: VISUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	3	15%
<b>A veces</b>	7	35%
<b>Casi siempre</b>	9	45%
<b>Siempre</b>	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 13:** visualización del código de ética



**INTERPRETACION:**

En la figura N° 13, Según respuestas, a la pregunta que si en su Centro de trabajo, Usted visualiza el Código de la Ética de la Función Pública los encuestados respondieron en un 45% respondieron que casi siempre, un 35% a veces, un porcentaje de 15% casi nunca, un 5% siempre y 0% respondieron que nunca.

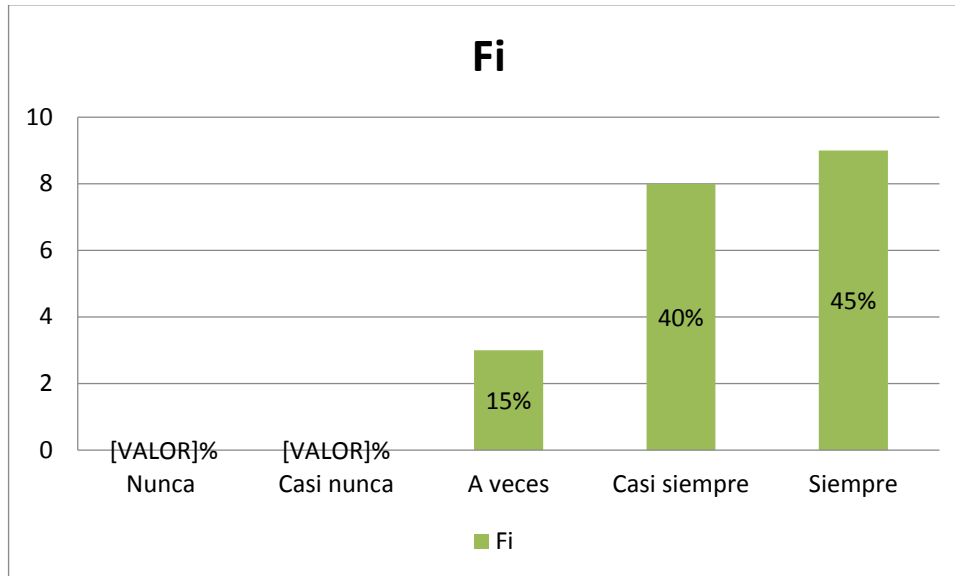
¿Usted se considera ético dentro de la Administración Pública?

**Tabla 18:** ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
<b>A veces</b>	3	15%
<b>Casi siempre</b>	8	40%
<b>Siempre</b>	9	45%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>



**FIGURA 14: Ética de la administración pública**



**INTERPRETACION**

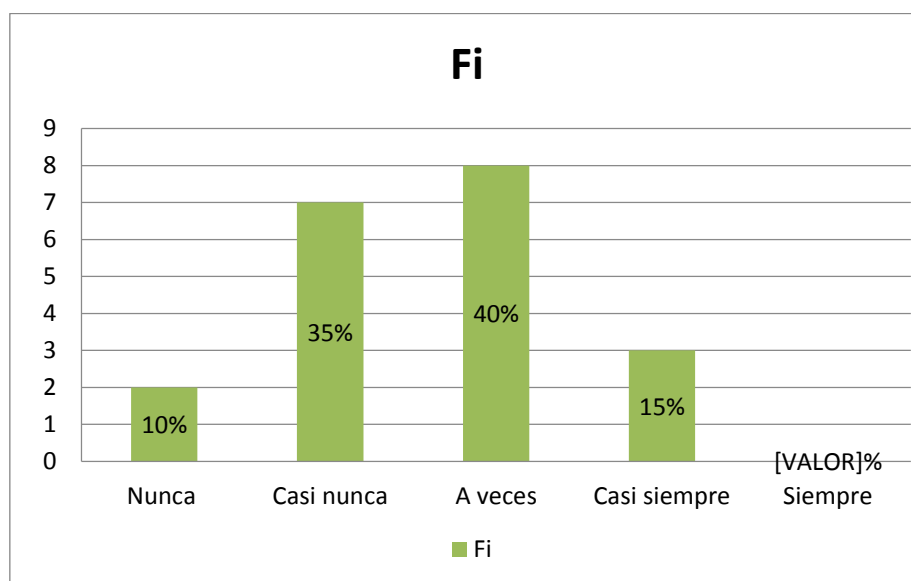
En la figura N° 14, Según respuestas, a la pregunta que si se considera ético dentro de la Administración Pública, los encuestados respondieron en un 45% siempre, el 40% casi siempre; el 15% a veces y 0% respondió que nunca o casi nunca .

¿Ud. tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?

**Tabla 19: SATISFACCIÓN LABORAL**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	0	15%
<b>A veces</b>	3	40%
<b>Casi siempre</b>	8	35%
<b>Siempre</b>	9	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

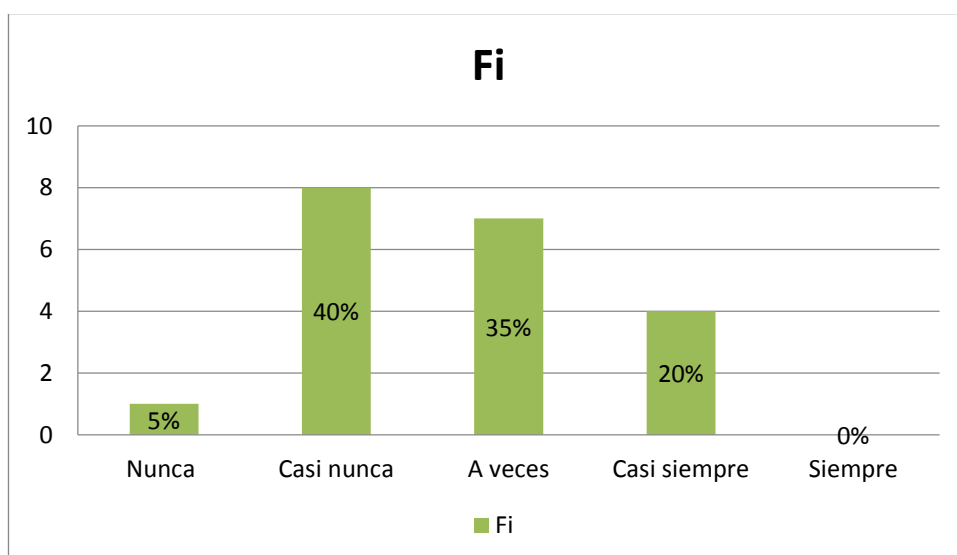
**FIGURA 15: Satisfacción laboral**



**INTERRETACION**

En la figura N° 15, Según respuestas, a la pregunta que si considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa y/o docente de los encuestados en un 40% respondieron que a veces; un 35% casi nunca; un 15% casi siempre, nunca en un 10% y 0% siempre.

**FIGURA 16: realización de otras actividades**



## INTERPRETACION

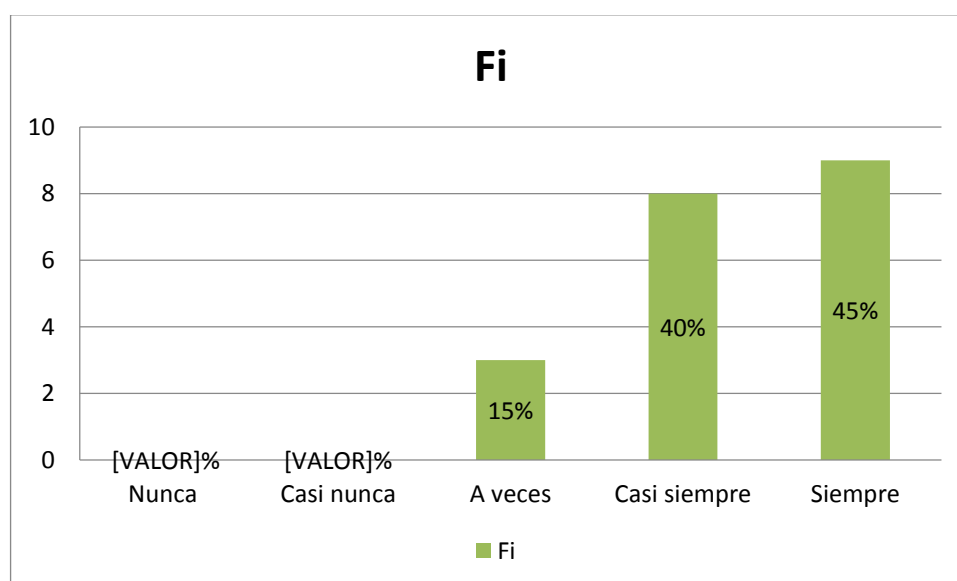
En la figura N° 16, Según respuestas, a la pregunta si es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor acude inmediatamente de la dimensión factor político laboral , de los mujeres encuestados en un 40% respondieron que casi nunca, un 35% a veces, un 20 % casi siempre, un 5% nunca y un 0% siempre.

Cuando Ud. no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?

**Tabla 20: DISPONIBILIDAD DE MATERIALES**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	12	60%
<b>Casi nunca</b>	6	30%
<b>A veces</b>	2	10%
<b>Casi siempre</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 17: DISPONIBILIDAD DE MATERIALES**



## INTERPRETACION

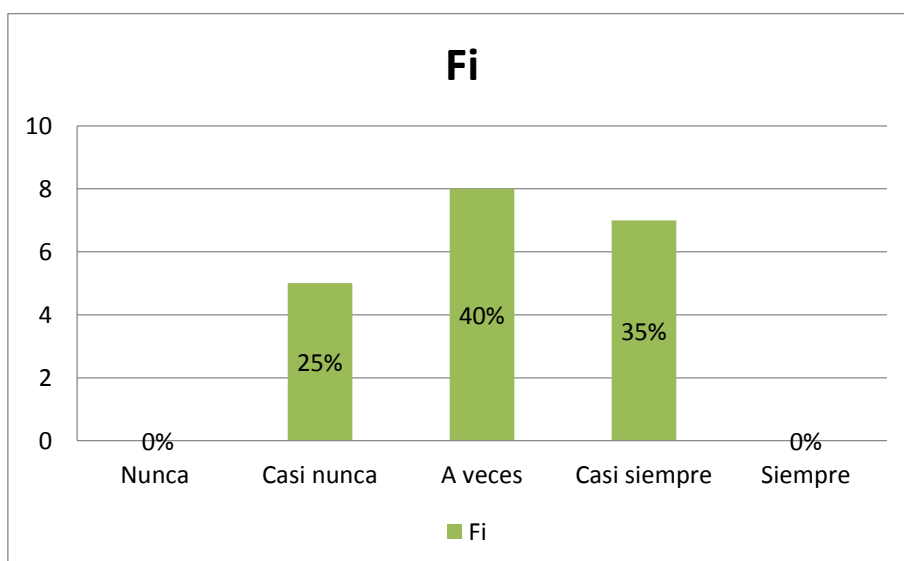
En la figura N° 17, Según respuestas, a la pregunta que si no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo, respondieron un 45% siempre; un porcentaje de 40% casi siempre; un 15% a veces y un 0% nunca y casi nunca.

Ud. Considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?

**Tabla 21: ESPECTATIVAS LABORALES**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	5	25%
<b>A veces</b>	8	40%
<b>Casi siempre</b>	7	35%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 18: ESPECTATIVAS LABORALES**



## INTERPRETACION

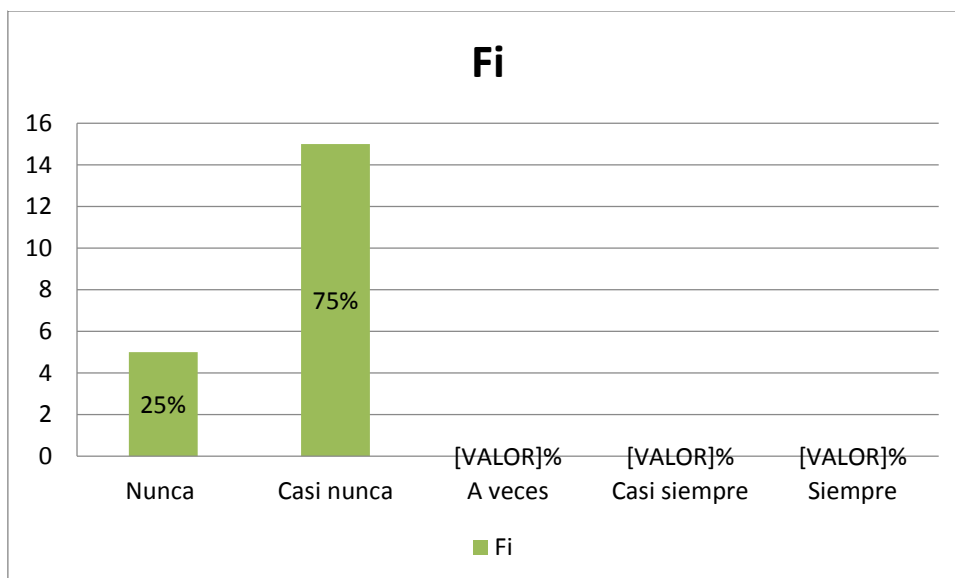
En la figura N° 18, Según respuestas, de la dimensión factor legislativo, de las mujeres encuestadas en un 40% respondieron que a veces Consideran que el paquete de normas que reprime la trata de personas ayuda reducir la trata de personas, 30% casi siempre, 25% casi nunca y nunca o siempre 0 %

Quando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Ud. Reclama?

**Tabla 22: IMPEDIMENTO DE TRABAJO**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	5	25%
<b>Casi nunca</b>	15	75%
<b>A veces</b>	0	0%
<b>Casi siempre</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 19: IMPEDIMENTO DE TRABAJO**



## INTERPRETACION

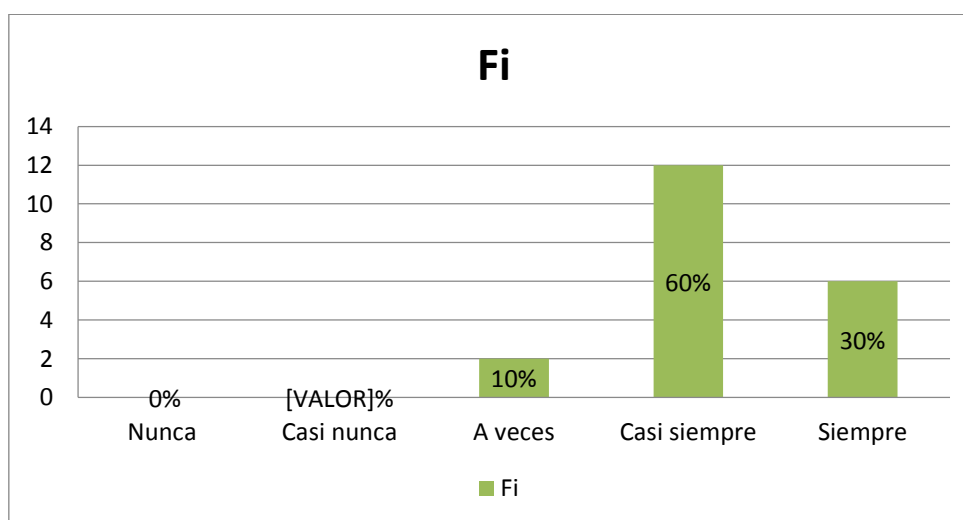
En la figura N° 19, Según respuestas, a la pregunta si usted reclama cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, la respuesta de los encuestados en un 75% respondieron casi nunca; un 25% nunca y 0% a veces, casi siempre y siempre

¿Cuándo Ud. no puede asistir a su trabajo, solicita permiso por escrito o en forma verbal?

**Tabla 23: PERMISOS**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
<b>A veces</b>	2	10%
<b>Casi siempre</b>	12	60%
<b>Siempre</b>	8	30%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 20: PERMISOS**



## INTERPRETACION

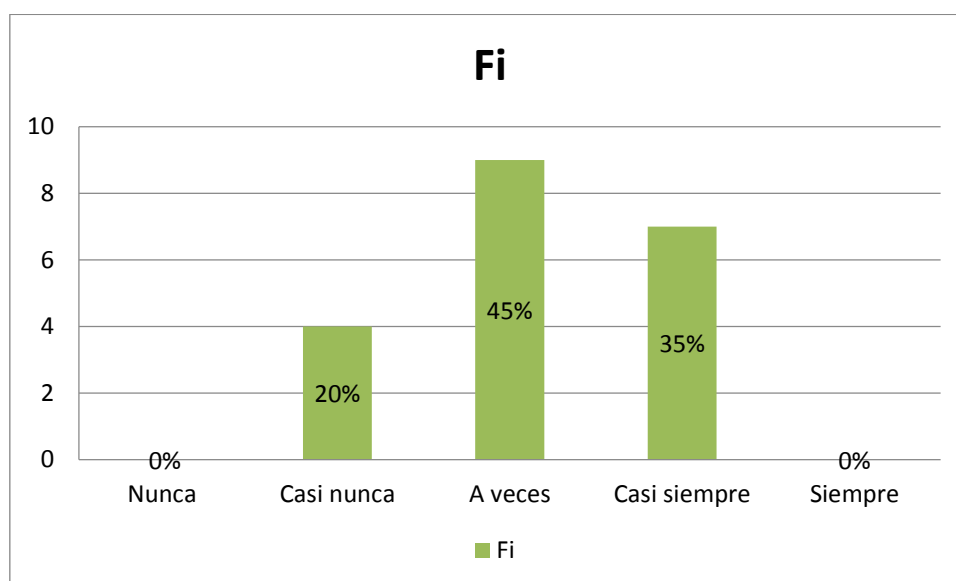
En la figura N° 20, Según respuestas, a la pregunta de que si no puede asistir a su trabajo, solicita permiso por escrito o en forma, los encuestados respondieron 60% casi siempre; un 30% siempre; un 10% a veces y un 0% casi nunca y nunca.

Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?

**Tabla 24:** RESPONSABILIDAD DE TRABAJO

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	4	20%
<b>A veces</b>	9	45%
<b>Casi siempre</b>	7	35%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 21:** RESPONSABILIDAD DE TRABAJO



## INTERPRETACION

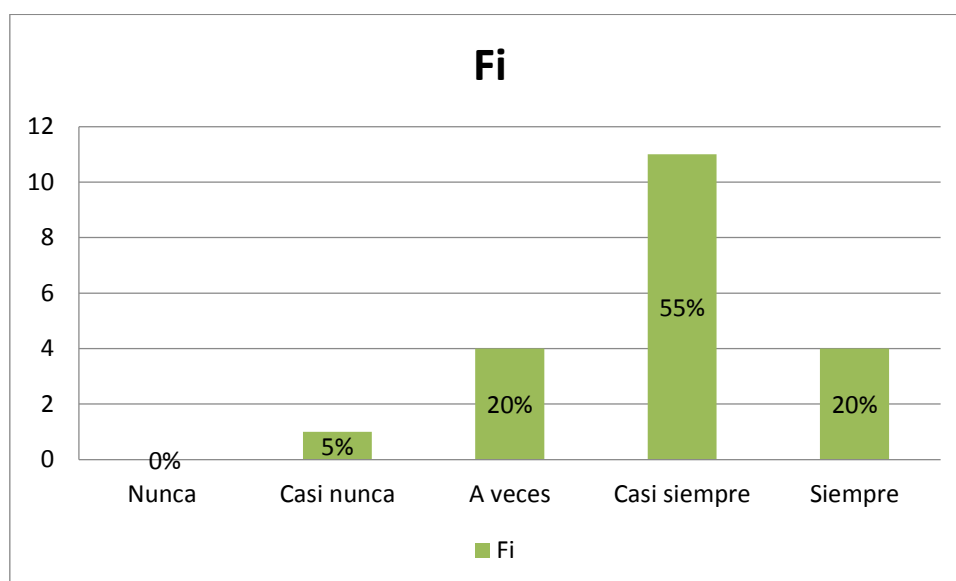
En la figura N° 21, Según respuestas, a la pregunta si lo premian cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual, los encuestados respondieron un 45% a veces, un 35% casi siempre; un 20% csi nunca, y un 0% nunca y siempre.

¿Piensa que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?

**Tabla 25: OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS DE TRABAJO**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	1	5%
<b>A veces</b>	4	20%
<b>Casi siempre</b>	11	55%
<b>Siempre</b>	4	20%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 22: OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS DE TRABAJO**





## INTERPRETACION

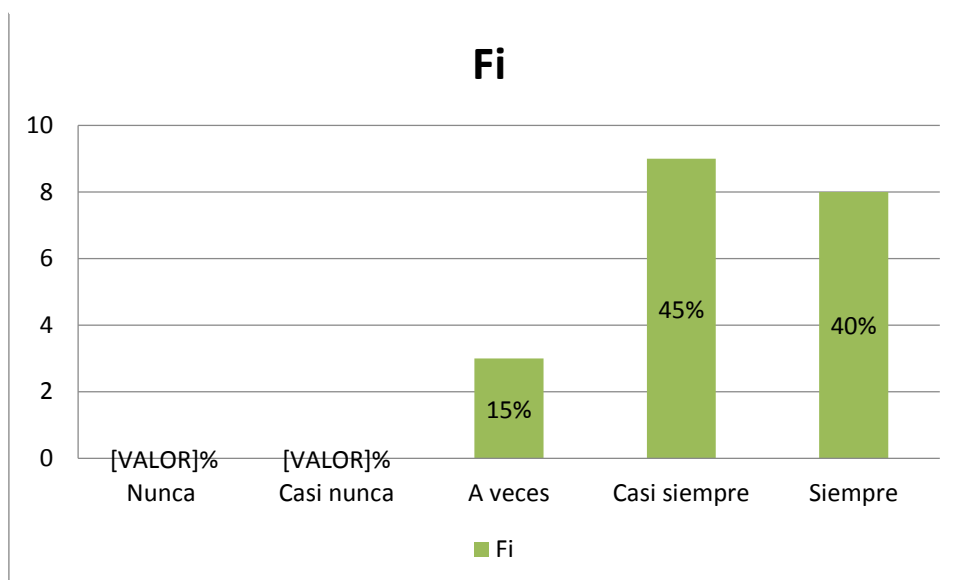
En la figura N° 22, Según respuestas, de la pregunta que si piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales, la respuesta de los encuestados manifiestan que en un 55% casi siempre, un 20% a veces y siempre, un 5% casi nunca y un 0% nunca.

¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?

**Tabla 26: SATISFACCION DE TRABAJO**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
<b>A veces</b>	3	15%
<b>Casi siempre</b>	9	45%
<b>Siempre</b>	8	40%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 23: SATISFACCION DE TRABAJO**



## INTERPRETACION

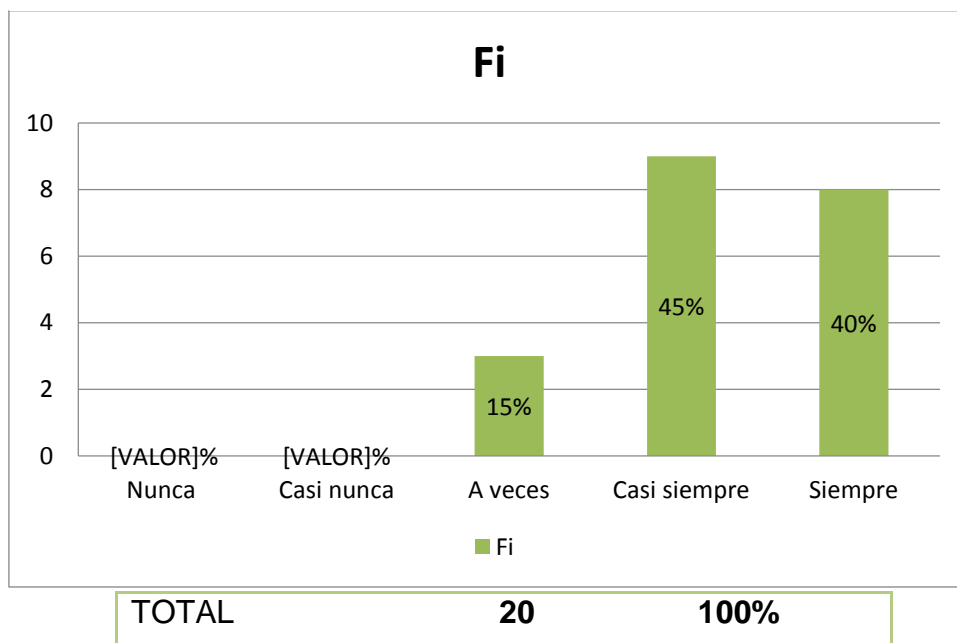
En la figura N° 23, Según respuestas, a la pregunta si le agrada el trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad, los encuestados respondieron en un 45% casi siempre, un 40% siempre, un 15% a veces y un 0% nunca y casi nunca.

¿Cuándo cumple su trabajo a cabalidad, exige el reconocimiento de sus superiores?

**Tabla 27: RECONOCIMIENTOS**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	18	90%
<b>Casi nunca</b>	2	10%
<b>A veces</b>	0	0%
<b>Casi siempre</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%

**FIGURA 24: RECONOCIMIENTOS**



## INTERPRETACION

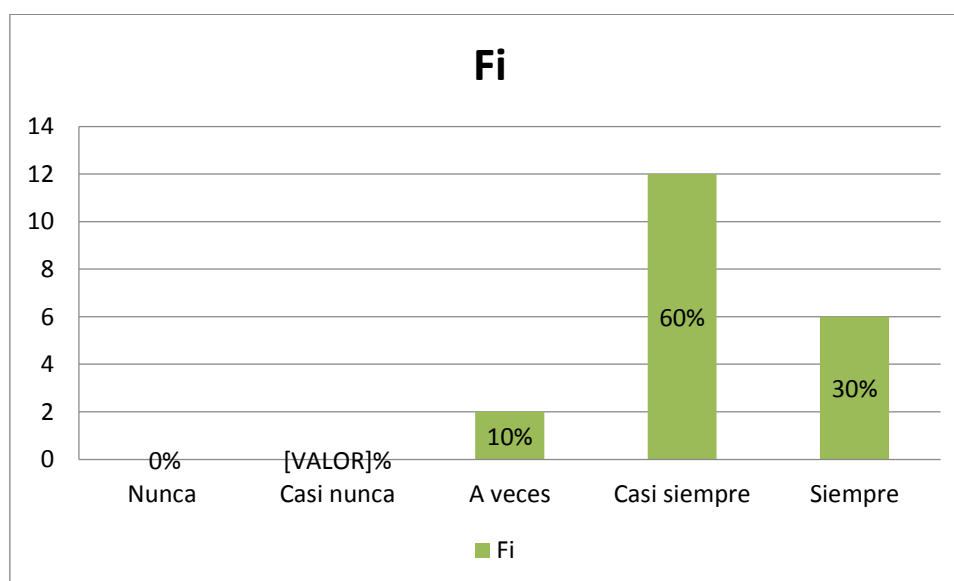
En la figura N° 24, Según respuestas, a la pregunta si cuando cumple su trabajo a cabalidad, exige el reconocimiento de sus superiores, los encuestados respondieron un 45% casi siempre, un 40% siempre, un 15% a veces, y un 0% casi nunca y nunca.

¿Usted considera en su Centro de trabajo la necesidad de seguir superándose cada día?

**Tabla 28: SUPERACION DE TRABAJO**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	7	35%
<b>Casi nunca</b>	6	30%
<b>A veces</b>	4	20%
<b>Casi siempre</b>	1	5%
<b>Siempre</b>	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 25: SUPERACION DE TRABAJO**



## INTERPRETACION

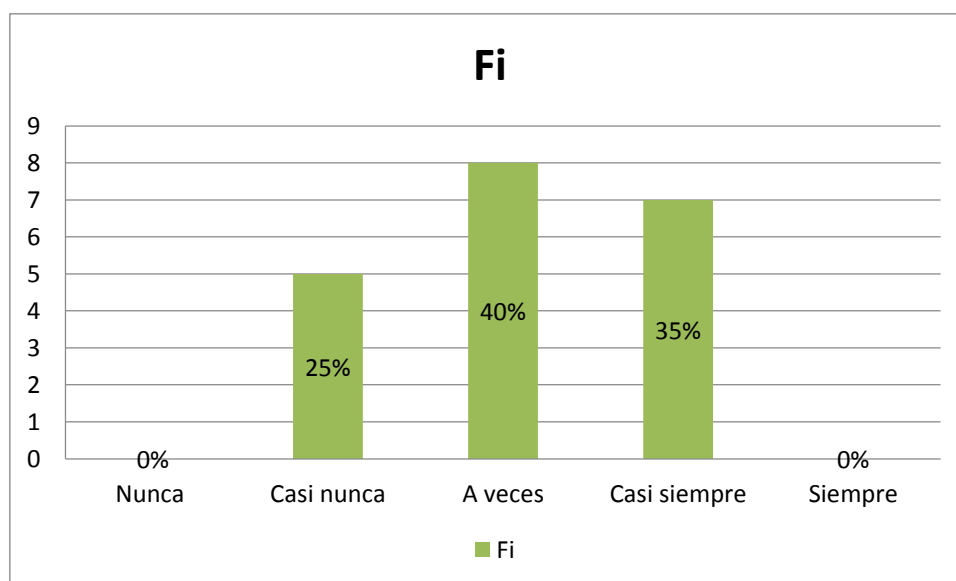
En la figura N° 25, Según respuestas, a la pregunta que si considera en su Centro de trabajo la necesidad de seguir superándose cada día, en un 60% respondieron que casi siempre, un 30% siempre, un 10% a veces, y un 0% nunca y casi nunca.

¿Considera que la remuneración que percibe satisface sus necesidades básicas?

**Tabla 29: SATISFACCIONES BASICAS**

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
<b>Nunca</b>	20	100%
<b>Casi nunca</b>	0	0%
<b>A veces</b>	0	0%
<b>Casi siempre</b>	0	0%
<b>Siempre</b>	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

**FIGURA 26: SATISFACCIONES BASICAS**



## **INTERPRETACION**

En la figura N° 26, Según respuestas, a la pregunta si la remuneración que percibe satisface sus necesidades básicas; los encuestados respondieron en un 40% a veces, un 35% casi siempre, un 25% casi nunca, y un 0% nunca y siempre.

#### **IV. DISCUSION**

En base a los objetivos de la investigación y previamente a un planteamiento del problema encontrado, al inicio de la presente investigación se detectó que los trabajadores de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, tenían un bajo nivel de ética y desempeño laboral, esta problemática se evidenció mediante la aplicación de un Pre test que se aplicó en forma de monitoreo de desempeño laboral, del cual se midió esa capacidad de los trabajadores.

Pues, se pudo evidenciar que en el grupo experimental tenemos los siguientes resultados: Previamente, en un pequeño grupo se pudo observar que de acuerdo a los resultados obtenidos en el Pre Test, por categorías para medir el nivel de ética, aplicado al Grupo estudio, se determinó que los trabajadores tiene un buen nivel en la práctica de la ética de función pública.

En otro grupo observado, se pudo obtenerla categoría Regular, donde se ubica los trabajadores que tiene un nivel medio en esta variable.

Sin embargo en la categoría Baja, encontramos que corresponde a la mayoría de los trabajadores, que constituyen un alto porcentaje que tiene un bajo desarrollo en la práctica de la ética de función pública y del desempeño laboral.

A pesar que el ingreso de toda persona a la administración pública es por concurso público, donde los requisitos y lineamientos institucionales son exigidos a cabalidad. Del cual, los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, tienen que presentar experiencia ya sea profesional como técnica, para el desempeño laboral eficiente.

El Modelo de la ética en el desempeño laboral está basado en el Código de la Ética de la función pública, donde se realizó una serie de capacitaciones internas, mediante videos, seminarios y otros, para que se pueda realizar un

elevado nivel de conocimiento del Código de la ética de la función pública; sin embargo pese a los esfuerzos de la Administración General, la participación a estos eventos fue escasa por parte de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Por tanto, los resultados del Post test que se observaron, más las capacitaciones internas practicas a los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la mayoría de los evaluados tienen logro medio a alto su nivel de ética y desempeño laboral, el resto de trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios tiene un nivel medio a bajo de ética de la función pública y desempeño laboral.

No obstante, en el seno de esta Institución, debería mejorar el nivel alto y totalitario de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, para que el servicio sea eficaz, eficiente y responsable; ante la comuna universitaria y el público en general, que acude a esta Institución día a día.

## V. CONCLUSIONES

Con un nivel de confianza al 95% y la  $\alpha$ : 5% de nivel de significancia se confirma:

- 1) Existe correlación entre las variables Ley del código de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- 2) El nivel de la Ley del código de la ética de la función pública es BUENO en un 55,6 % en cuanto a sus componentes como: eficiencia, responsabilidad, ventajas indebidas, amonestación y la propuesta de desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho es REGULAR en un 43,7 %.
- 3) Existe correlación entre las variables Ley del código de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyos coeficientes de correlación alcanzan categorías de correlación positiva baja.



## **VI. RECOMENDACIONES**

Teniendo en cuenta las conclusiones arribadas, se sugiere las siguientes recomendaciones a los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Dios:

1. Implementar el Código de ética de la función pública, para su conocimiento y aplicación, desde los Principios hasta las amonestaciones como política institucional, ya que a esta herramienta de trabajo la consideran como REGULAR.
2. Promover una política de capacitación y actualización continua para todos los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Dios, para fortalecer sus competencias, habilidades, organización, responsabilidades y conocimiento ante todo, sobre la ley del Código de ética de la función pública.
3. Implementar las herramientas de gestión como el CAP, MOF, PEI, POI y otros documentos de gestión de manera participativa y consensuada con todos los servidores de la Carrera de Derecho de la Universidad nacional Amazónica de Madre de Dios.

## VII. REFERENCIAS

ÁLVAREZ VALVERDE (2010), El clima organizacional un Obstáculo para un buen desempeño.

BACACORZO, Gustavo; Derecho Administrativo del Perú, Perú, Tomo I y II, 1992.

BROWN W. Y MOBERG D. (1990). Teoría de La organización y la Administración: Enfoque integral. México: Editorial Limusa.

CASTRO, A; Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima, 2014.

CHIAVENATO I. (2007) Introducción a la teoría General de la Administración.

MARÍA ELENA ÁLVAREZ BERNAL; La ética en la función pública, México, Primera edición, 2005

MORON, Juan; Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Lima, segunda edición, 2003.

MUNIVE, (2010). Clima organizacional y perspectivas del docente

OLIAS DE LIMA, Blanca; La Nueva Gestión Pública, España, primera edición, 2001.

RUIZ ELDREGE, Alberto; Manual de Derecho Administrativo: Temática esencial, Lima, 1990

VIDAL, Jaime; Derecho Administrativo, Colombia, primera edición, 1997.

## **ANEXOS**

## INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO 1: CODIGO DE LA ETIA DE LA FUNCION PÚBLICA

Lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa en uno de los recuadros que usted considere el adecuado, sea veraz, objetivo y honesto, la encuesta es anónima gracias por su colaboración.

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

N°	LEY DEL CODIGO DE LA ETICA DE LA FUNCION PUBLICA	1	2	3	4	5
1	¿Usted tiene conocimiento sobre la Ley de ética de la función pública?					
2	¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?					
3	¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la Carrera de Derecho de la UNAMAD?					
4	Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?					
5	Según su criterio Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?					
6	¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?					
7	¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?					
8	¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?					
9	¿Considera que las sanciones administrativas dadas oportunamente mejorarán el comportamiento ético del personal en la función pública?					
10	¿Considera que la Ley Marco del Empleo Público indispensablemente mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?					
11	¿Considera que una buena remuneración y					

	condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético?					
12	¿Considera Usted que los trabajos en conjunto con otras instituciones públicas son indispensables para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?					
13	¿Usted conoce los derechos de los trabajadores en función al Marco del Empleo Público?					
14	En su Centro de Trabajo ¿Usted visualiza el Código de la Ética de la Función Pública?					
15	¿Usted se considera ético dentro de la Administración Pública?					

Muchas gracias por su colaboración

## CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa en uno de los recuadros que usted considere el adecuado, sea veraz, objetivo y honesto, la encuesta es anónima gracias por su colaboración.

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

N°	DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNAMAD	1	2	3	4	5
1	¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?					
2	¿Usted es participativo en todas las actividades que programa la Universidad, así como la Carrera de Derecho?					
3	¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa y/o docente?					
4	Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?					
5	Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?					
6	¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?					
7	Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?					
8	Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?					
9	Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?					

10	¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales					
11	¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?					
12	Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?					
13	¿Usted considera en su Centro de trabajo la necesidad de seguir superándose cada día?					
14	¿La Institución le da las facilidades para que siga estudiando o superándose?					
15	¿Considera que la remuneración que percibe satisface sus necesidades básicas?					

Muchas gracias por su colaboración

### VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

#### I. DATOS GENERALES:

**Título del trabajo de investigación:** “Ley del Código de la Ética de la Función Pública y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018”

**Nombre del instrumento:** Cuestionario

**Investigadora:** Shelni Ady Kuentas Aragón

#### II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos:

.....

Lugar y fecha:

.....

#### III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

##### 1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....  
 .....  
 .....  
 .....

##### 2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítemes y dimensiones)

.....  
 .....

.....  
.....  
**3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítemes)**

.....  
.....  
.....  
.....

**IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

.....  
.....  
.....  
.....

**LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación   
Debe corregirse

---

Sello y Firma  
Dr.: .....  
DNI:.....



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**Título del trabajo de investigación:** “Ley del Código de la Ética de la Función Pública y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018”

**Nombre del instrumento:** Cuestionario  
**Investigadora:** Shelni Ady Kuentas Aragón

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					

	8. CONSI STENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					
	9. COHER ENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
	10. METOD OLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

---

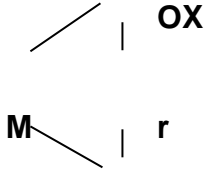
Sello y Firma

Dr.....

DNI:.....

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**”Ley de Código de la Ética de la Función Pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera se Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018”**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
<p><b><u>GENERAL:</u></b> ¿Qué relación existe entre la ley del código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018?</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b> ¿Qué relación existe entre los Principios de la Función Pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre los Deberes de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores</p>	<p><b><u>GENERAL:</u></b> Determinar el nivel de relación que existe entre la ley del código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018.</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b> Determinar la relación entre los Principios de la Función Pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018.</p> <p>Determinar la relación entre</p>	<p><b><u>GENERAL:</u></b> Existe relación directa y significativa entre la ley del código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” – 2018</p> <p><b><u>ESPECÍFICOS:</u></b> <b>H1</b> Existe relación directa y significativa entre los Principios de la Función Pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?</p> <p><b>H2</b> Existe relación directa y significativa entre los Deberes de la función pública y el</p>	<p><b><u>VARIABLE 1:</u></b> Ley del Código de la Ética de la Función Pública</p> <p><b><u>Dimensiones</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principios de la función pública</li> <li>• Deberes de la función pública</li> <li>• Prohibiciones éticas del servidor público</li> <li>• Sanciones</li> </ul> <p><b><u>VARIABLE 2:</u></b> Desempeño laboral de los trabajadores de</p>	<p><b><u>Nivel de Investigación</u></b> Básico</p> <p><b><u>Tipo de Investigación:</u></b> Descriptiva Correlacional.</p> <p><b><u>Diseño de investigación:</u></b> No experimental de tipo descriptivo - Correlacional.</p> <p><b><u>Esquema:</u></b>   </p> <p>Denotación: <b>M</b>= Muestra donde se realiza</p>	<p><b><u>Técnica:</u></b> Encuesta. Entrevista</p> <p><b><u>Instrumento:</u></b> Cuestionario estructurado.</p> <p><b><u>Técnicas de Análisis de Datos:</u></b> Estadística Descriptiva e Inferencial y estadísticos de pruebas de hipótesis.</p>

de la	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre las sanciones y el desempeño de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”- 2018?</p>	<p>laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?</p> <p>Determinar la relación entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?</p> <p>Determinar la relación entre las sanciones y el desempeño de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”- 2018?</p>	<p>Profesional de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?</p> <p><b>H3</b> Existe relación directa y significativa entre las prohibiciones éticas del servidor público y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018?</p> <p><b>H4</b> Existe relación directa y significativa entre las sanciones y el desempeño de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”- 2018?</p>	<p>“Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Organización</li> <li>▪ Calidad de servicio</li> </ul> <p>en la Función Pública  <b>OY</b> = El desempeño laboral  <b>r</b>=Es el grado de relación entre ambas variables</p> <p><b>Población:</b>  Compuesta por 30 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b>  Compuesta por 30 trabajadores.</p> <p><b>Muestreo</b>  No probalístico</p>

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

**Título: “Ley del código de la Ética de la Función Pública y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018”**

<b>VARIABLE N° 01:</b> <b>LEY DEL CODIGO DE LA ETICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA</b>  <b>Definición Conceptual:</b> “Es el proceso de desintegración del Estado por acción u omisión intencional de los funcionarios y/o servidores públicos, quienes haciendo mal uso de sus atribuciones buscan algún tipo de provecho o beneficio personal o particular, en perjuicio del bien común” (FOC, 2009) <b>Definición Operacional:</b> Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona humana en nombre del Estado o al servicio del Estado o de sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. CDEFP	<b>Principios</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Respetan la constitución Política</li> <li>2. Existe en el trato justicia y equidad ante la ley para todos</li> <li>3. Brindan lealtad al Estado de derecho.</li> <li>4. Existe la rectitud y honradez en el desempeño de las funciones.</li> <li>5. Son leales y obedientes a la ley</li> <li>6. Son auténticas las relaciones funcionales.</li> </ol>
	<b>Deberes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dan información fidedigna, completa y oportuna.</li> <li>2. Reservan información confidencial sobre hechos y personas.</li> <li>3. Ejercen los cargos adecuadamente sin represalias ni coacción a personas</li> <li>4. Usan racionalmente los bienes del Estado</li> <li>5. Demuestran responsabilidad moral, jurídica y política</li> <li>6. Son imparciales, justos y valoran a cada quien lo que le corresponde.</li> </ol>
	<b>Prohibiciones</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hacen mal uso de la información privilegiada.</li> <li>2. Ejercen presión, amenazas, o acoso sexual con otros servidores públicos o subordinados.</li> <li>3. Utilizan bienes del Estado y la función para favorecer a un partido político.</li> <li>4. Obtienen beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros mediante el cargo o influencia.</li> <li>5. Mantienen situaciones que entran en intereses de conflicto con la función.</li> </ol>
<b>VARIABLE N° 2</b> <b>DESEMPEÑO LABORAL</b> <b>Definición conceptual</b>	<b>Satisfacción del trabajo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuando se tiene una carga de trabajo</li> <li>2. Se cumple el Horario de trabajo</li> <li>3. La Remuneración es satisfactoria</li> </ol>
	<b>Autoestima</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Agrado o desagrado con el trabajo que realiza</li> <li>2. Agrado o desagrado para con el jefe</li> </ol>

<p>Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual</p>		<p>3. Agrado o desagrado para consigo mismo</p>
	<p><b>Trabajo en equipo</b></p>	<p>1. Conflictos entre compañeros de trabajo 2. Cumplimiento de objetivos en equipo 3. Colaboración entre trabajadores</p>
<p><b>Definición Operacional:</b> La forma en que los empleados realizan su trabajo. Es la respuesta que proporciona el trabajador a la escala siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.</p>	<p><b>Capacitación del trabajador</b></p>	<p>1. Número de capacitaciones 2. Calidad de capacitaciones 3. Oportunidad de capacitaciones 4. Acción dinámica en capacitaciones</p>

### MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA RECOLECCION DE DATOS

Título: “Ley del código de la Ética de la Función Pública y el desempeño laboral de los Trabajadores de la Carrera de Derecho de la “Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios” - 2018”

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso (%)	Nº de Ítems	Ítems / Índices	Criterio de Evaluación
<b>VARIABLE 1</b>  <b>LEY DEL CODIGO DE LA ETICA DE LA FUNCION PÚBLICA</b>	<b>Principios de la función pública</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respetan la constitución Política</li> <li>- Existe en el trato justicia y equidad ante la ley para todos</li> <li>- Brindan lealtad al Estado de derecho.</li> <li>- Existe la rectitud y honradez en el desempeño de las funciones.</li> <li>- Son leales y obedientes a la ley</li> <li>- Son auténticas las relaciones funcionales.</li> <li>- Actúan con Justicia y Equidad</li> </ul>	12.5 %	5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la Ley de ética de la función pública?</li> <li>2. ¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?</li> <li>3. ¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la Carrera de Derecho de la UNAMAD?</li> <li>4. Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?</li> <li>5. ¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?</li> </ol>	Siempre Casi siempre A Veces Casi Nunca Nunca
	<b>Deberes de la función pública</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dan información fidedigna, completa y oportuna.</li> <li>- Reservan información confidencial sobre hechos y personas.</li> <li>- Ejercen los cargos adecuadamente sin represalias ni coacción a personas</li> <li>- Usan racionalmente los bienes del Estado</li> <li>- Demuestran responsabilidad moral, jurídica y política</li> </ul>	12.5 %	5	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Según su criterio Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?</li> <li>7. ¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?</li> <li>8. ¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?</li> <li>9. ¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?</li> <li>10. ¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?</li> </ol>	Siempre Casi siempre A Veces Casi Nunca Nunca

		Son imparciales, justos y valoran a cada quien lo que le corresponde				
	<b>Prohibiciones éticas del servidor público</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacen mal uso de la información privilegiada.</li> <li>- Ejercen presión, amenazas, o acoso sexual con otros servidores públicos o subordinados.</li> <li>- Utilizan bienes del Estado y la función para favorecer a un partido político.</li> <li>- Obtienen beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros mediante el cargo o influencia.</li> <li>- Mantienen situaciones que entran en intereses de conflicto con la función.</li> </ul>	12.5 %	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>11. ¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio?</li> <li>12. Considera que la Ley Marco del Empleo Público indispensablemente mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?</li> <li>13. ¿Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético?</li> <li>14. ¿Considera Usted que los trabajos en conjunto con otras instituciones públicas son indispensables para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?</li> <li>15. ¿Usted para obtener un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado?</li> </ul>	Siempre Casi siempre A Veces Casi Nunca Nunca
<b>VARIABLE 2 DESEMP</b>	<b>Satisfacción del trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando se tiene una carga de trabajo</li> <li>- Se cumple el Horario de trabajo</li> <li>- La Remuneración es satisfactoria</li> </ul>	12.5 %	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?</li> <li>2. ¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?</li> <li>3. ¿Usted es participativo en todas las actividades que programa la Universidad, así como la Carrera de Derecho?</li> <li>4. ¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa y/o docente?</li> <li>5. Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?</li> </ul>	Siempre Casi siempre A Veces Casi Nunca Nunca
	<b>Autoestima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agrado o desagrado con el trabajo que realiza</li> <li>- Agrado o desagrado para con el jefe</li> </ul>	12.5	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?</li> <li>7. ¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?</li> </ul>	Siempre Casi siempre A Veces



<b>EÑO LABORA L</b>		- Agrado o desagrado para consigo mismo	%		8. Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama? 9. ¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros? 10. ¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?	Casi Nunca Nunca
	<b>Trabajo en equipo</b>	- Conflictos entre compañeros de trabajo - Cumplimiento de objetivos en equipo - Colaboración entre trabajadores Incidencia	12.5 %	5	11. Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal? 12. Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian? 13. ¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales? 14. ¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad? 15. ¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?	Siempre Casi siempre A Veces Casi Nunca Nunca
	<b>Capacitación del trabajador</b>	- Número de capacitaciones - Calidad de capacitaciones - Oportunidad de capacitaciones Acción dinámica en capacitaciones Gestión de intereses -	12.5 %	5	16. Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores? 17. ¿Usted considera en su Centro de trabajo la necesidad de seguir superándose cada día? 18. ¿La Institución le da las facilidades para que siga estudiando o superándose? 19. ¿Usted considera que tiene oportunidad para capacitarse? 20. ¿En su centro de trabajo le priorizan a Usted para realizar una capacitación continua?	Siempre Casi siempre A Veces Casi Nunca Nunca

**CARGO**

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"  
MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD

Solicito: Autorización de Programa  
de Trabajo de Investigación.

SEÑOR RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS



SHELNI ADY KUENTAS ARAGON, identificada con DNI N° 23874574, con domicilio real en la calle Augusto Bouroncle de Puerto Capitanía N° C-2 de Puerto Maldonado, a Ud. En atenta forma me presento y digo:

Que, la suscrita, cursa estudios de Pos Grado de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo filial Puerto Maldonado, está elaborando el Trabajo de tesis intitulado: "Ley del Código de ética de la función pública en el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera Profesional de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2018"; en tal sentido solicito a su digna persona la correspondiente AUTORIZACION para la realización del Trabajo de Investigación de la tesis acotada, mediante aplicación de encuestas a los servidores administrativos de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Entidad pública de su representada.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atención a la presente solicitud.

Puerto Maldonado, 28 de junio del 2018

Atentamente

  
Shelni Ady Kuentas Aragón  
DNI N° 23874574