



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de la ética y desempeño del funcionario público en la
Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ríos Rojas, Mayra (ORCID: 0000-0002-6700-6752)

ASESOR:

Dr. Panduro Salas, Aladino (ORCID: 0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con todo mi corazón, a mis hijas, pues sin ellas no lo habría logrado; por eso les doy mi trabajo en ofrenda por la paciencia y amor. Las amo.

Mayra

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme vivir, tener y disfrutar a mi familia. Gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto. Gracias a la vida; porque cada día me demuestra lo hermosa que es y justa que puede llegar a ser.

No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	0

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad.....	28
Tabla 2 Relación entre la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín	28
Tabla 3 Relación entre el nivel de calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín.....	30
Tabla 4 Relación entre el servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín.....	31
Tabla 5 Relación entre los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín	32
Tabla 7 Relación entre la gestión de la ética y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.	33

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de Gestión de la ética	26
Figura 2. Nivel de desempeño.....	27
Figura 3. Regresión lineal de la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín	29
Figura 4. Regresión lineal del nivel de calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín	30
Figura 5. Regresión lineal del servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín.....	31
Figura 6. Regresión lineal de los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín	32
Figura 7. Regresión lineal de la ética y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.....	33

Resumen

El estudio presentó como objetivo determinar de qué manera la gestión de la ética se relaciona con el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Se empleó un tipo de investigación básica, diseño no experimental de corte transversal, de nivel descriptivo-correlacional y un enfoque cuantitativo. Para la población y muestra se consideró a 26 funcionarios públicos, y se aplicó como instrumentos un cuestionario para ambas variables, procesados bajo un análisis descriptivo e inferencial. Los principales resultados revelaron que la gestión de la ética es medio 77 % al igual el desempeño presentó un nivel medio del 85 %. Por lo tanto, se concluyó que la gestión de la ética se relación significativamente con el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, en vista que se obtuvo un p-valor igual a 0.00 y un coeficiente de correlación de Pearson positiva considerable de 0.843. De igual manera, el coeficiente determinante demostró que la gestión de ética tiene una influencia del 71 % en el desempeño, por lo tanto, es importante el fortalecimiento de las actividades de la gestión de la ética para lograr un desempeño mayor del funcionario.

Palabras clave: Gestión de ética, desempeño, valores éticos

Abstract

The objective of the study was to determine how the management of ethics is related to the performance of the public official in the District Municipality of Zapatero, San Martín 2021. It is a type of basic research, non-experimental cross-sectional design, descriptive level -correlational and a quantitative approach. For the population and sample, 26 public officials were considered, and a questionnaire was applied as instruments for both variables, processed under a descriptive and inferential analysis. The main results revealed that the management of ethics is average 77% as well as the performance presented an average level of 85%. Therefore, it was concluded that ethics management was significantly related to the performance of the public official in the Zapatero District Municipality, given that a p-value equal to 0.00 and a significant positive Pearson correlation coefficient of 0.843. Similarly, the determining coefficient showed that ethics management has a 71% influence on performance, therefore, it is important to strengthen the activities of ethics management to achieve a higher performance of the official.

Keywords: Ethics management, performance, ethical values

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el continuo esfuerzo por parte de los Estados para asegurar la consecución en cuanto al cumplimiento eficaz de las metas y objetivos institucionales direccionados a contribuir con el bien de la sociedad ha suscitado que implanten un marco regulatorio con el principal propósito de orientar la labor de los servicios o funcionarios estatales. Requiriendo además que estos tengan una formación ética complementada y sólida, de tal manera que se garantice la integridad de los mismos y se impida que estos puedan cometer delitos o actos delictivos contra la administración pública durante el desempeño de cada una de sus funciones que realizan a diario.

En ese sentido, Villoria (2015) asevera que, en España, no más del 2% de los ciudadanos reconoce haber realizado un pago a un funcionario público para tener acceso a un servicio público determinado. En Alemania, Suiza y Noruega, mantiene un nivel similar a los países menos corruptos a nivel mundial; por otro lado, en Rumania y Grecia se percibe que el 17% y 22% de los ciudadanos respectivamente tuvo que realizar un soborno para ser beneficiado por un funcionario del Estado. Así también, Hernández, Nahum y Amezcua (2017) reconoce que México se ha ubicado en el puesto 95° y 123° en el ranking de países más corruptos durante los años 2015 y 2016 respectivamente, dejando en evidencia una mejora considerable en el desempeño transparente de los servidores públicos mexicanos, pero no alcanza el puntaje promedio necesario de transparencia en la gestión pública.

De igual forma, un informe emitido por la Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014) dio a conocer que, en el caso de considerarse a 1 como altamente corrupto y 10 altamente transparente, el puntaje promedio de los países latinoamericanos oscila entre los 3.5, donde Uruguay es el país que alcanzó un mayor nivel de efectividad y transparencia en su gestión pública con un puntaje de 7 para el 2011, en cambio Venezuela es el país que obtuvo mayor nivel de corrupción con un puntaje que oscilaba entre 1.9 para el mismo año, demostrando así que en la República Bolivariana de Venezuela existe una ausencia de la ética en lo que respecta al desempeño de sus funcionarios estatales.

En Perú, Donayre (2016) manifiesta que el 92% de las autoridades locales en el país han sido sujetos a una investigación por presuntos actos de corrupción durante el año 2014 tales como peculado, colusión, malversación de fondos, etc., Asimismo, a través de un estudio se pudo conocer que un 35% de los servidores públicos aseguró que existieron sobrecostos de 1% en el valor de los contratos, donde un 31% señaló que tales sobrecostos varían entre 10% y 25% del costo de tales contratos. Frente a ese contexto, mediante el informe de la Contraloría General de la República (2019) da a conocer que el Estado aprobó la Ley N°27815 -Ley del Código de Ética de la Función Pública, cuyo alcance comprende el nivel central, regional y local con el propósito de orientar las funciones de los funcionarios y servidores de las instituciones estatales y garantizar la gestión pública transparente.

Con respecto al contexto local, se percibe deficiencias en la Municipalidad Distrital de Zapatero suscitada por la ausencia de una buena gestión de la ética por parte de los funcionarios públicos debido a que existen casos de acusaciones por presuntos malos manejos de los recursos del Estado y actos de corrupción, dejando en evidencia que existe una deficiente administración del alcalde y regidores, y una institución frágil sin credibilidad frente a los pobladores puesto que tales funcionarios transgreden la ley a causa del desconocimiento sobre la misma. De igual manera, los pobladores de la localidad afirman que los funcionarios no responden oportunamente a las demandas sociales, no existe una adecuada y oportuna atención a los usuarios que acuden a la institución, los funcionarios no actúan con responsabilidad, honestidad y compromiso en beneficio de los pobladores. Por tal motivo, frente a tales deficiencias, la investigadora reconoce la necesidad de desarrollar esta investigación con la finalidad de conocer la forma en la que se relaciona la gestión de la ética y el desempeño de los funcionarios que forman parte de la institución.

En base a la problemática descrita, se formuló como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión de la ética y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021?, asimismo como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de la gestión de la ética en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021?, ¿Cuál es el nivel de desempeño del funcionario

público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021?, ¿Cuál es la relación entre la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021?, ¿Cuál es la relación entre el nivel de la calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021?, ¿Cuál es la relación entre el servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021?, ¿Cuál es la relación entre los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021?

En cuanto a su justificación, la investigación fue **conveniente** para la Municipalidad visto que contribuyó con la solución de las falencias identificadas dentro de la misma, garantizando la ética por parte de los funcionarios públicos en el desarrollo de sus labores a fin de mejorar su desempeño. Igualmente presentó **relevancia social**, pues facilitó que el personal y autoridades consideren como pilar de sus funciones la gestión de ética evitando que se realicen actos irregulares en las instituciones estatales. De igual manera presentó **valor teórico**, dado que se recogió información relevante a través de distintas fuentes como artículos, libros, tesis, etc., donde los autores fundamentaron sobre la gestión de la ética y desempeño del funcionario, esto con la finalidad de enriquecer los conocimientos que se exponen en el estudio.

También presentó **implicancias prácticas**, por cuanto se plantearon alternativas de solución asertivas frente a la problemática estudiada para que las autoridades o personal competente puedan ponerlas en práctica subsanando las faltas cometidas y mejorando el desempeño del funcionario. Finalmente presentó **utilidad metodológica**, por cuanto se diseñó y validó, con el apoyo de expertos, los instrumentos (cuestionarios) empleados para el recojo de datos con la finalidad de garantizar su coherencia, objetividad y suficiencia, de tal manera que la información presentada sea fehaciente y congruente con la problemática. Se siguieron métodos que ayudaron a definir el proceso de la investigación y las pruebas estadísticas a emplear.

Por otro lado, se propuso como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión de la ética se relaciona con el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Entre los **objetivos específicos**: Analizar el nivel de la gestión de la ética en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Conocer el nivel de desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Determinar la relación entre la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Determinar la relación entre el nivel de calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Determinar la relación entre el servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Determinar la relación entre los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.

Para finalizar, se planteó como **hipótesis general**: Existe relación significativa entre la gestión de la ética y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Entre las **hipótesis específicas**: El nivel de la gestión de la ética en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, es alta; El nivel de desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, es alto. Existe relación significativa entre la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Existe relación significativa entre el nivel de calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Existe relación significativa entre el servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021. Existe relación significativa entre los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En primera instancia, para argumentar de manera sólida el estudio se presentan los estudios llevados a cabo por otros autores quienes hacen referencia a las variables, **a nivel internacional**, Arregui, A., Esquivel, R., Valdivieso, P., Arregui, R. y Cedeño, M. (2019), *Propuesta de mejora en los procesos de organización y desempeño para funcionarios públicos* (artículo científico). Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. El tipo de investigación fue exploratoria, descriptiva y propositiva. Asimismo, la muestra fue constituida por el 100% de la población, siendo 80 funcionarios de la Fiscalía cantonal de Portoviejo, a los mismos que se le aplicaron como técnica la encuesta e instrumento cuestionario. Se concluyó que los funcionarios no se adaptan a los cambios, y es difícil integrarse rápidamente en el trabajo en equipo. El desempeño laboral es limitado, debido a que el clima organizacional presenta varias fallas importantes, por cuanto los funcionarios realizan funciones que no están relacionadas a sus cargos, como también no es apropiada la condición física del trabajo, el aire acondicionado, la ubicación, el mobiliario, el tamaño de la oficina, la cantidad de personal departamental y las funciones que desempeñan entre departamentos son aspectos a analizar.

De igual manera, Pliscoff, C. (2017), *Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública. El caso chileno* (artículo científico). Universidad de Chile, Chile. Se empleó una metodología de tipo exploratoria, descriptiva y cualitativa, Asimismo, la muestra estuvo compuesta por el 100% de la población, documentos y registros a los mismos que se le aplicaron como técnica el análisis documental e instrumento cuestionario. Se concluye que no se están articulando una política pública de reforzamiento ético de los funcionarios públicos, que ha generado un cumplimiento de nivel medio de los aspectos éticos del 52%, es por ello que el impacto fue positivo, ya que con la implementación de la nueva gestión reforzarán los marcos éticos de quienes ejercen la función pública, asimismo servirá para contrarrestar las malas prácticas en la gestión pública, por cuanto se evidencio que no existe un eficiente proceso de inducción, capacitación y reforzamiento de todos los funcionarios públicos en las materias propias de la ética pública.

Conjuntamente no están regulando las normas y procedimientos el cual impide desviar conductas reñidas con la ética pública.

Al igual que Lozano, E. y Tamay, D. (2016), *Gestión de la ética en la administración tributaria colombiana* (artículo científico). Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia. La metodología fue de tipo descriptiva, con enfoque cualitativa, Asimismo, la muestra estuvo compuesta por toda la población, documentos y registros y se aplicó como técnica la revisión bibliográfica e instrumento matriz sistemática. Conclusión, la gestión ética integra diferentes factores, como el derecho, la cultura colombiana, el comportamiento esperado y la finalidad administrativa. Desde la perspectiva de la gestión tributaria, los hechos han demostrado que la ética no se gestiona como un mecanismo para prevenir la corrupción, por lo que se debe formular conscientemente un código de ética, porque es la base del código de ética, así como su implementación, seguimiento y medidas de mitigación del riesgo. El departamento tributario no brinda ética y transparencia a los contribuyentes, lo que genera una relación moral insuficiente entre las partes, razón por la cual no se lleva a cabo el liderazgo manteniendo un trato adecuado entre los contribuyentes y la administración pública.

Por su parte, Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Figueroa, M. y Yoza, N. (2018), *Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos* (artículo científico). Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador. Se aplicó una metodología de tipo teórico, deductivo. Asimismo, la muestra estuvo compuesta por toda la población, documentos y registros y se aplicó como técnica la revisión bibliográfica e instrumento matriz sistemática. Conclusión. Los subordinados no reciben orientación y asistencia para mejorar su desempeño y el clima no es propicia para que los superiores y subordinados luchen codo con codo, en lugar de simplemente juzgar a los subordinados. Es por ello, que la mayoría no se siente involucrado en los objetivos de la organización, y su relación con el jefe no es la adecuada, debido a que no toman interés a los métodos necesarios para mejorar el desempeño actual. Así también, la gestión de talento humano se relaciona

significativamente con el desempeño, por cuanto se propició un p-valor igual a 0.01 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.784

Y, por último, Bautista, O. (2017), *Perfil ético en la profesionalización de los servidores de las administraciones públicas*. (artículo científico). Instituto Nacional de Administración Pública, Toluca, México. Se cumplió con una metodología de tipo exploratoria y descriptiva. Asimismo, la muestra fue constituida por toda la población, registros y se aplicó como técnica la revisión bibliográfica e instrumento matriz sistemática. Concluyó que hasta ahora en México se sigue ignorando la conducta moral del gobierno y la administración pública, el cual sigue brindando refugio a gobiernos codiciosos y corruptos. Por lo tanto, la corrupción sigue en incremento y con ella la transformación de un sistema democrático en una oligarquía. De seguir este proceso, se continuará hacia la desintegración de la estructura del estado, el gobierno de la empresa y el dominio de las empresas privadas que conquistan el país.

A nivel nacional, Morales, E. (2019), *Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac* (artículo científico). Universidad Alas Peruanas, Apurímac, Perú. La metodología empleada fue básica con diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 132 trabajadores de la sede central del gobierno central. La técnica de investigación empleada para la recolección de datos fue la encuesta, teniendo como instrumento al cuestionario. Se concluye el 43.2% de los encuestados afirman que casi nunca se aplica el Código de Ética de la Función Pública. A través de la prueba de correlación Spearman, que existe una relación positiva muy alta con un nivel de significancia de 0,00 inferior al 0,05 y un coeficiente de 0,899, es decir, que la es importante aplicar el código de ética para ofrecer servicios de calidad a los usuarios, y de esta manera poder evitar la corrupción dentro de estas instituciones.

Además, Jara, A., Segismundo, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018), *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral* (artículo científico). Universidad César Vallejo, Perú. La metodología fue

básica con diseño no experimental correlación. La población fue 2,650 y la muestra un total de 336. La técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario. Conclusión, cada una de las dimensiones que corresponden al desempeño laboral como lo son el reclutamiento (32.9%), la selección (24.4%), la capacitación (33.3%), la recompensa (35.0%) y la evaluación con 31.9%. La gestión del talento es adecuada, lo que incide en la mejora de la gestión pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Central, por cuanto obtuvo un p-valor del 0.00 y un coeficiente de 0.874.

Paralelo a ello, Silva, L. (2018), *Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016*. (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. La tipología del estudio fue básica, teniendo en cuenta un nivel descriptivo, siendo de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población lo conformó 100 y la muestra por 80 trabajadores, a los mismos que se le aplicaron un cuestionario. Conclusión, el 45% (36) del personal administrativo posee un nivel bajo de desempeño laboral, así también, el 46,3% (37) del personal posee un nivel bajo frente a la capacitación y desarrollo personal y el 60% (48) muestran un nivel bajo de desarrollo organizacional. La gestión administrativa guarda relación con el desempeño laboral del personal administrativo, por cuanto el coeficiente de Rho de Spearman fue 0.960, siendo una correlación muy alta, y el nivel de significancia fue 0.000 menor que ($p < 0.05$) y se aceptó la hipótesis alterna.

Para concluir, Medina, S. (2017), *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. La tipología del estudio fue básica, siendo de diseño no experimental, descriptivo simple, asimismo la población lo conformó 211 y la muestra por 66 trabajadores, a los mismos que se le aplicaron como técnica una encuesta e instrumento cuestionario. Conclusión, el 68% de los trabajadores desarrollan un bajo desempeño laboral en cuanto a la Innovación, paralelo a ello, el 62% muestra un bajo desempeño laboral en cuanto a la satisfacción, el 71% de los trabajadores desarrolla un bajo desempeño laboral en

cuanto a la eficiencia y el 45% posee un bajo desempeño laboral en la dimensión en cuanto al crecimiento laboral. Además, el 82% de los trabajadores mostraron un bajo desempeño laboral.

En cuanto a los fundamentos teóricos de la investigación, se presenta los siguientes, respecto a la variable “**Gestión de la ética**”, Scott (2016) señala que la gestión está compuesta por procesos sistemáticos que dirigen una empresa para asegurar la consecución de los objetivos proyectados para un periodo definido. También, Alonso, Clifton & Díaz-Fuentes (2015) asegura que son diligencias efectuadas con la finalidad de facilitar la consecución de metas por medio de la optimización de la capacidad productiva y competitividad. De igual modo, Arnaboldi, Lapsley, & Steccolini, (2015) manifiesta que es el conjunto de procesos que permiten planear y organizar las actividades para cumplir las metas estratégicas de una entidad o empresa. En cambio, referente a la ética, Rendtorff (2017) alude que es una disciplina cuyo propósito es estudiar y analizar la conducta comprometida y responsable por parte de un individuo en base a principios o valores morales.

Del mismo modo, Frunza (2017) explica que es un conjunto de normativas que se encargan de valorar la conducta de un sujeto en función a sus valores dentro de la sociedad, por lo que permite distinguir entre lo bueno o malo. Además, Burcea (2015) agrega que su función principal es garantizar la convivencia armoniosa de un grupo de individuos dentro de un espacio determinado, por cuanto promueve la práctica de valores morales. Al respecto, Sánchez (2016) fundamenta que se encuentra constituida por procesos que buscan orientar la conducta de los servidores o funcionarios en base a ciertos valores o principios a fin de garantizar su buen desempeño y optimizar la calidad de vida de la ciudadanía. Por su parte, Menzel (2015) sustenta que es un procedimiento constituido por acciones que orientan el accionar de los elementos de una organización en base a sus valores con la finalidad de asegurar el cumplimiento de sus metas.

Así también, Puiu (2015) infiere que está comprendida por las prácticas que desarrollan los empleados de una entidad estatal con el propósito de reducir los casos

de corrupción o conducta poco ética. Además, de acuerdo con Thonzhe & Doorgapersad (2017), son acciones que los individuos de una empresa del sector público o privado llevan a cabo en función a ciertos valores que originan un comportamiento ético, moral y justo, caso contrario, la conducta poco ética debe ser sancionada de forma severa según lo dispuestos por las normas aplicables. Por otro lado, San Juan & Pearson (2016) indica que son procesos que procesos que orientan la conducta de las personas dentro de un contexto específico de tal manera que se pueda asegurar el bienestar de los elementos que lo conforman.

Por su parte Buitrago (2018) propone que la gestión de la ética es importante dentro de las organizaciones públicas y privadas porque permite asegurar que las actividades ejecutadas por funcionario del Estado puedan regirse a las normas y leyes vigentes, evitando de esta forma cualquier acto irregular que podría afectar el bienestar de la ciudadanía. Igualmente, Shand (2017) indica que su importancia está basada en que orienta el ejercicio o actuación pública por parte de los colaboradores que integran una entidad del Estado, permitiendo de esta forma garantizar la transparencia de su gestión y que su actuación está orientada al beneficio de la sociedad. Asimismo , Urrego, Niño y Cardona (2018) señalan que existen ciertos principios éticos que regulan el ejercicio de la función pública, estos son: i) Prevalecer el interés público frente al propio, ii) El propósito del Estado es mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos, iii) El propósito principal del funcionario debe ser servir a la población, iv) El individuo responsable de la administración de los bienes públicos debe rendir cuentas a la población sobre el uso y resultados, v) La población tiene derecho de ser partícipe de las decisiones públicas.

Así también, Rodríguez (2017) asegura que existen tres modelos de capacitación para formar ética en los servidores públicos, estos modelos son: i) Tradicional, se desarrolla en un espacio externo al ambiente de trabajo y busca transmitir los conocimientos y métodos tradicionales; ii) Por competencias, busca desarrollar habilidades, aptitudes y actitudes relacionados con una circunstancia o suceso problemático determinado; iii) Social y situado, engloba trabajo y aprendizaje continuo basado en la grupos de práctica y trabajo en equipo. De igual modo,

respecto a las consecuencias de una deficiente gestión de la ética en un organismo público, Álvarez (2017) alude que la principal consecuencia es que el funcionario cometa cualquiera de los delitos contra la administración pública tales como peculado, malversación de fondos, enriquecimiento ilícito, colusión desleal, tráfico de influencias, etc.; adicionalmente a ello, otras consecuencias son la omisión de responsabilidades, baja capacidad para resolver los conflictos que puedan presentarse como parte del desarrollo de las actividades, baja capacidad limitada de regulación por parte del estado, entre otros.

Para la determinación de las **dimensiones**, Sánchez (2016), sostuvo que abarca las siguientes dimensiones: En cuanto a la primera dimensión, **eficacia de las demandas sociales**: Según Sánchez (2016), los funcionarios públicos deben hacer frente, de manera rápida y efectiva, a las necesidades que presentan los pobladores de una localidad para que puedan ser atendidas en función a los recursos que dispone la institución, es por ello que para garantizar la eficacia de estos procesos es importante contar con un conjunto de bases y normas que son necesarias para encaminar a la satisfacción de los usuarios, pues en vista que los funcionarios públicos omiten ciertos lineamientos que conllevan a resultados no esperados. Teniendo como indicadores la satisfacción, en la cual el funcionario debe garantizar que el usuario se sienta satisfecho con la atención brindada, la misma que busca cubrir los requerimientos demandados; estas deben ser oportunas, así también deben tener la capacidad para solucionar problemas que suscitan día a día, por ello es importante hacer uso de recursos humanos capacitados, y que cuenten con herramientas necesarias para lograr resultados beneficiosos para la institución.

Asimismo, otro de los indicadores es la responsabilidad, en la cual el funcionario debe actuar de forma responsable y cumplir con las funciones asignadas por la institución; como reuniones, talleres que son indispensables para corregir la conducta de los funcionarios. Para lograr mayores resultados, la institución debe fomentar o implementar incentivos para premiar a los funcionarios que contribuyen en las metas y respetan las reglas de la institución, de esa manera limitar problemas de conducta. Como último indicador es la identificación, el funcionario debe identificar las

necesidades de los pobladores, y cubrirlas teniendo en cuenta un orden prioritario. En las instituciones públicas, las probabilidades de determinar apropiadamente las necesidades son mínima, dado que los informes que participan en la evaluación deben contar con información actualizada asimismo los participantes deben tener conocimientos de los recursos a emplear y de los resultados obtenidos en años anteriores, de esa manera establecer actividades que tendrán mayor índice de cumplimiento, asimismo que estos se desarrollen de manera justa y según su priorización.

Segunda dimensión tenemos al **nivel de calidad**, según Sánchez (2016), manifiesta que los funcionarios públicos deben realizar sus actividades de manera eficaz y eficientemente, por lo que su capacitación debe ser permanente y sólida teniendo en cuenta las brechas que se presentan. El nivel de calidad en los procesos y actividades desarrolladas por los funcionarios deben ser evaluadas de manera permanente y contrastadas con los resultados obtenidos. La importancia de las sanciones debe ser considerada, dado que está encaminada a corregir y obligar al funcionario al respeto de los lineamientos establecidos. Así también, Sánchez (2016), infiere que la teoría servqual es un elemento fundamental para la evaluación de la calidad, en vista que establece criterios desarrollados de manera continua, la cual demostrará la eficiencia de los procesos y el comportamiento de los involucrados en determinadas situaciones.

En base a esta dimensión se tiene como indicadores la oportunidad, donde el funcionario debe disponer de forma oportuna los recursos necesarios para ejecutar sus labores de forma apropiada y prestar sus servicios en beneficio de la sociedad. En un contexto estatal, los recursos están determinados, según su capacidad de gastos, las cuales están direccionados a cumplir con todas las actividades señaladas en los planes institucionales, y los funcionarios deben contribuir en la ejecución de las actividades a través de la administración apropiada de los recursos, a fin de evitar variaciones y afectar el presupuesto de otras actividades. En cuanto al indicador de pertinencia, el funcionario debe actuar a conveniencia de la población para asegurar la coherencia entre la demanda del poblador y calidad del servicio brindado, teniendo

en cuenta además los fines de la institución. Como último indicador es el costo, el funcionario durante la ejecución de sus labores debe sujetarse a los costos estipulado por la normativa en vista que estos ya son determinados mediante una previa evaluación. Los funcionarios deben lograr y cumplir con estos requerimientos y si existe algún cambio, estos deben ser manifestados formalmente.

Tercera dimensión es el **servicio al usuario**, según Sánchez (2016), por cuanto los funcionarios públicos, en base a sus atribuciones, deben estar a disposición de los usuarios o población, velando siempre por una buena atención, mediante un desarrollo continuo, estableciendo mejoras para que los mismos disfruten de las acciones demostradas. En este apartado también es necesario, el cumplimiento de principios, teniendo un conocimiento básico del código de ética, que corrige la conducta de los elementos públicos, durante el proceso de sus actividades, presentación de informes y sus servicios otorgados por los mismos. Sabiendo que la ética, proviene de la estimación del bien y el mal en relación a la conducta y comportamiento, en ese sentido las acciones efectuadas por los funcionarios han sido influenciadas de lo percibido por otras personas, y estas deben ser corregidas, siempre y cuando no contribuyen con los objetivos institucionales, por ello es importante la aplicación de actividades recreativas para tener un conocimiento claro de los aspectos conductuales.

En base a esta dimensión se consideran como indicadores la competitividad, el funcionario debe tener la capacidad para ejecutar sus actividades apropiadamente y en un plazo de tiempo corto. Según Sánchez (2016) es la capacidad que presenta el funcionario para organizar, planificar y desarrollar ventajas competitivas con respecto a los demás, es decir acrecentar sus conocimientos, habilidades, el empleo de tecnologías y atributos que apoyan al cumplimiento de los objetivos institucionales. Otros de los indicadores es la Confiabilidad, el funcionario debe realizar las funciones asignadas teniendo en cuenta las pautas y criterios establecidos por el reglamento correspondiente; proporcionando a la población información fiable para la ejecución de sus actividades. La Transparencia, el funcionario debe efectuar sus acciones en base al principio de naturaleza pública al velar por el bienestar de los ciudadanos,

además la información sobre sus acciones debe ser de fácil acceso por parte de la población. También, los pobladores pueden emplear las plataformas del estado para conocer el desarrollo de los programas institucionales, de esa manera, conocer la eficiencia de la administración de los recursos públicos o la variación de la misma.

Finalmente, la cuarta dimensión **Valores éticos**, según Sánchez (2016), son criterios que estiman el accionar de los funcionarios debe estar basado en ciertos principios reguladores para asegurar el bienestar de la sociedad, promoviendo además la confianza por parte de la ciudadanía hacia los mismos. Es necesario que los funcionarios tengan como base elementos morales, a fin guiar sus comportamientos en situaciones adversas o positivas. Se ha visto, desde un contexto público, que los funcionarios actúan empíricamente, de acuerdo a lo conocido, obviando normas o proceso establecidos, por ello, la presencia de talleres que fortalezcan estos aspectos son relevantes y deben ser desarrolladas de manera continua.

En función a la dimensión los indicadores son honestidad, el funcionario debe tener una conducta transparente y evitar obtener un beneficio personal a través del cargo que ocupa. A mayor responsabilidad que tenga el funcionario, este debe cumplir y adaptarse a las normas y actuar de manera objetiva, limitando la aparición de actos ilícitos que afectan la imagen institucional y por ende las metas institucionales. Como último indicador es la responsabilidad, el funcionario debe ejecutar las actividades inherentes a su puesto de trabajo de forma íntegra y cabal; Justicia, el funcionario debe actuar de modo imparcial en su vínculo con el Estado y administrado. Conforme se ha mencionado, la gestión de la ética lo conforman ciertos elementos mencionados como dimensiones, estos son importante y su cumplimiento continuo limitará la aparición de nudos críticos. Así también, los principios y aspectos morales como los valores, forman parte de elementos imprescindibles en el funcionario público, por cuanto encaminan a la calidad de sus actividades y su contribución a la institución.

Por otra parte, respecto a la variable **“Desempeño del funcionario público”**, Schwarz, Eva & Newman (2020) sostienen que mide la calidad de un servicio o labor que lleva a cabo un colaborador o funcionario dentro de una institución, por lo que

pone en práctica sus destrezas, habilidades, competencias, etc. De la misma forma, Andersen, Boesen & Holm (2016) aluden que es un procedimiento que evalúa de forma sistemática y periódica el nivel de efectividad con la que una persona cumple con sus funciones encargadas. También, Henttonen, Kianto & Ritala (2016) refieren que refleja la capacidad o habilidad que posee un individuo para efectuar de manera apropiada las tareas que le asignaron dentro de un plazo de tiempo pertinente. Mientras que, en referencia al funcionario público, en el Art. 425 del Código Penal (2018) se encuentra dispuesto que es un sujeto que está comprendido en la carrera pública, desempeña un cargo político o de confianza, o conserva una relación laboral con una entidad del sector público.

Asimismo, Slamet, Rekso & Susanti (2020) aseveran que es aquel sujeto nombrado por medio de un acto administrativo para tener un cargo previsto en el presupuesto, y va a desarrollar sus funciones dentro de una entidad estatal. Por otro lado, Veit & Scholz (2015) afirma que es una persona que lleva a cabo distintas actividades en una institución del Estado y hace frente a los requerimientos de los pobladores, poniendo a disposición de la misma sus servicios para contribuir con el crecimiento del país en todos sus aspectos. Por tanto, Arbaiza (2015) comprende las capacidades, destrezas y habilidades que pone en práctica un individuo con la finalidad de ejecutar sus funciones de manera efectiva y transparente, teniendo en consideración las normas y principios éticos que rigen la función pública.

Así también, para Kaufmann, Mehrez & Gurgur (2019), representa la habilidad que poseen los funcionarios que laboran en una entidad del Estado para llevar a cabo sus labores de modo apropiado, oportuno y transparente en beneficio de sus usuarios. De igual forma, Chokprajakchat & Sumretphol (2017) indican que engloba una serie de capacidades y destrezas que ponen en práctica los funcionarios durante la realización de las tareas asignadas, las cuales se orientaban a la consecución de los objetivos institucionales. Por otra parte, Tsytriak, Kalinina, & Hurina (2020) señalan que abarca habilidades y esfuerzo que pone en práctica una persona que labora dentro de un organismo del Estado con la finalidad de asegurar el cumplimiento de las metas institucionales. Por su parte, Cai & Wu (2019) infieren que mide el empeño

o rendimiento que posee un sujeto para llevar a cabo las actividades de su competencia dentro de una organización que forma parte del sector público.

En relación a la importancia del buen desempeño del funcionario público, Lindor (2019) menciona que es importante porque permite garantizar el cumplimiento de las metas que corresponden a su puesto de trabajo en el organismo público y, por ende, asegurar la consecución de las metas institucionales, promoviendo de esta forma el bienestar de los pobladores. De igual modo, Galvis y Cárdenas (2016) afirman que la importancia del buen desempeño en una entidad pública radica en que contribuye con la optimización del funcionamiento de la institución, orientado así el uso transparente y apropiado de los recursos públicos, garantizando de esta manera su impacto positivo en el logro de los objetivos propuestos.

Respecto a los factores que influyen en el desempeño del funcionario público, Arbaiza (2016) indica que los principales son la motivación, abarca distintos elementos que buscan enriquecer la productividad como el incremento de la retribución económica, ascensos, etc.; entorno, comprende una serie de elementos que forman parte del ambiente de trabajo como la disponibilidad de equipos, capacidad de trabajar en equipo, práctica de valores, etc.; capacidad, abarca las habilidades y destrezas que posee una persona para llevar a cabo las actividades asignadas por su empleador, para lo cual es necesario la capacitación y retroalimentación constante.

Así también, en referencia a los beneficios que proporciona la evaluación continua del desempeño del funcionario público, Arbaiza (2015) manifiesta que permite conocer la capacidad del recurso humano que posee la organización de tal manera que se puedan tomar medidas institucionales para optimizar el potencial del personal por medio de la continua retroalimentación por parte de profesionales capacitados. Por otro lado, respecto a las estrategias que mejoran el desempeño de los funcionarios públicos, Castillo (2017) infiere que estas estrategias deben dirigirse principalmente a mejorar la relación interpersonal entre los funcionarios tales como planificar talleres o actividades que fomenten el compañerismo, promover la

comunicación asertiva con la finalidad de asegurar el trabajo coordinado y en equipo, programar actividades que fomenten la resolución de problemas con la finalidad de que el funcionario pueda hacer frente a las contingencias de manera asertiva. Es por ello, que estas estrategias deben estar definidas oportunamente, y de acuerdo a la realidad de la institución.

Las dimensiones de la variable, abarca los siguientes aspectos: Primera dimensión es el **Compromiso**, según, Arbaiza (2015), los funcionarios deben comprometerse a realizar el bien común a través de la ejecución de las labores que son de su competencia, cumpliendo con los procesos y normas correspondientes, teniendo en conocimiento que el compromiso es la responsabilidad de cumplir apropiadamente las obligaciones contraídas en un determinado periodo. En las empresas públicas se establecen evaluaciones para determinar a funcionarios en la dirección y cumplimiento de un cargo, considerando criterios de experiencia y conducta. Los indicadores: Institución, deben cumplirse los deberes estipulados por norma respectiva, los cuales están orientados al servicio del gobierno y población; Usuario, de tal manera que la ciudadanía sienta que el funcionario se encuentre a su disposición para atender sus necesidades, logrando así una satisfacción máxima; Sociedad, pues el funcionario debe ser considerado como un individuo ejemplar que promueve y garantiza el bienestar de la población, según la función pública, para mejorar la calidad de vida de los mismos.

Segunda dimensión **Aporte a las metas**, Por lo que refiere Arbaiza (2015), representa el esfuerzo que realiza un funcionario para contribuir con la consecución de los objetivos y propósitos de la institución a la cual presta sus servicios, los mismos que deben cumplirse en un tiempo específico. Sus indicadores son: De la institución, hace referencia a la capacidad del funcionario para contribuir con el cumplimiento de los objetivos de la institución dentro de un plazo determinado, a través del desarrollo de sus actividades; Del área, mide la habilidad que tiene el funcionario para cumplir con las metas asignadas al área en donde labora el mismo; Propia, evalúa la facilidad con la que un funcionario puede alcanzar las metas establecidas por la institución, las cuales van a derivar de la efectiva realización de sus tareas y el uso efectivo de

los recursos dispuestos para su ejecución y por ende mayores logros para la sociedad que constantemente esta esperanzada en la gestión pública de los seleccionados, es decir gobernantes.

Tercera dimensión **Capacitación**, está orientada a incrementar la capacidad, habilidad y destreza que posee un colaborador para ejecutar sus funciones, favoreciendo de esta manera a la institución y ciudadanos al prestar de mejor manera sus servicios. Asimismo, genera la efectividad de las actividades y por ende en el cumplimiento de las metas, por lo tanto, debe existir un plan de capacitación que debe estar dirigida por las personas idóneas y con la aplicación de método y técnicas que garantizan un mejor aprendizaje de los participantes. Así también, los temas a tratar deben ser evaluados previamente, identificando las necesidades y falencias suscitadas, y posteriormente realizar una evaluación de los resultados obtenidos mediante las metas alcanzadas. Entre los indicadores que comprende la dimensión son: Cultura general, comprende las acciones orientadas a aumentar los conocimientos generales que posee un funcionario sobre temas de administración y gestión pública, y demás asuntos relacionados con ello; Específica del cargo, comprende una serie de acciones que buscan aumentar las aptitudes de un funcionario respecto al cargo que va a ocupar dentro de un organismo público.

Finalmente, la última dimensión **Mejora continua**, está constituida por una serie de acciones que buscan optimizar el desempeño de los funcionarios, mediante la utilización de ciertas herramientas, en beneficio de la administración pública para el alcance de sus metas en los diferentes niveles del gobierno. Sus indicadores son: Institución, representa el empeño que ponen los funcionarios para mejorar el funcionamiento de la institución en la que labora, contribuyendo también con el cumplimiento de sus objetivos; Usuario, está referido al esfuerzo constante que realiza el funcionario para garantizar que los usuarios se sientan satisfechos con los servicios brindados por la institución en la que labora; Sociedad, representa la constancia del funcionario para mejorar la realidad que se presenta en la localidad, buscando optimizar la calidad de vida de la ciudadanía.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio, presentó un tipo de investigación básica, pues propone describir de forma detallada los elementos que caracterizan a las variables en estudio que se evidencian como parte de un fenómeno, para que posteriormente sean evaluadas en un ámbito específico, incrementando de este modo el conocimiento que se puede adquirir sobre tales variables (CONCYTEC, 2018).

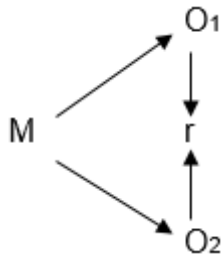
Diseño de investigación

El diseño fue no experimental de corte transversal; Valderrama (2016) alude que una investigación no experimental estudia el comportamiento natural de una o más variables dentro de un ámbito específico; igualmente, una investigación transversal está referida a aquella que se realiza teniendo en cuenta un momento concreto, y no está orientado a evaluar la evolución de las mismas.

Asimismo, el enfoque del estudio fue cuantitativo; Valderrama (2016) sostiene que una investigación cuantitativa presenta sus resultados de forma numérica, siguiendo un procedimiento matemático o estadístico para que sea posible la cuantificación del fenómeno en estudio.

También, el nivel del estudio fue descriptivo-correlacional, por cuanto se describieron los elementos que componen a las variables con el propósito de aumentar el conocimiento sobre las mismas; por otra parte, y correlacional ya que tiene como objeto medir la conducta de dos o más variables dentro de un espacio o contexto específico para reconocer la manera en la que se asocian, influyen o relacionan una con otra (Valderrama, 2016).

De acuerdo a lo referido con anterioridad, el esquema del estudio fue el siguiente



Donde:

M: Muestra

O₁: Gestión de la ética

O₂: Desempeño del funcionario público

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de la ética

Variable 2: Desempeño del funcionario público

Nota: La matriz de operacionalización se ubica en anexos 1

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo, unidad de análisis

Población

Estuvo constituida por los funcionarios públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín, correspondiente al periodo 2021, la misma que fue recopilada del reporte de planilla de recursos humanos de la municipalidad actualizada al 2021.

Criterios de inclusión

- Funcionarios públicos que laboran en la Municipalidad por un periodo mayor a un año.
- Funcionarios públicos que se encuentran contratados bajo la modalidad del Régimen 276.
- Funcionarios públicos de confianza que decidieron participar de manera voluntaria.

Criterios de exclusión

- Colaboradores que forman parte del área operativa de la Municipalidad.
- Funcionarios públicos que laboran en la Municipalidad por un periodo menor a un año.
- Funcionarios públicos que gozan de licencia por salud.

Muestra

Estuvo conformada por 26 funcionarios públicos que laboran en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín, correspondiente al periodo 2021, la misma que fue recopilada del reporte de planilla de recursos humanos de la municipalidad actualizada al 2021.

Muestreo

En el estudio se ha empleado el muestreo no probabilístico por conveniencia, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) pues los elementos que constituyeron la muestra fueron escogidos por la investigadora en función a ciertas características consideradas convenientes para el desarrollo de los objetivos propuestos.

Unidad de análisis

Estuvo compuesto por un funcionario público de la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Encuesta: Tuvo como objetivo extraer datos esenciales de manera directa, por medio de preguntas abiertas o cerradas, acerca de un fenómeno suscitado según la percepción de los elementos que fueron testigos del mismo con la finalidad de que la información presentada sea verídica y confiable, (Carrasco, 2019),

Instrumentos

Cuestionario: Se aplicaron dos cuestionarios al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Zapatero, en función a los 26 funcionarios públicos que conformaron la muestra. En tanto, el primer cuestionario orientado a evaluar la gestión de la ética fue constituido por 20 preguntas en base a sus dimensiones e indicadores: Eficacia de las demandas sociales (1-5 ítems), Nivel de calidad (6-10 ítems), Servicio al usuario (11-15 ítems), Valores éticos (16-20 ítems).

Además, el segundo cuestionario orientado a evaluar el desempeño del funcionario público fue constituido por 20 preguntas en base a sus dimensiones e indicadores: Compromiso (1-5 ítems), Aporte a las metas (6-10 ítems), Capacitación (11-15 ítems), Mejora continua (16-20 ítems). Asimismo, es importante mencionar que la escala empleada para ambos cuestionarios fue la Escala de Likert, cuyas respuestas preestablecidas fueron: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo.

Validez

Para la validez de los cuestionarios se ha requerido la participación de tres expertos con grado académico de magíster para que emitan su percepción sobre los cuestionarios elaborados, esto con la finalidad de garantizar que cumplen con los criterios metodológicos necesarios como claridad, pertinencia, coherencia, suficiencia, etc., a fin de que puedan ser aplicados en la muestra seleccionada y facilitar la ejecución de la investigación.

Variable	N.º	Especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Gestión de la ética	1	Metodólogo	4.8	Puede ser aplicado
	2	Especialista en presupuesto público	4.7	Puede ser aplicado
	3	Especialista en finanzas	4.9	Puede ser aplicado
Desempeño	1	Metodólogo	4.8	Puede ser aplicado
	2	Especialista en presupuesto público	4.7	Puede ser aplicado
	3	Especialista en finanzas	4.9	Puede ser aplicado

Los datos obtenidos y detallados en la tabla anterior permitieron conocer el promedio de validez de los instrumentos, teniendo de este modo un promedio de 4.8 equivalente a 48 % para la variable gestión de la ética, del mismo modo se obtuvo un promedio de 4.8 equivalente a 48 % para la variable desempeño, quedando con ello confirmado la aplicabilidad de los instrumentos para la solución de los objetivos planteados.

Confiabilidad

Para la confiabilidad de los cuestionarios se ha utilizado el Alfa de Cronbach, cuyo índice de confiabilidad ha permitido conocer que el cuestionario que evaluó la gestión de la ética y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, cuyos resultados fueron los siguientes

Alfa de cronbach – Gestión de la ética

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	26	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.843	20

Fuente: SPSS 25

Alfa de cronbach – Desempeño

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	26	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0.766	N de elementos 20

Fuente: SPSS 25

Tal como se muestra, los instrumentos presentan una confiabilidad alta y moderada, por cuanto el instrumento de la variable Gestión de la ética obtuvo un índice de 0.843 y el desempeño de 0.766, demostrando que pueden ser aplicados en la investigación.

3.5. Procedimientos

Se ha identificado la realidad problemática que se presenta en la Municipalidad Distrital de Zapatero y, en función a ello, se procedió a reconocer las variables (Gestión de la ética y desempeño del funcionario público) para determinar la línea de investigación de la Universidad César Vallejo a la que estuvo sujeto el estudio. Posteriormente, se han recopilado teorías sobre las variables con la finalidad de conocer la forma en la que debe ser evaluado. Seguidamente se seleccionó la muestra a conveniencia del investigador, el mismo que contribuyo en el desarrollo y recopilación de los datos, para ello se diseñaron instrumentos (cuestionarios) que fueron aplicados a los 26 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Zapatero, siendo estos validados por 3 expertos en materia de investigación. Seguidamente, se solicitó autorización a la autoridad competente de la Municipalidad Distrital de Zapatero para aplicar cuestionarios a los funcionarios públicos, para que sean tabulados por medio de los programas Excel o SPSS y presentados en tablas y figuras para que sean interpretados de forma clara, facilitando de esta manera la formulación de las conclusiones y el planteamiento de las recomendaciones para contribuir con la mejora de los sucesos evidenciados.

3.6. Método de análisis de datos

En el estudio se utilizó el método descriptivo, pues la investigadora ha buscado evaluar la forma en la que se desarrolla la gestión de la ética y conocer el nivel de desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, y para ello fue necesario procesar, codificar y tabular los datos recogidos de los encuestados por medio del programa de Microsoft Excel. De igual manera, se utilizó el método inferencial, pues ayudo a determinar el grado de relación que existe entre la gestión de la ética y el desempeño del funcionario público mediante la prueba de correlación Pearson y para ello se empleó el programa estadístico SPSS 25.

3.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta las pautas y precisiones establecidas por la Universidad César Vallejo, por lo que la elaboración y presentación del estudio estuvo acorde con las mismas. De igual manera, se tuvo en cuenta las Normas APA para la citación de la información extraída de otras fuentes, así como su respectiva referenciación. Asimismo, es oportuno precisar que en la investigación se aplicaron ciertos principios éticos: **Autonomía**, pues la investigadora ha velado en todo momento por la dignidad y buen trato de las personas involucradas con el desarrollo del estudio. **Beneficencia**, pues la finalidad principal del estudio fue dar solución a los hechos negativos evidenciados en la Municipalidad Distrital de Zapatero, los cuales se relacionan con la gestión de la ética y desempeño del funcionario público, de tal manera que se pueda brindar una mejor atención a los pobladores y garantizar el cumplimiento de las metas de la institución enfocadas a optimizar la calidad de vida de la ciudadanía. **Justicia**, por cuanto se actuó en todo momento de manera equitativa sin discriminación por cualquiera de los rasgos característicos, respetando el anonimato y voluntad de los participantes. **No maleficencia**, ya que se ha evitado originar inconvenientes o hechos negativos que perjudiquen a la Municipalidad Distrital de Zapatero, así como a las autoridades de la localidad, funcionarios públicos, pobladores, entre otros.

IV. RESULTADOS

5.1. Nivel de gestión de la ética en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

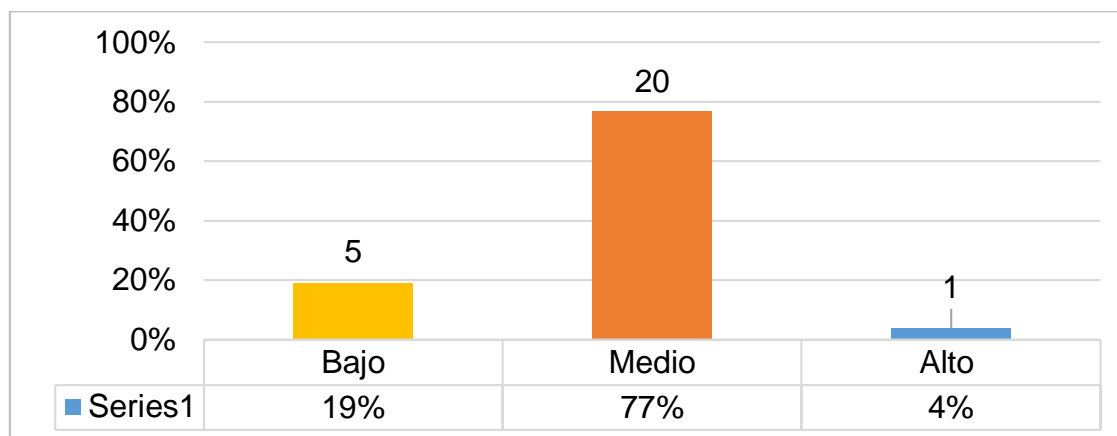


Figura 1. Nivel de gestión de la ética

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos, se muestra en la figura 1, el nivel de la gestión de la ética en la Municipalidad Distrital de Zapatero, del 100 % de los colaboradores, el 19 % (5) de los encuestados manifestaron que es bajo, sin embargo, el 77 % (20) señalan que es medio, y finalmente el 4 % (1) refiere que es alto. Estos resultados, se deben porque existe un cumplimiento parcial de las normas y lineamientos dispuestos por la institución y los procesos de atención se desarrollan de manera inoportuno causando insatisfacción en los usuarios, en casos se evidencia el incumplimiento del horario de trabajo, y un conocimiento poco claro del código de ética. No obstante, la implementación de las herramientas en la recepción de las demandas y la aplicación de mecanismos se desarrollan apropiadamente, existe sujeción de los costos asignados a los funcionarios públicos, muestran discreción y transparencia en la ejecución de sus actividades y respeto entre los mismos.

5.2. Nivel de desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

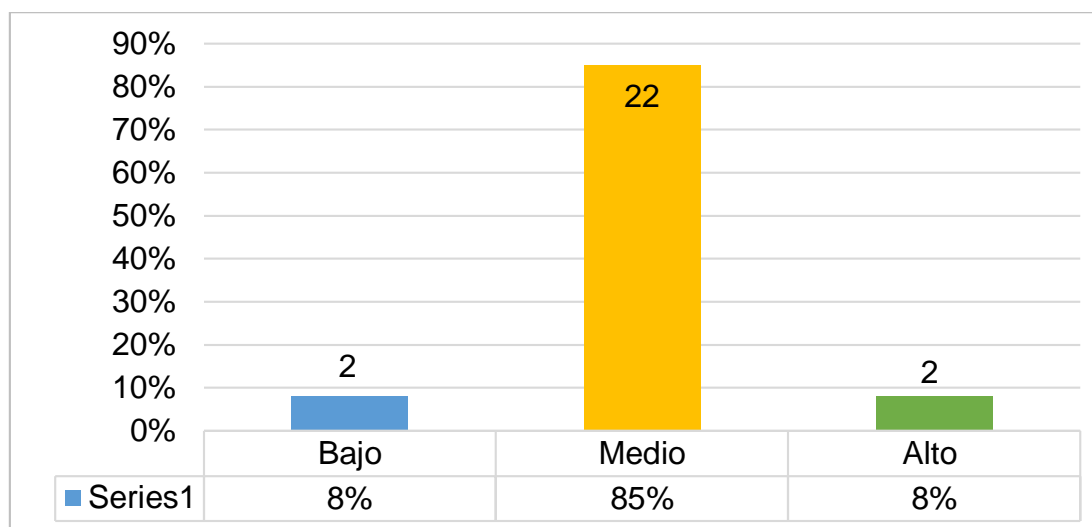


Figura 2. Nivel de desempeño

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En lo que respecta a la figura 2, nivel de desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín, del 100 % de los participantes en el estudio, el 2 % (2) opinan que el nivel es bajo, un porcentaje mayor del 85 % (22) señalan que es medio y el 8 % (2) sostiene que presentan un nivel alto. En ese sentido, los encuestados manifestaron que las capacitaciones, talleres y actividades encaminadas a fortalecer las habilidades y conocimientos del funcionario no son desarrollados continuamente. Así también, existe incumplimiento de las actividades o metas propuestas por la institución, en cuanto a tiempo y recurso empleado. No obstante, se visualiza, que los funcionarios muestran interés, iniciativa para encaminar a la institución a resultados positivos que son necesarios para el bienestar de la población.

Ahora bien, con la finalidad de identificar la distribución normal de las variables y por ende la prueba paramétrica o no paramétrica a emplear, se aplicó la prueba de

Shapiro-Wilk, para muestras menores a 50 ($n < 50$), como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Gestión de ética	0.915	26	0.064
Desempeño	0.960	26	0.392
Eficacia de las demandas	0.900	26	0.016
Nivel de calidad	0.973	26	0.700
Servicio al usuario	0.856	26	0.102
Valores éticos	0.872	26	0.204

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Con la validación de la prueba de Shapiro-Wilk, se constató que los datos provenientes de las variables (gestión de ética y desempeño) y dimensiones (Eficacia de las demandas; Nivel de calidad; Servicio al usuario; Valores éticos) proceden de una distribución normal, dado que el nivel de significancia obtenidas de las mismas, son superiores al 0.05, por lo tanto, se empleará la prueba paramétrica de R de Pearson, para la prueba de las hipótesis planteadas en el estudio.

5.3. Relación entre la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

Tabla 2

Relación entre la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

		Desempeño
	Correlación de Pearson	,874**
Eficacia de las demandas	Sig. (bilateral)	0.000
	N	26

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

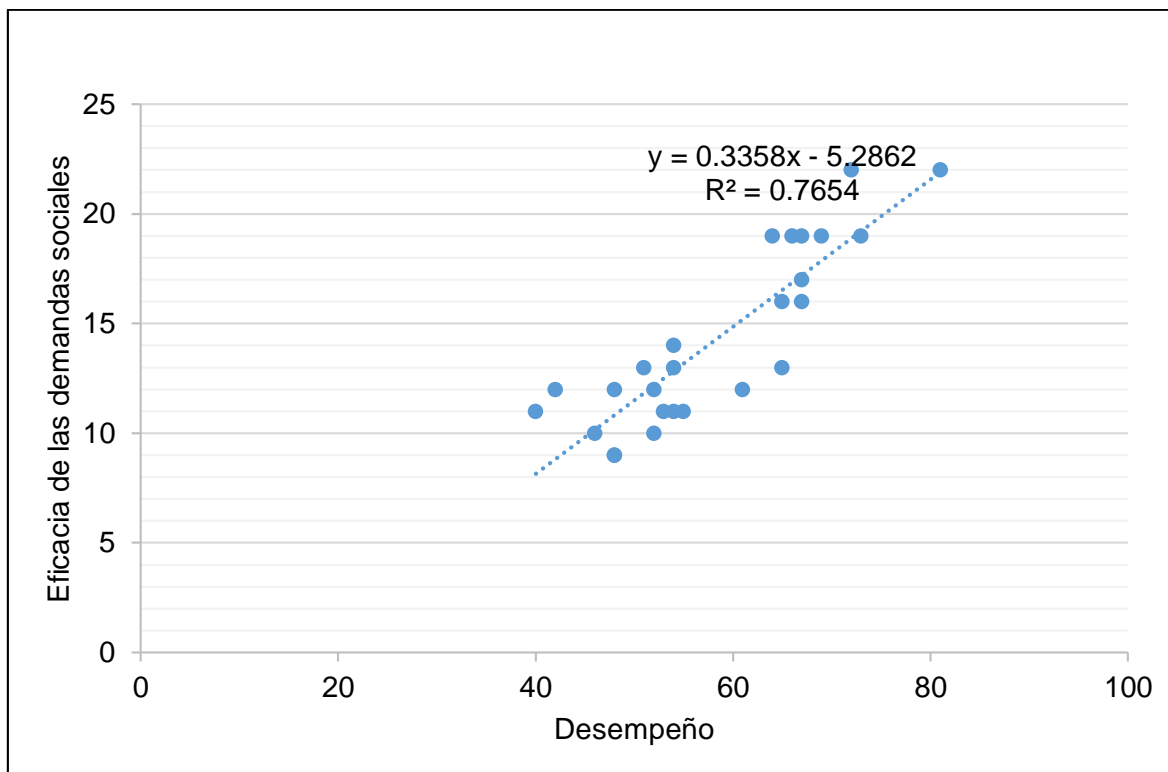


Figura 3. *Regresión lineal de la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín*

Interpretación

Conforme se evidencia en la tabla 2, existe relación estadísticamente significativa entre la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín, por cuanto, el p-valor obtenido es igual a 0.00, siendo menor al 0.05, y el coeficiente de correlación de Pearson es positiva considerable de 0.874. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en el estudio. De igual manera en la figura 3, se muestra la regresión lineal, lo cual indica que la eficacia de las demandas tiene una influencia de 77 % en el desempeño, y el 23 % se deben a otros factores independientes a la eficacia de las demandas. Esto demuestra que la implementación de las herramientas y la aplicación de los mecanismos permitirá que los funcionarios desarrollen sus actividades con la eficiencia del caso y en el tiempo señalado y por ende demostrar un nivel de desempeño apropiado que permite el cumplimiento de los objetivos institucionales.

5.4. Relación entre el nivel de calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

Tabla 3

Relación entre el nivel de calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

		Desempeño
Nivel de calidad	Correlación de Pearson	,771**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	26

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

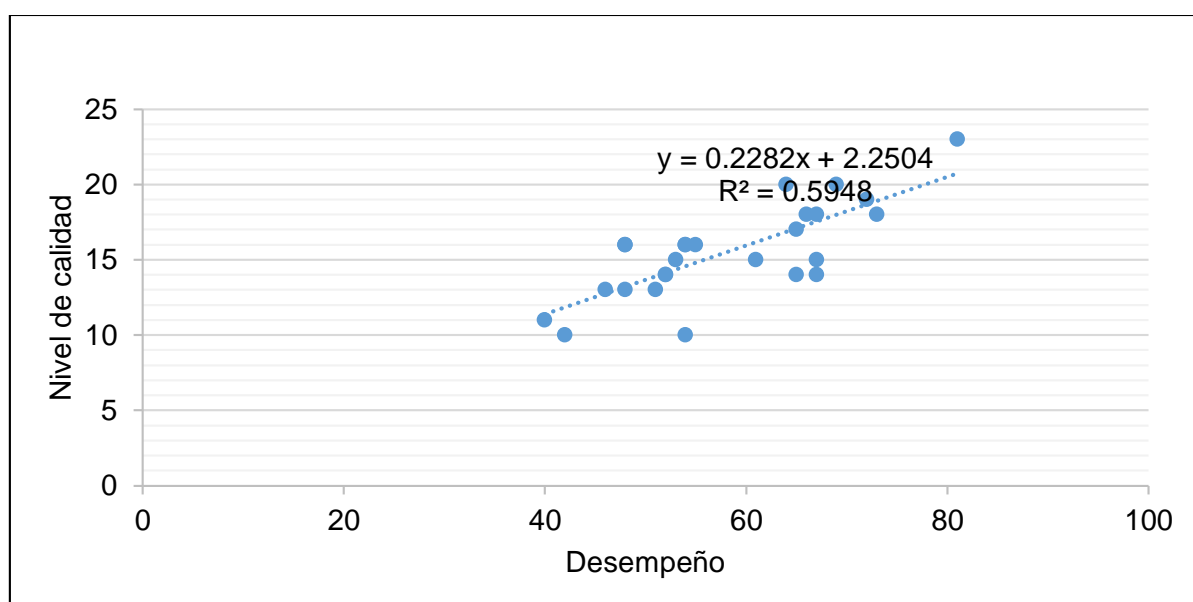


Figura 4. *Regresión lineal del nivel de calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín*

Interpretación

De acuerdo a la tabla 3, existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín, dado que se obtuvo un p-valor igual a 0.00, siendo menor al 0.05, y un coeficiente de correlación de Pearson positiva considerable de 0.771. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en la investigación. Así también, en la figura 4, se muestra la regresión lineal, lo cual indica que el nivel de calidad tiene una

influencia de 59 % en el desempeño, y el 41 % se deben a otros factores independientes al nivel de calidad. Al demostrar que existe un cumplimiento parcial de las normas y lineamientos dispuestos por la institución tuvo una incidencia en el desempeño de los funcionarios, dado que las actividades o metas propuestas por la institución no se cumplen en su totalidad.

5.5. Relación entre el servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

Tabla 4

Relación entre el servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

		Desempeño
Servicio al usuario	Correlación de Pearson	,481*
	Sig. (bilateral)	0.013
	N	26

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

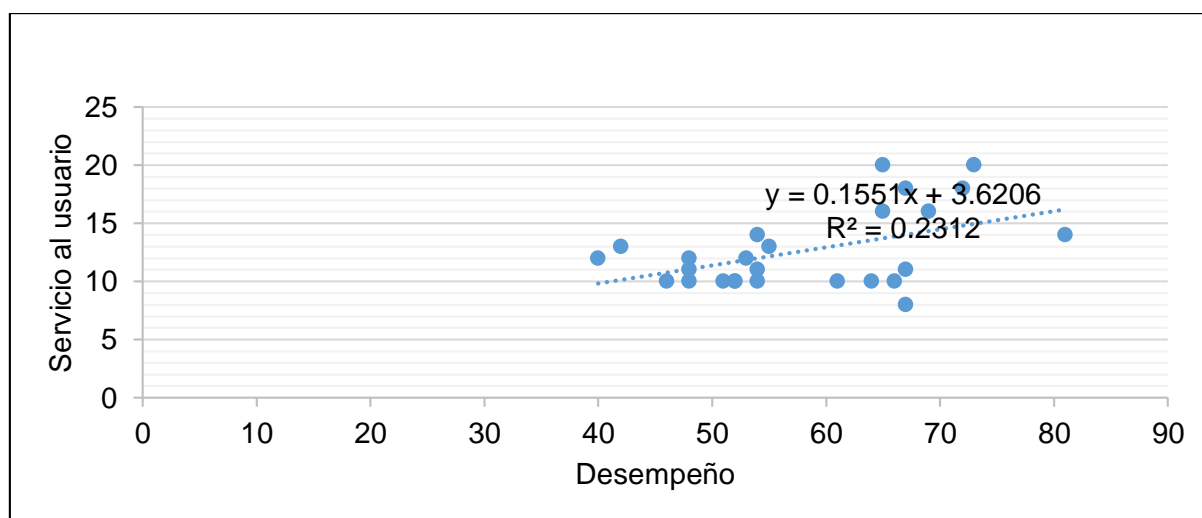


Figura 5. *Regresión lineal del servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín*

Interpretación

En la tabla 4 se muestra que existe relación estadísticamente significativa entre el servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital

de Zapatero, San Martín, por cuanto se constató un p-valor obtenido igual a 0.01, siendo menor al 0.05, y un coeficiente de correlación de Pearson positiva débil de 0.481. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en el estudio. Así también, en la figura 5, se muestra la regresión lineal, lo cual indica que el servicio al usuario tiene una influencia de 23 % en el desempeño, y el 77 % se deben a otros factores independientes al servicio al usuario.

5.6. Relación entre los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

Tabla 5

Relación entre los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín

		Desempeño
Valores éticos	Correlación de Pearson	0.189
	Sig. (bilateral)	0.356
	N	26

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

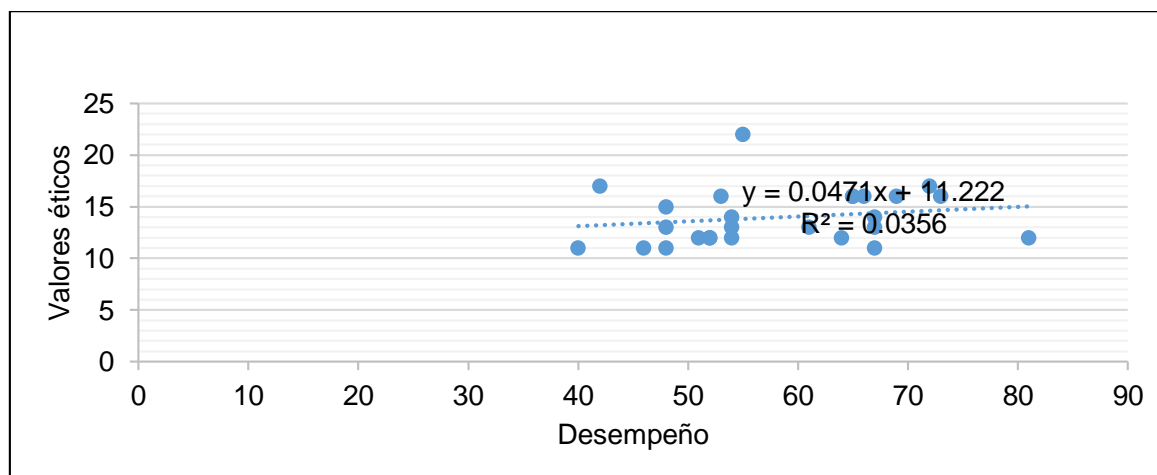


Figura 6. *Regresión lineal de los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín*

Interpretación

Los resultados obtenidos en la tabla 5 revelan que no existe relación entre los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de

Zapatero, San Martín, en vista que se obtuvo un p-valor mayor al 0.05, es decir 0.189 y un coeficiente de correlación de Pearson es positiva débil de 0.356. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada en el estudio. Por otro lado, en la figura 6, se muestra la regresión lineal, lo cual indica que los valores éticos tienen una influencia del 4 % en el desempeño, y el 86 % se deben a otros factores independientes a los valores éticos.

5.7. Relación entre la gestión de la ética y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.

Tabla 6

Relación entre la gestión de la ética y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.

		Desempeño
Gestión de ética	Correlación de Pearson	,843**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	26

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

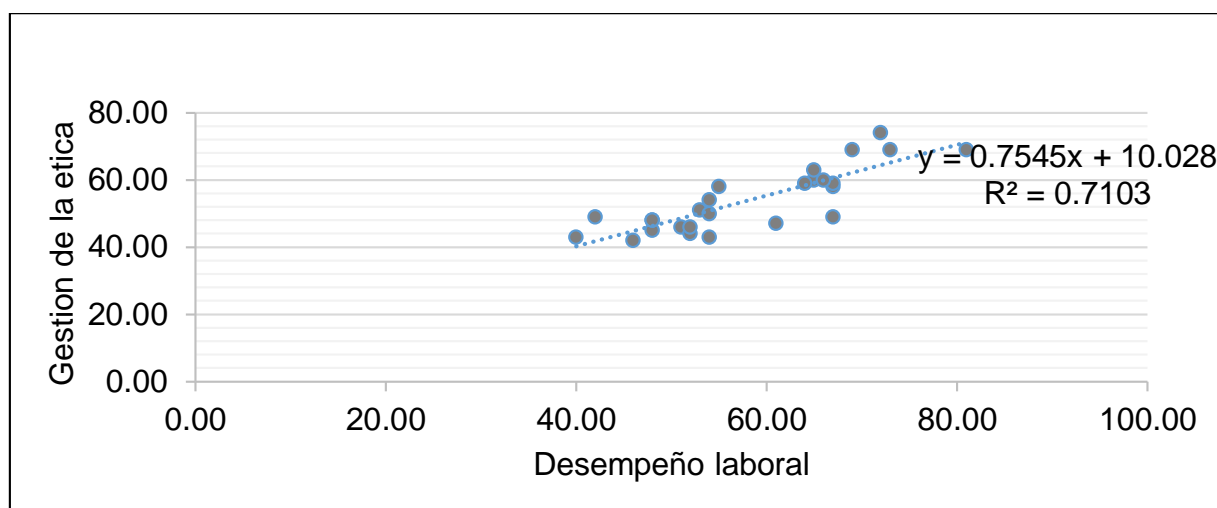


Figura 7. *Regresión lineal de la ética y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.*

Interpretación

Con respecto al objetivo general del estudio, los resultados obtenidos demostraron que la gestión de la ética se relaciona con el desempeño del funcionario público en la

Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, en vista que se obtuvo un p-valor menor al 0.05, es decir 0.00 y un coeficiente de correlación de Pearson positiva considerable de 0.843. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en la investigación. De igual manera, el coeficiente determinante expresó que la gestión de ética tiene una influencia del 71 % en el desempeño, y el 29% se deben a otros factores a la gestión de ética. Esto indica que, al existir un cumplimiento parcial de las normas y lineamientos dispuestos por la institución y al presentar el funcionario un conocimiento mínimo del código de ética, propiciaron un nivel de desempeño regular, así también que el funcionario no respeta el horario de trabajo, lo cual conlleva, que las actividades planteadas por la institución no se cumplan en su totalidad, generando retrasos y bajos índices de desempeño.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se tuvo como primero objetivo específico evaluar de qué manera se desarrolla la gestión de la ética en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín, para ello fue necesario elaborar cuestionario bajo la teoría de Sánchez (2016), cuyos resultados revelaron que es medio en un 77 %, en vista que los procesos de atención son desarrollando inoportunamente mostrando desinterés en la solución pronta que problemas que afectan de manera directa al cliente, por otro lado, las normas, reglamentos y entre otros dispuestas por la institución, no son acatadas en su totalidad, y estas se ven reflejadas en el comportamiento y actitudes de los colaboradores, se sabe que la gestión de la ética son procesos que buscan orientar la conducta de los servidores o funcionarios en base a ciertos valores o principios a fin de garantizar su buen desempeño y optimizar la calidad de vida de la ciudadanía, sin embargo existen nudos críticos que la institución debe limitar y fortalecer con acciones de control y la implementación de sanciones. Por otro lado, la implementación de las herramientas en la recepción de las demandas y la aplicación de mecanismos se desarrollan apropiadamente, existe sujeción de los costos asignados a los funcionarios públicos, muestran discreción y transparencia durante la elaboración de los informes.

De la misma manera, la investigación de Pliscoff (2017), presenta resultados semejantes, debido que concluyó que las entidades públicas de Chile presentan problemas significativos en el cumplimiento de los aspectos éticos, siendo esto de nivel bajo en un 52 %, siendo un desafío significativo en la gestión pública. Así también, Lozano y Tamay (2016) concluyeron que los departamentos encargados de los recursos humanos en las entidades colombianas no brindan ética y transparencia a los contribuyentes, lo que genera una relación moral insuficiente entre las partes, razón por la cual no se lleva a cabo el liderazgo manteniendo un trato adecuado entre los contribuyentes y la administración pública. Estos resultados demuestran, que el conocimiento de las reglas generales revelados en el código de ética, deben ser conocidos por los representantes y colaboradores de toda institución, sea esta privada o estatal, en vista que los actos realizados por los mismos serán juzgados y

penalizados bajo normas que son indispensables para encaminar la conducta de los funcionarios, de esa manera fomentar y optimizar los procesos y resultados determinado periodo.

Con respecto al segundo objetivo específico que busca conocer el nivel de desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, también se ha elaborado un cuestionario bajo la teoría de Arbaiza (2015) donde se evalúa aspectos conductuales, como compromiso, aporte a las metas, capacitación y mejora continua. Los resultados presentados en la investigación revelaron que el 85 % que representan 22 funcionarios infieren que el nivel de desempeño es medio, y se debe porque la institución ha dejado de efectuar las capacitaciones, talleres y curso que fortalece el conocimiento intelectual y procedimental de los funcionarios, de igual manera la coyuntura actual del trabajo remoto ha desnudado estas falencias. No obstante, se visualiza, que los funcionarios muestran interés, iniciativa para encaminar a la institución a resultados positivos que son necesarios para el bienestar de la población.

Los resultados presentados por Álvarez, et al. (2018), son semejantes al estudio, debido a que concluyeron que existe carencias de retroalimentación, los subordinados no reciben orientación y asistencia para mejorar su desempeño y el clima no es propicia para que los superiores y subordinados luchan. Es por ello, que la evaluación del desempeño debe ser un asunto a tratar en las instituciones y no solo el desempeño de los resultados, por cuanto, el comportamiento, el conocimiento, responsabilidad y las habilidades del funcionario fortalecerá el cumplimiento de las actividades. Por lo tanto, el desarrollo de las capacitaciones y la aplicación de recursos son elementos relevantes para mantener recursos humanos potenciales y eficientes.

En la investigación, también se ha determinado la relación de la eficacia de las demandas sociales con el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín, para ello se ha realizado un análisis estadístico, mediante la prueba paramétrica de correlación de Pearson, donde los resultados

obtenidos revelaron que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable, en vista que el nivel de significancia fue de 0.00, frente a un p-valor de 0.05, por ello, se aceptó la hipótesis de la investigación. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación positiva considerable de 0.874, y un coeficiente determinante que demuestra que la eficacia de las demandas tiene una influencia del 77 % en el desempeño, esto indica, que es importante que las demandas sociales deben ser procesadas con la eficiencia pertinentes, en vista que tiene una incidencia en la conducta o desempeño del funcionario. Así también, Morales (2019), concluyó en su investigación que existe una relación positiva muy alta entre la ética de la Función Pública y mejora de gestión pública, en vista que obtuvo un nivel de significancia de 0,00 inferior al 0,05 y un coeficiente de 0,899, es decir, que es importante aplicar el código de ética para ofrecer servicios de calidad a los usuarios, y de esta manera poder evitar la corrupción dentro de estas instituciones.

Así también, se ha determinado la relación del nivel de la calidad con el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, mediante un análisis descriptivo, y los resultados obtenidos revelaron que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable, en vista que el nivel de significancia fue de 0.00, frente a un p-valor de 0.05, por ello, conllevando aceptar la hipótesis de la investigación. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación positiva considerable de 0.771, y un coeficiente determinante que demuestra que el nivel de calidad tiene una influencia del 59 % en el desempeño. Esto indica, que el cumplimiento parcial de las normas y lineamientos dispuestos por la institución tiene incidencia en el desempeño de los mismos. de la misma manera, Jara (2018), concluyo en su investigación que es importante aplicar el código de ética para ofrecer servicios de calidad a los usuarios, y de esta manera poder evitar la corrupción dentro de estas instituciones, por cuanto demostró la gestión del talento tiene una incidencia en el desempeño laboral, por cuanto obtuvo un p-valor del 0.00 y un coeficiente de 0.874.

Con respecto a la relación que existe entre el servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, se demostró que ambos presentan una relación estadísticamente significativa por cuanto se constató un p-valor obtenido igual a 0.01, siendo menor al 0.05, y un coeficiente de correlación de Pearson positiva débil de 0.481. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en el estudio. Así también, en la figura 5, se muestra la regresión lineal, lo cual indica que el servicio al usuario tiene una influencia de 23 % en el desempeño, y el 77 % se deben a otros factores independientes al servicio al usuario. Los resultados obtenidos por Silva (2018), reflejaron resultados semejantes a los obtenidos, en vista que concluyo que la gestión administrativa guarda relación con el desempeño laboral del personal administrativo, por cuanto el coeficiente de Rho de Spearman fue 0.960, siendo una correlación muy alta, y el nivel de significancia fue 0.000 menor que ($p < 0.05$) y se aceptó la hipótesis alterna. En vista que la gestión administrativa, hace mención a procesos que optimizan el servicio, deben ser evaluadas de manera continua para el bienestar de la población.

En lo que refiere a la relación entre los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, se constató, que no existe relación, en vista que se obtuvo un p-valor mayor al 0.05, es decir 0.189 y un coeficiente de correlación de Pearson positiva débil de 0.356. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada en el estudio. Por otro lado, en la figura 6, se muestra la regresión lineal, lo cual indica que los valores éticos tienen una influencia del 4 % en el desempeño, y el 86 % se deben a otros factores independientes a los valores éticos. No obstante, el estudio de Álvarez, et al. (2018), presenta resultados diferentes a los obtenidos, en vista que concluyo la gestión de talento humano se relaciona significativamente con el desempeño, por cuanto se propició un p-valor igual a 0.01 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.784

En lo que respecta al objetivo general de la investigación, es decir determinar de qué manera la gestión de la ética se relaciona con el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, también se empleó un

análisis inferencial, donde se hizo uso de la prueba de correlación de Pearson que demostró que ambas variables se relacionan estadísticamente, debido a que el p-valor obtenido es de 0.00, frente a una regla de decisión de 0.05, de esa manera de acepto la hipótesis de la investigación. Así también, el coeficiente de correlación presento un valor positivo considerable de 0.843 y el coeficiente determinante expresó que la gestión de ética tiene una influencia del 71 % en el desempeño, lo que demuestra que existir un cumplimiento parcial de las normas y lineamientos dispuestos por la institución y al presentar el funcionario un conocimiento mínimo del código de ética, propiciaron un nivel de desempeño medio.

De la misma manera, el estudio desarrollado por Morales (2019), concluyó la ética de la función pública se relaciona con los aspectos desarrollados en la gestión pública, en vista que la prueba de correlación Spearman, demostró que existe una relación positiva muy alta con un nivel de significancia de 0,00 inferior al 0,05 y un coeficiente de 0,899, es decir, que la es importante aplicar el código de ética para ofrecer servicios de calidad a los usuarios, y de esta manera poder evitar la corrupción dentro de estas instituciones.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la gestión de la ética y el desempeño de se relaciona de manera significativa con el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, en vista que se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.00 y un coeficiente de correlación de Pearson positivo considerable de 0.843. De igual manera se constató que la gestión de ética tiene una influencia del 71 % en el desempeño, según el coeficiente de determinación.
- 6.2. La gestión de la ética en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, es medio en un 20 %, en vista que los encuestados manifestaron que los procesos de atención son desarrollando inoportunamente mostrando desinterés en la solución pronta que problemas que afectan de manera directa al cliente.
- 6.3. El nivel de desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, es medio en un 85 %, por cuanto los participantes manifestaron la institución ha dejado de efectuar las capacitaciones, talleres y curso que fortalece el conocimiento intelectual y procedimental de los funcionarios. De igual manera la coyuntura actual del trabajo remoto ha desnudado estas falencias.
- 6.4. Existe relación significativa entre la eficacia de las demandas sociales y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, debido a que se obtuvo un p-valor igual a 0.00 y un coeficiente de correlación de Pearson es positiva considerable de 0.874. Así también, quedó demostrado que la eficacia de las demandas tiene una influencia de 77 % en el desempeño, según el coeficiente de determinación.
- 6.5. Existe relación significativa entre el nivel de calidad y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, en vista que se obtuvo un p-valor igual a 0.00, y un coeficiente de correlación de Pearson positiva considerable de 0.771. De igual forma, el

coeficiente de determinación demostró que el nivel de calidad tiene una influencia de 59% en el desempeño, y el 41 % se deben a otros factores.

- 6.6. Existe relación significativa entre el servicio al usuario y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, por cuanto se constató un p-valor obtenido igual a 0.01, siendo menor al 0.05, y un coeficiente de correlación de Pearson positiva débil de 0.481. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en el estudio. Así también, el servicio al usuario tiene una influencia de 23 % en el desempeño según el coeficiente de determinación.
- 6.7. Existe relación significativa entre los valores éticos y el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021, en vista que se obtuvo un p-valor igual a 0.189 y un coeficiente de correlación de Pearson es positiva débil de 0.356. Por consiguiente, se comprobó que los valores éticos tienen una influencia del 4 % en el desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al Gerente Municipal de Zapatero, fomentar el vínculo de confianza entre ciudadanos e instituciones, con el estudio y divulgación continua de las normas expresados en el código de ética, de esa manera moldear el comportamiento del funcionario basado en lineamientos y directrices dadas de manera clara y específica.
- 7.2. Al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Zapatero, aplicar un plan de incentivos donde se premie la conducta del funcionario y su aportación en el cumplimiento de las normas instituciones.
- 7.3. Al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín, efectuar un diagnóstico del servicio público, mediante talleres y cursos de tal forma que puedan contribuir en la determinación de nuevos medios para valorar la integridad y cohesión con los usuarios que permita una interacción efectiva como parte de la función pública.
- 7.4. Al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Zapatero, facilitar la toma de decisión a los colaboradores, de esa manera puedan asumir responsabilidad donde demuestren y fortifiquen la función ética y social, con la necesidad de concientizar la importancia de brindar un proceso efectivo a la sociedad.
- 7.5. Al jefe de presupuesto de la Municipalidad Distrital de Zapatero, fomentar la eficiencia procedimental y a nivel de conocimiento, haciendo cumplir el presupuesto dirigido al desarrollo de capacitaciones y cursos que fortalecen y retroalimentan los saberes del funcionario.
- 7.6. A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zapatero, participar de actividades que fortifique el trato y la ejecución de sus actividades en bienestar de la sociedad, de esa manera generar mayor satisfacción en los mismos.
- 7.7. A los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zapatero, mantener una buena relación entre los mismos, dar un buen ejemplo de honestidad, justicia y ética profesional, para fomentar un buen sistema laboral.

REFERENCIAS

- Alonso, J., Clifton, J. & Díaz-Fuentes, D. (2015). *Did New Public Management Matter? An empirical analysis of the outsourcing and decentralization effects on public sector size*. *Public Management Review*, 17(5), 643-660. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.822532>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Figueroa, M. y Yoza, N. (2018). *Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos*. *Polo del Conocimiento*, 3(1), 1-15. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422/pdf>
- Álvarez, R. (2017). *Responsabilidad en la función pública. Responsabilidad conceptual: La ética*. *Revista de Administración Pública*, 52(3), 225-243. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Andersen, L., Boesen, A. & Holm, L. (2016). *Performance in Public Organizations: Clarifying the Conceptual Space*. *Public Administration Review*, 76(6), 852-862. <https://doi.org/10.1111/puar.12578>
- Arbaiza, L. (2015). *Dirección de recursos humanos: El factor humano*. Esan Ediciones
- Arbaiza, L. (2016). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones
- Arbaiza, L. (2016). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Esan Ediciones
- Arnaboldi, M., Lapsley, I. & Steccolini, I. (2015). *Performance Management in the Public Sector: The Ultimate Challenge*. *Financial Accountability & Management*, 31(1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/faam.12049>
- Arregui, A., Esquivel, R., Valdivieso, P., Arregui, R. y Cedeño, M. (2019). *Propuesta de mejora en los procesos de organización y desempeño para funcionarios públicos*. *Revista Caribeña de Ciencias sociales* 5(1), 1-28. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/06/desempeno-funcionarios-publicos.html>

- Bautista, O. (2017). *Perfil ético en la profesionalización de los servidores de las administraciones públicas*. *Revista de Administración Pública*, 50(3), 1-268. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Buitrago, R. (2018). *Autotomía caudal como factor potenciador de la gestión ética en organizaciones del sector público*. *Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 15(2), 133-149. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/763/1378>
- Burcea, N. (2015). *Ethics, management and human rights*. *Internal Auditing & Risk Management*, 10(2), 63-68. [http://www.nou.univath.ro/files/pdf/Nr_2\(38\)_2015.pdf#page=69](http://www.nou.univath.ro/files/pdf/Nr_2(38)_2015.pdf#page=69)
- Cai, X. & Wu, W. (2019). *Affordable housing policy development: Public official perspectives*. *International Journal of Housing Markets and Analysis*, 12(5), 934-951. <https://doi.org/10.1108/IJHMA-08-2018-0063>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica* (19ª ed.). Editorial San Marcos
- Castillo, L. (2017). *Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público de salud chileno*. *Gestión de las personas y tecnología*, 10(28), 5-19. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920090>
- Chokprajakchat, S. & Sumretphol, N. (2017). *Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants*. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 129-135. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2016.03.004>
- Código Penal (2018). Decreto Legislativo N°635. *Ministerio de Justicia*. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/001CD7E618605745052583280052F800/\\$FILE/COD-PENAL_actualizado_16-09-2018.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/001CD7E618605745052583280052F800/$FILE/COD-PENAL_actualizado_16-09-2018.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2014). *Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37223/1/S1420739_es.pdf

- CONCYTEC (2018). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC
- Contraloría General de la República (2019). *Código de Ética*. https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/5_CODIGO_D_E_ETICA_2019.pdf
- Donayre, J. (2016). *Corrupción en el sector público: Vínculo con el desarrollo económico y social*. *InnovaG*, (1), 29-32. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18761>
- Frunza, S. (2017). *Axiology, leadership and management ethics*. *META: Research in Hermeneutics, Phenomenology, and Practical Philosophy*, 9(1), 284-299. http://www.metajournal.org/articles_pdf/12-frunza.pdf
- Galvis, L. y Cárdenas, N. (2016). *Gestión del talento humano en el sector público en Colombia*. *Revista Apuntes de Administración*, 1(1), 20-28. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/apadmin/article/view/989>
- Henttonen, K., Kianto, A. & Ritala, P. (2016). *Knowledge sharing and individual work performance: An empirical study of a public sector organization*. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 749-768. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0414>
- Hernández, P., Nahum, P. y Amezcua, A. (2017). *Importancia de la formación ética de los servidores públicos y de la aplicación de la ley para garantizar un desempeño íntegro*. *Revista Universidad Veracruzana*, 126-133. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/10/15CA201701.pdf>
- Jara, A., Segismundo, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Kaufmann, D., Mehrez, G. & Gurgur, T. (2019). *Voice or public sector management? An empirical investigation of determinants of public sector performance based on*

a survey of public officials. Journal of Applied Economics, 22(1), 321-348.
<https://doi.org/10.1080/15140326.2019.1627718>

Lindor, M. (2019). *Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum*. Revista de Ciencias Sociales, 13(47), 70-109.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7390859.pdf>

Lozano, E. y Tamay, D. (2016). *Gestión de la ética en la administración tributaria colombiana*. Revista de Derecho Privado, 55(1), 1-35.
<http://dx.doi.org/10.15425/redepriv.55.2016.09>

Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Menzel, D. (2015). *Research on Ethics and Integrity in Public Administration: Moving Forward, Looking Back*. Public Integrity, 17(4), 343-370.
<https://doi.org/10.1080/10999922.2015.1060824>

Morales, E. (2019). *Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. Ciencia y Desarrollo*. Universidad Alas Peruanas, 22(1) 81-92.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U

Pliscoff, C. (2017). *Implementando la nueva gestión pública: problemas y desafíos a la ética pública*. El caso chileno. Convergencia, 24(73), 18-30
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352017000100141

- Puiu, S. (2015). *Ethics Management in Public Sector -Background and Tools*. *Procedia Economics and Finance*, 23, 604-607. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00566-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00566-3)
- Rendtorff, J. (2017). *Business Ethics, Philosophy of Management, and Theory of Leadership*. *Perspectives on Philosophy of Management and Business Ethics*, 51, 3-16. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-46973-7_1
- Rodríguez, J. (2017). *Formando en competencias éticas a los servidores públicos*. *Revista de Administración Pública*, 52(3), 105-124. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- San Juan, B. & Pearson, Y. (2016). *Crisis Management and Ethics: Moving Beyond the Public -Relations -Person -as -Corporate -Conscience Construct*. *Journal of Media Ethics*, 31(1), 18-34. <https://doi.org/10.1080/23736992.2015.1116392>
- Sánchez, P. (2016). *Principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública: Guía para funcionarios y servidores del Estado*. Comisión de Alto Nivel Anticorrupción. <https://can.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/02/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>
- Schwarz, G., Eva, N. & Newman, A. (2020). *Can Public Leadership Increase Public Service Motivation and Job Performance?* *Public Administration Review*, 80(4), 543-554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>
- Scott, E. (2016). *Ethics and Human Resource Management. Practicing Professional Ethics in Economics and Public Policy*, 215-221. https://doi.org/10.1007/978-94-017-7306-5_11
- Shand, R. (2017). *The Role of Ethics and Targets in Environmental Governance and the Enduring Importance of New Public Management*. *Political Studies Review*, 16(3), 230-239. <https://doi.org/10.1177%2F1478929917704814>
- Silva, L. (2018). *Gestión administrativa y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Santa Anita, 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22289/Silva_VL.PDF?sequence=1&isAllowed=y

- Slamet, B., Rekso, B. & Susanti, V. (2020). *Culture of Corruption Politicians' Behavior in Parliament and State Official During Reform Government Indonesia (Genealogical Study)*. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 52-62. <https://pag.lifescienceglobal.com/pms/index.php/ijcs/article/view/6476>
- Thonzhe, N. & Doorgapersad, S. (2017). *The role of organizational ethics management within the South African public service*. *International Journal of Business and Management Studies*, 9(2), 137-150. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijbms/issue/36089/405230>
- Tsytriak, V., Kalinina, I. & Hurina, D. (2020). *Infrastructure of bribery in public official activity*. *Amazonia Investiga*, 9(25), 24-32. <https://www.amazoniainvestiga.info/index.php/amazonia/article/view/1023>
- Urrego, G., Niño, J. y Cardona, S. (2018). *Aproximación reflexiva sobre la ética en el sector público en Colombia*. *Polisemia*, (25), 111-129. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.polisemia.14.25.2018.111-129>
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta (6ª reimpresión)*. Editorial San Marcos
- Veit, S. & Scholz, S. (2015). *Linking administrative career patterns and politicization: Signaling effects in the careers of top civil servants in Germany*. *International Review of Administrative Sciences*, 82(3), 516-535. <https://doi.org/10.1177/0020852314564310>
- Villoria, M. (2015). *La corrupción en España: Rasgos y causas esenciales*. *Cahiers de civilisation espagnole*, (15), 1-19. <https://doi.org/10.4000/ccec.594>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de la ética	Se encuentra constituida por procesos que buscan orientar la conducta de los servidores o funcionarios en base a ciertos valores o principios a fin de garantizar su buen desempeño y optimizar la calidad de vida de la ciudadanía (Sánchez, 2016).	Para evaluar la gestión de la ética se ha empleado como aspectos relevantes la eficacia de las demandas sociales, nivel de calidad, servicio al usuario y valores éticos; por tanto, se aplicó un cuestionario para el recojo de información.	Eficacia de las demandas sociales	- Satisfacción - Responsabilidad - Identificación	Ordinal
			Nivel de calidad	- Oportunidad - Pertinencia - Costo	
			Servicio al usuario	- Competitividad - Confiabilidad - Transparencia	
			Valores éticos	- Honestidad - Responsabilidad - Justicia	
Desempeño del funcionario público	Comprende las capacidades, destrezas y habilidades que pone en práctica un individuo con la finalidad de ejecutar sus funciones de manera efectiva y transparente, teniendo en consideración las normas y principios éticos que rigen la función pública (Arbaiza, 2015).	Para evaluar el desempeño del funcionario público se ha empleado como aspectos relevantes el compromiso, aporte a las metas, capacitación y mejora continua; por tanto, se aplicó un cuestionario para el recojo de información.	Compromiso	- Institución - Usuario - Sociedad	Ordinal
			Aporte a las metas	- De la institución - Del área - Propia	
			Capacitación	- Cultura general - Específica del cargo	
			Mejora continua	- Institución - Usuario - Sociedad	

Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario - Gestión de la ética

Buenos (as) días (tardes), como estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo presento este cuestionario elaborado con fines académicos con la finalidad de evaluar la gestión de la ética en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.

Instrucciones

A continuación, se presenta un listado de preguntas y se solicita que responda con sinceridad marcando con un aspa (x) en el recuadro que corresponde teniendo en consideración el siguiente cuadro:

Escala valorativa	
Muy mala	1
Mala	2
Regular	3
Buena	4
Muy buena	5

N°	GESTIÓN DE LA ÉTICA	Escala				
		1	2	3	4	5
D1	Eficacia de las demandas sociales					
1.	¿Cómo es el nivel de demanda exigida en el tiempo requerida por el funcionario público?					
2.	¿Cómo es el nivel de recepción de las demandas sociales?					
3.	¿Cuál es el nivel de implementación de las herramientas que facilitan la recepción de las demandas sociales?					

4.	¿Cómo es el nivel de conocimiento de identificación de las demandas sociales?					
5.	¿Cuál es el nivel de aplicación de los mecanismos que facilitan la identificación de las demandas sociales?					
D2	Nivel de calidad	1	2	3	4	5
6.	¿Cómo es el nivel de atención a los usuarios?					
7.	¿Cómo es el nivel de conocimiento del Código de Ética durante la realización de las labores del funcionario?					
8.	¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las normas y lineamientos dispuestos por la Municipalidad?					
9.	¿Cómo es el nivel de dedicación y esmero del funcionario público durante el desarrollo de sus labores?					
10.	¿Cómo es el nivel de sujeción de los costos que corresponde al funcionario la ejecución de sus actividades?					
D3	Servicio al usuario	1	2	3	4	5
11.	¿Cómo es el nivel de habilidades del funcionario para llevar a cabo sus actividades de forma apropiada?					
12.	¿Cómo es el nivel de conocimiento del funcionario público en cuanto a los procesos de atención?					
13.	¿Cómo es el nivel de trato del funcionario público a los usuarios?					
14.	¿Cuál es nivel de discreción por parte del funcionario en la realización de sus actividades?					
15.	¿Cuál es nivel de transparencia del funcionario al llevar a cabo sus actividades?					
D4	Valores éticos	1	2	3	4	5
16.	¿Cuál es el nivel de honestidad del funcionario durante el desarrollo de sus actividades?					
17.	¿Cómo considera el nivel de responsabilidad del funcionario público en las funciones encomendadas?					
18.	¿Cómo es el nivel de respeto del horario de trabajo por parte del funcionario?					
19.	¿Cómo es el nivel de respeto por parte del funcionario ante las opiniones de sus colegas?					
20.	¿Cómo es el nivel de equidad de los funcionarios antes las responsabilidades y actividades a desarrollar?					

Cuestionario - Desempeño del funcionario público

Buenos (as) días (tardes), como estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo presento este cuestionario elaborado con fines académicos con la finalidad de evaluar el desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero, San Martín 2021.

Instrucciones

A continuación, se presenta un listado de preguntas y se solicita que responda con sinceridad marcando con un aspa (x) en el recuadro que corresponde teniendo en consideración el siguiente cuadro:

Escala valorativa	
Muy baja	1
Baja	2
Medio	3
Alta	4
Muy alta	5

N°	DESEMPEÑO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO	Escala				
		1	2	3	4	5
D1	Compromiso					
1.	¿Cuál es el nivel de identificación del funcionario público en la municipalidad?					
2.	¿Cuál es el nivel de compromiso del funcionario público con los usuarios?					
3.	¿Cuál es el nivel de compromiso del funcionario público con la sociedad?					
4.	¿Cuál es el nivel de iniciativa para mejorar la prestación de servicios?					
5.	¿Cuál es el nivel de iniciativa para optimizar la calidad de vida de los pobladores?					
D2	Aporte a las metas	1	2	3	4	5

6.	¿Cómo es el nivel de contribución del funcionario público ante la consecución de las metas municipales?					
7.	¿Cómo es el nivel de contribución del funcionario público ante la consecución de las metas del área en la que labora?					
8.	¿Cuál es el nivel de cumplimiento de las metas interpuestas por su jefe inmediato?					
9.	¿Cuál es nivel de capacidad de solución del funcionario público ante los desafíos que se presentan durante la consecución de sus actividades?					
10.	¿Cómo es el nivel de proactividades del funcionario público ante el cumplimiento de los objetivos?					
D3	Capacitación	1	2	3	4	5
11.	¿Cómo considera el nivel de capacitaciones sobre temas relacionados a la gestión pública?					
12.	¿Cómo considera el nivel de capacitaciones sobre las actividades que desarrolla el funcionario?					
13.	¿Cómo considera el nivel de realización de talleres orientados a reforzar las técnicas y habilidades que posee para la realización de sus labores?					
14.	¿Cuál es nivel de participación del funcionario público en talleres orientados a mejorar su desarrollo personal?					
15.	¿Cuál es nivel de participación del funcionario público en las diferentes actividades de reforzamiento organizadas por la Municipalidad?					
D4	Mejora continua	1	2	3	4	5
16.	¿Cuál es el nivel de retroalimentación del funcionario público en beneficio a la institución?					
17.	¿Cuál es el nivel de retroalimentación del funcionario público en beneficio del usuario?					
18.	¿Cuál es el nivel de retroalimentación del funcionario público en beneficio a la sociedad?					
19.	¿Cuál es el nivel de eficiencia en el uso de tiempo y recursos para cumplir con los objetivos programados?					
20.	¿Cómo considera el nivel de conocimientos del funcionario ante la exposición de ideas para mejorar sus actividades?					

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo
Institución donde labora : MINEDU-UCV-EPG
Especialidad : Docente de investigación
Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión de la ética
Autor (s) del instrumento (s) : Ríos Rojas, Mayra

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

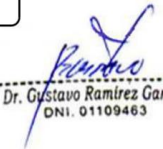
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión de la ética en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de la ética				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de la ética de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de la ética					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							48

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 17 de mayo del 2021


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Ramírez García, Gustavo
Institución donde labora : MINEDU-UCV-EPG
Especialidad : Docente de investigación
Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño
Autor (s) del instrumento (s) : Ríos Rojas, Mayra

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO CUMPLE CON LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN Y PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 17 de mayo del 2021


Dr. Gustavo Ramirez Garcia
DNI. 01109463



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Ayala Bustamante José Alexander
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
Especialidad : Presupuesto
Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño
Autor (s) del instrumento (s) : Ríos Rojas, Mayra

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.			X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES VALIDADO PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 17 de mayo del 2021

Mg. José Alexander Ayala Bustamante
Mód. 04 - 3304
DNI: 42809268



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Kenneth Alberto Salas Delgado
Institución donde labora : Asesor del Congreso de la Republica
Especialidad : Finanzas
Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión de la ética
Autor (s) del instrumento (s) : Ríos Rojas, Mayra

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión de la ética en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de la ética					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión de la ética de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de la ética					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES VALIDADO PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 17 de mayo del 2021


Kenneth Alberto Salas Delgado
Mat 19 - 905



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Kenneth Alberto Salas Delgado
Institución donde labora : Asesor del Congreso de la Republica
Especialidad : Finanzas.
Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño
Autor (s) del instrumento (s) : Ríos Rojas, Mayra

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Desempeño en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Desempeño de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: EL INSTRUMENTO ES VALIDADO PUEDE SER APLICADO

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9 Tarapoto, 17 de mayo del 2021



Kenneth Alberto Salas Delgado
Mat 19 - 905

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAPATERO
PROVINCIA DE LAMAS - REGIÓN SAN MARTÍN
"Territorio Agrícola y ganadero"
"Año de Universalización de la Salud"

CARTA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tarapoto, 01 de junio del 2021

PARA: MAYRA RÍOS ROJAS

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La presente es para informarle la aceptación de la alumna Mayra Ríos Rojas, identificada con DNI N° 43719072, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, Programa Académico De Maestría En Gestión Pública, para realizar su trabajo de investigación denominada "Gestión de la ética y desempeño del funcionario público en la Municipalidad Distrital de Zapatero-Lamas-San Martín-2021", en nuestra sede institucional y brindar el apoyo con información de ser necesario.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad, para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración:

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZAPATERO

Lic. Adm. Regulo Rodriguez Saldaña
GERENTE MUNICIPAL

DIMENSIONES

Eficacia de las demandas sociales		Nivel de calidad		Servicio al usuario		Valores éticos	
9	1	16	2	11	1	11	1
11	1	15	2	12	2	16	2
9	1	16	2	10	1	15	2
12	2	15	2	10	1	13	2
19	3	20	3	16	2	16	2
12	2	13	2	12	2	13	2
11	1	10	1	11	1	13	2
16	2	14	2	18	2	14	2
13	2	17	2	16	2	16	2
16	2	14	2	20	3	16	2
22	3	19	3	18	2	17	2
22	3	23	3	14	2	12	2
19	3	20	3	10	1	12	2
19	3	18	2	20	3	16	2
11	1	16	2	13	2	22	3
13	2	13	2	10	1	12	2
10	1	13	2	10	1	11	1
10	1	14	2	10	1	12	2
11	1	11	1	12	2	11	1
13	2	16	2	14	2	14	2
14	2	16	2	10	1	12	2
19	3	18	2	11	1	13	2
17	2	15	2	8	1	11	1
12	2	10	1	13	2	17	2
19	3	18	2	10	1	16	2
12	2	14	2	10	1	12	2

RESULTADOS DE INSTRUMENTO - DESEMPEÑO

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
C01	1	1	2	2	2	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2
C02	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	5	1	3	2	3	2	3
C03	2	1	2	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
C04	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4
C05	4	5	4	4	4	2	5	3	5	4	2	5	2	5	2	2	4	2	3	2
C06	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	4	3
C07	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	5	5	4	5
C08	2	4	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	5	4	2	3	4	5	4	4
C09	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	5	4	3	4
C10	2	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4	2	3	2	4	4	4	5	4	4
C11	5	5	4	5	2	3	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	2	2	2	3
C12	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	2	2	4	3
C13	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1
C14	4	5	4	4	4	2	5	1	5	4	2	5	2	5	2	2	4	5	4	4
C15	2	2	2	3	4	2	3	4	5	2	2	2	5	5	4	2	1	2	2	1
C16	2	2	4	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2
C17	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
C18	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	4	3
C19	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	1	1	1
C20	4	2	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	2	2	1	2	3
C21	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3	1	2	2	1
C22	4	5	4	4	4	2	5	1	5	4	2	5	2	5	2	2	4	2	3	2
C23	4	5	4	4	4	2	5	1	5	4	2	5	2	5	2	2	4	2	3	2
C24	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2
C25	4	5	4	4	4	2	5	1	5	4	2	5	2	5	2	2	2	3	3	2
C26	2	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	5	2	3	2	2	2	2

DIMENSIONES

Compromiso		Aporte a las metas		Capacitación		Mejora continua	
8	1	16	2	13	2	11	2
11	2	16	2	13	2	13	2
9	1	16	2	13	2	10	1
12	2	14	2	17	2	18	3
21	3	19	3	16	2	13	2
12	2	12	2	10	1	14	2
9	1	12	2	11	1	22	3
17	2	12	2	18	2	20	3
12	2	18	2	16	2	19	3
15	2	14	2	15	2	21	3
21	3	19	3	20	3	12	2
20	3	22	3	23	3	16	2
19	3	18	2	19	3	8	1
21	3	17	2	16	2	19	3
13	2	16	2	18	2	8	1
13	2	12	2	13	2	13	2
11	2	12	2	12	2	11	2
11	2	11	1	17	2	13	2
10	1	11	1	11	1	8	1
13	2	16	2	15	2	10	1
13	2	18	2	14	2	9	1
21	3	17	2	16	2	13	2
21	3	17	2	16	2	13	2
12	2	10	1	10	1	10	1
21	3	17	2	16	2	12	2
12	2	14	2	15	2	11	2