



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Ética de la función pública y desempeño laboral de los
funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Barreto Minaya, Lisset Mayumi (ORCID: [0000-0001-5628-9622](https://orcid.org/0000-0001-5628-9622))

ASESOR:

Dr. Cajavilca Lagos, Wilder Oswaldo (ORCID: [0000-0002-7895-3173](https://orcid.org/0000-0002-7895-3173))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre que está en el cielo y a todos los que acompañaron mi camino hasta hoy.

Agradecimiento

A Dios por estar siempre conmigo, a mi madre y mi hermano que me apoyaron en todo momento.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de tablas	iv
Índice de gráficos y figuras.....	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de la investigación.....	16
3.2. Variables, operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos Éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	255
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Estadísticos de fiabilidad del instrumento.....	20
Tabla 2 Correlación entre las variables ética de la función pública y desempeño laboral	20
Tabla 3 Correlación entre las variables valores y desempeño laboral.....	21
Tabla 4 Correlación entre las variables principios y desempeño laboral	22
Tabla 5 Correlación entre las variables deberes y desempeño laboral	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Gráfico de barra del Ítem 01: ¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública?	2
Figura 2: Gráfico de barra del Ítem 02: ¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?	3
Figura 3: Gráfico de barra del Ítem 03: ¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?	4
Figura 4: Gráfico de barra del Ítem 04: Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?	5
Figura 5: Gráfico de barra del Ítem 05: ¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?	6
Figura 6: Gráfico de barra del Ítem 06: Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?	7
Figura 7: Gráfico de barra del Ítem 07: ¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?	8
Figura 8: Gráfico de barra del Ítem 08: ¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?	9
Figura 9: Gráfico de barra del Ítem 09: ¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?	10
Figura 10: Gráfico de barra del Ítem 10: ¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?	11
Figura 11: Gráfico de barra del Ítem 11: ¿Se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pública?	12
Figura 12: Gráfico de barra del Ítem 12: ¿Usted cree que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes laborales?	13
Figura 13: Gráfico de barra del Ítem 13: ¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?	14

Figura 14: Gráfico de barra del Ítem 14: ¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública? 15

Resumen

La presente investigación fue desarrollada mediante un enfoque cuantitativo, teniendo como objetivo general determinar la relación que existe entre la Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020. Así mismo en la metodología, se empleó un tipo de investigación aplicada, de nivel correlación y diseño no experimental, ya que se observaba que se adecuaba con facilidad a las necesidades del estudio. Se tuvo como población 120 personas, muestra 92 y muestreo 55, a los cuales se le aplicó un cuestionario conformado por 36 preguntas. Mediante la herramienta estadística SPSS se logró observar que un 25% señaló que siempre tienen conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública y un 63% indicó que siempre creen que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad. Teniendo como conclusión principal que, mediante la aplicación del Rho de Spearman se pudo reconocer que la variable ética de la función pública y desempeño laboral llevan una relación alta, ya que mediante la correlación se obtuvo el dato de 0,845 el cual por estar cercano al número 1 se puede reconocer como una correlación aceptable para el estudio. También, se confirmó la hipótesis planteada: la Ética de la función pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

Palabra clave: Ética, función pública, desempeño laboral y amenazas.

Abstract

The present research was developed a quantitative approach, having as general objective to determine the relationship that exists between the Ethics of the public function and the work performance of the civil servants in the District Municipality of Independency - Huaraz, 2020. Likewise, in the methodology, a type of applied research was used, of correlation level and non-experimental design, since it was observed that it was easily adapted to the needs of the study. The population was 120 people, the sample 92 and the sample 55, to whom a questionnaire consisting of 36 questions was applied. Using the SPSS statistical tool, it was observed that 25% indicated that they are always aware of the Code of Ethics of the civil service and 63% indicated that they always believe that the correct application of the code of ethics of the civil service has an impact on the management of the municipality. The main conclusion was that, by applying Spearman's Rho, it was possible to recognize that the public service ethics variable and work performance have a high relationship, since the correlation obtained was 0.845, which, being close to 1, can be recognized as an acceptable correlation for the study. Likewise, the hypothesis was confirmed: The Ethics of the civil service is significantly related to the work performance of civil servants in the District Municipality of Independency - Huaraz, 2020.

Keywords: Ethics, public function, work performance and threats.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, Perú cuenta con 1845 distritos, los cuales deben promover el desarrollo de la economía regional, así como fomentar la inversión, esto mediante las políticas o planes municipales, regionales o nacionales que se establezcan (Ley N. 27972, 2003). Para lograr lo establecido por ley es vital contar con funcionarios públicos, que se encuentran alineados a la visión, misión y objetivos de la institución, todo ello además cumpliendo el Código de Ética de la Función Pública que se tiene establecido.

Con respecto a la ética en esta área pública, García (2001) señala que los principios a seguir se encuentran enmarcados en la dignidad, el decoro y las leyes, siendo que al poseer poder público un funcionario representa al Estado, por lo que debe llevar este cargo basándose en la buena fe. Además, señala que los funcionarios deben contar con una cultura administrativa, la cual establece el seguimiento de valores y principios éticos durante el cargo de la función.

Quintero y Guerrero (2004) exponen que los valores permiten desarrollar un desempeño laboral idóneo, en el cual se comporte la visión y misión de la institución de manera conjunta. Los valores éticos permiten fundamentar, orientar y decidir sobre la conducta y comportamiento humano, guiando a la persona en la toma de decisiones con la finalidad de lograr un bienestar general en la sociedad, siendo así estos indispensables para la convivencia y progreso humano, amparándose además en lo ético legal que establece la sociedad. Es así, que podemos establecer que todas las personas cuentan con conductas éticas basadas en los valores, los cuales permiten una convivencia sana en la sociedad, siendo algunos de estos elegidos como funcionarios a fin de seguir esta visión de bienestar; mas muchos de ellos durante sus cargos muestran deficiencias alrededor de su desempeño, generando que la ciudadanía los observe como personas ineficientes, ineficaces, poco efectivas e incluso corruptas, según sea el caso.

En el caso de las municipalidades, al ser una jurisdicción pequeña, se puede observar diferentes carencias con respecto a la supervisión de la gestión que se realiza, esto se evidencia según la Contraloría General de la República (2019), la cual señala no contar con instrumentos para medir los actos éticos de parte de trabajadores del sector público. De esta manera se puede determinar la existencia

de la crisis ética, lo cual constituye una problemática en la actualidad, teniendo consecuencias distintas como la baja en el desempeño de los funcionarios públicos, originando de esta manera que estos no cumplan sus deberes como servidores o que no los desarrollen de manera adecuada, actuando bajo intereses particulares y no bajo interés colectivo o del bien común. Es importante además señalar que no existe una capacitación en materia de ética a las autoridades, por lo que es necesario como política de Estado integrar este tipo de capacitaciones o jornadas donde se empleará el Código de Ética y se aplicará además sanciones más severas contra quien incurre en este tipo de actos de corrupción, con lo cual se pretende observar una disminución en la crisis ética y por lo tanto una mejora en el desempeño de las autoridades.

Asimismo, se busca responder a la problemática general planteada en el estudio ¿Qué relación existe entre la Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2020?, igualmente los problemas específicos a) ¿De qué manera los valores se relacionan con el desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2020?, b) ¿De qué manera los principios con el desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2020? y c) ¿De qué manera los deberes se relacionan con el desempeño laboral de los funcionarios en una Municipalidad Distrital de Huaraz, 2020?

Este estudio se justifica desde una perspectiva teórica, ya que permitirá profundizar en las normas establecidas en el Código de Ética de la función pública, así como enfatizar en la investigación de la ética en la función pública y el desempeño laboral; desde el punto de vista metodológico, la aplicación de las técnicas mediante los instrumentos permitirá aportar de manera verídica datos al estudio, los cuales podrán ser aplicados en próximas investigaciones.

Desde una perspectiva social, debido a que se ha olvidado la práctica de la moral y la ética, se ha mostrado una deshumanización, lo cual ha ocasionado que el ser humano se vuelva un ser individualista que no piensa en los demás y por ello se vuelve corrupto para alcanzar fines propio, asimismo este tipo de personas pueden lograr alcanzar un cargo público en las municipalidades, por lo que a causa de su desconocimiento de la ética podría originar que su desempeño en sus deberes no sea el más idóneo para la comunidad y desde una perspectiva práctica, ya que

permitirá establecer la relación entre la ética de la función pública y el desempeño laboral entre los funcionarios de la municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, esto permitirá establecer estrategias y procedimientos de mejora, en el caso existiese falencia alguna.

Asimismo, el objetivo general fue determinar la relación que existe entre la Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020, y los objetivos específicos fueron a) establecer la relación que existe entre los valores y el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020, b) establecer la relación que existe entre los principios y el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020 y c) establecer la relación que existe entre los deberes y el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

Además, se busca responder a la hipótesis general respecto a que la ética de la función pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020 y a las hipótesis específicas a) los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020, b) los principios se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020 y c) los deberes se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Considerando la introducción es necesario contar con antecedentes y bases teóricas que permitan fundamentar lo explicado.

Con respecto a los antecedentes internacionales, Rodríguez (2020) señala como objetivo general esclarecer en qué sentidos pueden entender la ética en la gestión pública, siendo que la ética debe encontrar un nivel de reflexión descriptiva y normativa en los funcionarios públicos y ser concebida por distintos ámbitos de la ética profesional, organizacional, política y cívica.

De la misma manera, en su tesis doctoral, Silva (2015) señala como objetivo principal investigar los aportes que se han obtenido desde la creación del comité de ética pública con el fin de lograr la ética pública en Brasil, con un enfoque cualitativo porque se utilizó la recolección documental sobre las variables ética, ética pública, Comité de Ética brasileña, corrupción y confianza. Se concluyó que las personas deben ser educadas desde la infancia, fomentando todas las concepciones y formas de la ética, esto con la finalidad de contar con servidores públicos conscientes y responsables de sus actos.

Mora (2019) señala como principal objetivo analizar e incorporar los elementos que se consideren importantes para los profesores en relación a su desempeño laboral. La presente investigación fue de carácter mixto, debido a que fue aplicada a docentes mediante encuestas, es descriptiva y datos que enfocan mayormente a lo cualitativo, asimismo contó con una perspectiva holística, la muestra estuvo compuesta de 31 docentes pertenecientes a 3 de los colegios. Los resultados demostraron que los elementos indispensables que se consideran para contar con una ética adecuada son la promoción de la autonomía decente, la promoción de la democracia, además los docentes han reconocido un círculo ético y político en su entorno, por lo cual existe una constante interacción con este, es por ello que señalan que una educación integral permitirá una mejor convivencia, también precisan que es necesario una constante práctica reflexiva entre los actores. Se concluyó así que para lograr una ética en el ambiente educativo es necesario el esfuerzo y compromiso de la parte docente, además la aplicación del Instrumento de autoevaluación del desempeño laboral y ético del docente será un elemento que permita evaluar la presencia de la ética en el carácter de los docentes.

Asimismo, entre los antecedentes nacionales tenemos a Guibert (2013), quien planteó como objetivo determinar si el contador público cumple con su responsabilidad ética con la sociedad. La investigación se realizó bajo un tipo descriptivo – explicativo, además la estrategia fue inductiva – deductiva, contó con 381 contadores públicos colegiados, a quienes se les aplicó la entrevista, encuesta y análisis documental; los resultados demostraron que el análisis y registro económico de una empresa es parte del manejo contable profesional, la ayuda contable, así como un 89% señaló que se respetan y aplican los principios de contabilidad (PCGA) y la normativa legal y sí existe una complementación en el Código de ética y el ofrecimiento de un servicio profesional. Se concluyó así que solo un 67% de los encuestados señalan que existe una complementación entre el servicio profesional que se ofrece con el código de ética con el que cuentan, así como la mayoría coincide que se aplica en su labor los PCGA y se cumple la normativa.

Pinto (2020) precisó en su tesis doctoral como objetivo general determinar la relación entre el desempeño laboral y la percepción de la ética profesional en la escuela militar de Chorrillos, fue trabajado con un enfoque cuantitativo, del tipo aplicada y de diseño no experimental, contó con 60 docentes, a los cuales fue aplicado el instrumento de cuestionario; los resultados demostraron que un 55,56% señaló que casi siempre se sienten realizados como docentes, un 48,89% señaló que casi siempre se sienten satisfechos con su labor, un 48,1% señaló que existe responsabilidad laboral, un 50,4% consideró que siempre la honradez es elemento de la actividad docente y un 48,89% consideró que casi siempre es responsable con respecto a las acciones que realiza. Es así, que se concluyó que las principales variables guardan relación, así como la responsabilidad laboral y la percepción de la ética profesional y por último, el desempeño laboral con la ética profesional.

Vega (2019) buscó aclarar la correlación entre la ética profesional y el desempeño laboral con respecto a la percepción de los actos de corrupción del personal operador de justicia en Cuzco durante el año 2017. La investigación se llevó a cabo bajo un tipo descriptivo explicativo, de diseño transversal correlacional causal, además se contó con una muestra de 136 operarios de justicia del distrito de Cusco, a quienes fue aplicado el instrumento de encuesta; los resultados demostraron que un 57,4% destacó la alta ética profesional con la que cuentan los

operadores, un 72,8% consideró contar con un buen desempeño laboral y un 54,4% consideró que los resultados del personal son regulares. Concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa, además estas dos variables tienen relación con los actos de corrupción que puedan ocurrir.

Con respecto a la ética de la función pública, el autor López (s.f.) describe el origen de la ética proviene del ethos, el cual significa un tipo de costumbre, es decir, que son principios de la conducta de cada persona, además ese estudio se llama filosofía moral, igualmente se considera como una ciencia normativa porque se hace cargo de las actitudes o conductas humanas y esta se distingue de las ciencias formales.

Por otro lado, Marlasca (2005) la define como disciplina teórica, reflexiva y crítica, moral vivida o practicada y que la fecha de creación fue en la primera aparición del ser humano en la tierra, también, a lo largo del tiempo el ser humano se ha ido adecuando a las evoluciones biológicas, la capacidad de tener consecuencias de sus propias acciones, formular juicios de valor y la capacidad de elegir entre diferentes acciones que determinarán la capacidad ética de la sociedad. Existen ocasiones donde resalta la pregunta para saber de dónde proviene la ética, básicamente estamos preguntando por qué seguimos sus normas, sin embargo, imaginar una vida sin normas o pautas que no puedan guiar a las personas es una realidad catastrófica porque crearía conflictos o no existiría la libertad.

Así, los autores Toro y Rodríguez (2017) entienden que la ética hace reflexión sobre la moral porque establece normas de comportamiento hacia la sociedad, aquellas limitan algunas acciones y hacen diferenciar entre lo bueno y malo y lograr una mejor convivencia entre todos. Entonces, la ética guía al ser humano para elegir los buenos actos y dejar de lado malos, pero en otras culturas cabe la posibilidad de que tales acciones malas se vean como algo normal o de costumbre entre esa sociedad, además, el derecho de las personas para realizar cualquier cosa lo determina mediante sus intereses o capacidades (Andrew, 2020).

Desde otra perspectiva, los autores Schilpzand y de Jong (2021) especifican a la ética como un término que puede ser tomado como un adjetivo puesto en la acción, tal es el caso cuando se dice “eres ético”, incluso se puede ver que tiene relación con las virtudes que tienen un valor significativo en la vida diaria de los ciudadanos. Asimismo, la moral agrupa las normas que son generadas de forma

individual o grupal, estas se aplican a los actos de la vida diaria de las personas. Se evidencia que estas pautas sirven como guía para orientar a los ciudadanos a tomar sus acciones entre lo bueno y malo, encima, este término se refiere a las prácticas o creencias que implican una serie de juicios estipulados para que los individuos sigan (Hardy y Rovelo, 2015). Por último, el propósito de la ética y la moral es que sirven como base en la construcción de los seres humanos para guiarlos a ser correctos, determinando su carácter, virtudes y realizar buenos actos para ambos sexos dentro de la sociedad (Millstein, 2018).

La ética es muy importante y esto lo explican Barken y Davies (2020) ya que es esencial para acomodar los comportamientos del hombre y de las acciones que realiza, entonces, mientras las leyes son utilizadas para gobernar, la ética es un tipo de sistema de auto gobierno de uno mismo como persona para conocer el interés humano y dar un buen equilibrio a la sociedad. A pesar de ello, dentro de la comunidad existen aún problemas éticos como lo es la mala convivencia o las nuevas generaciones que son incitadas a la conveniencia de tener más poder, haciendo perder el camino hacia lo ético y correcto, al igual que las normas pierden su valor en la sociedad (Paredes et al., 2020).

Una buena educación de lo que es la ética proviene del núcleo familiar y así lo indica Amaro (2015) porque señala que la formación de valores, se construyen tanto de la sociedad, pero es mejor desde la familia porque es fundamental, igualmente, es mejor no dar la enseñanza de esto mediante imposiciones o prohibiciones ya que es mejor razonar para la buena comunicación. Esto lo puede corroborar Forquesato (2016) quién dice que los padres de familia son esencial para este tipo de formación y sirven para explicarle a los menores como es que funciona los buenos y malos actos, enseñarles a cómo diferenciarlos y que ellos puedan decidir qué cosa hacer, esto ayuda a que los niños entiendan porque algo está prohibido o no es buen visto y que deben pensar antes de actuar, al igual que deben asumir las responsabilidades y consecuencias de sus malos actos.

Betancur (2016) señala que la sociedad se encuentra permeada alrededor de la cultura que se establece, es por ello que se debe contar con una práctica continua de valores y principios, los cuales permitirán un fortalecimiento de las posturas subjetivas y decisiones que tomarán los integrantes de una sociedad, por lo que se debe encomendar en estos la continua reflexión, responsabilidad y

corresponsabilidad, por la cual se cumplirán mandatos a fin de agradar y pertenecer a la comunidad, de esta manera se inculca la ética y moral en las personas desde pequeños y establecer criterios y valores en la sociedad.

Cabe recalcar que la ética es importante porque mantiene en raya a la sociedad con el fin de que puedan ser libres de hacer cualquier cosa y sabiendo que pueden traer consecuencias de ser malos actos, además esto enseña a que no simplemente hay que dejarlo porque si para ti es malo para la otra no, porque esto sería irresponsable y crearía conflictos entre los seres humanos, la ética ayudará a erradicar estos actos y vivir en un entorno más libre. Asimismo, la ética social es considerado como códigos éticos reflejan a valores aplicados por especialistas, a partir de estos es que se reflejan las guías de regulación hacia las conductas morales mediante las normas para actuar correctamente, un ejemplo claro son las profesiones en las ciencias de la salud o educación (Chokprajakchat & Sumretpholb, 2017).

De igual modo, Vitolla et al. (2021) concuerdan en que el código deontológico es un documento donde están las normas, valores o criterios que dan un resumen de acciones relacionadas con la ética, al igual que el código profesional, siendo este un sistema que establecen principios, reglas u obligaciones hacia los trabajadores de una entidad para aumentar la productividad y desarrollo en su área de trabajo. Sin embargo, Linder (2018) explica que es importante considerar que estos códigos mejoran la imagen pública de un grupo profesional porque son la representación escrita de la voluntad de formular de forma reflexiva las responsabilidades y expresar los criterios o valores que identifican a una sociedad, además, este código menciona que los mandatos que los socios deben cumplir en su desempeño profesional y conductas que pueden ser sancionables.

Ahora bien, la ética en la función pública es sobre el desempeño profesional que muestra el funcionario, aquello conlleva tener los valores ya conocidos como la honestidad, principios y entre otros, así que es mejor que las personas no se relacionen con valores que no ayudarán en su desarrollo profesional, además, es importante que cada entidad determine que actitudes necesita de un colaborador (Mukhametzhanova, 2017). Según los autores Al-Shamali et al. (2021), la ética pública es considerada como el conjunto de objetivos para hacer para del poder político porque esta ética se relaciona con la política y los funcionarios públicos.

En la misma línea, Herrmann (2019) especifica que los valores morales son las más necesarias en las personas, estas tendencias sirven para el desarrollo social, la lealtad, justicia; interés de la sociedad. Igualmente, los autores Ortiz et al. (2016) menciona que los valores representan el contenido importante de los principios morales como reglas un poco más generales para el comportamiento de la gente, en las relaciones sociales o comunicación entre las personas y sus influencias.

Morales (2019) señala que el deber y conducta de todo funcionario público debe encontrarse de acuerdo a los parámetros establecidos por la ética y lo bueno, debido a que estos se encuentran ejerciendo la función con el fin de ayudar a la sociedad, más de velar por interés propios o de terceros ajenos; además la ética en la función pública siendo parte del poder político del país debe contar con la misión de desarrollar integralmente a la comunidad, buscando el crecimiento, desarrollo y bienestar de quienes la conforman, de ahí que el ejercicio de una adecuada ética de parte de los funcionarios permite la mejora continua de la gestión pública, permitiendo de esta manera lograr los objetivos y alejar de la administración pública posibles acciones que atente contra el bien común.

Dentro de los diferentes ámbitos los principios que tratan sobre la responsabilidad, organización y prevención, constituyen tres elementos esenciales para el desarrollo profesional porque ayudarán a destacar a la persona en su trabajo y aumentará la productividad y ventas en la entidad (Chen et al., 2020).

Con relación a los valores, estos son definidos como la cualidad o virtud con la que cuentan las personas que permite tomar buenas decisiones y expresar las emociones, estos son adquiridos mediante la constante interacción en la sociedad, así como durante la enseñanza en casa, escuela o el entorno.

Los valores relacionados a la ética son principalmente los valores morales, los cuales, según Vera et al. (2016), son el reflejo del interés de la sociedad en el plano moral consciente de un individuo, por el cual las personas conciben ideales o estándares los cuales regulan su comportamiento y acciones en distintas situaciones en las que se contemple su uso, por lo que es vital su conocimiento desde una edad temprana.

En relación con los principios, Rotondo (2018) establece que son definidos como normas morales, las cuales fundamentan el accionar correcto que realiza la

persona durante la convivencia en una sociedad, en el área profesional estos principios pretenden promover la equidad, libertad, autonomía, justicia, entre otros, los cuales permitirán que las prácticas desarrolladas en su área se encuentren basadas en la ética y tengan como misión desarrollar un cambio en virtud de la sociedad.

Los principios éticos en el desarrollo de la vida profesional permiten evitar incumplir o transgredir alguna norma establecida ya sea por ley, reglamento interno o código ético; estos permiten realizar una buena práctica de las funciones encomendadas, así como realizar los esfuerzos necesarios para el logro de distintas metas planteadas (Solari, 2018).

Los deberes son responsabilidades establecidas para su cumplimiento irrestricto, ya sea esto en una persona natural o jurídica, e inclusive del Estado, el cual cuenta con deberes para con la ciudadanía. Con respecto a los funcionarios de la administración pública, la Ley del Código de Ética de la Función Pública (2002) establece que ellos presentan seis deberes a cumplir, los cuales son la neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado y responsabilidad.

Asimismo, con respecto a la segunda variable, Jalagat (2016) señala que el desempeño laboral es un elemento fundamental en toda organización, esto debido a que la organización opera principalmente a partir de las acciones que llevan a cabo los trabajadores, observando la productividad en su jornada laboral, así como analizando las relaciones interpersonales que existan.

De acuerdo Castro et al. (2019) indica que el desempeño laboral, se encuentra influenciado de diversos factores externos los cuales son: la motivación, gestión de talento, clima laboral, entre otros, los cuales serán de gran importancia para que el colaborador se desempeñe de manera óptima en sus funciones que le encomiendan.

Davidescu et al. (2020) precisan que la administración está a cargo de una gestión administrativa sostenible, debido a que el desarrollo de los empleados y el cuidado del entorno laboral son elementos que permiten una satisfacción del trabajo y un desempeño laboral eficiente, por lo que son claves para satisfacer necesidades empresariales con respecto a la productividad.

Bohórquez et al. (2020) señalan que está ligado al rendimiento que presenta

un colaborador en el desarrollo de su desempeño, ya que dentro de ella pondrá de manifiesto sus habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes, motivaciones, el cual le permitirá tener un mejor desenvolvimiento en sus funciones y sobre la interrelación que tendría con sus demás compañeros o de su entorno laboral.

De la misma manera, Platis et al. (2015) precisan que el desempeño laboral es un parámetro, el cual es utilizado para medir la productividad individual, así como grupal del recurso humano, el cual además se encuentra relacionada a la satisfacción laboral, la ética en el trabajo, la motivación y ambiente laboral.

Campos et al (2019) indican que las competencias y conocimientos con los que cuenta un colaborador, está ligado profundamente con el desempeño que pueda ejecutar, por lo tanto, si el colaborador tiene un desempeño alto, servirá de motivación para sus demás miembros que rodean su entorno laboral lo cual impactara de manera positiva, siendo de ayuda para que sus demás compañeros se desenvuelvan de manera óptima en su jornada laboral.

Por otro lado, el desempeño dentro de una institución u organización de trabajo influye en la productividad de una institución, en este contexto fija que la rotación de trabajadores es negativa con relación al desempeño, ya que no considera el entorno y la percepción del trabajador (Yongxing et al., 2017).

Las organizaciones necesitan contar con un desempeño laboral idóneo para lograr cumplir las metas y objetivos que se les plantea, es por ello que es necesario contar con trabajadores que cuenten con habilidades y competencias idóneas, para ello se necesita una efectiva selección de personal, ya que el rendimiento laboral se encontrará permanentemente basado en cumplimiento de sus funciones del personal que sea elegido y desempeñe distintas acciones a fin de corresponder a la finalidad de la organización (Palmar & Valero, 2014).

Contar con un óptimo nivel de calidad de vida y desempeño laborales, serán motivos suficientes para que el desempeño en lo que respecta a la actividad y producción que se desarrolle en el trabajo se vea reflejada de manera elevada, ya sea en el aspecto de cantidad o mejore en la efectividad de la elaboración; el cual servirá de provecho para que se alcance en cumplir las metas y objetivos trazados por parte del colaborador (López et al., 2021).

Además, Tims et al. (2015) precisan que, para contar con un desempeño de niveles altos, es necesario contar con el compromiso laboral por parte de los

colaboradores, los cuales, a través de sus intenciones, acciones, comportamientos, pensamientos demuestran un compromiso institucional. Para lograr un compromiso laboral alto y por el tanto desempeño, es necesario aplicar diversas estrategias por parte de gestión de recursos para lograrlo, entre las cuales deben desarrollarse trabajos en equipo, capacitaciones, entre otros.

Se precisa además que la ética se encuentra relacionada con el compromiso y desempeño laboral, debido a que el trabajo no es solo para beneficio propio sino para un beneficio común, por lo que la sociedad debe producir riqueza y permitir el crecimiento de las organizaciones para establecer un nivel de vida estable (Nizam bin Salahudin et al., 2016).

Alrededor del cumplimiento, Oravee et al. (2018) precisan que el pago de salario o bonificaciones influyen en el desempeño laboral, esto a través de la motivación, el cual determina en cómo realizará sus funciones una persona, midiendo la actitud con la que lo realiza.

El cumplimiento a través de programas de recompensa intrínsecos y extrínsecos permite la atracción de personal calificado, así como la permanencia de personal previamente contratado, contando así con eficiente personal para realizar las labores pertinentes, logrando así un mayor nivel de rendimiento laboral y permitiendo a la organización lograr sus metas.

Xu et al. (2016) precisan que el cumplimiento de las demandas laborales influye de manera proporcional con respecto al desempeño, debido a que los trabajadores esperan reciprocidad de las relaciones laborales que establecen, las cuales deben plantear seguridad laboral, así como reconocimientos de forma equitativa, los cuales permitirán una construcción a nivel organizacional y personal que permitirá a los trabajadores desarrollarse de forma plena y eficiente.

Además, señalan que una relación de intercambio trabajador-empleador permitirá a largo plazo el establecimiento de una sólida relación, lo cual el trabajador al sentir que han cumplido con las obligaciones solicitadas su reciprocidad se observará en la productividad durante su jornada laboral, así como su compromiso con la organización.

También se debe mencionar las obligaciones con las que debe contar el trabajador con la organización, esto mostrando un compromiso institucional y respeto, con los cuales se demostrará las capacidades del trabajador para

involucrarse en acciones o actividades, así como maximizar el impacto de los trabajos que realice, esto a beneficio de la organización.

El desempeño laboral junto con el compromiso institucional permite el uso de capacidades, habilidades y competencias, así como de innovaciones, para lograr alcanzar las metas institucionales, y lograr además afianzar los lazos de confianza y aceptación entre trabajadores, así como en la relación de trabajador y organización (Suharto et al., 2019).

El desempeño laboral es sumamente importante en una empresa, ya que sirve como escala para poder identificar el empeño que le ponen al momento de efectuar sus actividades laborales. Asimismo, se puede identificar o evidenciar los factores que proporcionan la intensidad y la buena calidad en las labores efectuadas (Ramos et al., 2019).

Bal & De Lange (2018) fija que el compromiso y desempeño de los trabajadores con respecto a sus obligaciones puede ser motivado a partir de una flexibilización por parte de gestión de recursos humanos. En primera instancia se reconoce al compromiso laboral como un mediador para lograr un mayor desempeño, esto a partir del vigor, productividad y dedicación que debe presentar el trabajador o que se debe inculcar, para lograr de esta manera una permanencia de los trabajadores y una mayor participación de estos.

Las influencias del entorno del desempeño laboral son determinantes, ya que, según Al-Omari & Okasheh (2017), en este se observa los vínculos laborales, las relaciones sociales y la productividad organizacional. Entre los elementos del entorno se puede mencionar la calidad del aire, lo cual influye en la salud del trabajador, la temperatura, el cual interviene en el sentir del trabajador durante su jornada laboral, además del factor sonido, espacio y luz, los cuales son elementos psicológicos que intervendrán en el desempeño laboral del personal, así como en la productividad empresarial.

Concordando con lo anterior, Mathews & Khann (2016) señalan también que los factores del entorno influyen en la productividad, ya sean estos positivos o negativos, estos pueden ser la salud, seguridad, concentración, ambiente laboral, entre otros. Es por ello, que señalan que este tipo de factores se dividen en dos a) los que se rigen por procedimiento o por la gestión, entre los que tenemos al medio ambiente y la gestión social, y b) los factores que surgen de las condiciones físicas,

entre las que mencionamos la salud, el cansancio, la concentración y otros.

Se entiende que la productividad que realiza la empresa se mide con el nivel de la calidad de servicio que otorgue, así también tiene que ver con la competitividad que existe entre las demás instituciones del mismo rubro. Por lo tanto, contar con un adecuado desempeño laboral, acompañado de un correcto clima organizacional en donde el trabajador pueda desarrollar todas las capacidades al máximo, la empresa será beneficiada con la efectividad y eficacia que se brinda (Oliveira y Couto, 2019).

En lo que respecta a la calidad de trabajo, Steffgen et al (2015) mencionan que los diversos elementos que componen el trabajo tales como: las condiciones laborales que se les provee a los trabajadores, el interés por parte de la empresa, el soporte tecnológico, la logística, las maquinarias; deben cumplir con la calidad y estándares óptimos para que muestren buenos resultados en el proceso laboral y obtener ventajas frente a la competencia y así poder perdurar y tener una sostenibilidad en el mercado.

En la misma línea de lo mencionado anteriormente, Ogohi (2020) señala que la calidad laboral se refleja a través de los trabajadores, los cuales mostrarán un desempeño positivo a partir de una calidad alta, mostrándose así una relación proporcional significativa entre estas, asimismo se tomara en cuenta las políticas, los objetivos y metas trazadas por parte de la empresa.

Los factores físicos como psicológicos deben ser los más idóneos, para lograr con ello alcanzar una alta productividad y que la organización se posicione en el mercado, para ello además es importante conocer al trabajador y cómo se siente con el entorno en el que trabaja, para posteriormente plantear soluciones o dictar medidas en caso el entorno sea negativo y cause pérdidas.

Determinando finalmente que la ética en la función pública y el desempeño laboral es esencial que la administración pública tiene como misión el bienestar general, así como el proceso económico y social de los ciudadanos, logrando junto al Estado establecer medidas y proyectos que logren avances sostenibles en nuestra sociedad.

Los valores que forman parte de la ética, como la compasión, solidaridad, veracidad, entre otros, deben ser parte de una persona que plantea instituirse en la administración pública como funcionario, siendo así que velará por optar por las

mejores decisiones para lograr un bienestar en la sociedad.

Asimismo, el desempeño laboral en los funcionarios público permite medir la eficiencia y eficacia de sus acciones en el sector, además a través de las Escalas de Valoración de Conductas con Anclajes Conductuales se establecerá escenarios, mediante los cuales se podrá medir la conducta ética y moral de los empleados y servidores públicos frente a diversas situaciones laborales o del día a día que ocurran, logrando establecer la presencia de valores en ellos.

Es así, que en las organizaciones el desempeño es uno de los factores importante tanto para el logro de metas organizacionales y metas individuales, por lo que se contempla las competencias y habilidades de los individuos, esto según el cargo que ejercerán para permitir contar con personal debidamente capacitado.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El estudio presenta un enfoque cuantitativo, el cual se basa en elaboración de estudios relacionados con herramientas estadísticas. Permitiendo entrar a detalle sobre las respuestas recolectadas y poder corroborar las hipótesis que se planteó en el comienzo de la investigación (Larini y Barthes, 2018).

El estudio se realizó mediante un tipo aplicada, el cual busca profundizar en el aspecto teórico, así mismo encontrar información precisa y relevante que este de acorde a la investigación (Kumar, 2018). Así mismo fue de nivel correlacional, Kumar (2018) señala que el nivel correlacional tiene la finalidad de poder buscar la relación que poseen las variables, siendo de manera positiva o negativa esto observara la conexión mediante los resultados estadísticos y realizando un análisis certero. Se tuvo un diseño no experimental, ya que se trató de observa el comportamiento de las variables frente al problema de la investigación; así mismo tratando de identificar las acciones que se realizan alrededor de ellos, logrando afectar en el desarrollo de las variables (Kpolovie, 2016).

3.2. Variables, operacionalización

Ética de la Función Pública

Definición conceptual: La ética es de suma relevancia en la sociedad ya que es esta la que mantiene en estabilidad con la leyes planteadas, con el fin de que puedan ser libres de hacer cualquier cosa y sabiendo que pueden traer consecuencias al hacer malos actos (Morales, 2019).

Definición operacional: El estudio será operacionalizado mediante un cuestionario que estará conformado por 3 dimensiones, las cuales son los valores, principios y deberes.

Indicadores

La variable ética de la función pública esta dimensionada por 3 dimensiones, así mismo por 8 indicadores los cuales se transformaron en 17 ítems o preguntas. Valores (3 indicadores), Principios (3 indicadores) y Deberes (3 indicadores).

Escala de medición: Se utilizó, la escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo (3) No de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

Variable 2

Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral tiene la finalidad de cumplir las metas y objetivos que se planteas, es por ello que es necesario contar con trabajadores que cuenten con habilidades y competencias idóneas (Palmar y Valero, 2014).

Definición operacional: La variable fue operacionalizada mediante el cuestionario que está compuesto por 3 dimensiones, las cuales son: Cumplimiento, Obligaciones e influencias del entorno.

Indicadores: La presente, desempeño laboral tiene 3 dimensiones y 7 indicadores, los cuales se transformaron en 19 preguntas o ítems. Cumplimiento (3 indicadores), obligaciones (3 indicadores) e influencias del entorno (2 indicadores).

Escala de medición: Se empleó, la escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo (3) No de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población: La población estuvo conformada por 120 personas. Así mismo se señala que la población está conformada por una cantidad de personas que formaran parte del estudio, y quienes están cerca al fenómeno a estudiar (Arias et al., 2016).

Muestra: Estuvo conformada por 92 personas, también se señala que la muestra en un subconjunto de la población, la cual permite recolectar la información de los colaboradores más influyentes en la investigación y están más cerca al fenómeno (Ventura, 2017).

Muestreo: El muestreo estuvo conformado por 55 personas, en donde Ventura (2017) señala que el muestreo aleatorio simple permite extraer al azar la respuesta de la población y la muestra; así mismo se tiene un grupo reducido para la aplicación de las encuestas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó como técnica la encuesta, ya que mediante ello se permite recolectar diversos puntos de vistas que tienen las personas quienes serán encuestadas. Así mismo se tiene los resultados verídicos y certeros (Stockemer, 2018).

El instrumento de la investigación fue un cuestionario, Stockemer (2018) ya mediante ello se desarrolla el enfoque cuantitativo, así mismo se recolecta la información necesaria de la población aportando un desarrollo al estudio óptimo.

3.4 Procedimientos

El presente trabajo cuenta con la participación de 55 personas encuestadas, siendo así que se aplicó la encuesta que está conformada por 32 preguntas de tipo cerrada, luego de ello se llegó al procesamiento de las respuestas recolectadas por el programa estadísticos SPSS, esta herramienta nos ayuda a evidenciar los resultados del estudio. Así mismo mediante la herramienta estadística se logra obtener gráficos de tablas y correlaciones que nos servirán en el estudio.

3.5 Procedimiento

El presente trabajo cuenta con la participación de 55 personas encuestadas, siendo así que se aplicó la encuesta que está conformada por 32 preguntas de tipo cerrada, luego de ello se llegó al procesamiento de las respuestas recolectadas por el programa estadísticos SPSS, esta herramienta nos ayuda a evidenciar los resultados del estudio. Así mismo mediante la herramienta estadística se logra obtener gráficos de tablas y correlaciones que nos servirán en el estudio.

3.6 Métodos de análisis de datos.

El análisis del estudio fue realizado mediante el software estadístico SPSS, ya que permite trabajar con datos estadísticos; así mismo permite identificar la relación de las variables y poder corroborar las hipótesis planteadas por el investigador.

3.7 Aspectos Éticos

El actual estudio fue trabajado mediante los parámetros establecidos por la universidad, es por ello que se cuenta con diversos aportes de trabajos de investigación, con relación a ello se pudo denominar de manera clara los antecedentes nacionales e internaciones, así mismo se recolecto información a

mediante la investigación de artículos científicos y libros que logran añadir mayor relevancia al estudio. Por otro lado, mediante las reglas interpuestas por las normas APA se logra recolectar de manera correcta la información, realizando adecuadamente las citas que se le hizo a sus investigaciones.

IV. RESULTADOS

Análisis de fiabilidad del instrumento

Tabla 1

Estadísticos de fiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	36

El instrumento utilizado en la investigación es cuestionario estructurado por 36 preguntas, esto es empleado para recolectar datos, siendo así que se requiere de una fiabilidad, es por ello por lo que el alfa de Cronbach expresa 0.716, este valor representa un nivel moderado, señalando que si hay confianza y fiabilidad en el instrumento

Correlación

Prueba de hipótesis general

Tabla 2

Correlación entre las variables ética de la función pública y desempeño laboral

		Ética de la función pública	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,845**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

H₁: La Ética de la función pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

H₀: La Ética de la función pública NO se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

En la tabla 2, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.845, siendo una cifra adecuadamente alta que verifica la relación de las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada por el investigador, que dice H₁: La Ética de la función pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020. Así mismo el nivel de significancia es de $0,000 < 0.05$ siendo menor a 0.05, el cual corrobora que la hipótesis planteada es aceptable, y por la cifra adquirida $r=0.845$ afirma que la correlación es alta.

Tabla 3

Correlación entre las variables valores y desempeño laboral

		Valores	Desempeño laboral
Valores	Coeficiente de correlación	de 1,000	,775**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,775**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

H₁: Los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

H₀: Los valores NO se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

En la tabla 3, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.775, siendo una cifra adecuadamente alta. Además, mediante el nivel de significancia obtenido $0,00 < 0,05$, el cual es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada por el investigador, que dice H₁: Los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020, y por la cifra adquirida $r=0.775$, afirmando que la correlación entre las variables es alta.

Tabla 4

Correlación entre las variables principios y desempeño laboral

		Principios	Desempeño laboral
Principios	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

H₁: Los principios se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

H₀: Los principios NO se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

En la tabla 4, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.820, siendo una cifra adecuadamente alta. Así mismo mediante el nivel de significancia obtenido $0,000 < 0.05$, el cual es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada por el investigador, que dice H₁: Los principios se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020, y por la cifra adquirida $r=0.820$, afirmando que la correlación entre las variables es alta.

Tabla 5

Correlación entre las variables deberes y desempeño laboral

		Deberes	Desempeño laboral
Deberes	Coeficiente de correlación	de 1,000	,715**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	de ,715**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	55	55

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

H₁: Hipótesis planteada por el investigador.

H₀: Hipótesis Nula.

H₁: Los deberes se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

H₀: Los deberes NO se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

En la tabla 5, la correlación de Spearman se obtuvo como resultado, el valor de 0.715, siendo una cifra adecuadamente moderada que verifica la relación de las variables, así mismo el nivel de significancia es de $0.00 < 0.05$, siendo menor a 0.05 se logra rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada por el investigador, que dice H₁: Los deberes se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020, y por la cifra adquirida $r=0.715$, afirmando que la correlación entre las variables es moderada.

V. DISCUSIÓN

Como primer punto, se tiene a la autora Silva (2015) destacó en una de sus conclusiones que la ética debe ser perseguida en todas sus formas por la sociedad en general, dentro de la ética están los valores que deben servir como guía en cada decisión de las personas, incluso servirá para crear mejores estándares morales en los ciudadanos.

Por ello, se relacionó con los resultados obtenidos en la pregunta ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?, donde del total de los colaboradores solo el 76.4% indican que los valores éticos siempre inciden en el desempeño de sus funciones, el 20% menciona que es casi siempre y el porcentaje restante se debate entre casi nunca o a veces.

Por otro lado, concluyó también que El Comité de Ética Pública de Brasil ha sido creado en este contexto, en el momento en que la crisis de valores fue mayormente conocida en la sociedad con una disminución de los valores relacionados con la familia y el trabajo; en relación con lo anterior.

Así que, se pudo relacionar con la pregunta ¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?, por el cual del total de las personas encuestadas solo 63.6% marcaron que es siempre, también el 21.8% señalaron que es casi siempre y el porcentaje restante se debate entre nunca, casi nunca y a veces.

Igualmente, llegó a otra conclusión donde resalta la capacidad que pueden llegar a tener los empleados públicos como lo es el espíritu de cooperación, se sienten más motivados y responsables con los buenos recursos públicos, pero estos ocurren cuando se realizan cambios necesarios, aquellos cambios que puedan variar los valores de la sociedad, teniendo como fin de que lo correcto sea normalizado; también los cambios deben ser mediante la educación que se da ya que solo esta área puede lograr un cambio transformador.

Asimismo, se puede visualizar que guarda relación con los resultados obtenidos en la pregunta ¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?, del total el 40% de las personas encuestadas indica que es siempre, otro grupo de encuestados con el

mismo porcentaje menciona que es casi siempre mientras que los restantes señalaron que es entre a veces, casi nunca y nunca.

También, expuso que, de acuerdo con las respuestas de los ciudadanos, funcionarios éticos y los miembros de los comités de ética, se vio claramente que existe una gran mayoría de miembros del comité que si tienen conocimiento sobre lo que es la ética; sin embargo, existe otra parte de los ciudadanos y trabajadores que desconocen acerca de este término.

Se pudo dar relación con los resultados obtenidos en la pregunta ¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública? Donde del total de las personas encuestadas solo el 76.4% señaló que es siempre; sin embargo, hay un 20% que opina que es casi siempre y el 3.6% indicó que es a veces.

Además, mencionó en otra conclusión que la función pública mediante el ciudadano como el fin de lograr el interés público y especialmente en Brasil se debe cumplir la observancia de los principios fundamentales; incluso es importante reforzar la idea de que las personas deben tener valores desde la infancia o respetar los principios que guían el servicio público.

Dicho esto, se pudo guardar relación con la pregunta ¿Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto?, se identificó que un poco más del 58% de los encuestados manifestó que es siempre, en casi siempre se obtuvo un 32.7%, la minoría del porcentaje señaló que el 3.6% dicen que es a veces y nunca y el 1.8% se fue por el nunca.

En la misma línea, se encuentra al autor Mora (2019) en su tesis planteó como conclusión que la identidad profesional, en este caso para un docente, se va creando mediante la reflexión de su quehacer, la autocrítica y el análisis completo de sí mismo; incluso, pensar sobre las experiencias personales y profesionales ayudan a ser más conscientes para comprender como se van desarrollando para la identidad profesional con el fin de que se obtengan mejores resultados o se hagan grandes cambios con el tiempo.

Así, se visualizó que tiene relación con la pregunta ¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados

institucionales?, aquí se obtiene que del total de los colaboradores solo el 49.1% respondió que es siempre, también otro porcentaje de 34.5% eligió que es a veces y la menor cifra con 16.4% indicó que es casi siempre que ocurre esto.

También, menciona que la ética profesional se crea en la voluntad o formación del mismo profesional; es así, que en esta fase los docentes deben conocer la ética para realizar sus labores y comportamiento ya que el demostrar buenas conductas interna o externamente es como una evidencia para el prestigio del profesional.

Con lo mencionado anteriormente, se pudo dar relación con la siguiente pregunta Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?, se obtuvo que del 100% de las personas encuestadas solo se destacó a un 61.8% quienes manifiestan que es casi siempre que hacen esto, otra cifra de 14.5% indicaron que siempre acuden inmediatamente, con el 16.4% es a veces e igual ocurre con el 7.3% solo que ellos eligieron que es casi nunca que hagan esto en su labor.

Igualmente, resalta que la ética es más como un compromiso vivencial porque el docente en este caso debe tener conocimiento sobre sus tenencias prácticas, intelectivas y morales, estas deben ser desarrolladas constantemente para que ayuden al crecimiento cognitivo de sus estudiantes.

Asimismo, esta idea se indica en la siguiente pregunta ¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?, se indicó que el 50.9% de las personas encuestas manifestó que casi siempre debe ocurrir esto, el otro 20% mencionó que es casi siempre esta opción y el 14.5% señaló que es siempre, esto expuesto en los resultados resalta el hecho de que cada profesional es desarrollado a base de lo que ha estudiado o aprendido como experiencia; además, esto ayuda a sus futuros trabajos y mostrar lo mejor de sí.

De la misma forma, se presenta al autor Guibert (2013), quien en su investigación llegó a la conclusión de que solo 67% de los contadores señalaron que si existe una complementación acerca de la contabilidad con el Código de Ética Profesional; es decir que, si hay un amplio conocimiento sobre los valores en la organización, pero es un porcentaje bajo y esto se relaciona con los resultados por

no cumplir con los requisitos de neutralidad, la falta de ética como profesional con la empresa, sociedad o compañeros de trabajo.

Dicho esto, lo mencionado con el autor guarda relación con la pregunta sobre ¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?, destacando a un 58.2% que coincidieron en que siempre debe ocurrir esto, al igual que el otro 32.7% que señalaron casi siempre; sin embargo, el porcentaje de 7.3% y 1.8% indican que es entre nunca o a veces que se debe realizar estas acciones.

A su vez, en otra conclusión se pudo apreciar que el 72% de los contadores reconocen que su área realiza un manejo contable consciente de sus responsabilidades para la sociedad; a pesar de ello, otro 28% desconoce de ello; además, esto se relaciona con el nivel de incumplimiento del Código de Ética Profesional, cabe recalcar que este 72% le otorga la responsabilidad al contador, siendo este uno lejos del 100%, esto porque el contador muestra a los estados financieros como razonables resultados.

Esto mismo guarda relación con la siguiente pregunta ¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?, donde del 100% solo el 63.6% señaló que siempre se debe dar, al igual que el 21.8% indicó casi siempre; sin embargo, la minoría del porcentaje marcó entre nunca, casi nunca y a veces.

Desde otra perspectiva, el autor Pinto (2020) dispuso en sus conclusiones que se validó la relación entre la disposición para la labor docente con la percepción de la ética profesional, lo manifestado por los encuestados en su investigación ya que se indicó que se encuentran capacitados para realizar cualquier tarea docente y están satisfechos con su labor docente en la Escuela Militar de Chorrillos.

Es así que se relaciona con la siguiente pregunta acerca de ¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?, donde solo el 78.2% de las personas encuestadas señaló que es siempre; a comparación del otro porcentaje donde el 21.8% considera que es casi siempre.

Incluso, resaltó en otra conclusión el autor destacó la validez de la responsabilidad laboral se relaciona significativamente con la percepción de la ética profesional ya que los entrevistados señalaron que las normas y disposiciones emanadas de la Dirección son justas, flexibles y garantizan su cumplimiento, que son puntuales en su asistencia y en sus tareas docentes y que su nivel profesional alcanzado le garantiza su permanencia laboral.

Así, se pudo dar relación con la pregunta Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?, es aquí que del total del porcentaje solo un 63.6% mencionaron que siempre se realiza esto, 16.4% manifestaron que es casi siempre y el porcentaje restante se debaten entre casi nunca y a veces.

Ahora bien, según Barken y Davies (2020) llegaron a la conclusión de que la ética en si es un factor importante en la vida diaria del ser humano porque este ayudará a guiar el comportamiento y desarrollo; además, este punto puede dar un equilibrio a la sociedad. Por ello, se pudo dar relación con la siguiente pregunta ¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo? Y se obtuvo que el 40% opina que es siempre, otro 40% piensa similar porque escogieron casi siempre; a pesar de ello, hay un porcentaje de 3.6% que opinan entre nunca y el otro de 7.3% de casi nunca.

Para los autores Palmar y Valero (2014) las instituciones tanto privadas como públicas necesitan un desempeño laboral con excelencia para que pueda lograr las metas y objetivos; además de contar con empleados que tengan habilidades y competencias idóneas, es necesario escoger correctamente a estos colaboradores para que correspondan eficazmente con la empresa.

Por ello, se relaciona con la siguiente pregunta sobre ¿Cree usted que un desempeño laboral inadecuado conlleva a una desorganización institucional? Y se evidenció que del total de encuestados solo el 36.4% opinaron que es siempre, el 21.8% consideran que es casi siempre, el 23.6% y 18.2% están debatidos entre a veces y casi nunca.

Desde la perspectiva de Bal y De Lange (2018) manifestaron como conclusión del compromiso y desempeño laboral que para que sean eficaces deben

ser motivados mediante la flexibilización de recursos humanos; es así que, el compromiso laboral se crea por la productividad y dedicación que muestran los empleados o aquellas acciones que los líderes deben demostrar como guía.

Al relacionarlo con la siguiente pregunta ¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio? Ya que de todas las personas encuestadas solo el 43.6% indicaron que es casi siempre, al igual que el otro 20% que dicen que es siempre, 10.9% seleccionaron a veces, el 20% escogieron casi nunca y 5.5% eligieron nunca.

Por último, se tiene al autor Jalagat (2016) que en conclusión obtuvo que el desempeño laboral es una característica fundamental para cualquier persona que desea trabajar en alguna entidad, esto vendría a ser el eje de toda empresa porque son los trabajadores realizan sus actividades y mediante esto se identifica su desempeño, es así que se ve la productividad y ayuda que da internamente.

Entonces, se pudo dar relación con la pregunta: Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?, se obtiene que de todos los colaboradores solo el 63.6% indicaron que siempre ocurre, el 16.4% mencionan que es casi siempre; mientras que el 12.7% manifiestan que es a veces el 7.3% es casi nunca, el cual estarían insatisfechos.

Finalmente, para el autor Vega (2019) señaló en su conclusión que la ética profesional y el desempeño laboral tienen una relación significativa con la percepción de la corrupción, dado que no se muestra una sólida ética profesional y un correcto desempeño, por ello, se relacionó con la pregunta que según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones? Indicó que el 76.4% de las personas encuestadas opinó que esto es siempre al igual que el otro 20% que señala que es casi siempre que debe ocurrir este accionar.

Asimismo, en otra de sus conclusiones señaló que la ética profesional y el desempeño laboral se relacionan directamente con el aprovechamiento político y el cambio de normas legales para el favorecimiento personal y de algunas personas en particular y esto sucede porque se observó que algunos colaboradores se

orientan a cumplir con las disposiciones políticas y normas, con un sentido ético y adecuado desempeño profesional.

Entonces, al revisar los resultados se indicó una relación con la pregunta ¿Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético? Donde del total de los encuestados destaca solo el 36.4% escogieron desde su perspectiva que es siempre; el mismo porcentaje se manifiesta con el casi siempre, 14.5% eligió casi siempre y el porcentaje restante entre el 5.5% y el 7.3% manifestaron entre nunca y casi nunca acerca de lo ya mencionado.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Mediante la aplicación del Rho de Spearman se pudo reconocer que la variable ética de la función pública y desempeño laboral mantiene una relación alta, esto demostrado mediante la correlación que obtuvo el dato de 0,845, el cual por estar cercano al número 1 se establece el reconocimiento de una correlación aceptable para el estudio. Así mismo se aceptó la hipótesis planteada por el investigador referente a que la ética de la función pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

Segunda: Con respecto a las variables valores y desempeño laboral se logró evidenciar una correlación alta, ya que se obtuvo el dato de 0,775 mediante la correlación de Spearman. Siendo así, se aceptó de manera inmediata la hipótesis planteada referente a que los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

Tercera: Se logró interpretar como una correlación alta ya que se obtuvo el dato de 0,820 mediante la correlación de Spearman con respecto a las variables principios y desempeño laboral, lo cual establece que estos llevan una relación aceptable, ya que el dato es cercano al número 1. Es por ello que, se acepta la hipótesis planteada por el investigador referente a que los principios se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

Cuarta: Las variables deberes y desempeño laboral cuentan con una correlación moderada, está establecida mediante la correlación de Spearman, ya que se obtuvo el dato de 0,715, el cual es próximo al número 1 por lo que establece una correlación aceptable para el estudio. Así mismo se aceptó la hipótesis planteada por el investigador referente a que los deberes se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda que el continuo fortalecimiento de la ética con respecto al desarrollo laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia mediante programas o capacitaciones que se deberán llevar a cabo en el lugar; esto tomando en consideración el valor positivo de los valores y normas partes de la ética, los cuales permiten un desempeño laboral y desarrollo profesional positivo.

Segunda: De la misma forma, se sugiere un continuo monitoreo en la Municipalidad Distrital de Independencia, esto a fin de identificar los valores que puedan surgir dentro del ambiente laboral, las cuales resultan ser perjudiciales y pueden afectar los valores de los trabajadores del lugar, así como su desempeño, a partir de este diagnóstico se puedan tomar las decisiones pertinentes para su prevención.

Tercera: Debe considerarse en recordar a los trabajadores de Municipalidad Distrital de Independencia de la ciudad de Huaraz cuales son los principios dentro de la organización, esto mediante charlas llevadas a cabo por profesionales a fin de plantear cómo se debe realizar el trabajo de un servidor o funcionario público y la importancia de considerar los principios institucionales y personales durante esta labor.

Cuarta: Por último, se tiene a los deberes que son parte fundamental dentro de cualquier organización porque de acuerdo con ellos es que se cumplen las normas o reglamentos correctamente, así como se procede a actuar de manera transparente. Esto puede ser ejecutado mediante un plan de formación, el cual se realizará con la finalidad de instruir a los servidores públicos de la municipalidad que su principal deber es el de llevar a cabo sus laborales de manera transparente y considerando a la ciudadanía del lugar.

VII. PROPUESTA

Proyecto de talleres de capacitación acerca de la ética hacia los funcionarios públicos para el mejoramiento de su desempeño laboral dentro de la institución.

Datos de identificación

1. Título del proyecto: Talleres de capacitación acerca de la ética hacia los funcionarios públicos para el mejoramiento de su desempeño laboral dentro de la institución.

2. Financiamiento

Monto total= S/1,720.00

Ámbito de aplicación: Municipalidad Distrital de Huaraz

3. Fundamentación

Como se sabe, los conocimientos que otorgan las instituciones públicas y privadas acerca de la ética son vagos o en ocasiones nula; por ello, no se hace un uso correcto de ellas dentro de la entidad. Incluso, existen factores que ayudan a que los Códigos de Ética sean practicados por los colaboradores; sin embargo, estos no son tomados como importantes, destacables o no tienen una buena explicación para que sean aplicadas correctamente. De la misma manera, existen buenos resultados acerca del uso de la ética para el desarrollo profesional de cualquier persona; por ejemplo, se obtienen mejores ganancias o productividad, los servicios son entregados con una mejor calidad, el ambiente en cada área es más agradable y crea un mejor trabajo con equipo en la que todos se sientan acoplados y cómodos; entonces, es esencial implementar los valores en los trabajadores para una mayor relación.

4. Justificación

La presente propuesta se justifica en la necesidad de la aplicación de la ética por parte de los funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Independencia; puesto que, falta fortalecer los valores y la ética pública que se deben usar dentro de la institución. Cabe recordar que la ética según Barken y Davies (2020) es esencial en cada ser humano porque es un factor que ayudará a su mejoramiento, a su vez, guiará para hacer una correcta toma de decisiones en cualquier circunstancia; además, ayudará en el mejoramiento de algunos puntos dentro de la institución para obtener mejores resultados.

5. Objetivos

Objetivo general

Destacar cuán importante es el uso de la ética y los valores por los trabajadores para un buen desarrollo profesional.

Objetivos específicos

Aumentar el conocimiento de las ventajas que dan la ética y sus valores para ponerlos en práctica.

Explicar cómo poner en práctica la ética y sus valores dentro de su institución.

6. Desarrollo de la propuesta

Semana	Horas	Actividad	Recurso humano	Responsable	Participante
1	1h30m (17:00-18:30)	Tema: Introducción a la ética	Especialista pedagógico	Profesor capacitado	Funcionarios públicos
2	2h (17:00-19:00)	Tema: La importancia de la ética en el trabajo en equipo	Especialista pedagógico	Profesor capacitado	Funcionarios públicos
3	2h (17:00-19:00)	Tema: Ventajas para la institución al implementar la ética en sus trabajadores	Especialista pedagógico y exfuncionario público	Ex congresista del estado	Funcionarios públicos
4	2h30m (17:00-19:30)	Tema: Poner en práctica el Código de ética en la función pública	Especialista pedagógico y exfuncionario público	Ex congresista del estado	Funcionarios públicos

7. Recursos

Se realizarán dos capacitaciones de manera virtual por la coyuntura actual y las otras dos de manera presencial. Además, se contará con especialistas en pedagogía que tengan conocimiento del tema y de exfuncionarios públicos para conocer su experiencia. Asimismo, el refrigerio, materiales didácticos y equipos adicionales serán puestos por la misma Municipalidad de Independencia.

8. Financiamiento

Rubro	Por 4 semanas	Total
Pago a especialistas	4 x S/200	S/800
Materiales didácticos	4 x S/100	S/400
Refrigerio	4 x S/70	S/280
Medidas Sanitarias	4 x S/60	S/240
Total		S/1,720

9. Evaluación

La evaluación será en 4 sesiones diferentes de las capacitaciones. También, al terminar cada una se harán preguntas sobre el punto de vista de cada participante y a su vez recomendaciones que servirán para el mejoramiento del desarrollo profesional.

REFERENCIAS

- Al-Omari , K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550. https://www.ripublication.com/ijaer17/ijaerv12n24_223.pdf
- Al-Shamali, A., Irani, Z., Haffar, M., Al-Shamali, S., & Al-Shamali, F. (2021). The influence of Islamic Work Ethic on employees' responses to change in Kuwaiti Islamic banks. *International Business Review*, 30(3).doi: <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2021.101817>
- Amaro Cano, M. (2015). Ética social, profesional, profesoral y de la ciencia. *Medi Sur*, 13(6). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000600003
- Bal, M., & De Lange, A. (2018). From flexibility human resource management to employee engagement and perceived job performance across the lifespan: A multisample study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 126-154. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joop.12082>
- Barken, R., & Davies, M. (2020). A relational ethic of rural home support on two Gulf Island communities, 1978–2018. *Journal of Aging Studies*, 53. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jaging.2020.100847>
- Betancur Jiménez, G. E. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano. *CES Psicología*, 9(1), 109-121. <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768008.pdf>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3). Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Campos Avellaneda, P. I., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2). doi:<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>.

- Castro, F., Soares Figueiredo, P., Pereira Guizzo, C., & Uchoa Passos, F. (2019). Effect of the motivational factor on lean manufacturing performance: the case of a multinational consumer goods company. *Gestão & Produção*, 26(3). doi: <https://doi.org/10.1590/0104-530X4850-19>
- Chen, A., Gong, J., & Lu, R. (2020). The effect of principles-based standards on financial statement comparability: The case of SFAS-142. *Advances in Accounting*(49). doi:<https://doi.org/10.1016/j.adiac.2020.100474>
- Chokprajakchat, S., & Sumretpholb, N. (2017). Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(2), 129-135. doi:<https://doi.org/10.1016/j.kjss.2016.03.004>
- Contraloría General de la República. (2019). N° 386-2019-CG-GCOC: Fortalecen capacidades técnicas de más de 700 regidores provinciales de todo el país. https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/prensa/notas_de_prensa/2019/lima/np_386-2019-cg-gcoc
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implication for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/su12156086>
- Forquesato , P. (2016). Social norms of work ethic and incentives in organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 128, 231-250. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.05.012>
- García Mexía, P. (2001). La Ética Pública. Perspectivas Actuales. *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*(114). <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/27676.pdf>
- Guibert Alva, G. M. (2013). El rol del contador público y su responsabilidad ética ante la sociedad. [Tesis de Doctorado, Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/568/guibert_gm.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Herrmann, P. (2019). Value Theory: Is There Still Any Value in It? Revisiting Value and Valuation in a Globalising Digital World. *NOVA*. <https://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=6&sid=2509ec5c-8ec7-4dd1-b2aa-7453cbc9b7c2%40sdc-v->

sessmgr01&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZI#AN=2203435
&db=e000xww

- Jalagat, R. (2016). Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship. *International Journal of Management and Economics*, 5(6), 36-43. https://www.researchgate.net/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship
- Ley del Código de Ética de la Función Pública. (2002). https://www.proinversion.gob.pe/Repositorioaps/0/1/jer/codigo_etica/ley_Codigo_Etica_27815.pdf
- Ley N. 27972. (2003). https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf
- Linder, S. (2018). Resolving disputes among inter-professional codes of ethics. *Ethics, Medicine and Public Health*, 4, 27-33. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jemep.2018.01.005>
- López Martínez, B. E., Aragón Castillo, J., Muñoz Palomeque, M., Madrid Tovilla, S., & Tornell Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the mexican institute of social security, in the state of chiapas. *Scielo*. Retrieved from http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/en_2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf
- Mathews, C., & Khann, I. (2016). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(4), 852-855. <https://d1wqt1x1zle7.cloudfront.net/49224908/NOV162579-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632436215&Signature=ni-ouk2kusrndpqaqznc~3ufj~hcdxvq>
- Millstein, R. (2018). Debunking myths about Aldo Leopold's land ethic. *Biological Conservation*, 217, 391-396. <https://doi.org/10.1016/j.biocon.2017.11.027>
- Mora Salazar, J. M. (2019). La ética profesional docente para un mejor desempeño laboral. [Tesis de doctorado, Universidad Metropolitana de Educación Ciencia y Tecnología (UMECIT)]. <https://repositorio.umeci.t.edu.pa/bitstream/handle/001/2340/TD-Jose-Miller.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Morales, E. (2019). Ética de la función pública y mejora de gestión pública del gobierno regional de Apurímac. *Ciencia y Desarrollo*, 22(1), 81-92. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v22i1.1740>

- Mukhametzhanova, V. (2017). Ethics of the civil service. *RUDN Journal of Philosophy*, 19(3), 346-352. doi:<http://dx.doi.org/10.22363/2313-2302-2017-21-3-346-352>
- Nizam bin Salahudin, S., Sarah binti Baharuddina, S., Safizal Abdullah, M., & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitmen. *Procedia Economics and Finance*, 35, 582-590. doi:[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00071-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00071-X)
- Ogohi Daniel, C. (2020). Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 8(2), 60-65. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/338690054_Analysis_of_Quality_Work_Life_on_Employees_Performance
- Oliveira, L., & Couto Monteir da Costa, E. M. (2019). Comparing attitudes of public servants and outsourced employees. *Scielo*. Retrieved from <https://www.scielo.br/j/rmj/a/cDkcXfFbpRgp3PLgPSKSksM/?lang=en>
- Oravee, A., Zayum, S., & Kokona, B. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Revista CIMEXUS*, 13(2). <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6816483.pdf>
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Paredes, A., Aquina, C., Selby, L., DiFilippo, S., & Pawlik, T. (2020). Increasing Importance of Ethics in Surgical Decision Making. *Advances in Surgery*, 54, 251-263. doi:<https://doi.org/10.1016/j.yasu.2020.05.008>
- Pinto Rodriguez, D. E. (2020). Desempeño laboral docente y percepción de la ética profesional en la Escuela Militar de Chorrillos - 2018. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4498/TD%20CE%20P59%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Platis, C., Reklitis, P., & Zimeras, S. (2015). Relation between Job Satisfaction and Job Performance in Healthcare Services. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 480-487. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1226>

- Quintero Bravo, H., & Guerrero Vargas, F. (2004). Valores éticos y desempeño laboral de los empleados universitarios del sector público. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 6(3), 407-419. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436351>
- Ramos Villagrasa, P., Barrada, J., Fernández del Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assesing job performance using brief self report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Scielo*. Retrieved from <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>
- Rodríguez Alba, J. (2020). *Ética aplicada a la gestión pública. Elementos programáticos y formativos desde la experiencia argentina*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia].
- Rotondo de Cassinelli, M. T. (2018). Principios morales y metodología de la Bioética. *Revista Uruguaya de Cardiología*, 33(1).doi:<http://dx.doi.org/10.29277/cardio.33.1.2>
- Schilpzand, A., & de Jong, E. (2021). Work ethic and economic development: An investigation into Weber's thesis. *European Journal of Political Economy*, 66. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ejpoleco.2020.101958>
- Silva de León, S. M. (2015). *Contribuciones de la Creación del Comité de Ética Pública para la Ética Pública Brasileña*. [Tesis de Doctorado, Universidad de León]. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5894/Tesis%20Sandra%20Mara%20Silva.PDF;jsessionid=e0cc07b3ee9f50db7ec83317f11e08c4?sequence=1>
- Solari, L. (2018). Buenas prácticas y principios éticos: más necesarios que nunca. *Revista de Gastroenterología del Perú*, 38(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1022-51292018000300015
- Steffgen, G., Kohl, D., Reese, G., Happ, C., & Sischka, P. (2015). Quality of Work: Validation of a New Instrument in Three Languages. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12, 14988–15006. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1660-4601/12/12/14958/pdf>
- Suharto, Suyanto, & Nedi Hendri. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job Performance. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(2),189-206. <https://www.um.edu.mt/library/oar/bitstream>

/123456789/44791/1/The_impact_of_organizational_commitment_on_job_performance.pdf

- Tims, M., Bakker, A., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6). doi:<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Vega Monge, W. (2019). Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4423>
- Vera, M., Cornejo, R., Rivas, L., Calizaya, J., Zamora, O., & García, J. (2016). Significado de los valores profesionales en docentes y estudiantes de enfermería, UNMSM – 2014. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(3). doi:<https://doi.org/10.15381/anales.v77i3.12404>
- Vitolla, F., Raimo, N., Rubino, M., & Garegnani, G. M. (2021). Do cultural differences impact ethical issues? Exploring the relationship between national culture and quality of code of ethics. *Journal of International Management*, 27(1). doi:<https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100823>
- Xu, X.-m., Zhang, R.-f., Lu, C.-q., & Du, D.-y. (2016). Revisiting the relationship between job demands and job performance: The effects of job security and traditionality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(1). doi:<https://doi.org/10.1111/joop.12158>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *anales de psicología*, 33(3), 708-713. Retrieved from https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v33n3/psicologia_social2.pdf

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medición
VARIABLE INDEPENDIENTE					
Ética de la Función Pública	DECRETO SUPREMO N° 033-2005-PCM: “Desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.”	Los fines de la función pública son el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco de	Valores Principios Deberes	Vectores Vías de entrada Especies Respeto Probidad Eficiencia Neutralidad Responsabilidad Transparencia	Ordinal

		Modernización de la Gestión del Estado.			
VARIABLE DEPENDIENTE					
Desempeño Laboral	Riera, Vera y Mariscal (2020): “El desempeño laboral es en cierta medida el cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones inherentes a su cargo, el cual es susceptible a las influencias del entorno.”	El desempeño permite a los gerentes evaluar y medir el rendimiento individual y documentarlo, alinear las labores del día a día de los empleados con los objetivos estratégicos de cualquier entidad	Cumplimiento Obligaciones Influencias del entorno	Salario Reconocimiento Beneficios Planes Productividad Desempeño de tareas Neutralidad Responsabilidad	Ordinal

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

Variable 1: Ética en la función pública

N°	Ética en la función pública	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Principios de la función pública						
1	¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública?					
2	¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?					
3	¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?					
4	Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?					
5	¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?					
Deberes de la función pública						
6	Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?					
7	¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?					
8	¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?					
9	¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?					
10	¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?					

11	¿Se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pública?					
12	¿Usted cree que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes laborales?					
Valores de la función pública						
13	¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?					
14	¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?					
15	¿Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético?					
16	¿Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto?					
17	¿Usted para obtener un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado?					

Variable 2: Desempeño laboral

N°	Desempeño laboral	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Cumplimiento						
1	¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?					
2	¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?					
3	¿Usted recibe un reconocimiento acorde a las actividades que realiza?					
4	¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?					
5	Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?					
6	Ud. ¿Cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo?					
7	Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?					
Obligaciones						
8	Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?					
9	¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?					
10	Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?					
11	¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?					

12	¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?					
13	¿El personal presenta un buen desempeño laboral de acuerdo con sus actividades diarias?					
14	¿Cree usted que un desempeño laboral inadecuado conlleva a una desorganización institucional?					
Influencias del entorno						
15	Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?					
16	Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?					
17	¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?					
18	¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?					
19	¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?					

ANEXO 4: Certificado de validez de contenido del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Principios de la función pública							
1	¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública?	X		X		X		
2	¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?	X		X		X		
3	¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?	X		X		X		
4	Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?	X		X		X		
5	¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Deberes de la función pública							
6	Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
7	¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?	X		X		X		

8	¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?	X		X		X		
10	¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?	X		X		X		
11	¿Se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pública?	X		X		X		
12	¿Usted cree que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes laborales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Valores de la función pública	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?	X		X		X		
14	¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?	X		X		X		
15	¿Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético?	X		X		X		

16	¿Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto?	X		X		X		
17	¿Usted para obtener un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Lic. Juan Manuel Ayala Rojas

DNI: 41500909

Especialidad del validador:

Estadístico e Informático

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de agosto del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luis Ángel', with a stylized flourish underneath.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cumplimiento							
1	¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?	X		X		X		
2	¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?	X		X		X		
3	¿Usted recibe un reconocimiento acorde a las actividades que realiza?	X		X		X		
4	¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?	X		X		X		
5	Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?	X		X		X		
6	Ud. ¿Cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo?	X		X		X		
7	Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Obligaciones							

8	Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?	X		X		X		
9	¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?	X		X		X		
10	Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?	X		X		X		
11	¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?	X		X		X		
12	¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?	X		X		X		
13	¿El personal presenta un buen desempeño laboral de acuerdo a sus actividades diarias?	X		X		X		
14	¿Cree usted que un desempeño laboral inadecuado conlleva a una desorganización institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Influencias del entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?	X		X		X		
16	Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?	X		X		X		
17	¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?	X		X		X		

18	¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?	X		X		X		
19	¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Lic. Juan Manuel Ayala Rojas

DNI: 41500909

Especialidad del validador:

Estadístico e Informático

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de agosto del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Principios de la función pública							
1	¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública?	X		X		X		
2	¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?	X		X		X		
3	¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?	X		X		X		
4	Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?	X		X		X		
5	¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Deberes de la función pública							
6	Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		

7	¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?	X		X		X		
10	¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?	X		X		X		
11	¿Se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pública?	X		X		X		
12	¿Usted cree que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes laborales?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Valores de la función pública	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?	X		X		X		
14	¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?	X		X		X		

15	¿Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético?	X		X		X		
16	¿Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto?	X		X		X		
17	¿Usted para obtener un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Dra. Micaela Lujan Cabrera

DNI: 41691632

Especialidad del validador:

Doctora en Administración

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de agosto del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cumplimiento							
1	¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?	X		X		X		
2	¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?	X		X		X		
3	¿Usted recibe un reconocimiento acorde a las actividades que realiza?	X		X		X		
4	¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?	X		X		X		
5	Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?	X		X		X		

6	Ud. ¿Cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo?	X		X		X		
7	Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Obligaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?	X		X		X		
9	¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?	X		X		X		
10	Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?	X		X		X		
11	¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?	X		X		X		
12	¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?	X		X		X		
13	¿El personal presenta un buen desempeño laboral de acuerdo a sus actividades diarias?	X		X		X		
14	¿Cree usted que un desempeño laboral inadecuado conlleva a una desorganización institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Influencias del entorno	Si	No	Si	No	Si	No	

15	Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?	X		X		X		
16	Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?	X		X		X		
17	¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?	X		X		X		
18	¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?	X		X		X		
19	¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Dra. Micaela Lujan Cabrera

DNI: 41691632

Especialidad del validador:

Doctora en Administración

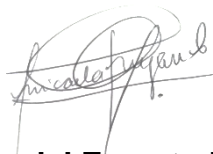
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de agosto del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Principios de la función pública							
1	¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública?	X		X		X		
2	¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?	X		X		X		
3	¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?	X		X		X		

4	Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?	X		X		X		
5	¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Deberes de la función pública	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
7	¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?	X		X		X		
10	¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?	X		X		X		
11	¿Se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pública?	X		X		X		
12	¿Usted cree que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes laborales?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Valores de la función pública	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?	X		X		X		
12	¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?	X		X		X		
13	¿Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético?	X		X		X		
14	¿Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto?	X		X		X		
15	¿Usted para obtener un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena

DNI: 10139161

Especialidad del validador:

Metodóloga

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

04 de agosto del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Cumplimiento							
1	¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?	X		X		X		
2	¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?	X		X		X		
3	¿Usted recibe un reconocimiento acorde a las actividades que realiza?	X		X		X		
4	¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?	X		X		X		
5	Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?	X		X		X		
6	Ud. ¿Cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo?	X		X		X		
7	Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Obligaciones							
		Si	No	Si	No	Si	No	

8	Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?	X		X		X		
9	¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?	X		X		X		
10	Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?	X		X		X		
11	¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?	X		X		X		
12	¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?	X		X		X		
13	¿El personal presenta un buen desempeño laboral de acuerdo a sus actividades diarias?	X		X		X		
14	¿Cree usted que un desempeño laboral inadecuado conlleva a una desorganización institucional?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Influencias del entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?	X		X		X		
16	Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?	X		X		X		
17	¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?	X		X		X		

18	¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?	X		X		X		
19	¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador.

Dra. Silvia Liliana Salazar Llerena

DNI: 10139161

Especialidad del validador:

Metodóloga

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de agosto del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Silvana Patazo". The signature is fluid and cursive, with a large loop at the beginning and a long horizontal stroke extending to the right.

Firma del Experto Informante.

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

Prueba de normalidad de Kolgomorov-smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Ética de la función pública	,831	55	,000
Desempeño laboral	,793	55	,000

H₁: Hipótesis alternativa.

H₀: Hipótesis Nula

- H₁: La distribución no es normal.
- H₀: La distribución es normal.

Mediante la prueba de normalidad de Kolgomorov-smirnov, se evidenció que la distribución no corresponde de cualidades normales, de tal manera que se acepta la hipótesis alternativa. Del mismo modo se visualizó que $p < 0,05$.

ANEXO 6: RESULTADOS

Distribución de frecuencias

Tabla 5

Ítem 01: ¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	9	16,4	16,4	36,4
	A veces	7	12,7	12,7	49,1
	Casi siempre	14	25,5	25,5	74,5
	Siempre	14	25,5	25,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

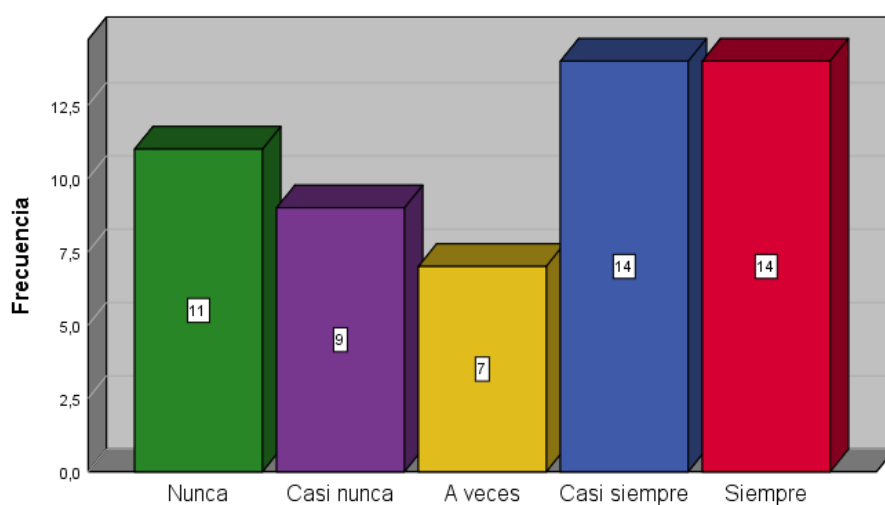


Figura 1: Gráfico de barra del Ítem 01: ¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública?

Como se aprecia en la tabla 5 y figura 1, del 100% de colaboradores un 25% señalo que siempre tienen conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública.

Tabla 6

Ítem 02: ¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	34,5	34,5	34,5
	Casi nunca	17	30,9	30,9	65,5
	A veces	9	16,4	16,4	81,8
	Casi siempre	6	10,9	10,9	92,7
	Siempre	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

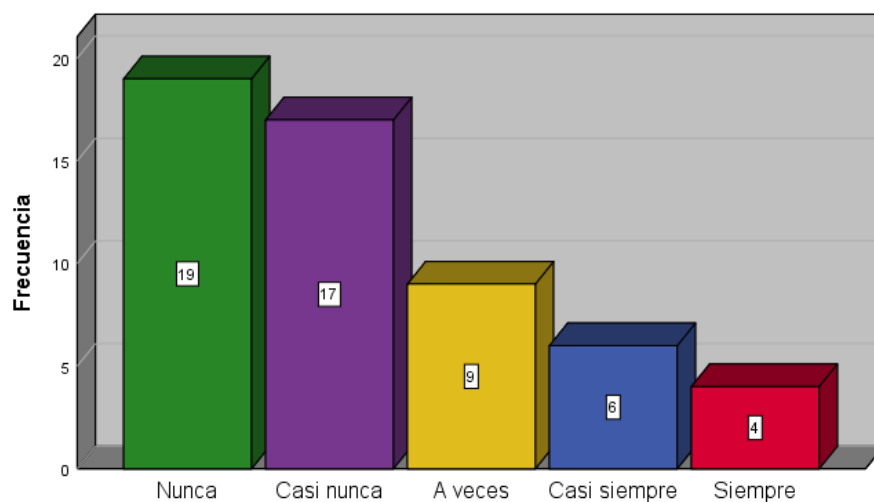


Figura 2: Gráfico de barra del Ítem 02: ¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?

Como se logra observar en la tabla 6 y figura 2, de 55 colaboradores, 19 de ellos señalaron que nunca han sido instruidos sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública.

Tabla 7

Ítem 03: ¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	1	1,8	1,8	5,5
	A veces	5	9,1	9,1	14,5
	Casi siempre	12	21,8	21,8	36,4
	Siempre	35	63,6	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

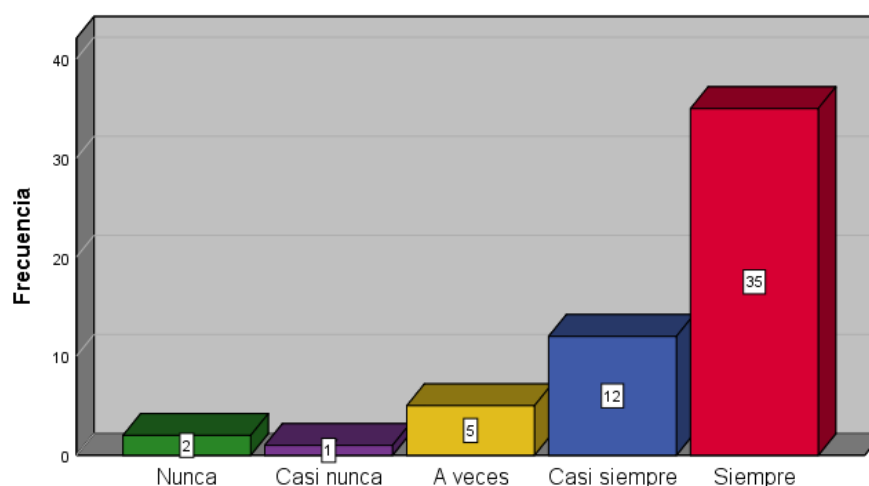


Figura 3: Gráfico de barra del Ítem 03: ¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?

Como se aprecia en la tabla 7 y figura 3, del 100% de encuestados, un 63% señalaron que siempre creen que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad.

Tabla 8

Ítem 04: Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,3	7,3	7,3
	Casi nunca	2	3,6	3,6	10,9
	A veces	12	21,8	21,8	32,7
	Casi siempre	22	40,0	40,0	72,7
	Siempre	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

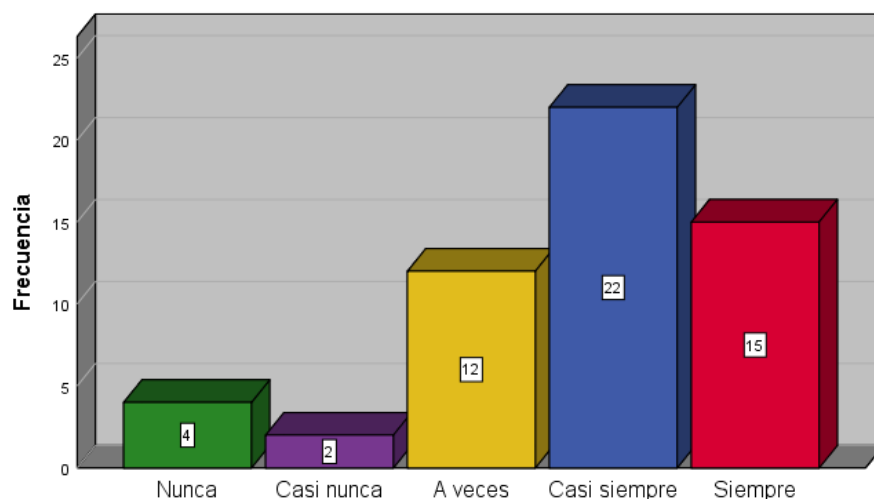


Figura 4

Gráfico de barra del Ítem 04: Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?

Como se demuestra en la tabla 8 y figura 4, de 55 personas encuestadas, 22 de ellas indicaron que casi siempre ellos acuden de manera inmediata al llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor.

Tabla 9

Ítem 05: ¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	9,1	9,1	9,1
	Casi siempre	21	38,2	38,2	47,3
	Siempre	29	52,7	52,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

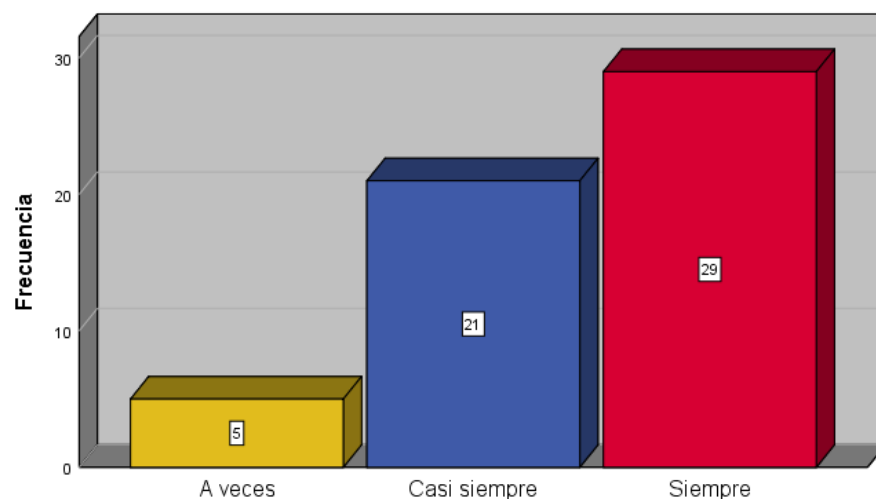


Figura 5: Gráfico de barra del Ítem 05: ¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?

Como se logra apreciar en la tabla 9 y figura 5, del 100% de encuestados, un 38% indico que casi siempre obedecen órdenes de sus superiores y las cumple en forma.

Tabla 10

Ítem 06: Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	1	1,8	1,8	3,6
	Casi siempre	11	20,0	20,0	23,6
	Siempre	42	76,4	76,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

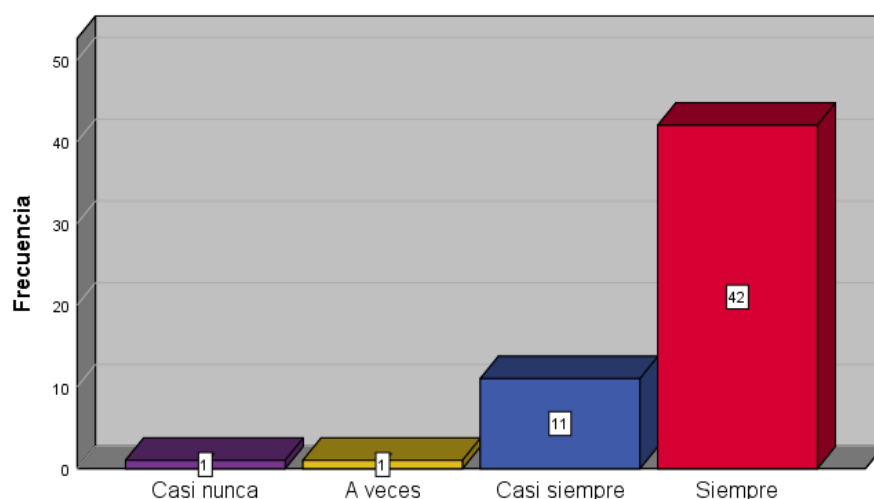


Figura 6: Gráfico de barra del Ítem 06: Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?

Como se observa en la tabla 10 y figura 6, de 55 personas encuestadas, 42 de ellas indicaron que siempre creen que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones.

Tabla 11

Ítem 07: ¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	4	7,3	7,3	10,9
	A veces	5	9,1	9,1	20,0
	Casi siempre	22	40,0	40,0	60,0
	Siempre	22	40,0	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

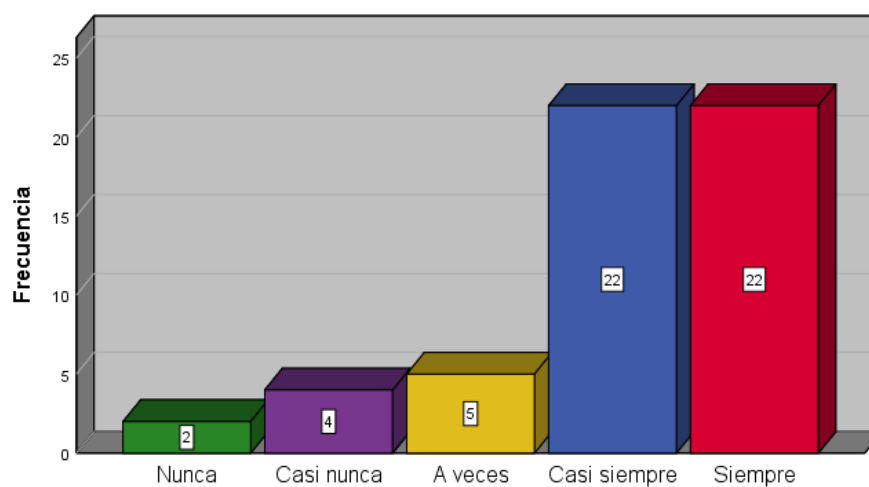


Figura 7: Gráfico de barra del Ítem 07: ¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?

Como se aprecia en la tabla 11 y figura 7, del 100% de encuestados, un 40% señaló que siempre creen que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo.

Tabla 12

Ítem 08: ¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	12	21,8	21,8	21,8
	Siempre	43	78,2	78,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

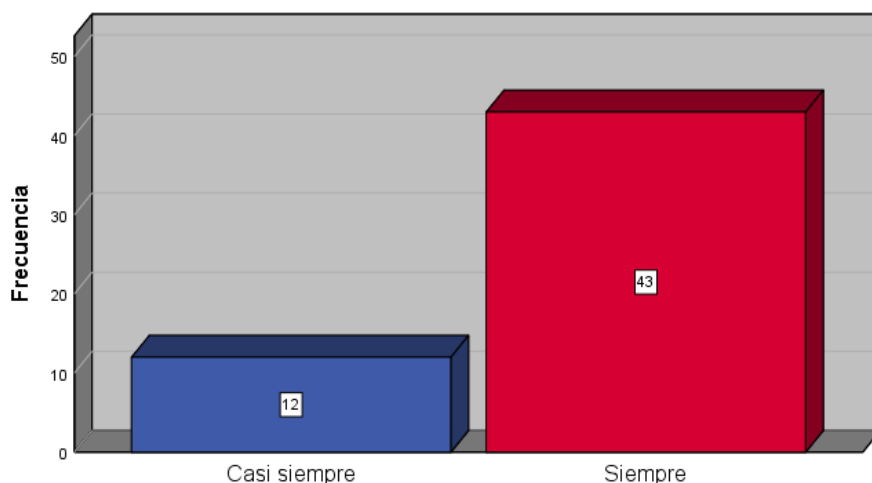


Figura 8: Gráfico de barra del Ítem 08: ¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?

Como se demuestra en la tabla 12 y figura 8, de 55 encuestados, 43 de ellos señalaron que siempre consideran que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública.

Tabla 13

Ítem 09: ¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	3,6	3,6	3,6
	Casi siempre	11	20,0	20,0	23,6
	Siempre	42	76,4	76,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

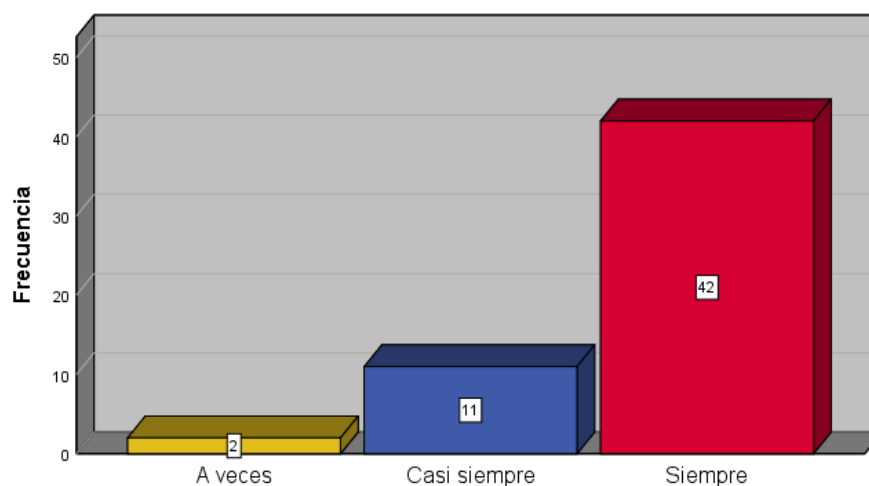


Figura 9: Gráfico de barra del Ítem 09: ¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?

Se aprecia en la tabla 13 y figura 9, del 100% de colaboradores, un 76% indicó que siempre la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública.

Tabla 14

Ítem 10: ¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	5,5	5,5	5,5
	A veces	5	9,1	9,1	14,5
	Casi siempre	15	27,3	27,3	41,8
	Siempre	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

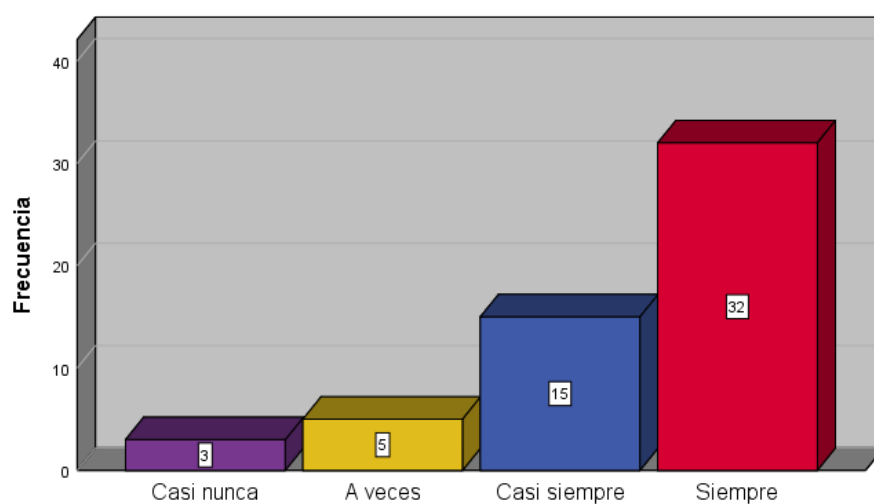


Figura 10: Gráfico de barra del Ítem 10: ¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?

Se observa en la tabla 14 y figura 10, de 55 personas encuestadas, 32 de ellas señalaron que siempre usan adecuadamente los bienes del Estado.

Tabla 15

Ítem 11: ¿Se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pública?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	12,7	12,7	12,7
	Casi nunca	5	9,1	9,1	21,8
	A veces	8	14,5	14,5	36,4
	Casi siempre	7	12,7	12,7	49,1
	Siempre	28	50,9	50,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

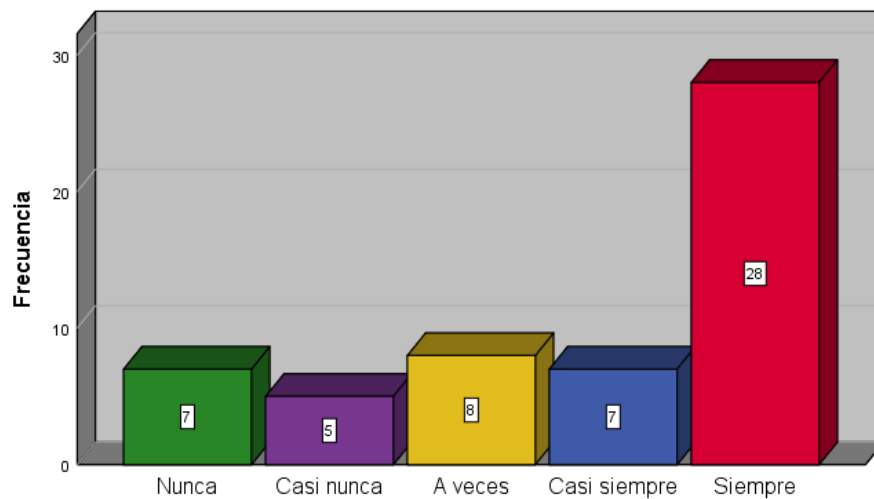


Figura 11: Gráfico de barra del Ítem 11: ¿Se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pública?

Como se aprecia en la tabla 15 y figura 11, del 100% de encuestados, un 50% señaló que siempre se muestra transparencia en cuanto a la organización interna de la función pública.

Tabla 16

Ítem 12: ¿Usted cree que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	10,9	10,9	10,9
	Casi nunca	14	25,5	25,5	36,4
	Casi siempre	29	52,7	52,7	89,1
	Siempre	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

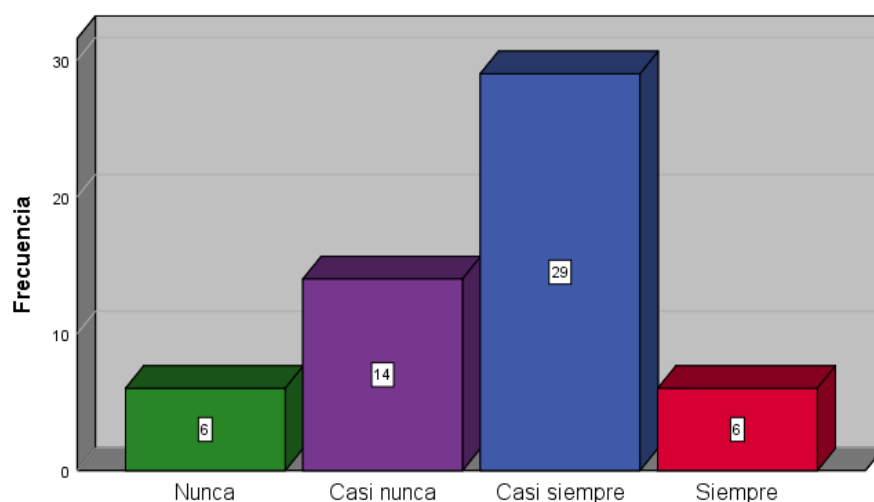


Figura 12: Gráfico de barra del Ítem 12: ¿Usted cree que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes laborales?

Como se observa en la tabla 16 y figura 12, de 55 colaboradores, 29 de ellos indicaron que casi siempre creen que la transparencia es fundamental para el desarrollo de deberes laborales.

Tabla 17

Ítem 13: ¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	11	20,0	20,0	23,6
	A veces	6	10,9	10,9	34,5
	Casi siempre	17	30,9	30,9	65,5
	Siempre	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

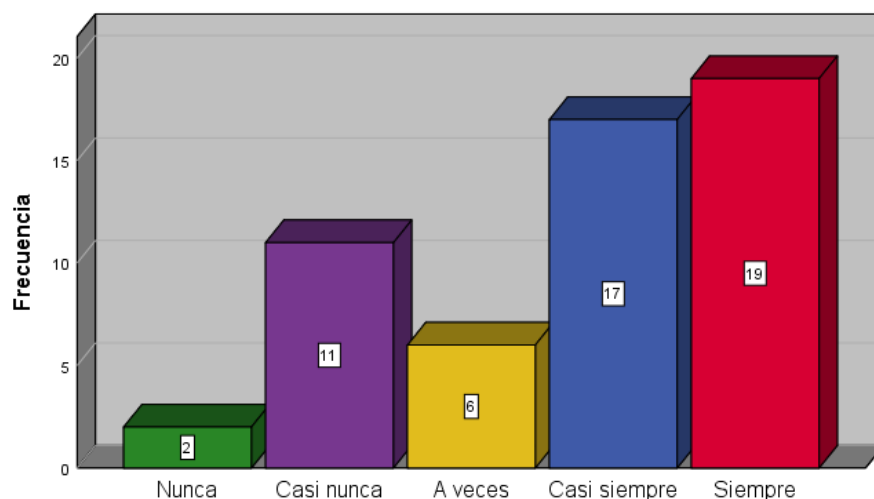


Figura 13: Gráfico de barra del Ítem 13: ¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?

Como se logra apreciar en la tabla 17 y figura 13, del 100% de encuestados, un 34% indico que siempre obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito.

Tabla 18

Ítem 14: ¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	4	7,3	7,3	9,1
	Casi siempre	18	32,7	32,7	41,8
	Siempre	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

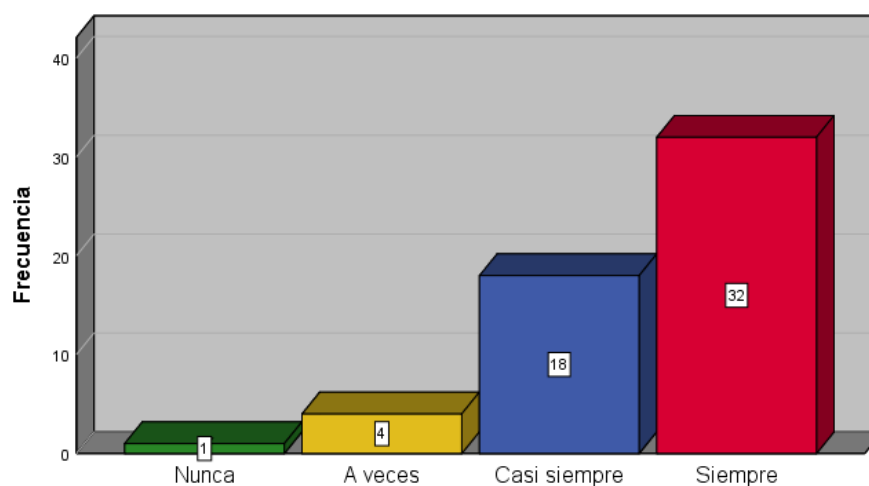


Figura 14: Gráfico de barra del Ítem 14: ¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?

Como se observa en la tabla 16 y figura 14, de 55 colaboradores, 32 de ellos señalaron que siempre una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública.

Tabla 19

Ítem 15: ¿Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	4	7,3	7,3	12,7
	A veces	8	14,5	14,5	27,3
	Casi siempre	20	36,4	36,4	63,6
	Siempre	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

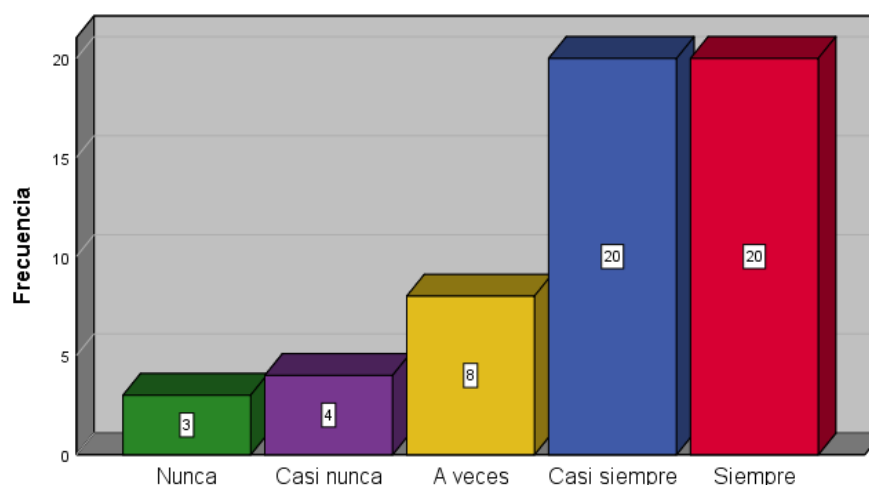


Figura 15: Gráfico de barra del Ítem 15: ¿Considera que una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético?

Como se aprecia en la tabla 19 y figura 15, del 100% de colaboradores un 36% indicó que siempre una buena remuneración y condiciones adecuadas de trabajo para el personal en la función pública son indispensables para que mejoren su comportamiento ético.

Tabla 20

Ítem 16: ¿Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	1	1,8	1,8	5,5
	A veces	2	3,6	3,6	9,1
	Casi siempre	18	32,7	32,7	41,8
	Siempre	32	58,2	58,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

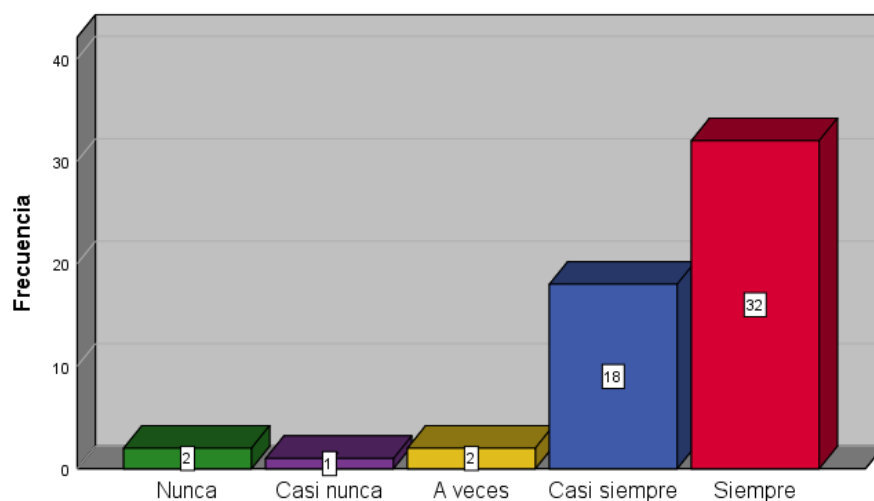


Figura 16: Gráfico de barra del Ítem 16: ¿Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto?

Como se observa en la tabla 20 y figura 16, de 55 encuestados, 32 de ellos indicaron que siempre una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto.

Tabla 21

Ítem 17: ¿Usted para obtener un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	34,5	34,5	34,5
	Casi nunca	19	34,5	34,5	69,1
	A veces	10	18,2	18,2	87,3
	Casi siempre	5	9,1	9,1	96,4
	Siempre	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

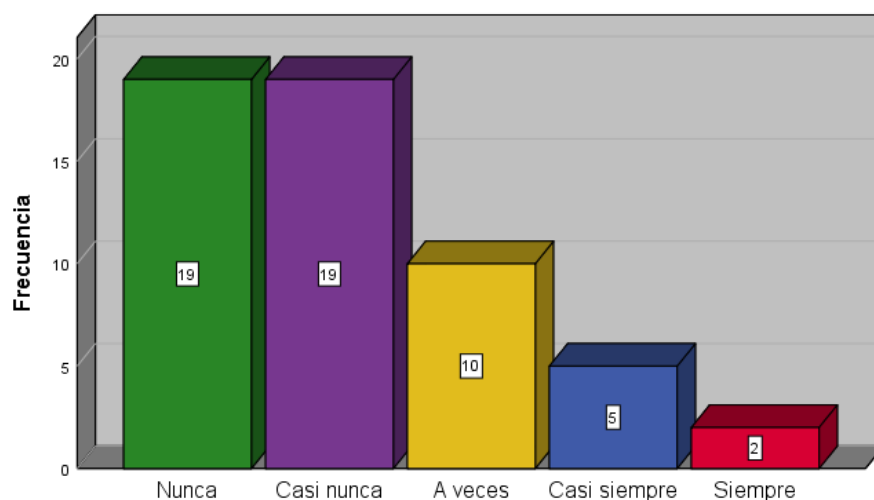


Figura 17: Gráfico de barra del Ítem 17: ¿Usted para obtener un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado?

Como se aprecia en la tabla 21 y figura 17, del 100% de encuestados, un 34% indico que casi nunca un requerimiento propio presiona o amenaza al personal encargado.

Tabla 22

Ítem 18: ¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	12	21,8	21,8	21,8
	A veces	32	58,2	58,2	80,0
	Casi siempre	5	9,1	9,1	89,1
	Siempre	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

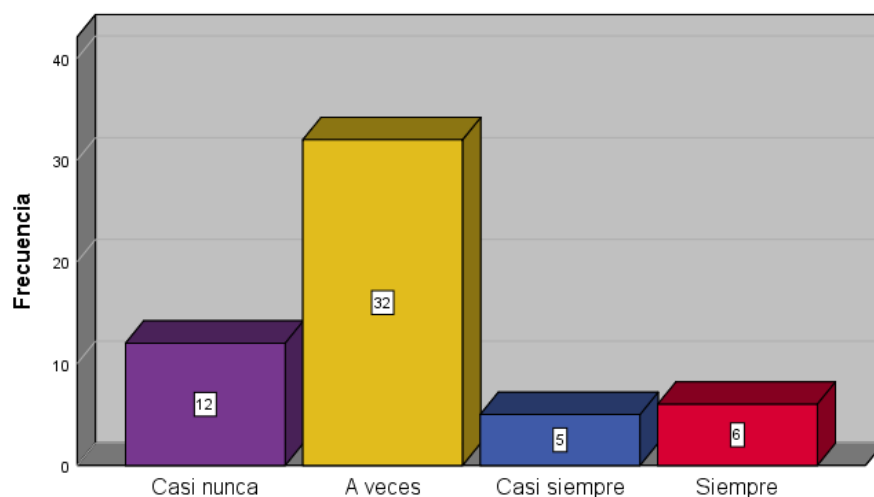


Figura 18: Gráfico de barra del Ítem 18: ¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?

Como se logra observar en la tabla 22 y figura 18, de 55 personas encuestados, 32 de ellas señalaron que a veces llegan en forma puntual a su centro de trabajo.

Tabla 23

Ítem 19: ¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	11	20,0	20,0	25,5
	A veces	6	10,9	10,9	36,4
	Casi siempre	24	43,6	43,6	80,0
	Siempre	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

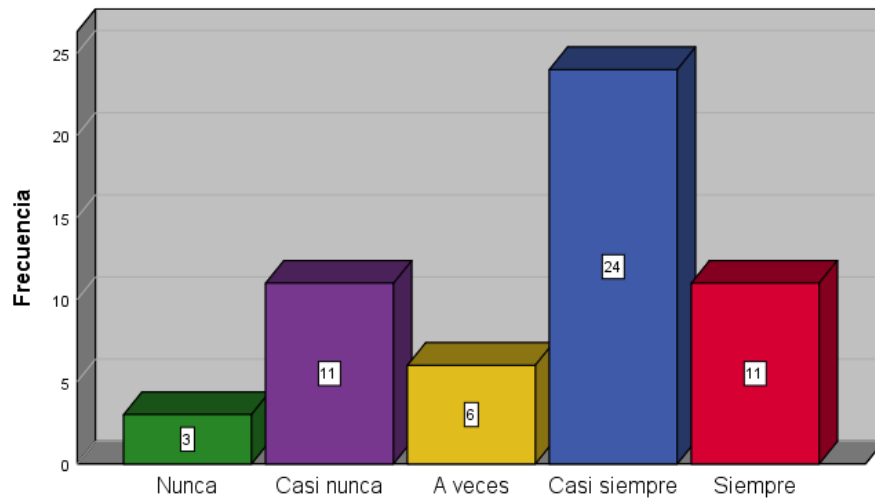


Figura 19: Gráfico de barra del Ítem 19: ¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?

Se aprecia en la tabla 23 y figura 19, del 100% de colaboradores, un 43% señalo que casi siempre tienen satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio.

Tabla 24

Ítem 20: ¿Usted recibe un reconocimiento acorde a las actividades que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	9	16,4	16,4	21,8
	A veces	5	9,1	9,1	30,9
	Casi siempre	25	45,5	45,5	76,4
	Siempre	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

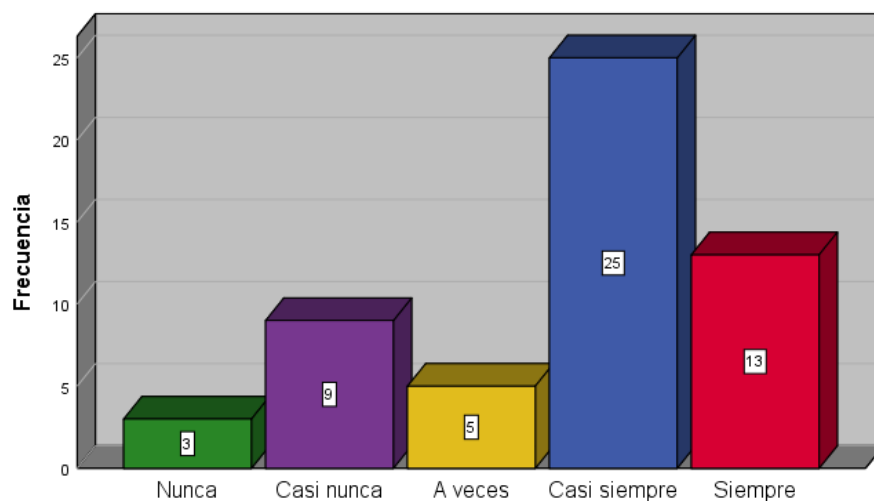


Figura 20: Gráfico de barra del Ítem 20: ¿Usted recibe un reconocimiento acorde a las actividades que realiza?

Como se observa en la tabla 24 y figura 20, de 55 colaboradores, 25 de ellos indicaron que siempre reciben un reconocimiento acorde a las actividades que realiza.

Tabla 25

Ítem 21: ¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	14,5	14,5	14,5
	A veces	28	50,9	50,9	65,5
	Casi siempre	11	20,0	20,0	85,5
	Siempre	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

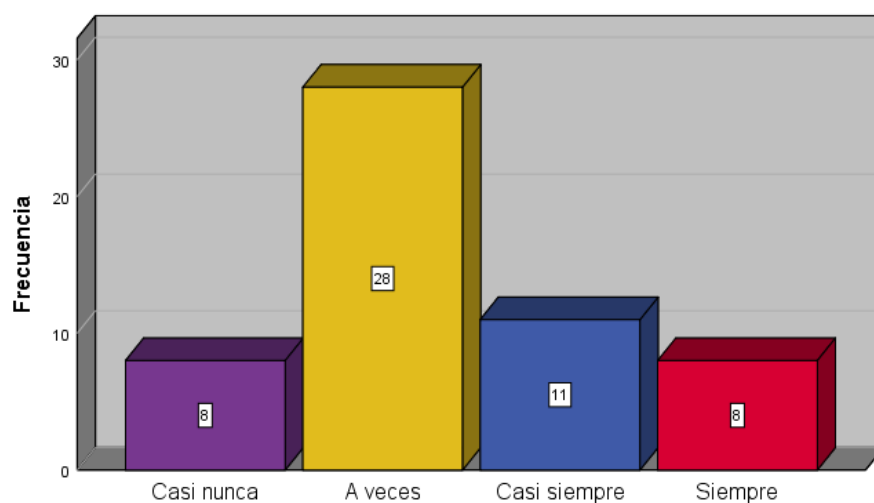


Figura 21: Gráfico de barra del Ítem 21: ¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?

Como se aprecia en la tabla 25 y figura 21, del 100% de colaboradores, un 50% indicó que a veces consideran que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa.

Tabla 26

Ítem 22: *Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,3	7,3	7,3
	A veces	9	16,4	16,4	23,6
	Casi siempre	34	61,8	61,8	85,5
	Siempre	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

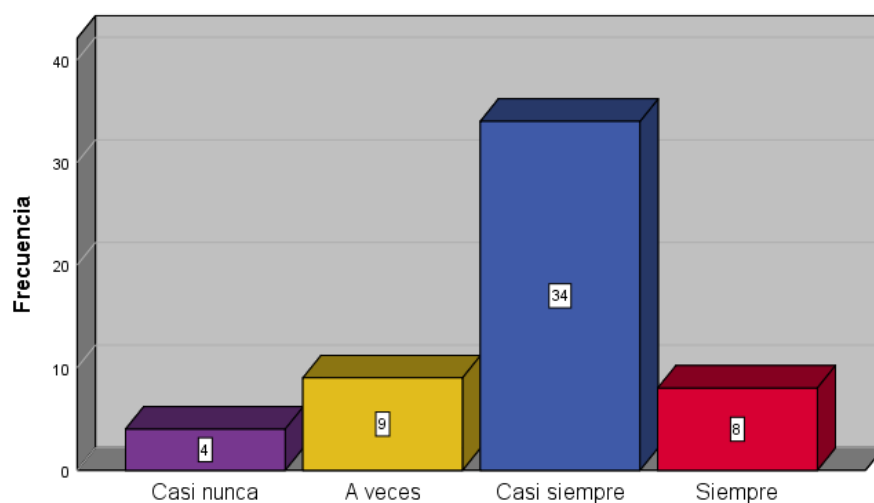


Figura 22: Gráfico de barra del Ítem 22: *Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?*

Se aprecia en la tabla 26 y figura 22, del 100% de personas encuestadas, un 61% indico que casi siempre acuden de inmediato cuando hacen llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor.

Tabla 27

Ítem 23: Ud. ¿Cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	12	21,8	21,8	21,8
	A veces	10	18,2	18,2	40,0
	Casi siempre	15	27,3	27,3	67,3
	Siempre	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

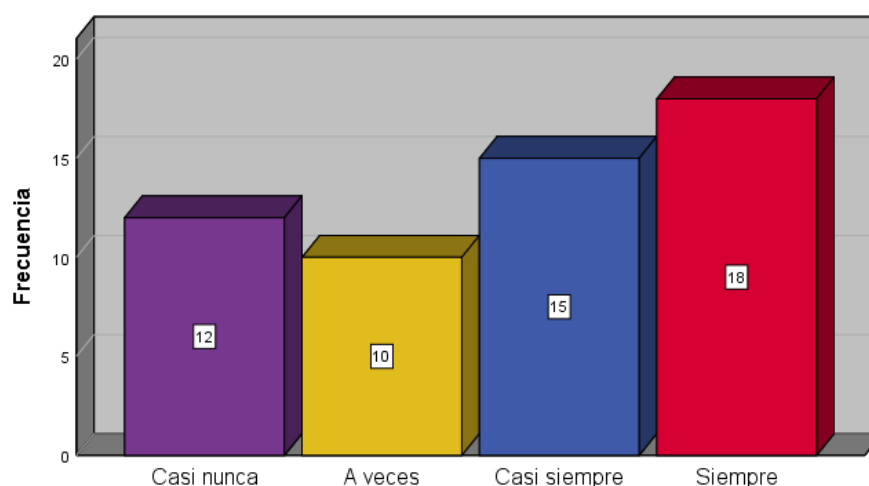


Figura 23: Gráfico de barra del Ítem 23: Ud. ¿Cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo?

Se demuestra en la tabla 27 y figura 23, de 55 personas encuestadas, 18 de ellas señalaron que siempre cumplen cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo.

Tabla 28

Ítem 24: Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	5,5	5,5	5,5
	A veces	25	45,5	45,5	50,9
	Casi siempre	17	30,9	30,9	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

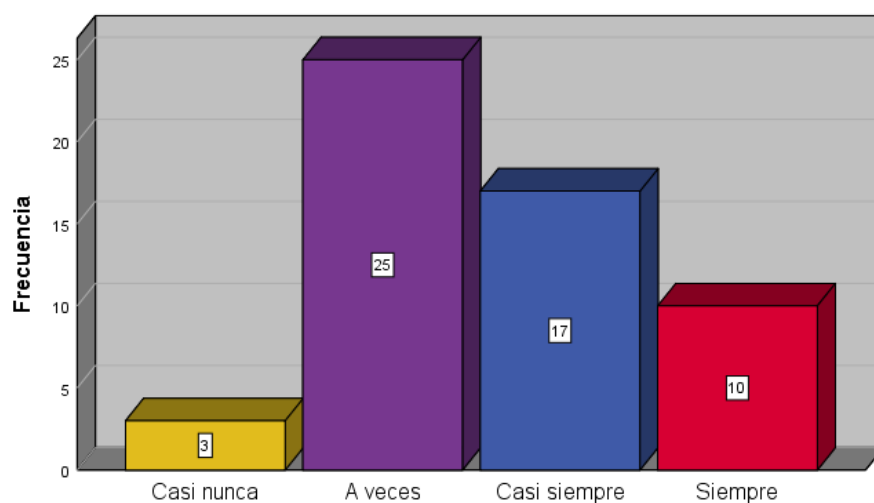


Figura 24: Gráfico de barra del Ítem 24: Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?

Como se aprecia en la tabla 28 y figura 24, del 100% de encuestados, un 45% indicó que a veces cuando cumplen su trabajo a cabalidad exigen el reconocimiento de sus superiores.

Tabla 29

Ítem 25: Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,5	5,5	5,5
	Casi nunca	8	14,5	14,5	20,0
	A veces	13	23,6	23,6	43,6
	Casi siempre	20	36,4	36,4	80,0
	Siempre	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

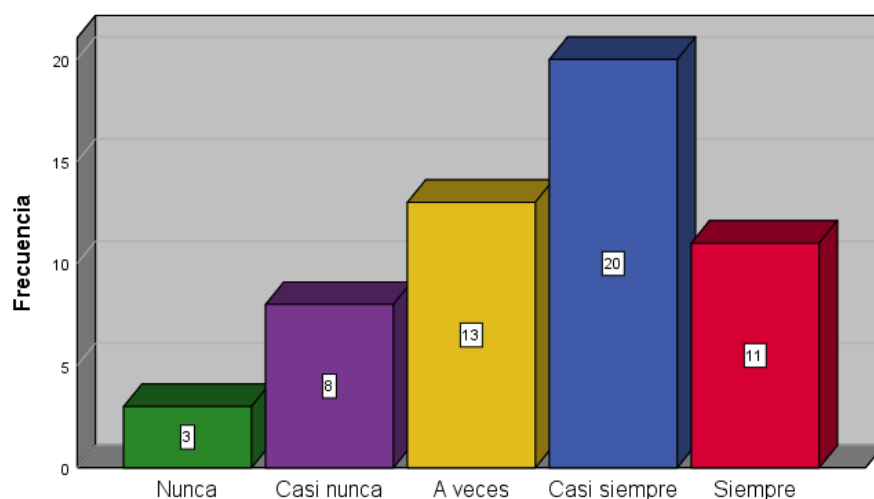


Figura 25: Gráfico de barra del Ítem 25: Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?

Como se demuestra en la tabla 29 y figura 25, de 55 colaboradores, 20 de ellos indicaron que casi siempre no cuentan con los materiales disponibles para realizar su trabajo y lo realizan como pueda.

Tabla 30

Ítem 26: ¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	21	38,2	38,2	38,2
	A veces	7	12,7	12,7	50,9
	Casi siempre	21	38,2	38,2	89,1
	Siempre	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

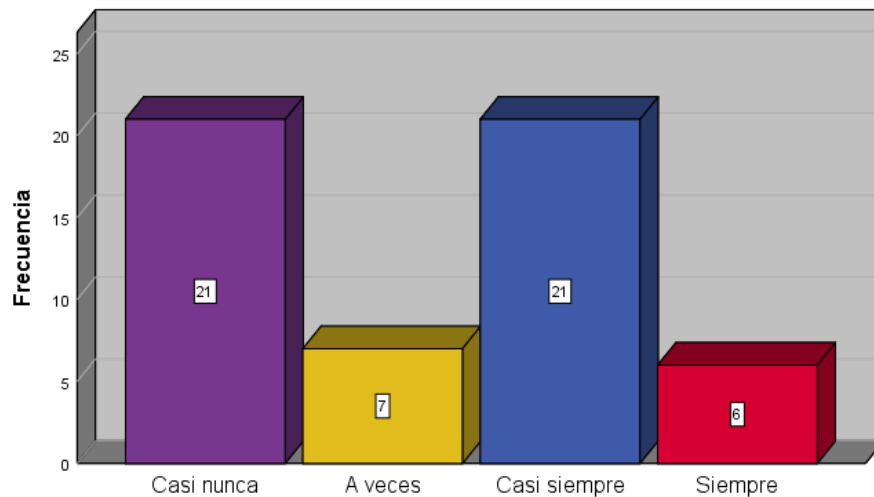


Figura 26: Gráfico de barra del Ítem 26: ¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?

Como se aprecia en la tala 30 y figura 26, del 100% de colaboradores, un 38% indico que casi siempre consideran que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas.

Tabla 31

Ítem 27: Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	19	34,5	34,5	34,5
	Casi siempre	12	21,8	21,8	56,4
	Siempre	24	43,6	43,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

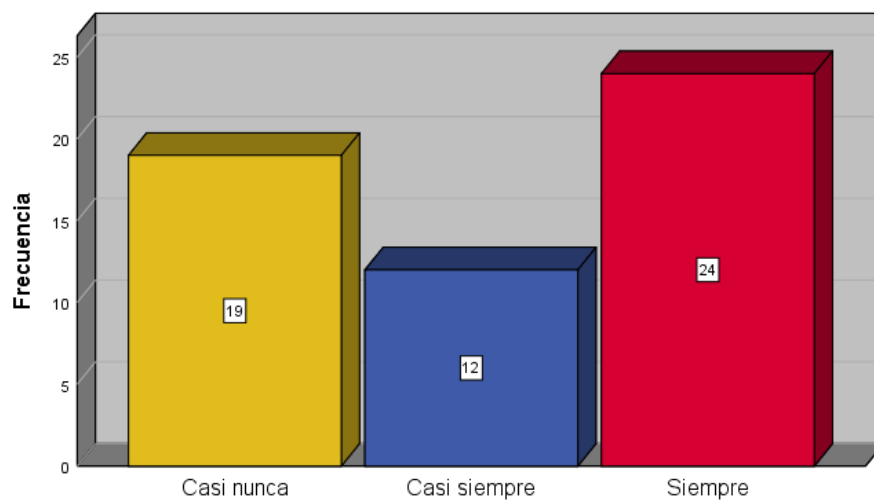


Figura 27: Gráfico de barra del Ítem 27: Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?

Se observa en la tabla 31 y figura 27, de 55 personas encuestadas, 24 de ellas señalaron que siempre tiene algún impedimento o problema para que realice su labor.

Tabla 32

Ítem 28: ¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	16,4	16,4	16,4
	A veces	29	52,7	52,7	69,1
	Casi siempre	13	23,6	23,6	92,7
	Siempre	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

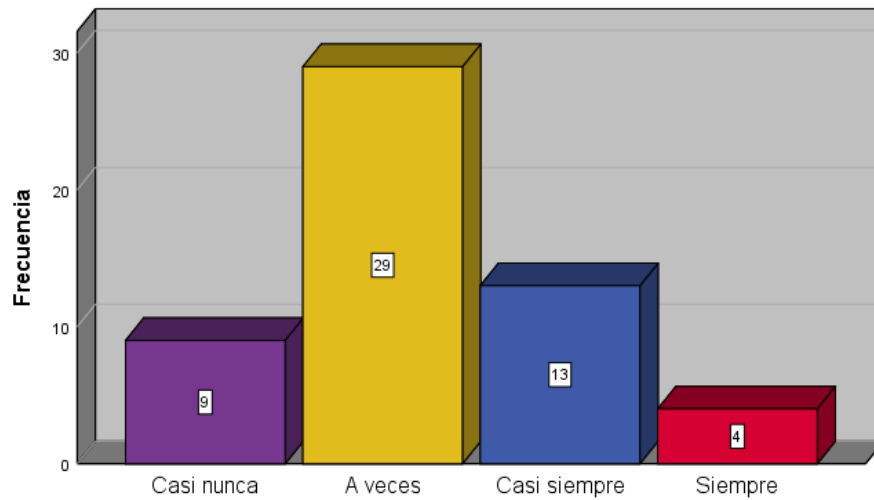


Figura 28: Gráfico de barra del Ítem 28: ¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?

Como se aprecia en la tabla 32, y figura 28, del 100% de colaboradores, un 52% señaló que a veces Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros.

Tabla 33

Ítem 29: ¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	9,1	9,1	9,1
	A veces	29	52,7	52,7	61,8
	Casi siempre	14	25,5	25,5	87,3
	Siempre	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

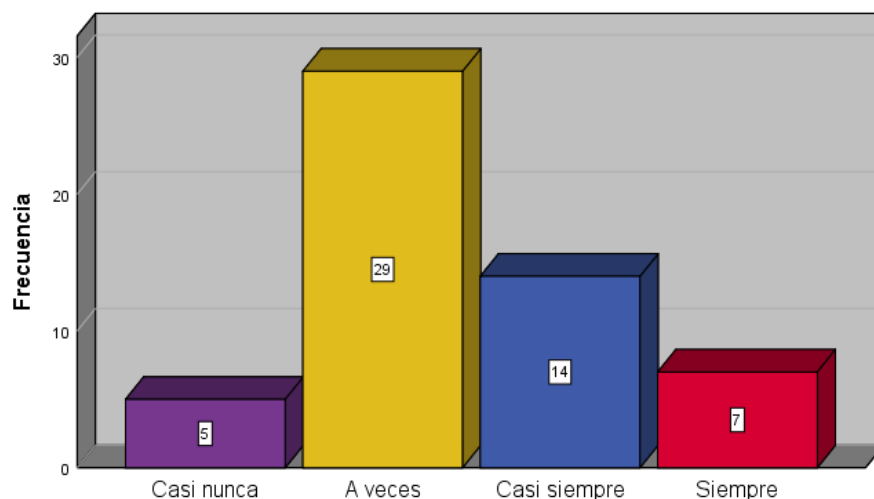


Figura 29: Gráfico de barra del Ítem 29: ¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?

Como se observa en la tabla 33 y figura 29, de 55 colaboradores, 29 de ellos indicaron que a veces cree que podría laborar en otra entidad.

Tabla 34

Ítem 30: ¿El personal presenta un buen desempeño laboral de acuerdo con sus actividades diarias?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	18,2	18,2	18,2
	Casi siempre	8	14,5	14,5	32,7
	Siempre	37	67,3	67,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

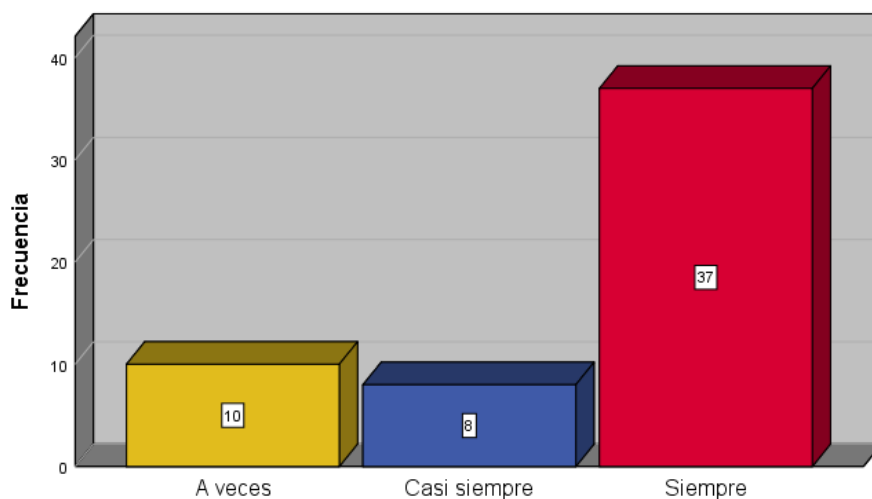


Figura 30: Gráfico de barra del Ítem 30: ¿El personal presenta un buen desempeño laboral de acuerdo con sus actividades diarias?

Como se aprecia en la tabla 34 y figura 30, del 100% de encuestados, un 67% señaló que siempre el personal presenta un buen desempeño laboral de acuerdo a sus actividades diarias.

Tabla 35

Ítem 31: ¿Cree usted que un desempeño laboral inadecuado conlleva a una desorganización institucional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	18,2	18,2	18,2
	A veces	13	23,6	23,6	41,8
	Casi siempre	12	21,8	21,8	63,6
	Siempre	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

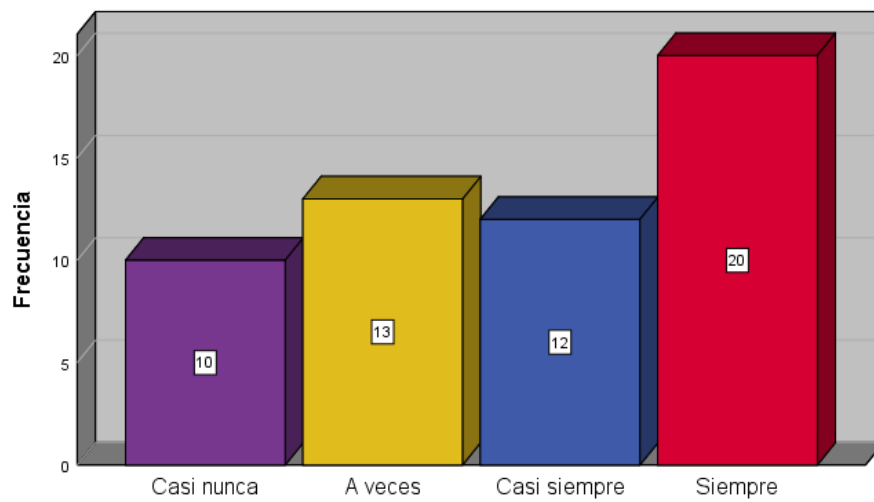


Figura 31: Gráfico de barra del Ítem 31: ¿Cree usted que un desempeño laboral inadecuado conlleva a una desorganización institucional?

Se logra observar en la tabla 35 y figura 31, de 55 colaboradores, 20 de ellos señalaron que siempre un desempeño laboral inadecuado conlleva a una desorganización institucional.

Tabla 36

Ítem 32: Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	16,4	16,4	16,4
	A veces	26	47,3	47,3	63,6
	Casi siempre	7	12,7	12,7	76,4
	Siempre	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

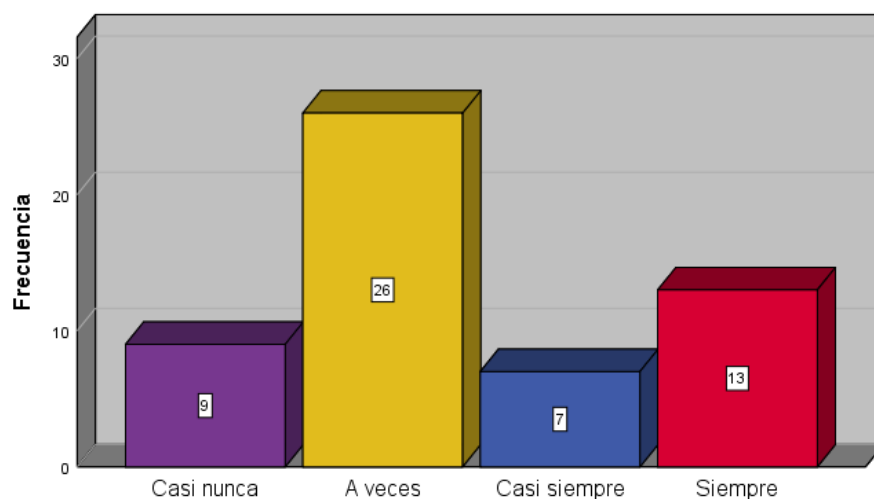


Figura 32: Gráfico de barra del Ítem 32: Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?

Como se observa en la tabla 36 y figura 32, de 55 encuestados, 26 de ellos señalaron que cuando no pueden asistir a su trabajo solicitan permiso por escrito o en forma verbal.

Tabla 37

Ítem 33: Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,3	7,3	7,3
	A veces	7	12,7	12,7	20,0
	Casi siempre	9	16,4	16,4	36,4
	Siempre	35	63,6	63,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

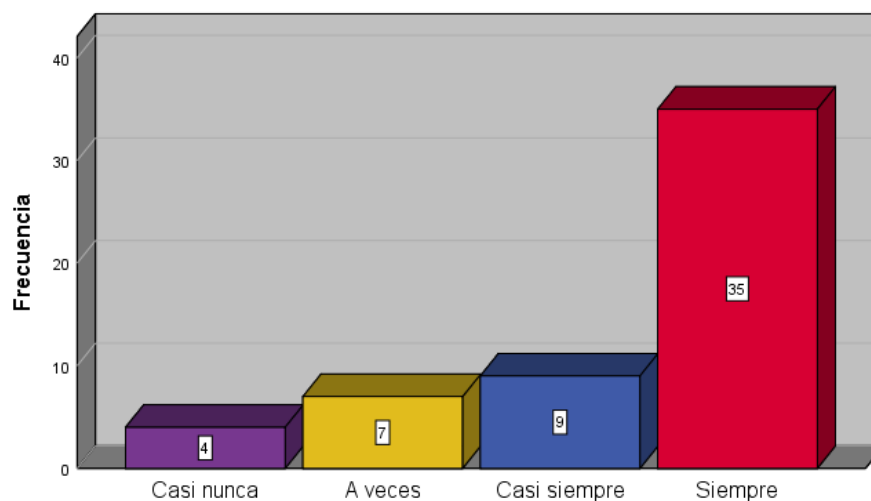


Figura 33: Gráfico de barra del Ítem 33: Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?

Como se aprecia en la tabla 37 y figura 33, del 100% de colaboradores, un 63% señaló que siempre son considerados como un trabajador responsable y puntual lo premian.

Tabla 38

Ítem 34: ¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	34,5	34,5	34,5
	Casi siempre	9	16,4	16,4	50,9
	Siempre	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

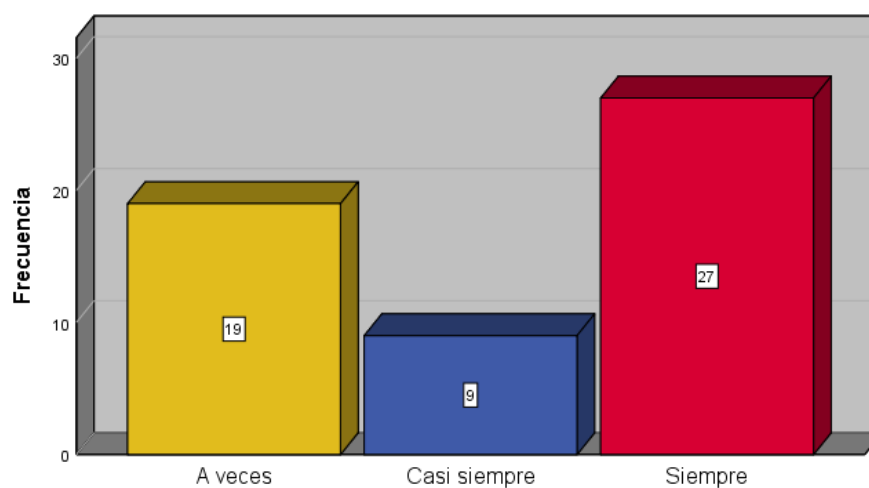


Figura 34: Gráfico de barra del Ítem 34: ¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?

Como se observa en la tabla 38 y figura 34, de 55 colaboradores, 27 de ellos señalaron que siempre la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales.

Tabla 39

Ítem 35: ¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	9	16,4	16,4	18,2
	A veces	5	9,1	9,1	27,3
	Casi siempre	6	10,9	10,9	38,2
	Siempre	34	61,8	61,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

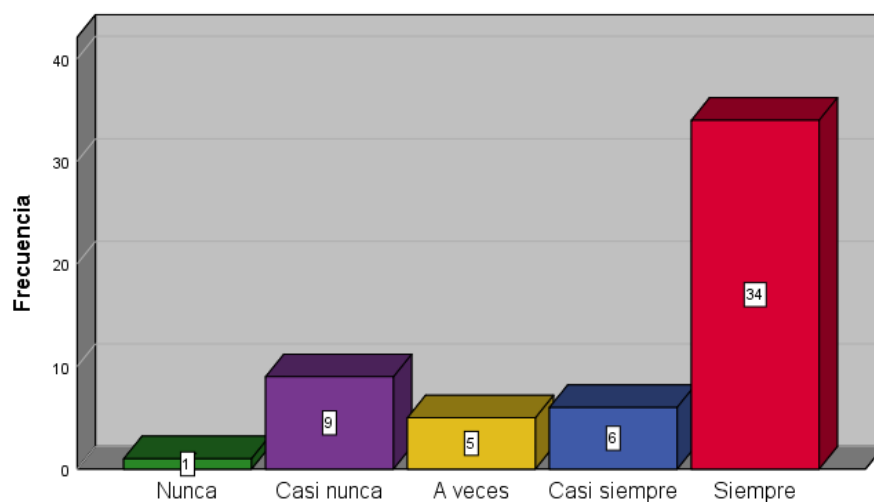


Figura 35: Gráfico de barra del Ítem 35: ¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?

Como se aprecia en la tabla 39 y figura 35, del 100% de encuestados, un 61% indico que siempre están satisfechos del trabajo que realizan, por tanto, lo cumple a cabalidad.

Tabla 40

Ítem 36: ¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	9,1	9,1	9,1
	Casi nunca	1	1,8	1,8	10,9
	A veces	9	16,4	16,4	27,3
	Casi siempre	30	54,5	54,5	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

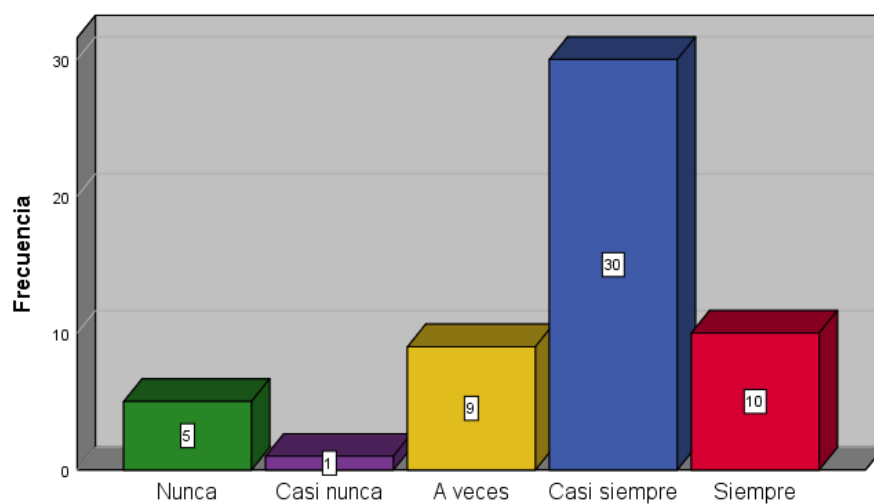


Figura 36: Gráfico de barra del Ítem 36: ¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?

Como se observa en la tabla 40 y figura 36, del 100% de encuestados, un 54% señaló que casi siempre tienen conflictos laborales con sus compañeros.

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
INDEPENDENCIA

GERENCIA DE
ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

SUB GERENCIA DE
RR-HH



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

66987-1

Independencia, 26 de Agosto de 2021.

CARTA N° 150 -2021-MDI-GAF-SGRH/SG

SEÑOR:

LISSET MAYUMI BARRETO MINAYA

Estudiante de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo

Presente. -

Asunto : OTORGO AUTORIZACIÓN

Referencia : EXPEDIENTE N° 66987-0

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y a la vez en atención al documento de referencia, **AUTORIZARLA** a realizar encuestas al personal de la Municipalidad Distrital de Independencia para su trabajo de investigación denominado "ETICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS EN UNA MUNICIPALIDAD".

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA



Lic. Adm. WILFREDO NAIN SILVA MALLQUI
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

C/c
Archivo.
Sec



ANEXO 08: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Margen: **5%**

Nivel de confianza: **95%**

Poblacion: **120**

Tamaño de muestra: **92**

Ecuacion Estadística para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

ANEXO 08: CUANTIFICADOR DE REFERENCIAS

Tipo	Cant	%		Idioma	Cant	%
artículo	40	80.00%		inglés	30	60.00%
libro	1	2.00%		otros	20	40.00%
tesis	6	12.00%		TOTAL	50	100.00%
otros	3	6.00%				
TOTAL	50	100.00%		años	Cant	%
				>=2014	45	90.00%
				<2014	5	10.00%
				TOTAL	50	100.00%