



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**La Ética Profesional y El Compromiso Laboral en servidores
administrativos de una institución del Poder Legislativo, Lima
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Salazar Balarezo Juan Emilio (ORCID: 0000-0002-8958-7375)

ASESOR:

Mg. Cárdenas Canales, Daniel Armando (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta el momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, mi esposa y mi familia, por ser el pilar mas importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mis compañeros del inicio, porque sin ellos y los equipos que formamos no hubiera logrado esta meta.

Agradecimiento

A nuestros profesores todos y en especial a Daniel Armando Canales, por su continuo apoyo para la culminación de nuestra maestría, a la paciencia de mis compañeros de grupo y la Universidad Cesar Vallejo por la oportunidad.

Índice contenidos

	Pág.
Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.5. Procedimiento	35
3.6. Método de análisis de datos	35
3.7. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS	38
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Bases de datos para procesar el instrumento	
Anexo 3: Data de la variable 1	
Anexo 4: Data de la variable 2	
Anexo 5: Validez de los especialistas	
Anexo 6: Carta de presentación	
Anexo 7: Declaración de autoría	

Anexo 8: Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 9: Declaratoria de autenticidad del asesor

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de las variables.	29
tabla 2 Validez del instrumento.	34
tabla 3 Valores de la correlación rho de Spearman.	36
tabla 4 Resumen de procesamiento de datos - variable 1.	38
tabla 5 Estadística de fiabilidad – variable 1.	38
tabla 6 Resumen de procesamiento de datos - variable 2.	38
tabla 7 Estadística de fiabilidad – variable 2.	39
tabla 8 Kolmogorov-smirnov de variables.	39
tabla 9 Validez de casos en las variables y dimensiones.	40
tabla 10 La ética profesional.	40
tabla 11 Frecuencias de conducta ética profesional.	40
tabla 12 Frecuencias de la conducta moral.	41
tabla 13 Frecuencias del compromiso profesional.	41
tabla 14 Frecuencias del compromiso laboral.	41
tabla 15 Frecuencias del compromiso laboral y profesional.	42
tabla 16 Frecuencias – eficacia.	42
tabla 17 Frecuencias – eficiencias.	42
tabla 18 Cruce de la v1. La ética profesional y la v2. El compromiso laboral	43
tabla 19 Prueba de hipótesis general	44
tabla 20 Prueba de hipótesis específica 1	45
tabla 21 Prueba de hipótesis específica 2.	47
tabla 22 Prueba de hipótesis específica 3	48

Resumen

La investigación titulada: la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una Institución Del Poder Legislativo Lima, 2021, tuvo por objetivo establecer como se relación existe entre la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021.

El tipo de investigación fue básica del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental, corte transversal. La población está conformada por 86 trabajadores administrativos. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra una alta confiabilidad.

Concluyendo que La ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021 y se rechaza la hipótesis nula o negativa. Habiendo analizado los estadígrafos de $p = 0,000$ y el coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.847^{**} , correlación muy ala; Podemos afirmar que se ratifica hipótesis alterna.

Palabras clave: Ética profesional, compromiso laboral, conducta ética profesional y conducta moral.

Abstract

The research entitled: professional ethics and work commitment in administrative servers of an Institution of the Legislative Power Lima, 2021, aimed to establish how there is a relationship between professional ethics and work commitment in administrative servers of an institution of the legislative power, lime 2021.

The type of research was basic at the correlational descriptive level, with a quantitative approach; non-experimental design, cross section. The population is made up of 86 administrative workers. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through Cronbach's Alpha statistic, which demonstrates high reliability.

Concluding that Professional ethics and work commitment in administrative servers of an institution of the legislative power, Lima 2021 and the null or negative hypothesis is rejected. Having analyzed the statisticians of $p = 0.000$ and the Rho Spearman correlation coefficient 0.847^{**} , very high correlation; We can affirm that the alternative hypothesis is confirmed.

Keywords: Professional ethics, work commitment, professional ethical conduct and moral conduct.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la mayor parte de los organismos estatales y particulares carecen en cierta credibilidad institucional por los graves errores cometidos en el ámbito ético, no escapa de ello una de las instituciones del Poder Legislativo, razón por la cual se ha reflejado directamente en el desarrollo y compromiso de los actores principales que vienen hacer los trabajadores y sus centros laborales, mellando así su capacidad de tener consigo presente en cada momento de sus actividades la perspectiva de la ética profesional tan imprescindible en la entidad pública y/o privada, el accionar de los trabajadores va reflejar en ese sentido la capacidad de asumir con idoneidad y responsabilidad su compromiso laboral, es lo que se busca en este trabajo de investigación, profundizar y establecer cuál es la conexión con la eticidad profesional así como con la motivación existente sobre los trabajadores administrativos del Poder Legislativo. Teniendo en cuenta que cuando hacemos mención sobre la cultura ética del trabajador administrativo nos referimos en sí a la ética profesional del trabajador público, empero sobre el marco que corresponde a los organismos estatales, en compañía de sus principios, así como de sus reglamentos los cuales son guías hacia cada trabajador estatal, a este respecto ensayado en aquellos que ejecutan funciones estatales, siendo regentes y/o burócrata. El comportamiento da la potestad con el individuo se basa en saber elegir cada uno de los actos a realizar. La dignidad y la perversión están en nuestro dominio, hacer tanto como no hacer, a menudo decir 'no' está en nuestro poder mientras encontramos 'sí', así que cuando es hermoso también es vergonzoso. Entonces, si tenemos derecho a no actuar cuando es hermoso, entonces igualmente, no actuar cuando es vergonzoso (Aristóteles, Siglo IV a.d.c.)

En algunas ocasiones esta entidad gubernamental no se ve muy bien representada por los congresistas ya que en ciertas ocasiones ha habido en las diferentes tiendas políticas cuestionamientos de sus representantes como por ejemplo el brindar información falsa con respecto a su hoja de vida ante el JNE, demás hechos como ser denunciados por algún acto delictivo, todo ello ha conllevado a no ser buenos ejemplos ante los ojos de la ciudadanía y menos aún de los trabajadores de dicha institución, ausencia de valores éticos dignos de ejemplos que recaen en la moral, en la motivación de los colaboradores, y es allí

donde inicia la falta de valores éticos y compromiso laboral teniendo como resultado final un escaso y deprimente rendimiento productivo en los trabajadores.

BBC NEWS MUNDO-04 Ene.2010 Nos cuenta que en el 2009 el Perú observo a través de la percepción generalizada a un congreso irreparable. Un análisis intensivo mostro a este actor jurídico entre los organismos más desprestigiados de la región.

Sobre una cantidad de 130 diputados, y al comienzo de la legislatura del 2006, se tasa que una cantidad de 82 diputados poseen acusaciones por atentados severos; una ración de 27 diputados participó en actos inmorales relacionados a sus vidas íntimas, y 5 fueron arrojados de sus cargos estatales. Al finalizar el año, según "El Comercio" diario nacional, tras haber realizado una encuesta se pudo ver reflejado que el 85% de la opinión pública no está de acuerdo con la labor realizada por estos funcionarios.

Sin embargo, se suele cuestionar que, si se trata o no de una de las organizaciones más corruptas del país, también si es que hay la existencia de una incertidumbre de percepción, así como los distintos caminos a elaborar. "Todo América Latina trabaja bajo el concepto que el congreso es la institución más prestigiosa de cada región. Sin embargo, el Perú es un caso totalmente distinto ya que se vegeta uno de los mayores niveles de desconfianza", comentó en la BBC el economista Mundo Percy Medina, Especialista en Elecciones, director de la Asociación Civil Transparencia.

Sobre la interrogante de cuán satisfechos se encuentran al respecto de la democracia en su región, el Perú se posiciona el último lugar de todo América Latina, con tan solo un 22% de conformidad (Uruguay, el más satisfecho, responde con un 79% de aprobación).

La región andina tiene el privilegio de posicionarse entre uno de los últimos 3 lugares ya que al ser encuestado sobre si piensan o no que su región gobierna para bien de todos, sólo un 15% respondió de manera asertiva.

Según Percy Medina, una dirección base es la flaqueza de las formaciones políticas en la región. Muchas de las formaciones en este periodo son recientes, y al ser formaciones inexpertas y sin un camino establecido, son también "formaciones inestables, que no elaboran organizaciones firmes, con dirigentes

dispuestos”, explicó a la BBC. Por lo tanto, es inevitable que el país andino se encuentre entre los últimos puestos, durante la encuesta internacional “Latinobarómetro” realizada a todo América Latina, en cuestiones de confianza e institucionalidad.

La región de la misma manera que diversas regiones latinoamericanas se encuentra pasando el más duro trance de corrupción en su crónica, que encierra a mandatarios elegidos, burócratas de todos los niveles de la dirección estatal y directivos de organizaciones particulares del sector construcción entre otros. En materia de economía, el retorno es el factor más relevante sobre la macroeconomía, al igual que el PBI y pese que la actual articulación económica la ha estabilizado en la función del 2018, cerrando con 3.8% continuo y con aspectos de no mejorar los dilemas coyunturales y estructurales de la región en cada una de sus secciones productivas y de servicios. Situación que motiva a preparar la siguiente investigación, con miras a la seguridad de una sociedad abundante de valores, poseyente de una educación de calidad y sin benevolencias a la inseguridad ciudadana. Esta es el único camino para poder garantizar una evolución sostenida de la región en el transcurso del tiempo.

Existen a nivel Nacional muchas instituciones del Estado que cuentan con trabajadores que demuestran capacidades, valores y conocimientos necesarios para sacar adelante las organizaciones que ellos representan, pero lastimosamente se ven truncas sus aspiraciones de seguir esa línea por los constantes desaciertos administrativos y la escasez de cultura ética por parte de funcionarios y ejecutivos de turno. También vemos en el mismo ámbito nacional, que la región ha sido participe de un incremento en el número de crímenes por corrupción, donde el juicio del público en general, en su mayoría, posee una opinión en la que el Poder Legislativo esta infestado de corrupción, encontrándose el poder judicial en el puesto número 1. Igualmente, los burócratas de la región han señalado su inquietud sobre las recientes políticas para poder enfrentar la corrupción mediante el proceso de nuevas reformas en las organizaciones públicas, según DATUM durante el período 2014.

Además, de acuerdo con el diario “El Comercio”, el 23 de setiembre del 2020, afirmo que nuestra región es la más corrupta a comparación de todo Latinoamérica,

esta encuesta revelo que el 65% de la opinión pública examina que los eventos de corrupción se remarcaron últimamente. Concurrentemente a ello The Associated Press (2020, 12 de noviembre), comunicó que los diputados acusaron a Martín Vizcarra sobre el reconocimiento de \$ 630 000 dólares en pormenores que ejecutaba el rol de Gobernador de Moquegua. Como resultado de la corrupción,

Según Shack, N., Pérez, J., & Portugal, L., (2020), el Perú en el periodo del 2019 padeció el menoscabo económico a un monto superior de 23 millones de soles.

En el Perú, es sabido que hace algunas décadas pasadas la corrupción ronda en el Poder Legislativo y Ejecutivo, la corrupción se está volviendo en una práctica normal en la comunidad, ya que se puede encontrar en cada ámbito que se desarrolla, esto no se refiere necesariamente a que cada uno de nosotros seamos corruptos. Sin embargo, por condición, la corrupción es propio del ser humano y sobre todo a modelos complejos de la evolución humana. La corrupción en esta forma se puede exponer de forma operante o paciente en cada una de las conexiones sociales. Empero, la corrupción política se encuentra conectada a partir de la distribución y oficio del estado, a la jerarquía política y económica que conduce la región, mas también por definidas actitudes de la persona en su índole de civil.

"...la corrupción no sucumbe a un modo exclusivo de comportamiento, mucho menos a un instrumento exclusivo que opera dentro de los límites constitucionales formales de las instituciones políticas. Más bien, la corrupción funciona como un conjunto de planes de acción, como un arreglo técnico, a través del cual las relaciones de poder y organizaciones están compuestas, por lo tanto, siempre tiene que ir en el programa, es una manifestación de una fuerza ejecutiva, como una fuerza que hay que soportar". (Mujica. 2005; 134).

La delimitación de corrupción es en cierta forma compleja ya que plantea distintos inciertos relacionados al acto de los actores y civiles o también entre regentes y habitantes. Distintas organizaciones alrededor del mundo, como el PNUD, el Banco Interamericano de Desarrollo, el Banco Mundial y Transparencia Internacional, se preocupan por este tema. El Perú de alguna manera recoge el alma de estas definiciones. De esta forma, "...la corrupción es entendida como un acto que impide a un funcionario público ejercer un deber formal para lograr una

determinada ventaja, beneficio o posición, por definición, las personas lo ven como un aspecto inherentemente negativo de las relaciones sociales. Se entiende que esto no es un tema exclusivo del Estado o del sector privado, sino que es una culpa del propio individuo.

En este sentido, indicamos el cuestionamiento como un compromiso de eticidad moralista, consideramos como detalles propios e impropios, según el lugar donde nos encontramos, a través de disposiciones generalizadas y de universalidad, que señalan un comportamiento propio y moral del individuo. Generalmente, este flagelo está asociado a la administración pública del país, pues se entiende que esta maneja los recursos de todos los ciudadanos, y la responsabilidad recae en quienes laboran en ella como funcionarios. Por otro lado, hay encuestados (4,5%) que creen que la corrupción es una actitud moral y legalmente reconocida, cuyo fin es obtener de dicha conducta un beneficio personal o de los involucrados.

La ética profesional; Según lo expresado por Acevedo (2019) mencionó que “La moral según especialidad objetiva es libre, ya que posee su tema de análisis que es la ética, sin embargo, la obtención de este deseo le solicita investigar acompañamientos sobre distintas doctrinas científicas, en particular sobre la sociología”. Para comprender este criterio debemos tomar en cuenta la idea de Acevedo (2019), que sobre esto sostiene: El profesional debe abarcar que el hombre se desplaza en una vida de razón y obligación, lo cuales tienen que ser abarcados presente al instante de seleccionar un hecho, selección la cual va a ser posible por la utilización de la causa, que comunicará sobre los motivos y secuelas de sus acciones, y paralelamente le va a ayudar a buscar elecciones y seleccionar lo que es éticamente bueno. Más allá de que en varios ejemplos la selección no es familiar; sin embargo, al decantarse por lo ético sobre forma lógica se va a estar acatando y realizando lo mismo por los otros. (p.109).

El compromiso laboral; De acuerdo a García (2012), tenemos la posibilidad de señalar lo siguiente: Es la capacidad de desempeño Popular se encuentra sujeto a reglas públicas y planes en la comunidad destinados a personas atacables, desatendidos, es menester investigar su deber teniendo en cuenta dimensiones complementarias o inclusive opuestas. Asimismo, el objetivo de este estudio fue

pensar, elaborar, investigar y contrastar las ocho dimensiones de las responsabilidades laborales. Con base en investigaciones teóricas y psicológicas sobre estados problema, se construyó una escala para medir variables latentes, mostrando 125 expertos del trabajo popular. Establecer la normalidad, fiabilidad y validez del baremo de responsabilidad laboral. Se desarrolló un modelo estructural reflexivo en el que la rendición de cuentas a las instituciones se relacionaba positivamente con las responsabilidades laborales. Las medidas de ajuste y residuales confirman la conjetura multidimensional de los deberes laborales. Con base en los hallazgos presentados, se discuten el alcance y los parámetros.

Planteamiento del Problema: Preguntas Generales ¿Cuál es la relación entre la ética y los compromisos laborales en el Servicio Ejecutivo Legislativo de Lima en el 2021?

Preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre la ética profesional y el compromiso laboral para el personal del poder ejecutivo del poder legislativo? ¿Cuál es la relación entre ética y compromiso laboral en el servicio ejecutivo de la Asamblea Legislativa en 2021? ¿Y cuál es la relación entre las obligaciones profesionales de ética profesional y el compromiso laboral del poder ejecutivo del poder legislativo Lima 2021?

Una justificación para la investigación; una justificación teórica para la creencia de que la comprensión de la relación entre las relaciones cambiantes puede avanzar en el progreso del trabajo desde una visión del compromiso laboral que tiene un componente teórico, mientras que la información recopilada apoyará alguna modificación o reforma. entidad. , causas habituales, teniendo en cuenta querer hacer un diagnóstico, cambios en la ética de trabajo y compromisos de trabajo, que no fueron incluidos en ningún estudio realizado por organismos estatales que justifiquen la exploración realizada, y por lo tanto más, Si los resultados obtenidos permitirán a la gerencia tomar decisiones que fortalezcan la ética de los colaboradores, maximizando así su compromiso laboral dentro de la entidad, verifique la estrecha relación entre ambos cambios. Se utilizaron trabajos de exploración, herramientas de recolección de datos y procedimientos de recolección de datos. Validación de resultados (método científico), detectando e investigando cambios, deficiencias y deficiencias, mientras valida conjeturas

cuando se consideran resultados.

Hipótesis: Hipótesis General, Ética Profesional Relacionada con el Compromiso Laboral de los Servidores Ejecutivos Legislativos, Lima 2021, Hipótesis Específicas, Conducta Ética Profesional de los Ejecutivos Legislativos Relacionada con el Compromiso Laboral de los Ejecutores Legislativos, Lima 2021, Ética Profesional y Conducta Ética Relacionada con el Compromiso Laboral Legislativo-Ejecutivo, Lima 2021.

Objetivos: Objetivo general, detallando cómo se vinculan la ética profesional y las obligaciones laborales en el Servidor Ejecutivo de la Legislatura, Lima 2021; Objetivo específico, detallando cómo se relaciona con la Ética del Servidor Ejecutivo de la Legislatura y la Relación Conducta Ética de los Compromisos Laborales, Lima 2021, detallando cómo se relaciona con la conducta ética del Servidor Ejecutivo de la Legislatura la ética profesional y los compromisos laborales La relación entre la ética profesional y el compromiso laboral responsabilidad profesional.

II. MARCO TEÓRICO

Los de carreras analíticas son tareas preliminares o aprendizajes que crecen en diseños que el investigador desea probar, y vale la pena entender cómo han avanzado otros investigadores sobre las variables que ellos utilizaron originalmente y cómo las valoran, reforzando su marco teórico. (Abero, Berardi, Capocasale, García, y Rojas, 2015, p.62).

Trabajos previos internacionales; Según el paper de Trindade (2021), que se titula “Conselhos de fiscalização profissional e proteção proporciona sociedade”, Tenemos la posibilidad de señalar lo siguiente: La República Federativa de Brasil, reconociendo el valor de la independencia de ejercicio profesional y el deber de asegurar a la sociedad, delegó en los consejos expertos ocupaciones típicas de poder de supervisión ética y técnica de la gente que ejercen algunas profesiones. A esta función habitual del Estado se suma el ejercicio de la función pública y el papel de velar por la buena reputación de la profesión. Los comités de supervisión de expertos ejercen estas funciones de manera genuina, democrática y eficaz, con un valor público indiscutible. Para que estas entidades continúen ejerciendo sus objetivos institucionales, es necesario proteger su reconocimiento como personas jurídicas de derecho público, es decir, eventos de poder de supervisión. Constitución y reglamentos; ética profesional; administración pública.

El vocablo “profesión”, del latín *professio*, significaba inicialmente el de enseñar, relativo a creencias, valores o compromisos. Recién a partir del siglo XVIII el término adquiere su significado actual, es decir, el acto de ejercer un oficio, una ciencia o un arte. Las profesiones, tal como se las conoce hoy, resultan de un proceso histórico relacionado con las formas de organizar el trabajo y las necesidades sociales 3. El desarrollo de las fuerzas productivas y la transformación de la sociedad derivó en la creación de diferentes profesiones, con conocimientos, teorías y propias prácticas. Estas profesiones se preparaban cada vez más para atender nuevas demandas. Como esencia de las relaciones de trabajo y aportación de ideas libres, las profesiones son necesarias para el desarrollo de una sociedad, No solo desde un punto de vista económico, sino que también promueve el bienestar y la dignidad de las personas. En ese sentido, la Constitución brasileña,

en su artículo primero, señala el valor popular del trabajo y prevé la libre idea como uno de los argumentos de la república. Y el artículo 5, fracción XIII, establece que el ejercicio de cualquier trabajo, oficio o profesión es libre, pero salvaguardando la posibilidad de que la ley establezca las calificaciones profesionales necesarias para el ejercicio de tal derecho. La excepción constitucional se fundamenta en que las profesiones tienen repercusión popular, siendo necesario asegurar la colectividad frente a personas malintencionadas que no reúnan los requisitos mínimos para el ejercicio profesional en determinadas áreas. Es en este contexto que se destacan los consejos profesionales de supervisión como entes que regulan, normalizan y supervisan el ejercicio de la profesión en favor de la sociedad.

Según lo manifestado en el paper, (2021) que se titula “Conselhos de fiscalização profissional e proteção otorga sociedade”, Tenemos la posibilidad de interpretar lo siguiente:

La República Federativa de Brasil, reconociendo el valor de la independencia de ejercicio profesional y el deber de asegurar a la sociedad, delegó en los consejos expertos ocupaciones típicas de poder de supervisión ética y técnica de la gente que ejercen algunas profesiones. A esta funcionalidad habitual del Estado se agregan el ejercicio de un servicio público y el papel de asegurar una buena reputación en la industria. Los consejos expertos de supervisión ejercen estas funcionalidades de forma verdadera, democrática, eficaz y con un valor popular indiscutible. Para que estas entidades logren seguir ejerciendo sus metas institucionales, Este es un requisito para proteger su reconocimiento como personas jurídicas de derecho público, vigilando los derechos de los hechos.

En concordancia al paper de los autores Font & Hernández (2018), que se titula “Convergencia de la Moral Pública y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Un Resorte Subjetivo Valioso”, tenemos el potencial de ilustrar lo siguiente: Los autores proponen como propósito general una investigación de la extensión moral de los servidores públicos y su interacción con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en América Latina y Progreso en el Caribe. Esbozan el pensamiento cubano sobre el tema y presentan una iniciativa sobre herramientas metodológicas para la ética pública. A partir de la identificación de los principios de lo que constituye la ética pública, etapas del método, cuestionarios, lugares preferidos

para la acción, formatos de planes de acción de ética pública y estrategias de difusión que ayudarán a beneficiarse de una cultura ética coherente para lograr estos objetivos.

Según lo expresado en el paper Díaz (2021), "Alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en la investigación europea", tenemos el potencial de identificar lo siguiente: Desde la publicación del popular informe ETAN en 2000, la política de la UE en materia de exploración y originalidad se ha articulado principalmente a través de la exploración europea área, en el rango de sus preferencias dentro, la igualdad de género y la incorporación de perspectivas de género en la exploración, identificando acciones para llevar a cabo fluctuaciones de género en las agencias de exploración, e incorporando la expansión de género y controles de género/género en la exploración como se refleja en el plan marco de exploración y originalidad Horizonte 2020, Horizonte Europa (2021-2027) se plantea así como marco. Sin embargo, para que sea completamente efectivo, la UE debe adoptar una directiva específica que requiera que todos los estados miembros adopten disposiciones legislativas vinculantes en sus estrategias nacionales de exploración y originalidad, incluido un sistema efectivo de seguimiento y evaluación

Según lo expresado por Uresti (2021), que se titula "Competencias del perfil de egreso desde la perspectiva del pensamiento crítico en proposición de estudiantes egresados de la BECENE: un estudio de caso", Tenemos la posibilidad de señalar lo siguiente: La educación en nuestro estado muestra escenarios bajos de formación según con las pruebas de todo el mundo como PISA, las cuales miden el nivel de estudio en los estudiantes, estos resultados conducen a una formación deficiente que deriva en problemáticas de estudio, asociados a que los estudiantes no desarrollan desde edades tempranas capacidades similares con la observación, percepción, exámen, procesamiento y aplicación de la información para crear conocimiento. Entonces cabe el cuestionamiento ¿Los egresados de la escuela habitual alcanzan su perfil de egreso óptimo para desarrollar una docencia eficaz respecto del trabajo por competencias y pensamiento crítico? Lo previo condujo al avance de la presente exploración cuyo propósito fue saber cómo Estudiantes normales de pregrado que expresan pensamiento crítico en los documentos recepcionales en la modalidad de proposición y con ello saber la llegada del perfil

de egreso plasmado en los proyectos y programas 2012. El contexto de la exploración implica a los documentos de proposición de los alumnos egresados de la BECENE Del repositorio digital de la institución, en los años del 2018-2020. La metodología empleada responde al estudio de caso para lo cual se seleccionaron tres proposiciones para su controversia y exámen, para eso fue primordial utilizar un instrumento que permitiera ver primero las generalidades de los documentos de proposición y segundo sus particularidades, estableciendo de esta forma un diagnóstico y los criterios de selección de los tres documentos nombrados. Entre los hallazgos se identifican restricciones como; el diseño de planeaciones didácticas ya que en los documentos no se expresa con claridad el abordaje argumentativo que dé cuenta de los entendimientos pedagógicos y disciplinares que son expresados por medio de las acciones didácticas que muestre la resolución a las pretensiones del contexto. Además, se identifica contrariedad para hacer una triangulación entre la teoría y la vivencia creada.

Un trabajo nacional previo; tal como lo plantea González (2019), “Ética, Deberes y Competencia de Servicio de los Auditores de Cuentas Gubernamentales y su Concurrencia en las Instituciones de Control Institucional en el Municipio de Huamanga, 2016”, tenemos el potencial para determinar lo siguiente: La exploración es parte de la Línea de Exploración Financiero-Contable de la Escuela de Contabilidad, Finanzas y Ciencias Administrativas del Chimbert Catholic College de Los Ángeles denominada: Ética, Responsabilidades y Capacidades de Servicio de los Auditores Gubernamentales y su Ocurrencia en las Agencias de Control Institucional Gobierno Provincial de Manga, 2016, arroja luz sobre las siguientes interrogantes: ¿En qué medida la ética, las responsabilidades y las competencias de servicio de los auditores gubernamentales afectan la gestión de los órganos de control institucional provinciales y municipales? ¿Huamanga, 2016? ante el inconveniente se plantea el siguiente propósito general: demostrar las razones por las cuales la ética, responsabilidades y capacidad de servicio de los auditores gubernamentales afectarán 2016 la gestión de Unidades de Control Institucional en la Provincia de Huamanga. Se proponen los siguientes objetivos específicos: demostrar que los aspectos éticos de los auditores gubernamentales inciden en la gestión del organismo de control provincial de Huamanga; demostrar que las

responsabilidades de servicio del auditor gubernamental inciden en la gestión del organismo de control provincial de Huamanga; demostrar que la competencia de los servicios de auditoría afecta al organismo de control provincial de Huamanga Administración del organismo de control provincial. El enfoque utilizado en la exploración es recopilar información de fuentes como contenido escrito, propuestas, trabajos, artículos, etc., a través de una revisión bibliográfica de la literatura. La exploración de estos temas tiene los siguientes resultados: De acuerdo con el cuadro y la Figura 1, el 83% de los encuestados cree que los auditores gubernamentales deben apegarse a la ética en todo el desarrollo de sus responsabilidades, lo que también afecta al órgano de gobierno del órgano de control; según En el cuadro y la Figura 2, el 87% de los encuestados cree que las responsabilidades de servicio de los auditores gubernamentales sí afectan la gestión de las agencias de control de agencias; según la tabla y la Figura 3, el 90% de los encuestados cree que las capacidades de servicio de los auditores gubernamentales sí afectan la gestión de las agencias control Gestión institucional.

Según la proposición de Muñoz (2019), “La administración de compromiso popular y la conexión hacia el deber laboral, Ferreycorp, Surco, 2019”; Tenemos la posibilidad de señalar lo siguiente: La siguiente proposición comprende al propósito de saber la conexión que mediante el compromiso popular y deber profesional, Ferreycorp, Surco, 2019; de acuerdo a esto se tuvo en cuenta la exploración iniciativa por Garriga y Melé (2004), los cuales agruparon en 4 las diferentes suposiciones que hay sobre el compromiso popular, dentro de los cuáles podemos encontrar a los: ética y ética instrumental, integradora, política y empresarial.

En este contexto, Saavedra (2010) En línea con el compromiso de Volkswagen, el trabajo de la empresa y las oportunidades de mejora se enfatizan mediante la integración de activos comunes como imágenes y elementos humanos. Ser reconocida como una empresa socialmente responsable y actualizar sus procesos internos para asegurar la protección del medio ambiente.

Además, Meyer y Allen (citados en Robbins y Judge, 2010) argumentan que las responsabilidades laborales se componen de 3D separadas: responsabilidades emocionales, donde el empleado tiene un vínculo emocional con la empresa; responsabilidades de continuidad, impulsadas por la necesidad del empleado de

permanecer en la empresa y, por último, la responsabilidad regulatoria, impulsada por la lealtad y el sentido de la venganza. La exploración es aplicada, descriptiva y correlacional; la exploración está diseñada como un enfoque transversal y cuantitativo en la fase de no prueba. La gente está formada por 50 asistentes, y la exposición es un censo, es decir, un censo de todas las personas. Se utilizan técnicas de encuesta, utilizando como herramientas cuestionarios tipo Likert.

Se concluyó que en Ferreycorp, Surco, 2019, existe una relación significativa y efectiva entre los compromisos de Volkswagen y las obligaciones laborales.

De acuerdo a la propuesta (REVISTA, 2019) "Propuesta para optimizar la administración mediante el aprovechamiento de las próximas normativas", podemos interpretar lo siguiente:

El presente trabajo se ofrece en el contexto de nuestra experiencia como personal de servicio del Congreso de la República de la República y tiene en cuenta la necesidad de que los organismos públicos como algunas empresas privadas consideren sus factores humanos y, sobre todo, crear un ambiente de trabajo conveniente. El poder legislativo tiene dos grandes grupos: el órgano parlamentario de un nutrido grupo de políticos, diputados, comisiones y otros, y los servicios parlamentarios que apoyan y acompañan el desempeño de las funciones parlamentarias. organización. El servicio parlamentario es el capital humano estratégico para que la organización integre, realice su propósito y optimice la calidad de las funciones parlamentarias. Por eso nos vamos a centrar en los grandes bloques que componen el Congreso de la República, y cómo complacer mejor a sus trabajadores mediante nuevas normas. Primero diagnosticamos el problema utilizando el gráfico de Ishikawa, en el que hacemos una lluvia de ideas sobre las causas y las implicaciones de la insatisfacción de los funcionarios públicos en el Parlamento con su trabajo, y luego entendemos la estrategia de satisfacción del FODA estratégico, identificando fortalezas, debilidades, en el servicio parlamentario Amenazas y oportunidades existentes; Después de esto, se llevan a cabo elecciones y se identifican los mejores usando un gráfico de Pareto. Finalmente, mostramos las soluciones, asignando un diagrama de Gantt para su progreso, de esta manera como un árbol de soluciones. Por ello, determinamos que la alegría de trabajar para el servidor parlamentario está fundamentalmente en

poder hacer cumplir una nueva normativa, desde donde se hagan cambios en beneficio de los trabajadores, ej. Meritocracia en las Ocupaciones Parlamentarias, actualización del Manual de Funciones. Por ejemplo, exige el avance de las funciones del servicio parlamentario de una manera elitista, transparente y predecible mediante el uso de la carta de servicio parlamentario del poder legislativo. Detallar las condiciones de ingreso, desarrollo y permanencia de las carreras de los servidores públicos parlamentarios, mejorar la calidad de las asesorías técnicas y fortalecer la ética y neutralidad en el servicio a la ciudadanía. En resumen, fortalecer las instituciones parlamentarias.

Las instituciones parlamentarias tienen responsabilidades históricas primarias: En términos generales, la construcción de las leyes y el control parlamentario sobre la conducta del gobierno y la administración pública a través de la fiscalización se ejerce solicitando información, invitando a los ministros a los plenos y comisiones, y ejerciendo el control sobre los diferentes estatutos dictados por el presidente de la República.

La constitución política también prevé la representación del pueblo; la Asamblea de la República, a través de la gestión de los servicios parlamentarios, busca crear una mayor sensación de seguridad en la sociedad, con el objetivo de crear un gobierno humano, honesto y eficaz, para lo cual se requiere un trabajo diferente. Los integrantes del campo contribuyen a generar un mejor confort y el bien común de la sociedad. En una entrevista con el jefe de gestión de personal, nos comentó que, para los empleados, estar motivado solo parece significar ganar más dinero (incentivos extrínsecos), sin considerar otros incentivos como los incentivos intrínsecos (capacitación, tamaño del puesto). La compensación correcta, por ejemplo, está diseñada para permitir que las personas hagan mejor su trabajo, sean más felices y permanezcan más tiempo en las instituciones. La Asamblea de la República se divide en dos grandes grupos, la organización parlamentaria en materia de seguridad y laboral, además del personal de las 24 comisiones generales y por los funcionarios más importantes, se divide en dos mesas paralelas, la Autoridad y la Mesa Parlamentaria. Oficina. Políticas de contratación y otras elecciones laborales; el servicio del consejo no tiene un aspecto meritocrático, sino que está impulsado por cuestiones de asesoramiento, lo que

genera inestabilidad laboral y un nivel significativo de rotación en puestos que no están bien establecidos de calificación ni nivel salarial. Esta insatisfacción no solo es provocada por el personal contratado de manera diferente, siendo los técnicos que ganan más que los profesionales, lo que se traduce en un mal servicio y una insatisfacción laboral en el municipio. Las políticas en el sistema de molestias propuestas por los altos directivos en el ejercicio de funciones administrativas son represivas y no buscan la fuente de las molestias para brindar la satisfacción correspondiente, mientras los trabajadores mantienen una visión válida o negativa de su trabajo, afecta a muchos de los organización Fundamentos como, entre otros, eficiencia, eficiencia, rotación de empleados, ausentismo, aparición de conflictos, etc. ; 2011-2016 El avance del trabajo regular en las distintas dependencias de la Asamblea Parlamentaria de la República de la República, debido a la falta de apoyo de la alta dirección, es la rotación indebida de la plantilla laboral, traduciéndose en dificultades en su ejecución. La función de cada oficina se debe principalmente a la ausencia de normativa vigente. La Asamblea de la República tiene los siguientes fines: Visión: Ser la institución principal del sistema democrático, con transparencia, calidad y eficiencia en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, valorada por sus ciudadanos, reúne, simboliza y conduce a los representantes. del Estado con el fin de buscar el progreso integral del país. Misión: Representar, legislar y ejercer el control parlamentario, defender la humanidad y comprometerse con la gobernabilidad nacional de conformidad con la Constitución Política del Perú. Para el desarrollo más notable de sus capacidades y propiedades, despliega y amplía la capacidad para permitir una comunicación eficiente con los ciudadanos y un seguimiento eficiente de las normas públicas en tres escenarios de gobierno. Son los hábitos y la forma correcta de hacer las cosas de los empleados los que crean un clima organizacional para el desempeño óptimo del trabajo y tienen ventajas considerables y decisivas en un conjunto de acciones racionales, estimulantes, motivadoras, sancionadas, sin embargo, son pocas y lejanas dentro la institución pública.

El desempeño laboral de los empleados de las instituciones públicas se considera la base para la implementación de programas de estímulo e incentivo, capaces de diferenciar entre capacitación y superación, la distribución de los

factores económicos en las ocupaciones de recreación, esparcimiento y deporte, pues todos contribuyen a la optimización del trabajo en las instituciones públicas. empleado. Desempeño En esta visión, el fortalecimiento de los servicios parlamentarios contribuirá a la consolidación institucional y la soberanía, mejorando así la capacidad de los parlamentos para enfrentar con eficacia las funciones y atribuciones que deben asumir bajo el mandato constitucional. Para ello, es importante contar con mecanismos apropiados para organizar y ordenar la carrera de los funcionarios de la Asamblea de la República, teniendo en cuenta las atribuciones especiales de la función parlamentaria; Al mismo tiempo, la ausencia de estos mecanismos debilita los servicios parlamentarios y afecta negativamente el trabajo de los representantes y diferentes órganos parlamentarios. El desarrollo escogido para mejorar es la Gestión de Personal, a través de la implementación y uso de la nueva Carta de Servicios Parlamentarios, que establece normas y mecanismos para mejorar la satisfacción laboral de quienes sirven al Parlamento de la República La Meritocracia y las habilidades que conllevan las ocupaciones Parlamentarias no solo Brinda al trabajador con incentivos laborales baratos (con el objetivo de motivarlo positivamente) y ayuda a crear un ambiente de trabajo satisfactorio. II.- El diagnóstico de la empresa, la determinación de los inconvenientes, el Congreso de la República, como todo organismo, busca crear seguridad social gestionando su componente humano y en su caso, por el tipo de servicios que brinda a los beneficiarios, para crear un ambiente para los seres humanos. Gobernabilidad democrática, integridad, transparencia, equidad y eficiencia. Para ello se requieren aportes de los miembros de diferentes campos de trabajo; en un ambiente de reciprocidad, retribución, igualdad, calidad y satisfacción laboral; gestión para mejorar el statu quo de los trabajadores con el objetivo de hacerlos cómodos, efectivos y para el bien común. bien de la sociedad Servir. A través de nuestra exploración de campo inicial, repetidamente observamos que los trabajadores en el Congreso de la República se volvieron irracionales debido a la falta de incentivos financieros adecuados, la falta de apoyo gerencial y la inestabilidad laboral debido a la alta rotación. s., por lo tanto, carecen de capacitación continua, lo que puede estar relacionado con los bajos presupuestos y la falta de acuerdo interinstitucional, y cabe mencionar que la escala salarial no

está basada en las habilidades, conocimientos y experiencia de los trabajadores en los puestos asignados. Además, observamos una función que no coincide con lo reflejado en el MOF.

Los trabajadores no comprenden sus funciones y ningún departamento los controla. Para descubrir el potencial de insatisfacción laboral y justificar la necesidad de nuevas regulaciones, realizamos algunas encuestas breves al personal del servicio parlamentario, que contrastaron con el método de lluvia de ideas aplicado a algunos representantes de los trabajadores y ostensiblemente responsables. Alianza. Los resultados se registran en el gráfico de Ishikawa. Causa-efecto, la insatisfacción laboral acaba siendo la causa. Por otro lado, en esta agencia se separan operadores y ejecutivos, ya que la alta dirección favorece a los operadores con mejores condiciones de trabajo y deja atrás a los ejecutivos, creando no solo una diferencia en escala salarial, sino también diferencias en beneficios laborales como bonos y puestos de trabajo. Motivación y formación. La Asamblea de la República no cuenta con la estructura orgánica del Servicio Parlamentario, que promueve la meritocracia y el avance transparente de las funciones; su esquema de remuneración incluye esquemas en los que los asistentes ganan salarios superiores o iguales a los profesionales, y no corresponden a niveles de compromiso o perfiles de puestos. Esto provocó descontento y decepción entre los trabajadores, el Parlamento de la República no reconoció las ocupaciones parlamentarias basadas en la meritocracia y el desarrollo profesional, esto generó inestabilidad laboral y descontento, expresado por los trabajadores. En conclusión, podemos encontrar que el inconveniente es una violación a la vigencia del Nuevo Estatuto del Servicio del Congreso de la República. La aplicación y uso de esta norma ha confirmado no sólo el incentivo a la mano de obra barata, sino también el incentivo a la capacitación. Esperamos que este trabajo de optimización sirva como piloto para investigaciones de seguimiento, que nos permita mejorar la calidad de los servicios que brinda el Congreso de la República a una sociedad cada vez más exigente. Las dificultades del actual mundo exigen organizaciones con realizadas personas y con ganas de lograr los objetivos propuestos, por otro lado, en algunas instituciones los asistentes tienden a trabajar en ambientes hostiles, principalmente por el mal manejo de la atracción laboral, que

es la A de las personas. variable muy importante de preferencia y eficiencia. La mayoría de la gente está en el trabajo la mayor parte del día, la mayor parte de su tiempo en el trabajo. Los temas laborales, por otro lado, han cambiado drásticamente a lo largo del tiempo, lo que ha llamado la atención de bastantes empresas para mejorar el ambiente de trabajo de los empleados, con el objetivo de que se sientan lo más verdaderamente realizados, cómodos, seguros posible y que encuentren el valor que representa su trabajo en la empresa, lo que les permite adaptarse con mayor éxito a sus necesidades laborales a corto plazo y futuras.

El atractivo laboral y la satisfacción laboral son bases importantes para las organizaciones que desean ser competitivas en el mercado. Un espacio que inspira el desarrollo personal, laboral y profesional. El trabajador debe encontrar la razón y la seguridad suficientes que le permitan hacer carrera, en nuestro caso podrá hacer carrera parlamentaria en base al mérito y la aptitud demostrada. Además, para que una organización sea exitosa y competitiva en el mercado, debe tratar de proporcionar y mantener un lugar de trabajo increíble para las personas;

La satisfacción laboral ayuda a atraer y retener talento, mantener un atractivo barato y saludable en una organización, motivar a los empleados, hacer el trabajo y generar confianza en la empresa. Para ello, se debe considerar que la satisfacción laboral es la actitud de las personas hacia su rol en la organización. Nuevamente, estas respuestas son muy similares al seguimiento y la percepción, la personalidad, el aprendizaje y la motivación, que influyen poderosamente en la toma de decisiones de las personas. Asimismo, las empresas de optimización buscan encontrar la utilidad idónea para gestionar el atractivo económico de los trabajadores, redundando en un mejor clima laboral y una mayor satisfacción laboral, beneficiando así al Congreso de la República con resultados positivos. Atender. Hoy en día en el planeta, la gran mayoría de las organizaciones toman en cuenta la gestión del atractivo laboral, incluyendo la capacitación y el ambiente entre los participantes, pues de este aspecto depende la satisfacción laboral. Es por ello que este resumen ejecutivo se enfoca en la falta de idealización y el uso de los estatutos del servicio parlamentario, los cuales han sido un gran inconveniente para optimizar la satisfacción laboral del personal parlamentario de la República del Perú. Definición de la solución: el producto se centra en hacerlo mejor y, a través

de la idealización y el uso de la nueva Carta de Servicios del Consejo, estas actualizaciones ayudarán a mejorar la satisfacción laboral. Creemos que el personal del consejo satisfecho tendrá una mayor disposición y flexibilidad para brindar información útil y esencial para el beneficio de su propio personal del consejo. Asimismo, tendrá una mayor tendencia a participar, satisfaciendo así a los propios trabajadores. Hemos desarrollado una estrategia para determinar la satisfacción mediante el desarrollo de una tabla estratégica en torno a las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que podemos encontrar en los servicios parlamentarios. Capturamos la misma situación en nuestra matriz FODA estratégica. En ese sentido, la optimización del trabajo también está en consonancia con la seguridad laboral creada por el Congreso de la República mediante convocatoria pública, y el perfil está predeterminado en el nuevo estatuto. Los servicios parlamentarios son el capital humano estratégico para que una institución integre, logre su propósito y optimice la calidad de las funciones parlamentarias; examen metodológico cualitativo-cuantitativo, utilizando Tablas de Proposición de Satisfacción, Diagramas de Causa y Efecto de Ishikawa en FODA Estratégico y utilizando Intensidad, Análisis de Indicadores de Urgencia, Tiempo, Valor, evaluando las consideraciones de diferentes proposiciones para su uso, aplicabilidad profesional y factibilidad, utilizando estos datos, cuyas proposiciones analizaremos a través de un gráfico de Pareto, para obtener La opción Iniciativa de Mejor satisfacción laboral Menor satisfacción laboral entre los trabajadores en el Congreso de la República ; III.- Idealización del uso de las proposiciones La idealización del uso propuesto está íntimamente relacionado con el Reglamento de Servicio Parlamentario, que encomendamos: definir las modalidades y requisitos mínimos para el nombramiento de los profesionales especialistas y certificar una mayor proporción de calidad profesional. Asimismo, en el caso de los titulares de las entidades orgánicas de la DGP y DGA, se ha estipulado que cada grupo se distribuya por categoría (nivel), correspondiéndoles un nivel salarial diferenciado. Esto corregiría el escenario de compensación "mixto" que resultó en que algunos asistentes ganaran más o igual que los especialistas y técnicos. Estos escenarios corresponderán al nivel de compromiso, dificultad de la función y perfil del puesto. Los niveles se asignan a puestos, no a personas. Esto superará las diferencias

entre la discriminación y el favoritismo.

Garantizar la soberanía parlamentaria establecida por el artículo 94 de la Constitución Política y establecer un sistema de remuneración para sus trabajadores. La obtención de esta designación se logrará siempre mediante concurso abierto y de méritos, y se indicarán los requisitos básicos en cada caso. El tiempo de examen es conforme al artículo 10 del DL 728. Se ha establecido un mecanismo de promoción, primero con concurso interno y luego con concurso abierto. Deje en claro que las evaluaciones periódicas se centrarán estrictamente en el desarrollo de la fuerza laboral y la comprensión de los trabajadores del trabajo que se está realizando. Además, se establece el derecho de todos los trabajadores a recibir formación. Así como responsabilidades de capacitación interna y autoridad para la capacitación externa. IV.- Evaluar la iniciativa y los beneficios esperados, utilizando las Cartas de Servicio Parlamentario del Congreso de la República, solicitando el desempeño de funciones de servicio parlamentario de élite, transparente y predecible, estos escenarios corresponderán a compromisos, dificultad funcional y perfiles de puestos. Crear condiciones de ingreso, desarrollo y permanencia para la carrera de los servidores públicos parlamentarios; mejorar la calidad de la asesoría técnica, parlamentaria y administrativa a través de la habilitación, especialización y fortalecer la ética y neutralidad del servicio cívico; fortalecer las instituciones parlamentarias. Del árbol de inconvenientes de insatisfacción con el servicio del Congreso de la República, y luego de conocer las mejores opciones de satisfacción, se elaboró una Declaración de Beneficios Esperados, la misma que se divulga en la Lista de Conveniencia. De esta forma, se analizarán todas las preguntas de la encuesta para ver si realmente el placer de trabajar en el Congreso de la República del Perú se basa en el uso de esquemas de incentivos similares a los predeterminados en el Reglamento de Servicio. Diputado a la Asamblea de la República. Al preparar la encuesta, preste especial atención a cómo se preparan las preguntas, teniendo cuidado de mantener a los encuestados al tanto de todas las preguntas. La encuesta utilizó 14 preguntas tipo Likert cerradas, pregunta de opinión administrada en una escala de 5 configurada para ser considerada suficiente para comprender la fuerza de la respuesta; Pregunta 1: Uso mencionado en la Carta de Servicios del Congreso de la República

En el marco de los incentivos laborales, ¿usted ¿Piensa que fomentando las relaciones internas aumentará el disfrute del trabajo? El placer en el trabajo, la razón y el estímulo, la motivación, el reconocimiento, la remuneración basada en el desarrollo, las habilidades, las competencias, las relaciones internas y el desarrollo de los trabajadores se convirtieron en los indicadores clave para diagnosticar la labor del Congreso de la República dentro del rango aceptable de satisfacción laboral, justo y equitativo. Es por ello que los resultados alcanzados en este producto permiten suponer que se requiere de una reingeniería administrativa por razones tales como relaciones internas, competitividad, niveles de seguridad, desarrollo, competitividad, seguridad del trabajador, desarrollo laboral, trabajo en grupo y colaboración institucional, que proponemos en este trabajo. El estudio también mostró que la racionalidad, las relaciones internas, la cooperación institucional y el trabajo colectivo en el Congreso de los Trabajadores de la República se asociaron significativamente con la satisfacción laboral; el desarrollo laboral, como el conocimiento y la capacitación laboral, se asoció significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en el Congreso de la República. Los resultados obtenidos al respecto muestran una importante relación entre la capacidad de aprovechar adecuadamente la experiencia, la seguridad y el desarrollo laboral de los trabajadores del Congreso de la República y la satisfacción laboral. Revela una relación importante entre la racionalidad, las habilidades del trabajador y la competitividad del trabajador, la asamblea republicana y la satisfacción laboral. Referencia: Bernal, C. A. (2000) *Exploratory Methods*. Colombia, editorial Pearson, p.166) Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Métodos de Exploración* (3ra Edición) México: Mc. Graw-Hill Fernández, MJ (2010). Crowd capital e ideas de negocio. *Revista Española de Investigaciones Agrarias y Pesqueras*, N° 227, (49-77).

De acuerdo con la propuesta de Rodríguez (2016), denominada Es por esto que los resultados alcanzados en este producto permiten suponer que se requiere de una reingeniería administrativa por razones tales como relaciones internas, competitividad, niveles de seguridad, desarrollo, competitividad, seguridad del trabajador, desarrollo laboral, trabajo en grupo y colaboración institucional, lo cual recomendamos en este trabajo. El estudio también mostró que la racionalidad, las

relaciones internas, la cooperación institucional y el trabajo colectivo de los trabajadores del Congreso de la República se asociaron significativamente con la satisfacción laboral; el desarrollo laboral, como el conocimiento y la capacitación laboral, se asoció significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Congreso. de la República Los resultados obtenidos al respecto muestran que existe una relación importante entre la capacidad de aprovechamiento de la experiencia, seguridad y desarrollo laboral de los trabajadores del Congreso de la República y la satisfacción laboral. Descubra relaciones importantes entre la racionalidad, las habilidades de los trabajadores y la competitividad de los trabajadores, los mítines republicanos y la satisfacción laboral.

De acuerdo con la propuesta de Vega-Centeno (2009), se puede señalar la "ética y moral profesional": la ética profesional se trata de principios, y la moral se trata de normas y obligaciones. Así, la ética se refiere a la conciencia de un individuo, mientras que la deontología emplea la utilidad como modo de acción en un dominio particular. Los temas de Ética Profesional y Deontología son teóricos, prácticos y obligatorios, con el objetivo de desarrollar en los estudiantes habilidades críticas y autocríticas para comprender las responsabilidades éticas en el ejercicio de funciones y responsabilidades en el desarrollo personal y profesional. El contenido de la asignatura es: Ética y ética y ética profesional y deontología profesional. Los aspectos relevantes del perfil de egreso de la asignatura aplican argumentos teóricos y metodológicos de las ciencias de la educación para mejorar el proceso y la calidad de la gestión instruccional en instituciones educativas públicas y privadas en contextos locales, regionales y nacionales. Interés por la formación continua, el compromiso de masas y el deber cívico.

En la proposición de Velarde (2018) "Reflexiones sobre la profesión, la deontología y la ética", tenemos la posibilidad de interpretar lo siguiente:

En esta fase de competencia globalizada, intensiva en tecnología y avances en la información, la Universidad mantiene un compromiso sustancial con el desarrollo de los expertos del futuro. Por tanto, además de enseñarles teorías, técnicas y desarrollar las habilidades de los estudiantes, también se les debe formar e instruir en ética profesional y en temas éticos para que puedan actuar en consecuencia en los diferentes niveles, con claros valores morales y sin dudosa

solvencia profesional, En estos tiempos difíciles, el tema se separa para consolidar la elaboración integral de los futuros especialistas que efectivamente asumirán la dirección sustantiva de una empresa o país.

Examinando los argumentos epistemológicos de la “Ética Profesional y Compromiso Laboral en el Servicio Ejecutivo a las Legislaturas, Lima 2021”, se puede identificar a la epistemología profesional como su propósito es investigar y detallar tendencias en la indagación científica y perspectivas éticas y epistemológicas. Como extensión filosófica de la ciencia, la ética y la epistemología en la investigación científica son necesidades fundamentales y fundamentales de la ciencia. La ética es la especialidad teórica de la filosofía que estudia los principios que rigen el comportamiento y la conducta humana, y la epistemología estudia el proceso y los resultados de la investigación científica, ambos vistos como observadores de la creación científica, determinando la validez o ineficacia de la ciencia. Tomando el examen El lugar de la ética en la exploración es un requisito que apunta al rigor, la honestidad, la formalidad y el examen en el campo de estudio. Esto significa que los investigadores deben aceptar el compromiso y la objetividad de la indagación teórica para obtener resultados. La posición epistemológica es el resultado de la coherencia lógica y la exploración del proceso observacional. Se considera la ciencia de la ciencia. Asimismo, las tendencias y perspectivas éticas y epistemológicas permiten una exploración rigurosa. Expresiones clave: ética, epistemología, investigación científica, métodos cualitativos y cuantitativos, tendencias y perspectivas.

La Epistemología del Compromiso Laboral; (Cifuentes-Muñoz y Cifuentes-Muñoz, 2019); La ética tiene una amplia gama de desarrollos y aplicaciones, pero el enfoque de este artículo es la ética profesional. Esta se relaciona con un conjunto de normas, valores y principios que rigen las ocupaciones profesionales. Yurén estableció que la ética profesional “comprende un conjunto de conocimientos, creencias, valores y planes de acción que orientan la práctica en un campo profesional” (2013: 6). Sin duda, estas consideraciones éticas se repiten en diferentes campos y profesiones de las ciencias naturales, humanas y sociales. Por lo tanto, la psicología no es ajena a estas preocupaciones. Sin embargo, la ética del trabajo es un reclamo ideal para explicar qué constituye un "buen desempeño

profesional". Cabe preguntarse cómo se regula éticamente la profesión identificando sus responsabilidades específicas. Esto se logra a través de un código de ética. Según Ibarra: "Un código de ética suele ser el resultado de una asociación profesional o de un grupo que se une para realizar una acción conjunta, debatir y determinar o regular de otro modo las cuestiones sustantivas de la profesión, cómo se ejerce Controlar y monopolizar la práctica profesional. Estos grupos están dotados de un conjunto de éticas y obligaciones que rigen la conducta y el ejercicio profesional que representan" (2007: 44) La ética es así un conjunto de éticas profesionales que encarnan los deberes y responsabilidades de los expertos y es avalada por departamentos y García y Cerón ahondan en las diferencias entre deontología y ética profesional, a veces sin tenerlas en cuenta: "El foco de la ética profesional es determinar cuál es el desempeño aceptable, mientras que el argumento deontológico establece la especificación. Deberes y deberes de apoyo a los gremios" (2005:3). Existen diferentes códigos de ética en la Tierra, promulgados por diferentes profesiones, grupos y/o países, sin embargo, como se sugirió anteriormente, el interés y revisión de este artículo es sobre el Código de Ética del Instituto de Psicólogos Profesionales 1999 Chile.

III. METODOLOGÍA

El concepto metodológico como un saber, direccionado a una sucesión racional metodológico debidamente elaborados y entrelazados en un ordenamiento con principios y normativas concernientes en su respectivo dogmatismo en particular. (Gómez,2006, p. 11).

3.1. Tipo y diseño de investigación

Concytec (2018), Los profesionales de los módulos anteriores representan el primer tipo de investigación, el segundo tipo de investigación y finalmente el tercer tipo de investigación: investigación básica, investigación aplicada y finalmente investigación experimental.

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2014), la investigación científica es obligatoria y organizada, de ninguna manera planificada calamitosa o procedimentalmente, tiene varios indicadores básicos para generar capacidades o métodos para resolver problemas, primero a través de la investigación básica y la investigación aplicado.

Para Tamayo (2004), un estándar para investigación no contaminada y otro para investigación aplicada, la primera conocida con el nombre de básica o fundacional. Especialmente para esta investigación se aplica investigación básica con el objetivo de aplicar nuevas investigaciones, a partir de acciones o preguntas, cuyos resultados serán la validación de las hipótesis planteadas.

Hernández et al. (2014) dicen que el diseño de investigación se convierte en la estrategia desarrollada por el investigador, con el fin de responder a su pregunta de investigación, estas pueden ser experimentales o no experimentales, la investigación experimental implica estimulación, tratamiento o intervención, la investigación no experimental a su vez, que puede ser transversal o seccional, longitudinal o evolutiva. Los diseños transversales no experimentales se caracterizan por la recopilación de datos en un solo punto de tiempo, que a su vez puede ser exploratorio, descriptivo y causalmente relacionado.

Teniendo en cuenta los exámenes realizados, se determinó que el trabajo era basal o puro. “El objeto de esta exploración es el aporte de elementos teóricos al conocimiento científico, más que la confirmación directa en áreas precisas de aplicación” (Moreno, 1987, p. 37).

Asimismo, se utilizan los métodos cuantitativos porque “se busca esclarecer los hechos estudiados en el objeto de indagación, es decir, dar respuesta al fenómeno o causa del hecho objeto de investigación” (Borda, 2013, p. 42).

Dadas las condiciones, el nivel de exploración es descriptivo porque “intenta precisar las características, atributos y perfiles sobresalientes de una persona, grupo, comunidad o algún otro fenómeno que requiera análisis” (Morán y Alvarado, 2010, p. 8), Correlación, ya que este tipo de investigación “tiene como objetivo comprender la relación entre dos o más conceptos, categorías o cambios dentro de un marco particular” (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p. 105).

El procedimiento utilizado es la deducción hipotética y, según él, la lógica de la investigación científica se basa en la formulación de leyes universales y supera las importantes condiciones iniciales que constituyen las propuestas básicas para la creación de teorías.

Explore diseños con fases de prueba no transversales o laterales, que cuentan con la observación de unidades de inspección en un solo punto en el tiempo. “Se utilizan en encuestas con objetivos exploratorios o descriptivos para examinar la interacción de variables específicas variables en el tiempo” (Ávila, 2006, p. 45). En concordancia con la afirmación de que “su propósito es detallar los cambios e investigar su incidencia e interrelaciones en momentos específicos” (Toro y Parra, 2006, p. 158).

3.2. Variables y operacionalización

Se puede decir que las variables son construcciones o conceptualizaciones abstractas o suposiciones hipotéticas que hacen los investigadores para poder citar algún evento o fenómeno que desean estudiar, para cubrir una amplia gama de conceptualizaciones que pueden contar como referencias teóricas en su investigación. (Mejía, 2005, p. 81).

Arias (2006) mencionó que un componente clave de una pregunta de investigación es la variable. Una variable se define como una característica de un participante o situación en un estudio dado que tiene diferentes valores dentro de ese estudio. (Morgan, Leech, Gloeckner y Barret, 2004, p. 1).

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) mencionan que un esclarecimiento

conceptual busca asemejar y describir las cláusulas más básicas o importantes en una investigación, además incluye un resumen completo de varios hechos.

Por las razones anteriores, la definición conceptual de la primera variable de la ética profesional se basa en Sánchez (2005), quien afirma: La moral es la teoría o ciencia del comportamiento moral masculino en sociedad, es decir, la existencia científica de una forma específica de ser humano. comportamiento, comportamiento Nuestra definición primero enfatiza los aspectos éticos de la ciencia. De acuerdo con este tratamiento, la ética se ocupa de un objeto apropiado; como hemos señalado, la parte de la realidad humana que llamamos ética consiste en un tipo particular de hecho o comportamiento humano. (pág. 25)

Y la enunciación conceptual de la segunda inconstante: compromiso laboral se basa en Sodexo (2019), quien señaló: el compromiso laboral es un aspecto que compromete a los empleados tanto en el trabajo como en los objetivos y valores de la empresa. Los empleados leales son personas apasionadas por lo que hacen, lo que se demostrará poniendo más esfuerzo en completar las tareas. Entre otras cosas, los empleados actuales se limitarán a sus funciones específicas y no realizarán ningún otro trabajo ajeno a sus funciones. Por otro lado, los empleados comprometidos también están interesados en el éxito de su empresa y se esforzarán por hacer más de lo requerido y contribuir con otros empleados.

En otras expresiones, los deberes dan como resultado que los empleados no solo trabajen para recibir su pago a fin de mes, sino que también participen física, mental y emocionalmente en la organización. De esta manera, los empleados comprometidos tendrán más probabilidades de: Negocio; enorgullecerse de trabajar para la empresa; ser feliz todos los días en el trabajo; presta atención a sentirse valorado.

Por el contrario, los servidores que no se sienten en compromiso suelen estar insatisfechos y por el contrario, los empleados que no se sienten comprometidos tienden a sentirse insatisfechos y sienten que no van a ninguna parte y que sus esfuerzos no valen la pena.

Definición de operación:

Quizás el concepto más acertado para definir conceptos operativos sea el de

transformación de variables en indicadores, es decir, la transformación de conceptos abstractos o hipotéticos en unidades medibles. (Bernal, 2010, pág. 141).

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) definen la operacionalización de una variable como cualquier acción u operación que realiza un investigador para medir o manipular una variable. La operacionalización de la primera variable se basa en Sentir que no tienes adónde ir y que tus esfuerzos no valen la pena.

Definición de operación:

Quizás el concepto más acertado para definir conceptos operativos sea el de transformación de variables en indicadores, es decir, la transformación de conceptos abstractos o hipotéticos en unidades medibles. (Bernal, 2010, pág. 141).

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) definen la operacionalización de una variable como cualquier acción u operación que realiza un investigador para medir o manipular una variable. La operacionalización de la primera variable se basa en lo que se va a establecer como se relaciona la ética profesional, compromiso de la institución. La operacionalización de la segunda variable compromiso laboral se fundamenta en la analogía entre la ética profesional y sus extensiones (Dimensiones).

La dimensión de la primera variable está determinada por el total 14 indicadores. La primera dimensión consta de los siguientes tres indicadores: Principios, Respeto a la Ética, Competencia Desleal, Desvalorización de los Colegas, Respeto, Rigor Moral y Honestidad, y la segunda dimensión consta de tres indicadores: Responsabilidad, Respeto y Defensa, la tercera dimensión consta de cuatro métricas: Responsabilidad, Eficacia, Imparcialidad y Compromiso.

El indicador de dimensión de la segunda variable consta de 15 indicadores. La primera dimensión incluye: formación, conocimientos, actitudes, habilidades y ocupación; la segunda dimensión consta de: atención, organización, ejecución, práctica y resultados; la tercera dimensión incluye: interacción, colaboración, uso de recursos, calidad del servicio y logro.

Escala de medición:

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) definen el término “escala” como una herramienta de medición que puede ser: nominal, ordinal, de intervalo y de proporción o proporción, las cuales se aplican a los individuos asignándoles valores numéricos

o símbolos. Las escalas ordinales, como su nombre indica, constituyen el orden de las cosas o las características de las personas. Asimismo, dicen, la escala de Likert propuesta por Rensis Likert es una escala muy utilizada por los investigadores de las ciencias sociales para medir habilidades y opiniones, y los temas se presentan como ítems, expresados como una escala de cinco respuestas, de las cuales se debe elegir una de ellas. se obtiene sumando todos los puntos obtenidos.

Hernández et al. (2014) mencionaron que La escala de Likert es ampliamente utilizada y consiste en presentar las relaciones de los ítems en forma de enunciados, solicitando a los participantes que elijan una opción entre cinco puntos o categorías presentadas. Se recomienda expresar respuestas lógicas en oraciones, no más de veinte palabras, con varias opciones o puntos a elección del investigador, por ejemplo: siempre, la mayoría de las veces, a veces, a veces no, la mayoría de las veces. Entre otras opciones a criterio del investigador, a veces no y nunca.

Las escalas de medición de la primera y segunda variables son números ordinales tipo Likert, utilizando un rango que consta de cinco niveles: muy en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo y muy de acuerdo, y la lista de preguntas se basa en la dimensión de cada variable, verificando la medición. los instrumentos se elaboran a juicio de expertos designados por la Universidad Cesar Vallejo, y la confiabilidad de los instrumentos se determina mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Operacionalización de las variables.

Variable 1: LA ÉTICA PROFESIONAL																																																																	
Definición de la variable: La ética profesional se refiere a un conjunto de normas y valores para el desarrollo y mejora de las actividades profesionales. Responsable de elaborar un código de ética para el desarrollo del trabajo de cada profesional a través de los valores universales que posee el ser humano.																																																																	
Definición operacional: Se va a establecer que Existe una relación entre la ética laboral y el compromiso laboral. en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021																																																																	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rangos	Metodología																																																												
	(1). Principios			<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ítem</th> <th>Mínimo</th> <th>Máximo</th> <th>Leyenda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>V1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>32</td> <td></td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>33</td> <td>51</td> <td></td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>52</td> <td>70</td> <td></td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>D1V1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>16</td> <td></td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>26</td> <td></td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>35</td> <td></td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>D2V1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>7</td> <td></td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>12</td> <td></td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>15</td> <td></td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>D3V1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>9</td> <td></td> <td>Bajo</td> </tr> </tbody> </table>	Ítem	Mínimo	Máximo	Leyenda	V1				14	32		Bajo	33	51		Medio	52	70		Alto	D1V1				7	16		Bajo	17	26		Medio	27	35		Alto	D2V1				3	7		Bajo	8	12		Medio	13	15		Alto	D3V1				4	9		Bajo	Paradigma Positivista
Ítem	Mínimo	Máximo	Leyenda																																																														
V1																																																																	
14	32		Bajo																																																														
33	51		Medio																																																														
52	70		Alto																																																														
D1V1																																																																	
7	16		Bajo																																																														
17	26		Medio																																																														
27	35		Alto																																																														
D2V1																																																																	
3	7		Bajo																																																														
8	12		Medio																																																														
13	15		Alto																																																														
D3V1																																																																	
4	9		Bajo																																																														

Conducta Ética Profesional	(2). Grado de respeto al código de ética	7 ítems	a) Totalmente en desacuerdo		Metodología Metodología Cuantitativo																																
	(3). Competencia desleal		b) En desacuerdo		Enfoque Cuantitativo																																
	(4). Desprestigio a los compañeros	3 ítems	c) Indecisos		Tipo de estudio Básica.																																
Conducta Moral	(5). Respeto		d) De acuerdo		Diseño de investigación No Experimental Cuantitativo - Correlacional																																
	(6). Rigor Ético	4 ítems	e) Totalmente de acuerdo		Escenario de estudio: Poder Legislativo - Lima																																
Compromiso Profesional	(7). Honestidad				Tipo de Método de la investigación Deductivo																																
	(8). Deberes				Características del sujeto. Trabajadores administrativos																																
	(9). Respeto																																				
	(10). Defensa																																				
	(11). Responsabilidad																																				
	(12). Eficacia																																				
	(13). Imparcialidad																																				
	(14). Compromiso																																				
Variable 2: EL COMPROMISO LABORAL																																					
Definición de la variable: El compromiso laboral es, hasta cierto punto, es una decisión individual (de cada empleado). Va más allá de cumplir con las obligaciones laborales para que pueda ser un buen empleado sin comprometerse demasiado. El compromiso se genera desde adentro y proporciona una capacidad adicional que puede conducir a la excelencia, ya que significa desarrollar todas las habilidades y hacer las cosas más allá de las expectativas. Un empleado comprometido dedica su energía a lograr sus objetivos, que son significativos para él o ella. Las personas leales son generosas, ayudan a los demás y ayudan a crear un ambiente de trabajo positivo. Definición operacional: Se va a establecer como se relación existe entre la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021					Población: 86 Muestra: 71 trabajadores																																
					Trayectoria metodológica Describir e interpretar – Correlacional																																
					Tratamiento de datos Microsoft Word, Excel, SPSS																																
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rangos	Rigor científico Hipotético-Deductivo																																
Compromiso laboral y profesional	(1). Formación (2). Conocimientos (3). Actitudes (4). Habilidades (5). Trayectoria		a) Totalmente en desacuerdo	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Minimo</th> <th>Maximo</th> <th>Leyenda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>V2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>35</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>36</td> <td>56</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>57</td> <td>75</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>D1V2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>18</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>25</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>D2V2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>Bajo</td> </tr> </tbody> </table>	Minimo	Maximo	Leyenda	V2			15	35	Bajo	36	56	Medio	57	75	Alto	D1V2			5	11	Bajo	12	18	Medio	19	25	Alto	D2V2			5	11	Bajo
				Minimo	Maximo	Leyenda																															
V2																																					
15	35	Bajo																																			
36	56	Medio																																			
57	75	Alto																																			
D1V2																																					
5	11	Bajo																																			
12	18	Medio																																			
19	25	Alto																																			
D2V2																																					
5	11	Bajo																																			

Eficacia	(6). Atención (7). Organización (8). Ejecución (9). Practica (10). Resultados	b) En desacuerdo c) Indecisos d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo		Método – Instrumento Cuestionario
Eficiencia	(11). Interacción (12). Colaboración (13). Uso de Recurso (14). Calidad de Servicio (15). Logros			

3.3. Población, muestra, muestreo

Población:

Se puede pensar en una población como un contiguo de elementos con las mismas peculiaridades, se pueden observar, representan un universo, y así mismo, los autores definen un censo como un proceso planificado mediante el cual se realizan uno o más estudios de características. (Sala, 2018, pp. 5-6).

Una población de estudio es un grupo de individuos con características típicas, también se define como un conjunto de medidas. "Si se ha medido la característica observada, se le llama variable continua; por el contrario, si solo se realizan recuentos se le denomina atributo o puede ser una variable discreta" (Martínez, 2012, p.658). En el presente estudio de investigación corresponde al total de trabajadores de 86 trabajadores administrativos.

Criterio de inclusión:

Todos los servidores y/o especialistas del área administrativa, que están involucrados en la gestión.

Criterio de exclusión:

Para no distorsionar los resultados estadísticos de este estudio, se decidió excluir a los trabajadores y/o expertos en áreas de gestión que no estaban involucrados.

Muestra:

Del cid, Méndez, y Sandoval, (2007) explicaron que cuando la población es muy grande o no se necesita encuestar a toda la población, se reduce una pequeña muestra para representar a la población, es decir, la muestra para ser

representativa de la población debe tener las mismas características que la población.

Para determinar la muestra se elegirá la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z)^2 (pqN)}{(e)^2 (N-1) + (Z)^2 (pq)}$$

Fórmula Clásica presentada por Hernández Sampieri (2014, p. 178- Anexo-Programa STATS®).

Dónde:

Z = Desviación estándar (95%, 1.96)

E = Error de muestreo 0.05 (5%)

p = Probabilidad de ocurrencia de casos 0.5 (50%)

q = 1-p =0.5 (50%)

N = Tamaño de la población (86)

n = Muestra

Aplicando la fórmula tenemos:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5 * 0.5 * 86)}{(0.05)^2 * (86 - 1) + (1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}$$
$$n = 71$$

Muestreo:

Por otro lado, mencionan que existen dos formas de muestreo: probabilístico y no probabilístico.

La unidad de análisis en este estudio consiste en el total de trabajadores directamente relacionados con el desarrollo de una ética de trabajo de buen gobierno a través de compromisos laborales dentro de la región administrativa del Congreso de la República.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una encuesta es la aplicación de un procedimiento estandarizado por parte de un investigador para recopilar información oral o escrita utilizando otras técnicas basadas en listas de preguntas o elementos (cuestionarios) y entrevistas. (Del cid, Méndez y Sandoval, 2007, p. 85).

Los cuestionarios consisten en preguntas o ítems que recopilan información, por lo tanto, deben estar en forma clara, concisa, no deben provocar respuestas y deben ser evitables o interdependientes. molestar a la persona investigada. (Del cid, Méndez y Sandoval, 2007, p. 109).

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta de Tamayo y Tamayo (2008), la cual se refirió a: “asegurar el rigor de la información obtenida de acuerdo con un diseño previamente establecido” (p. 24).

"Una herramienta de medición adecuada es aquella que registra datos observables que realmente representan un concepto o una variable en la mente del investigador. Cuantitativamente captura realmente la realidad que quiero capturar" (Gómez, 2006, p. 122).

“La herramienta básica que se utiliza en la investigación es el cuestionario, que es un documento que recoge sistemáticamente indicadores variables de los objetivos de una encuesta de intervención” (Casas, Repullo y Campos, 2003, p. 528). También se debe tener en cuenta que las suposiciones son la base para realizar los cuestionarios, pero no se puede ignorar la calidad de la población.

El instrumento de recolección de datos del Congreso de la República se realiza a través de una serie de preguntas (cuestionarios) que consta de 14 preguntas o ítems para la primera variable y 15 ítems para la segunda variable, de acuerdo a las dimensiones y métricas que presentan estos ítems o preguntas como declaraciones a las personas interesadas y pedirles que elijan entre cinco alternativas dada una medida ordinal tipo Likert. (Muy en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, muy de acuerdo).

Validez:

Hernández et al. (2014) Los requisitos mencionados para cualquier medición son: validez, confiabilidad y objetividad. La confiabilidad se relaciona con el grado de certeza de que la aplicación repetida de una herramienta a la misma persona producirá el mismo efecto sin detener la consistencia o la coherencia. La validez se

caracteriza por el grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir. También se refieren a la práctica de contar con una herramienta de medición validada por expertos: "validez de experto", que, según expertos en el tema, mide claramente el nivel de una variable.

Para entender cómo mi instrumento mide lo que realmente pretende medir, para realizar la validez de contenido, se requiere que las universidades nos proporcionen docentes expertos en el tema para poder realizar juicios de expertos válidos.

Tabla 2

Validez del instrumento.

Experto	Grado Academico	Aplicable
LUIS ANGEL SARDI MONASTERIO	Mg.	Si
ROBERTO TANTAVILCA RIVAS	Mg.	Si

Se anexa el formato de validez de la opinión pericial otorgado para estas dos variables. (Anexo 05)

Fiabilidad:

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) definen la confiabilidad como término análogo a la confiabilidad o certeza de un instrumento en sus resultados, es decir, después de aplicar múltiples repeticiones a un mismo objeto y/o entidad, los resultados serán siempre o casi siempre. siempre lo mismo.

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) mencionaron que el Alfa de Cronbach es utilizado por los investigadores para medir la confianza en la seguridad interna de un instrumento de medición, expresado como una escala de similitud que va de -1 a +1. Por lo general, se aplican a elementos con respuestas politómicos, es decir, elementos con más de dos respuestas.

Dada la efectividad de estas herramientas caso por caso, se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad de la herramienta y aplicarla a otros especialistas funcionales peer-to-peer similares en gestión presupuestaria y

contable o entidades públicas similares. Al medir los niveles de confiabilidad de estos expertos en la población representativa de nuestro estudio, se aplicó la encuesta a un total de 10 expertos y se concluyó que la herramienta para medir la ética profesional (constituida por 14 preguntas) tuvo muy buena confiabilidad, debido a que el factor obtenido del alfa de Cronbach es igual a 0,876, según lo evaluado por Tuapanta, Duque y Mena (2017), quienes calificaron el nivel de confiabilidad como muy bueno, con un rango de 0,7 a 0,9.

En cuanto a la segunda variable, el instrumento de 15 preguntas para medir el compromiso laboral tiene buena confiabilidad, ya que el número obtenido del alfa de Cronbach es igual a 0,887.

3.5 Procedimiento

Se ha actualizado el trabajo de encuesta actual al director general de administración del Congreso de la República mediante carta de presentación (ver anexo), se explica vía telefónica y correo de agencia el objeto de la encuesta, y también se entrega el permiso correspondiente. requerida y la región a la que pertenece la Dirección de Recursos Humanos, y comunicar la aceptación de esta investigación a la Escuela de Graduados mediante oficio a la Asamblea General de la Dirección de la EPG-UCV.

3.6 Método de análisis de datos

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) Menciona las estadísticas descriptivas, también conocidas como niveles base o iniciales, consisten en normas de frecuencia, medidas de tendencia central y medidas de juicio. Describir las relaciones entre los datos analíticos de manera organizada y completa.

En cuanto a la estadística inferencial, mencionan que se denomina estadística secundaria, mediante la cual se estima la correlación entre similitudes y desigualdades entre grupos a partir de la muestra de estudio, ya sea paramétrica o no paramétrica. Las escalas no paramétricas operan en escalas nominales u ordinales, a veces con escalas diferentes, generalmente cuando la normalidad normalmente no se satisface. Los métodos de verificación más frecuentes incluyen: correlación de Spearman, Chi-cuadrado, Mann Whitney U, prueba de Wilcoxon, Cochran Q, Kruskal Wallis Anova y otras estadísticas

Las estadísticas paramétricas se basan en el contingente normal de la

población, medida con una escala de intervalo o razón, y las demostraciones más comunes son: conexión de Pearson, regresión lineal, prueba "t", pruebas ANOVA, factorial, análisis de covarianza, entre otras estadísticas.

Hernández et al. (2014) mencionaron que El primer paso que deben buscar los investigadores es describir sus datos, luego realizar análisis estadísticos para correlacionar sus variables de estudio y elementos o indicadores, y luego aplicar cálculos estadísticos para probar sus hipótesis, esto se hace utilizando distribuciones de frecuencia ordenadas adecuadamente. Las categorías correspondientes, normalmente presentadas en forma tabular, también se identifican mediante medidas de tendencia central y variabilidad.

En cuanto a la estadística inferencial, significa el estudio de los supuestos aquí realizados con el fin de generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población. Estos resultados estadísticos se denominan estadísticas. Estos parámetros son datos demográficos y no se calculan porque no se recopilan datos sobre la población total. Sin embargo, la inferencia se puede hacer a partir de estadísticas, por lo que se llama estadística inferencial. (Hernández et al., 2014, p. 299).

El procesamiento de los datos del cuestionario se realizó con el apoyo del programa informático Microsoft-Excel, la clasificación, registro, tabulación y codificación fueron procesadas estadísticamente mediante el programa estadístico de Windows SPSS V.26, se realiza un análisis descriptivo para comparar los proponer hipótesis y determinar el grado de correlación entre dos variables.

Tabla 3

Valores de la correlación Rho de Spearman.

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Similitud negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Similitud negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Similitud negativa considerable
-0.26 a -0.50	Similitud negativa media
-0.11 a -0.25	Similitud negativa debil
-0.01 a -0.10	Similitud negativa muy debil

0.00	No existe Similitud alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Similitud positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Similitud positiva debil
+0.26 a +0.50	Similitud positiva media
+0.51 a +0.75	Similitud positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Similitud positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Similitud positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

Metodología de la investigación científica

3.7 Aspectos éticos

Como referencia de apoyo tomado por Martín (2013, p 29), El presente estudio reflexiona los cuatro principios de la investigación:

El principio de autonomía, como siempre respetando los derechos de autor y la propiedad intelectual, utilizando referencias según normas APA, se utilizará el programa Turnitin como soporte informático para detectar y evitar posibles similitudes y duplicidades.

El principio de buena fe, ya que los resultados de los trabajos de investigación tienen por objeto formular recomendaciones en beneficio de las entidades y personas que intervienen en la administración pública. (Salud de la Familia Internacional, 2005).

Siurana, (2010) afirma que El respeto al principio de inocencia, como en todo caso el anonimato de la persona investigada para no dañar en modo alguno su imagen o sensibilidad y, por último, el principio de imparcialidad, ya que todos los participantes serán tratados con equidad, evitar poner en riesgo su seguridad. Bienestar.

IV. RESULTADOS

Fiabilidad Variable 1

Tabla 4

Resumen de procesamiento de datos - Variable 1.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	71	10,0
Excluido	0	0
Casos	71	100.0
Total		
Total	71	100,0

a.- La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento. Podemos interpretar en la tabla 4 para la variable independiente que se presentaron 71 casos válidos, 0 casos excluidos de un total de la muestra de 71 casos.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad – Variable 1.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.876	71

Podemos interpretar en la tabla 5 que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,876 lo que nos permite afirmar que presenta una muy alta fiabilidad de confiabilidad.

Fiabilidad Variable 2

Tabla 6

Resumen de procesamiento de datos - Variable 2.

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	71	10,0
Excluido	0	0
Casos	71	100.0
Total		
Total	71	100,0

a.- La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Podemos interpretar en la tabla 6 para la variable independiente que se presentaron 71 casos válidos, 0 casos excluidos de un total de la muestra de 71

casos.

Tabla 7

Estadística de fiabilidad – Variable 2.

Alfa de Cronbach	N de elementos
.887	71

Podemos interpretar en la tabla 7 que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,887 lo que nos permite afirmar que presenta una muy alta fiabilidad de confiabilidad

Tabla 8

Kolmogorov-Smirnov de variables.

	Ética Profesional	Compromiso Laboral
Media	40.52	43.77
Des. Estan de	14.352	15.933
Parámetros normales	.218	.220
Absoluta		
Sig-asintética	.000*	.000*

- a.- La eliminación por lista se basa en todas las variables del programa
- b.- Se calcula a partir de los datos.
- c.- Corrección Simplificada de Lilliefors.

En la tabla 8 se observa que para las variables y dimensiones el valor de sigma asintótica (bilateral) es de 0,00 con corrección de significancia de Lilliefors, lo que nos permite afirmar que no presentan normalidad, por lo tanto, se deberá aplicar parámetros no paramétricos.

Tabla 9*Valides de casos en las variables y dimensiones.*

		Estadísticos							
		LA ÉTICA PROFESIONA L V1 (agrupado)	Conducta Ética Profesional D1V1 (agrupado)	Conducta Moral D2V1 (agrupado)	Compromiso Profesional D3V1 (agrupado)	Variable 2: EL COMPROMIS O LABORAL (agrupado)	Compromiso laboral y profesional D1V2 (agrupado)	Eficacia D2V2 (agrupado)	Eficiencia D3V2 (agrupado)
N	Válido	71	71	71	71	71	71	71	71
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0

En la tabla 9 se puede analizar que las variables y dimensiones presentan 71 casos válidos y no presentan casos perdidos.

Tabla 10*La ética profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	24	33.8	33.8	33.8
	Regular	22	31.0	31.0	64.8
	Bueno	25	35.2	35.2	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

En la tabla 10 y figura 1, se interpreta que para la alternativa malo presenta 24 casos (33.8%), Regular 22 casos (31.0%) y Bueno 25 casos (35,2%) de un total de 71 casos (100%).

Tabla 11*Frecuencias de conducta ética profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	46	64.8	64.8	64.8
	Regular	4	5.6	5.6	70.4
	Bueno	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

En la tabla 11 y figura 2, se interpreta que para la alternativa malo presenta 46 casos (64,8%), Regular 4 casos (5,6%) y Bueno 21 casos (29,6%) de un total de 71 casos (100%).

Tabla 12*Frecuencias de la conducta moral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	30	42.3	42.3	42.3
	Regular	20	28.2	28.2	70.4
	Bueno	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

En la tabla 12 y figura 3, se interpreta que para la alternativa malo presenta 30 casos (42,3%), Regular 20 casos (28,2%) y Bueno 21 casos (29,6%) de un total de 71 casos (100%).

Tabla 13*Frecuencias del Compromiso profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	32	45.1	45.1	45.1
	Regular	18	25.4	25.4	70.4
	Bueno	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

En la tabla 13 y figura 4, se interpreta que para la alternativa malo presenta 32 casos (45,1%), Regular 18 casos (25,4%) y Bueno 21 casos (29,6%) de un total de 71 casos (100%).

Tabla 14*Frecuencias del Compromiso laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	29	40.8	40.8	40.8
	Regular	18	25.4	25.4	66.2
	Bueno	24	33.8	33.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

En la tabla 14 y figura 5, se interpreta que para la alternativa malo presenta 29 casos (40,8%), Regular 18 casos (25,4%) y Bueno 24 casos (33,8%) de un total de 71 casos (100%).

Tabla 15*Frecuencias del Compromiso Laboral y profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	26	36.6	36.6	36.6
	Regular	18	25.4	25.4	62.0
	Bueno	27	38.0	38.0	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

En la tabla 15 y figura 6, se interpreta que para la alternativa malo presenta 26 casos (36,6%), Regular 18 casos (25,4%) y Bueno 27 casos (38,0%) de un total de 71 casos (100%).

Tabla 16*Frecuencias – Eficacia.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	32	45.1	45.1	45.1
	Regular	15	21.1	21.1	66.2
	Bueno	24	33.8	33.8	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

En la tabla 16 y figura 7, se interpreta que para la alternativa malo presenta 32 casos (45,1%), Regular 15 casos (21,1%) y Bueno 24 casos (33,8%) de un total de 71 casos (100%).

Tabla 17*Frecuencias – Eficiencias.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	29	40.8	40.8	40.8
	Regular	21	29.6	29.6	70.4
	Bueno	21	29.6	29.6	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

En la tabla 17 y figura 8, se interpreta que para la alternativa malo presenta 29 casos (40,8%), Regular 21 casos (29,60%) y Bueno 21 casos (29.6%) de un total de 71 casos (100%).

Tablas cruzadas

Tabla 18

Cruce de la V1. La ética profesional y la V2. El Compromiso laboral

Variable 2. Compro. Laboral

			Bajo	Regular	Alto	
Variable 1.	Bajo	Recuento	7	0	0	7
		% del total	10,0%	0,0%	0,0%	10,0%
Ética profesional		Recuento	7	33	0	41
		% del total	10,0%	46,7%	0,0%	56,7%
	Alto	Recuento	0	4	18	23
		% del total	0,0%	6,7%	26,7%	33,0%
Total		Recuento	14	38	18	0
		% del total	20,0%	53,3%	26,7%	100,0%

Del cruce de variables se concluyó que el 10% del total del personal del Poder Ejecutivo del Congreso reportó un bajo nivel de ética profesional y, por tanto, el compromiso laboral también fue bajo, con un 46.37% reportando que había un nivel regular de la ética profesional, por tanto, el compromiso laboral también es regular, y el 26,7% de las personas manifestaron que la ética laboral muestra un nivel alto, por lo tanto, el nivel de compromiso laboral es alto.

Correlaciones no paramétricas:

Hipótesis general

Ho: La ética profesional no se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021

Ha: La ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021

Tabla 19

Prueba de Hipótesis General

			Variable 1. Ética Profes.	V2. Estados Compromiso Laboral	
Rho de Spearman	Variable1 Ética profe.	Coeficiente de correlación	1,000	,847**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
	V2. Compro- miso Labo- ral.	N	71	71	
		Coeficiente de correlación	,847**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	71	71	44

Habiendo analizado los estadígrafos de p –valor 0,000 y el coeficiente de correlación de Rho Spearman 0,847**, correlación muy alta; Podemos afirmar que se ratifica la hipótesis alterna “La ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021” y se rechaza la hipótesis nula o negativa.

Prueba de hipótesis específica1

Ho. La conducta ética profesional de la ética profesional no se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021.

Ha. La conducta ética profesional de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021.

Tabla 20

Prueba de Hipótesis específica 1

D1. La conducta ética - V2. Compromiso laboral

		Coeficiente de correlación	1,000	,772**
	D1. La conducta ética	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
Rho	V2.	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
de	Compromiso	Sig. (bilateral)	,000	.
Spearman	laboral	N	71	

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

Habiendo analizado los estadígrafos de p –valor 0,000 y el factor de correlación de Rho Spearman 0.772***, correlación alta; podemos afirmar que se ratifica hipótesis alterna “La conducta ética profesional de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021” y se rechaza la hipótesis nula o negativa.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. La conducta moral de la ética profesional no se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021.

Ha. La conducta moral de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021.

Tabla 21

Prueba de Hipótesis específica 2.

D2. La conducta moral - V2. Compromiso laboral

	D2. La conducta moral	Coeficiente de correlación	1,000	,777**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
Rho de Spearman	V2. Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,777**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	7

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

Habiendo analizado los estadígrafos de p –valor 0,000 y el coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.777***, correlación alta; podemos afirmar que se ratifica hipótesis alterna “La conducta moral de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021” y se rechaza la hipótesis nula o negativa.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. El compromiso profesional de la ética profesional no se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021.

Ha. El compromiso profesional de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021.

Tabla 22

Prueba de Hipótesis específica 3

D3. El compromiso profesional. V2. Compromiso laboral

Rho de Spearman	D3. El compromiso profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	71	71
	V2. Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	71	71

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

Habiendo analizado los estadígrafos de p –valor 0,000 y el coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.805***, correlación muy alta; podemos afirmar que se ratifica hipótesis alterna “El compromiso profesional de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021” y se rechaza la hipótesis nula o negativa.

V.DISCUSIÓN

El presente proyecto de investigación fue desarrollado para apoyar a los egresados del American Junior College Institute of Technology de Quito, Pichincha, para que puedan desarrollar, ejecutar, lograr un desarrollo laboral exitoso y convertirse en profesionales a través de la aplicación y práctica de procesos éticos. El brazo derecho de implementar políticas de asistencia empresarial y de gestión que analicen crítica y reflexivamente el comportamiento ético en su medio inmediato y argumento social y profesional para asemejar, trazar, solucionar problemas y tomar decisiones con una conciencia ética, ya que no tienen. La cuestión es, la clave fundamental en el negocio estructura, asume siempre el compromiso de trabajar en un ambiente de aprendizaje, de reflexión, colaboración y compromiso ético. En este estudio se intentó conceptualizar la ética como una filosofía sobre el comportamiento humano o como un hito en la investigación de las causas importantes del comportamiento humano. El presente proyecto de investigación fue desarrollado para apoyar a los egresados del American Junior College Institute of Technology de Quito, Pichincha, para que puedan desarrollar, ejecutar, lograr un desarrollo laboral exitoso y convertirse en profesionales a través de la aplicación y práctica de procesos éticos. El brazo derecho de implementar políticas de asistencia empresarial y de gestión que analicen crítica y reflexivamente el comportamiento ético en su entorno inmediato y contexto social y profesional para identificar, plantear, resolver problemas y tomar decisiones con una conciencia ética, ya que no tienen. La cuestión es, la clave fundamental en el negocio estructura, asume siempre el compromiso de trabajar en un ambiente de aprendizaje, de reflexión, colaboración y compromiso ético. En este estudio se intentó conceptualizar la ética como una filosofía sobre el comportamiento humano o como un hito en la investigación de las causas importantes del comportamiento humano.

Según el trabajo (Chávez González & Benavides Martínez, 2011), podemos explicar lo siguiente, este artículo se deriva del estudio "La docencia universitaria frente al cambio: necesidades profesionales y compromiso ético", que propone establecer la multitarea de profesores dentro de la universidad y la relación subjetiva y objetiva entre las actividades que forman parte de ella. Sus funciones académicas, y con base en el proceso de cambio educativo, y el compromiso moral-

social desde la propia profesión docente, de esforzarse por lograr todo lo que se requiere. Este artículo sintetiza el estudio y la meditación sobre el tema hasta la actualidad, a partir de una revisión de documentos institucionales, textos, observaciones y especialmente ideas expresadas por profesores universitarios entrevistados al efecto entre 2009 y 2010. Surge de la relación coercitiva entre las exigencias de una carrera académica y los compromisos éticos que surgen también de las normas profesionales e institucionales. Este artículo describe parte del desarrollo de la autora entre 2006 y 2010 en el proyecto interinstitucional “Ética en la investigación de posgrado” (coordinado por la profesora e investigadora de la UNAM Anita Hirsch Adler) involucrando a docentes sobre ética, que es una dimensión central de la atención de las personas. Por lo tanto, podemos explicar que existe una relación entre la ética profesional y el compromiso laboral.

Podemos profundizar en lo que nos dice (Rosario-Hernández & Millán, 2016); el propósito de este es examinar el desempeño del comportamiento de ciudadanía organizacional basado en un modelo de cinco factores, a saber, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y la relación con los rasgos de personalidad Relación de contrato psicológico. En el evento participaron 121 empleados de diferentes organizaciones en Puerto Rico. La muestra estuvo conformada por 62,8% (76) mujeres y 33,9% (41) hombres. La edad media de los participantes fue de 34,15 años, con una desviación estándar de 10,61. El 69,4% (84) de los empleados trabaja en el sector privado, el 64,5% (78) tiene empleos permanentes y solo el 19,8% (24) ocupa cargos gerenciales. Los resultados muestran que el desempeño del comportamiento de ciudadanía organizacional está relacionado con los rasgos de personalidad y múltiples variables organizacionales. Algunas variables organizacionales fueron predictoras del desempeño de OCB, y solo los factores de personalidad de extraversión y apertura a nuevas experiencias predijeron algunos comportamientos de OCB. Los hallazgos se discuten a la luz de la revisión bibliográfica encontrada e impresiones organizacionales. Como tal, dice que existe una relación entre el comportamiento ético y el compromiso laboral.

De acuerdo con un trabajo de (Aldana Rivera et al., 2018), podemos precisar que el compromiso organizacional del sector salud ha sido tema de debate en Colombia en los últimos años debido a las condiciones laborales que impone el nuevo sistema económico globalizado. Esta

situación amerita un análisis de la dinámica del compromiso de estas agencias con sus clientes internos. Los resultados mostraron que las enfermeras mantuvieron un sentido de compromiso organizacional basado en prevención, desarrollo profesional y tipo de reclutamiento. Resumen La relación empresa-empleado necesita flexibilizarse para alcanzar objetivos comunes.

VI. CONCLUSIONES

Habiendo finalizado el presente estudio, se llegó a las siguientes terminaciones:

- Primera:** Podemos llegar a la conclusión que “La ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021” y se rechaza la hipótesis nula o negativa. Habiendo analizado los estadígrafos de p -value 0,000 y el coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.847**, correlación muy alta; Podemos afirmar que se ratifica hipótesis alterna
- Segunda:** Podemos llegar a la conclusión que alterna “La conducta ética profesional de la ética profesional se relación con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021” y se rechaza la hipótesis nula o negative. Habiendo analizado los estadígrafos de p -value 0,000 y el coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.772**, correlación alta; Podemos afirmar que se ratifica hipótesis
- Tercera:** Podemos llegar a la conclusión que “La conducta moral de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021” y se rechaza la hipótesis nula o negative. Habiendo analizado los estadígrafos de p -value 0,000 y el coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.777**, correlación alta; Podemos afirmar que se ratifica hipótesis alterna
- Cuarta:** Podemos llegar a la conclusión que “El compromiso profesional de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, Lima 2021” y se rechaza la hipótesis nula o negativa. Habiendo analizado los estadígrafos de p -value 0,000 y el coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.805** - Correlación muy alta; Podemos afirmar que se ratifica hipótesis alterna

VII. RECOMENDACIONES

Después del estudio realizado a través de la recopilación de datos del servidor administrativo, se hacen las siguientes sugerencias:

Primera: La ética profesional y el compromiso laboral siendo aspectos con bastante relación que debería tomarse en cuenta en el desarrollo cotidiano del trabajador, necesita ser reforzada constantemente en el seno de este Poder del Estado y porque no, también en las diferentes entidades e instituciones públicas y/o privadas que carecen en su mayoría de cierta credibilidad institucional por errores cometidos a lo largo de su vida institucional.

Segunda: La conducta ética profesional y el compromiso laboral tienen importante impacto a la luz del ojo público en su estabilidad y sostenibilidad del orden social y democrático, por ello es importante la confianza entre trabajadores e instituciones, ya que de alguna manera los trabajadores no se sienten representados o protegidos por las organizaciones y tal vez proclives apoyar iniciativas antidemocráticas.

Tercero: A La conducta moral y el compromiso laboral, se necesita tener muy claro el objetivo por la que cobra sentido la administración pública. Es alarmante el déficit ético que enfrentan los organismos públicos en general, la relación con cierta desconexión con los objetivos principales de este Poder del Estado requiere ser concientizado en los trabajadores.

Cuarto: El compromiso profesional y el compromiso laboral tienen especial valor y forman parte de la dignidad que garantiza un mínimo respeto entre trabajadores y ciudadanos que son los actores principales que a su vez reflejan directamente el Desarrollo y compromiso de la Ética profesional tan imprescindible en la entidad pública y/o privada.

REFERENCIAS

- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S., & Rojas, R. (2015). *Investigación Educativa*. Montevideo, Uruguay: CONTEXTO S.R.L.
- Acevedo Acosta, Jose. (2019). *Acercamiento a la ética profesional by Universidad Autónoma de Aguascalientes / Editorial—Issuu*.
https://issuu.com/editorialuaa/docs/acercamiento_etica_profesional
- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla—Colombia. *Revista Espacios*.
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1974>
- Álvarez, P. (23 de febrero de 2018). Ética e Investigación. *Ethics and Research primer*, 7 - 2.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (1999). *Estadística para administración y economía*. México: International Thomson Editores.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (5ta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme C.A.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). México, México: Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Bisquerra, R., Dorio, I., Gómez, J., Latorre, A., Martínez, F., Massot, I., y otros. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2da ed.). Madrid, España: Editorial La Muralla, S.A.
- Carrión Jaramillo, M. F. (2013). *La ética profesional y su influencia en el desarrollo laboral de las egresadas del instituto tecnológico american junior college, carrera de asistentes de gerencia bilingüe, cantón quito, provincia de pichincha*. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/5667>
- Chávez González, G., & Benavides Martínez, B. (2011). Los profesores universitarios: Entre la exigencia profesional y el compromiso ético-social. *Sinéctica*, 37, 1-13.
[HTTP://WWW.SCIELO.ORG.MX/SCIELO.PHP?SCRIPT=SCI_ABSTRACT&PID=S1665-109X2011000200003&LNG=ES&NRM=ISO&TLNG=ES](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-109X2011000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Cifuentes-Muñoz, A., & Cifuentes-Muñoz, A. (2019). Epistemología implícita en el código de ética profesional del colegio de psicólogos de Chile. *Cinta de*

- moebio*, 64, 51-67. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2019000100051>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica*. (Diario Oficial El Peruano N° 400-2018) Recuperado el 18 de diciembre de 2020, de https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Del cid, A., Mendez, R., & Sandoval, F. (2007). *Investigación. Fundamentos y Teoría*. Mexico, Mexico: Pearson Educación de México.
- Esteban, N. T. (2018). *Utilidad de la nueva epistemología según, Mario Bunge*. Recuperado el 18 de diciembre de 2020, de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/110>
- Family Health International (FHI). (2005). *THE SCIENCE OF IMPROVING LIVES*. Recuperado el 16 de 12 de 2020, de [https://www.fhi360.org/sites/default/files/webpages/sp/RETCCR-sp/RH/Training/trainmat/ethicscurr/RETCCRSp/ss/Contents/SectionI/V/b4sl37.htm](https://www.fhi360.org/sites/default/files/webpages/sp/RETCCR/sp/RH/Training/trainmat/ethicscurr/RETCCRSp/ss/Contents/SectionI/V/b4sl37.htm)
- García Lirios, C., Carreón Guillén, J., & Bustos Aguayo, J. M. (2012). *Socialización y compromiso laboral en trabajadores sociales de instituciones públicas y privadas*. <https://buleria.unileon.es/handle/10612/3463>
- Giráldez, J. L. (2018). *Manual Práctico del Plan Contable Gubernamental*. Lima, Lima, Perú: EDIGRABER SAC.
- Gómez, C. (2006). *La Investigación Científica en preguntas y Respuestas*. Habana - Cuba: Unidad Educativa Experimental Universitaria INSUTEC.
- Gómez, C. (2006). *La Investigación Científica en Preguntas y Respuestas El Sistema Modular*. La Habana, Cuba: COORPORACIÓN UNIANDE.
- Hernández, H. A., & Pascual, A. E. (2017). Validación de un Instrumento de medición para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *RIA-Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, 9(1), 8.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). (McGRAW-HILL, Ed.) México D.F., Mexico: Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mondragón, A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1) 98-104, 8.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W., & Barret, K. C. (2004). *SPSS for introductory Statistics*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Orozco, J. C., & Díaz, A. A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes de una investigación cualitativa? *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas (RECSP)*, 1(2), 17.
- Acevedo Acosta, Jose. (2019). *Acercamiento a la ética profesional by Universidad Autónoma de Aguascalientes / Editorial—Issuu*.
https://issuu.com/editorialuaa/docs/acercamiento_etica_profesional
- Aldana Rivera, E. E., Tafur Castillo, J., & Leal Guerra, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla—Colombia. *Revista Espacios*.
<https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/1974>
- Carrión Jaramillo, M. F. (2013). *La ética profesional y su influencia en el desarrollo laboral de las egresadas del instituto tecnológico american junior college, carrera de asistentes de gerencia bilingüe, cantón quito, provincia de pichincha*. <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/5667>
- Chávez González, G., & Benavides Martínez, B. (2011). Los profesores universitarios: Entre la exigencia profesional y el compromiso ético-social. *Sinéctica*, 37, 1-13.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-109X2011000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cifuentes-Muñoz, A., & Cifuentes-Muñoz, A. (2019). Epistemología implícita en el código de ética profesional del colegio de psicólogos de Chile. *Cinta de moebio*, 64, 51-67. <https://doi.org/10.4067/s0717-554x2019000100051>
- García Lirios, C., Carreón Guillén, J., & Bustos Aguayo, J. M. (2012). *Socialización y compromiso laboral en trabajadores sociales de instituciones públicas y privadas*. <https://buleria.unileon.es/handle/10612/3463>
- Rosario-Hernández, E., & Millán, L. V. R. (2016). La relación entre las

manifestaciones de conductas de ciudadanía organizacional con los cinco factores de la personalidad, satisfacción laboral, compromiso organizacional, justicia organizacional y contrato psicológico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 22(1), 72-100.

<http://www.ojs.repsasppr.net/index.php/reps/article/view/192>

Rosental, I. (1987). *Diccionario filosófico*. Recuperado el 18 de diciembre de 2020, de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/110>

Runes, D. (1960). *The dictionary of Philosophy*. Recuperado el 18 de diciembre de 2020, de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/110>

Salas, A. N. (2018). *Métodos Estadísticos para la Investigación Científica*. Guayaquil, Ecuador: Editorial Grupo Compás.

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.

Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). Mexico, Mexico: Editorial Limusa S.A.

Tuapanta, J. V., Duque, M. A., & Mena, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE* (N° 10 diciembre 2017).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES																																																								
Problema General ¿Qué relación existe entre la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021?	Objetos General Establecer como se relación existe entre la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021	Hipótesis General La ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021	Variable 1: LA ÉTICA PROFESIONAL																																																								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rangos	Metodología																																																			
Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la conducta ética profesional de la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021?	Problemas Específicos Establecer como se relación la conducta ética profesional de la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021	Hipótesis Específicos La conducta ética profesional de la ética profesional se relación con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021	Conducta Ética Profesional	(1). Principios (2). Grado de respeto al código de ética (3). Competencia desleal (4). Desprestigio a los compañeros (5). Respeto (6). Rigor Ético (7). Honestidad	7 ítems	a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Indecisos d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Minimo</th> <th>Maximo</th> <th>Leyenda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>V1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>14</td> <td>32</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>33</td> <td>51</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>52</td> <td>70</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>D1V1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>16</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>26</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>27</td> <td>35</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>D2V1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>7</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>12</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>15</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>D3V1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>9</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>15</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>20</td> <td>Alto</td> </tr> </tbody> </table>	Minimo	Maximo	Leyenda	V1			14	32	Bajo	33	51	Medio	52	70	Alto	D1V1			7	16	Bajo	17	26	Medio	27	35	Alto	D2V1			3	7	Bajo	8	12	Medio	13	15	Alto	D3V1			4	9	Bajo	10	15	Medio	16	20	Alto	Paradigma Positivista Metodología Metodología Cuantitativo Enfoque Cuantitativo Tipo de estudio Básica. Diseño de investigación No Experimental Cuantitativo - Correlacional Escenario de estudio: Podel Legislativo - Lima Tipo de Método de la investigación Deductivo Características del sujeto. Trabajadores administrativos Población: 86
			Minimo	Maximo	Leyenda																																																						
V1																																																											
14	32	Bajo																																																									
33	51	Medio																																																									
52	70	Alto																																																									
D1V1																																																											
7	16	Bajo																																																									
17	26	Medio																																																									
27	35	Alto																																																									
D2V1																																																											
3	7	Bajo																																																									
8	12	Medio																																																									
13	15	Alto																																																									
D3V1																																																											
4	9	Bajo																																																									
10	15	Medio																																																									
16	20	Alto																																																									
¿Qué relación existe entre la conducta moral de la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021?	Establecer como se relación la conducta ética profesional de la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021	La conducta moral de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021	Conducta Moral	(8). Deberes (9). Respeto (10). Defensa	3 ítems																																																						
¿Qué relación existe entre la conducta moral de la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021?	Establecer como se relación la conducta moral de la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021	La conducta moral de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021	Compromiso Profesional	(11). Responsabilidad (12). Eficacia (13). Imparcialidad (14). Compromiso	4 ítems																																																						

<p>legislativo, lima 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso profesional de la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021?</p>	<p>legislativo, lima 2021</p> <p>Establecer como se relaciona el compromiso profesional de la ética profesional y el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021</p>	<p>El compromiso profesional de la ética profesional se relaciona con el compromiso laboral en servidores administrativos de una institución del poder legislativo, lima 2021</p>					<p>Muestra : 71 trabajadores</p> <p>Trayectoria metodológica Describir e interpretar – Correlacional</p> <p>Tratamiento de datos Microsoft Word, Excel, SPSS</p> <p>Rigor científico Hipotetico-Deductivo</p> <p>Método – Instrumento Cuestionario</p>																																																		
Variable 2: EL COMPROMISO LABORAL																																																									
Dimensiones		Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivel y Rangos																																																				
Compromiso laboral y profesional	(1). Formación (2). Conocimientos (3). Actitudes (4). Habilidades (5). Trayectoria		a) Totalmente en desacuerdo b) En desacuerdo c) Indecisos d) De acuerdo e) Totalmente de acuerdo	<table border="1" data-bbox="1668 758 1848 1268"> <thead> <tr> <th>Minimo</th> <th>Maximo</th> <th>Leyenda</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">V2</td> </tr> <tr> <td>15</td> <td>35</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>36</td> <td>56</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>57</td> <td>75</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">D1V2</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>18</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>25</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">D2V2</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>18</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>25</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">D3V2</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>11</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>18</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>19</td> <td>25</td> <td>Alto</td> </tr> </tbody> </table>			Minimo	Maximo	Leyenda	V2			15	35	Bajo	36	56	Medio	57	75	Alto	D1V2			5	11	Bajo	12	18	Medio	19	25	Alto	D2V2			5	11	Bajo	12	18	Medio	19	25	Alto	D3V2			5	11	Bajo	12	18	Medio	19	25	Alto
Minimo	Maximo	Leyenda																																																							
V2																																																									
15	35	Bajo																																																							
36	56	Medio																																																							
57	75	Alto																																																							
D1V2																																																									
5	11	Bajo																																																							
12	18	Medio																																																							
19	25	Alto																																																							
D2V2																																																									
5	11	Bajo																																																							
12	18	Medio																																																							
19	25	Alto																																																							
D3V2																																																									
5	11	Bajo																																																							
12	18	Medio																																																							
19	25	Alto																																																							
Eficacia	(6). Atención (7). Organización (8). Ejecución (9). Practica (10). Resultados																																																								
Eficiencia	(11). Interacción (12). Colaboración (13). Uso de Recurso (14). Calidad de Servicio (15). Logros																																																								

Anexo 2: Bases de datos para procesar el instrumento

BDATOS 11NOV.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	PreguntaV1_1	Numérico	8	0	(1). Principios	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	PreguntaV1_2	Numérico	8	0	(2). Grado de respeto al código de ética	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	PreguntaV1_3	Numérico	8	0	(3). Competencia desleal	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	PreguntaV1_4	Numérico	8	0	(4). Desprestigio a los compañeros	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	PreguntaV1_5	Numérico	8	0	(5). Respeto	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	PreguntaV1_6	Numérico	8	0	(6). Rigor Ético	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	PreguntaV1_7	Numérico	8	0	(7). Honestidad	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	PreguntaV1_8	Numérico	8	0	(8). Deberes	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	PreguntaV1_9	Numérico	8	0	(9). Respeto	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	PreguntaV1_10	Numérico	8	0	(10). Defensa	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	PreguntaV1_11	Numérico	8	0	(11). Responsabilidad	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	PreguntaV1_12	Numérico	8	0	(12). Eficacia	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	PreguntaV1_13	Numérico	8	0	(13). Imparcialidad	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	PreguntaV1_14	Numérico	8	0	(14) Compromiso	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V1	Numérico	8	0	LA ÉTICA PROFESIONAL V1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
16	D1V1	Numérico	8	0	Conducta Ética Profesional D1V1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
17	D2V1	Numérico	8	0	Conducta Moral D2V1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	D3V1	Numérico	8	0	Compromiso Profesional D3V1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	PreguntaV2_1	Numérico	8	0	(1). Formación	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	PreguntaV2_2	Numérico	8	0	(2). Conocimientos	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	PreguntaV2_3	Numérico	8	0	(3). Actitudes	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	PreguntaV2_4	Numérico	8	0	(4). Habilidades	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	PreguntaV2_5	Numérico	8	0	(5). Trayectoria	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	PreguntaV2_6	Numérico	8	0	(6). Atención	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

BDATOS 11NOV.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	PreguntaV2_7	Numérico	8	0	(7). Organización	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	PreguntaV2_8	Numérico	8	0	(8). Ejecución	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	PreguntaV2_9	Numérico	8	0	(9). Practica	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	PreguntaV2_10	Numérico	8	0	(10). Resultados	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	PreguntaV2_11	Numérico	8	0	(11). Interacción	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	PreguntaV2_12	Numérico	8	0	(12). Colaboración	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	PreguntaV2_13	Numérico	8	0	(13). Uso de Recurso	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	PreguntaV2_14	Numérico	8	0	(14). Calidad de Servicio	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	PreguntaV2_15	Numérico	8	0	(15) Logros	{1, Muy deficiente}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	V2	Numérico	8	0	Variable 2: EL COMPROMISO LABORAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
35	D1V2	Numérico	8	0	Compromiso laboral y profesional D1V2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
36	D2V2	Numérico	8	0	Eficacia D2V2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
37	D3V2	Numérico	8	0	Eficiencia D3V2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
38	GV1	Numérico	5	0	LA ÉTICA PROFESIONAL V1 (agrupado)	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
39	GD1V1	Numérico	5	0	Conducta Ética Profesional D1V1 (agrupa...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
40	GD2V1	Numérico	5	0	Conducta Moral D2V1 (agrupado)	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
41	GD3V1	Numérico	5	0	Compromiso Profesional D3V1 (agrupado)	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
42	GV2	Numérico	5	0	Variable 2: EL COMPROMISO LABORAL ...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43	GD1V2	Numérico	5	0	Compromiso laboral y profesional D1V2 (a...	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
44	GD2V2	Numérico	5	0	Eficacia D2V2 (agrupado)	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
45	GD3V2	Numérico	5	0	Eficiencia D3V2 (agrupado)	{1, Malo}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
46											
47											
48											

Vista de datos Vista de variables

Anexo 3: Data de la variable 1

Registro	Variable independiente														V1	D1V1	D2V1	D3V1
	D1V1							D2V1			D3V1							
	Preg. Nro.1	Preg. Nro.2	Preg. Nro.3	Preg. Nro.4	Preg. Nro.5	Preg. Nro.6	Preg. Nro.7	Preg. Nro.8	Preg. Nro.9	Preg. Nro.10	Preg. Nro.11	Preg. Nro.12	Preg. Nro.13	Preg. Nro.14				
1	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	62	30	15	17
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	60	29	13	18
5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	58	28	13	17
6	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
7	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	48	24	10	14
8	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
9	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	36	18	8	10
10	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37	16	9	12
11	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	38	18	9	11
12	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	35	17	7	11
13	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	61	31	13	17
14	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	62	32	13	17
15	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
16	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	62	31	13	18
17	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
18	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	61	30	13	18
19	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
20	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
21	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	32	16	5	11
22	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	32	16	8	8
23	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
24	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	38	20	8	10
25	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
26	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
27	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	62	30	15	17
28	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	60	29	13	18
29	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	58	28	13	17
30	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
31	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	48	24	10	14
32	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6

33	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	36	18	8	10
34	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37	16	9	12
35	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	38	18	9	11
36	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	35	17	7	11
37	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	61	31	13	17
38	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	62	32	13	17
39	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
40	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	62	31	13	18
41	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
42	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	61	30	13	18
43	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
44	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
45	3	1	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	32	16	5	11
46	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	32	16	8	8
47	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
48	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	38	20	8	10
49	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
50	2	1	3	3	2	2	1	3	2	1	2	1	3	1	27	14	6	7
51	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	62	30	15	17
52	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	60	29	13	18
53	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	58	28	13	17
54	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
55	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	48	24	10	14
56	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
57	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	36	18	8	10
58	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37	16	9	12
59	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	38	18	9	11
60	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	35	17	7	11
61	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	61	31	13	17
62	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	62	32	13	17
63	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	60	29	13	18
64	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5	58	28	13	17
65	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
66	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	48	24	10	14
67	2	2	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	25	15	4	6
68	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	36	18	8	10
69	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	37	16	9	12
70	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	38	18	9	11
71	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	35	17	7	11

Anexo 4: Data de la variable 2

Registro	Variable Dependiente															v2	D1V2	D2V2	D3V2
	D1V2					D2V2					D3V1								
	Preg. Nro.1	Preg. Nro.2	Preg. Nro.3	Preg. Nro.4	Preg. Nro.5	Preg. Nro5	Preg. Nro7	Preg. Nro.8	Preg. Nro.9	Preg. Nro.10	Preg. Nro.11	Preg. Nro.12	Preg. Nro.13	Preg. Nro.14	Preg. Nro.15				
1	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
2	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	64	21	22	21
4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63	21	21	21
5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	62	21	20	21
6	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
7	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	54	18	19	17
8	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
9	3	3	2	4	4	4	5	2	2	3	3	3	2	2	4	46	16	16	14
10	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41	13	14	14
11	3	3	2	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	48	17	16	15
12	3	2	2	4	5	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	46	16	16	14
13	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	66	22	22	22
14	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	66	22	22	22
15	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
16	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	67	22	22	23
17	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
18	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	67	22	22	23
19	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
20	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
21	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	40	13	14	13
22	2	3	3	1	3	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	32	12	10	10
23	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
24	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	40	14	12	14
25	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
26	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
27	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	64	21	22	21
28	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63	21	21	21
29	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	62	21	20	21
30	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8

31	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	54	18	19	17
32	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
33	3	3	2	4	4	4	5	2	2	3	3	3	2	2	4	46	16	16	14
34	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41	13	14	14
35	3	3	2	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	48	17	16	15
36	3	2	2	4	5	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	46	16	16	14
37	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	66	22	22	22
38	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	66	22	22	22
39	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
40	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	67	22	22	23
41	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
42	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	67	22	22	23
43	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
44	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
45	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	40	13	14	13
46	2	3	3	1	3	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	32	12	10	10
47	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
48	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	40	14	12	14
49	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
50	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
51	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	64	21	22	21
52	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63	21	21	21
53	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	62	21	20	21
54	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
55	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	54	18	19	17
56	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
57	3	3	2	4	4	4	5	2	2	3	3	3	2	2	4	46	16	16	14
58	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	41	13	14	14
59	3	3	2	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	48	17	16	15
60	3	2	2	4	5	4	4	3	3	2	3	2	2	3	4	46	16	16	14
61	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	66	22	22	22
62	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	66	22	22	22
63	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	67	22	22	23
64	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
65	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	67	22	22	23
66	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
67	1	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	1	27	9	10	8
68	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	40	13	14	13
69	2	3	3	1	3	3	1	2	1	3	2	3	3	1	1	32	12	10	10
70	1	3	1	2	1	3	2	2	1	3	1	3	1	1	2	27	8	11	8
71	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	40	14	12	14

Anexo 5: Validez de los especialistas

CUESTIONARIO DE ÉTICA PROFESIONAL

A continuación, encontrará una serie de frases. Lea cada una de ellas cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

Seleccione usted una opción:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Indeciso

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no es una prueba, no hay respuestas correctas ni incorrectas y todas las respuestas serán estrictamente confidenciales

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conducta ética profesional						
1	Aplica los principios éticos en el ejercicio de la función.					
2	El grado de respeto al código de ética son de conocimiento institucional.					
3	La competencia legal es una práctica constante de los trabajadores.					
4	El Desprestigio a los Compañeros es una actitud sin precedentes frente a los demás.					
5	Considera el Respeto un valor existente en la institución.					
6	Cree que el Rigor ético constituye el cumplimiento de la responsabilidad laboral.					
7	La Honestidad se percibe como cualidad del compañero de trabajo.					
Dimensión 2: Conducta moral						
8	Es un Deber alcanzar los objetivos trazados que han sido delegados.					
9	En la institución se Respeta los valores morales.					
10	El prestigio institucional requiere de la Defensa de los trabajadores.					
Dimensión 3: Compromiso profesional						
11	La Responsabilidad es un factor que caracteriza a los trabajadores.					
12	Considera eficaz la gestión de los funcionarios en el ámbito Administrativo.					
13	Existe Imparcialidad para resolver temas éticos.					
14	El Compromiso del trabajador para con la institución es permanente.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO LABORAL

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Compromiso laboral y profesional						
1	La Formación académica asegura éxito en la función que cumple.					
2	Los conocimientos facilitan el desarrollo profesional en la institución.					
3	Cree que el esfuerzo y actitud en el trabajo se considera para lograr metas.					
4	El compromiso con la institución es una herramienta clave para desarrollar habilidades.					
5	La Trayectoria del trabajador indica buenos resultados en el desempeño laboral.					
Dimensión 2: Eficacia						
6	Considera que la atención es parte de la convivencia entre todo el personal institucional.					
7	Los objetivos de los trabajadores se encuentran claros y organizados por todos.					
8	Se esfuerza por hacer siempre más de lo requerido y ayudar a otros					
9	La ejecución de las normas laborales se cumple a cabalidad en la institución.					
10	Considera que la práctica es un factor continuo para la mejoría personal.					
Dimensión 3: Eficiencia						
11	Existe un plan de Interacción eficiente para con el personal.					
12	Cree que La Colaboración en el trabajo resulta útil.					
13	Se llevan a cabo uso de recursos para alcanzar los objetivos establecidos y mejorar continuamente.					
14	La calidad de servicio que brinda satisface las expectativas de los demás.					
15	Se siente satisfecho con los logros alcanzados en su trabajo.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Roberto Matías Tantavilca Rivas

DNI: 21248838

Grado y Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública.

San Juan de Lurigancho, 05 de diciembre del 2021.



¹ pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SALAZAR BALAREZO JUAN EMILIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ÉTICA PROFESIONAL Y COMPROMISO LABORAL EN SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN DEL PODER LEGISLATIVO, LIMA, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
SALAZAR BALAREZO JUAN EMILIO DNI: 06746832 ORCID 0000-0002-8958-7375	Firmado digitalmente por: JESALAZARS el 27-01- 2022 00:02:29

Código documento Trilce: INV - 0516536