



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una
Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Altamirano Espinoza, Anshela Janelly (ORCID: 0000-0002-6794-0924)

ASESOR:

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (ORCID: 0000-0002-2599-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A *Dios*, por haberme permitido llegar hasta este punto con salud, y por las oportunidades diarias que me da para lograr mis objetivos.

A mis padres, ya que muchos de mis logros se los debo a ellos, por el amor, y apoyo incondicional que me han brindado y que, gracias a ello, hoy por hoy soy la profesional que la sociedad merece y necesita.

A mi hija Daniela, por ser mi motivo de superación, por haberme dado esa fuerza que muchas veces me faltó para seguir adelante.

Anshela Janelly

Agradecimiento

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo, por haberme dado las herramientas necesarias para formarme en esta etapa profesional.

A mi asesor, Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo, por sus valiosas sugerencias en el desarrollo de esta tesis.

Al director de la UGEL IBIR Imaza, y a los servidores públicos, quiénes me apoyaron en la recolección de información tiempo brindado en el proceso de recolección de datos.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Métodos y análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	51
ANEXOS.....	52

Índice de tablas

Tabla 1 Validez de los instrumentos	19
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos	19
Tabla 3 Recursos del trabajo	22
Tabla 4 Recursos del trabajador	24
Tabla 5 Compromiso laboral	25
Tabla 6 Principios éticos	26
Tabla 7 Deberes éticos	27
Tabla 8 Prohibiciones éticas	28
Tabla 9 Ética pública	29
Tabla 10 Prueba de normalidad.....	30
Tabla 11 Relación entre el compromiso laboral y los principios éticos	31
Tabla 12 Relación entre el compromiso laboral y los deberes éticos	32
Tabla 13 Relación entre el compromiso laboral y las prohibiciones éticas	33
Tabla 14 Relación entre el compromiso laboral y la ética pública	34

Índice de figuras

Figura 1 Recursos del trabajo	22
Figura 2 Recursos del trabajador	24
Figura 3 Compromiso laboral	25
Figura 5 Principios éticos	26
Figura 6 Deberes éticos	27
Figura 7 Prohibiciones éticas	28
Figura 8 Ética pública.....	29

Resumen

El presente estudio titulado: Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas; se planteó como objetivo determinar la relación entre el compromiso laboral y la ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas. La investigación se circunscribió a un enfoque cuantitativo, fue de tipo básico, se ubicó en el nivel correlacional y contó con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 45 empleados de una Unidad de Gestión Educativa Local de la región Amazonas; a quienes se aplicó como instrumento, el cuestionario. Asimismo, los datos fueron analizados inferencialmente mediante la prueba correlacional rho de Spearman. Los resultados informaron que el compromiso laboral se asoció positiva y significativamente con la ética pública (rho de Spearman= .828, $p=.000$); así como también con las dimensiones de esta última variable: Principios éticos (rho de Spearman= .846, $p= .000$), deberes éticos (rho de Spearman= .775, $p= .000$) y prohibiciones éticas (rho de Spearman= .766, $p=.000$). Por tanto, se concluyó que todas las relaciones establecidas se catalogaron como significativas y, en ese sentido, las hipótesis de investigación fueron validadas.

Palabras clave: Compromiso laboral, ética pública, Unidad de Gestión Educativa Local, trabajadores.

Abstract

The present study entitled: "Work commitment and public ethics of the workers of a Local Educational Management Unit, Amazonas"; The objective was to determine the relationship between the labor commitment and public ethics of the workers of a Local Educational Management Unit of the Amazon Region. The research was limited to a quantitative approach, it was of a basic type, it was located at the correlational level and it had a non-experimental design. The sample consisted of 45 employees of a Local Educational Management Unit in the Amazon region; to whom the questionnaire was applied as an instrument. Likewise, the data were analyzed inferentially using Spearman's rho correlational test. The results of information that work commitment was positively and significantly associated with public ethics (Spearman's rho= .828, p=.000); as well as with the dimensions of this last variable: Ethical principles (Spearman's rho= .846, p= .000), ethical duties (Spearman's rho= .775, p= .000) and ethical prohibitions (Spearman's rho= .766, p=.000). Therefore, it was concluded that all the established relationships were classified as significant; and, in this sense, the research hypotheses were validated.

Keywords: Labor commitment, public ethics, Educational Management Unit, workers.

I. INTRODUCCIÓN

El interés internacional por conocer la importancia del compromiso laboral de los miembros de una institución pública o privada se ha visto motivado principalmente por ser un posible factor determinante en la mejora del propio desempeño de funciones y nivel de relación con la entidad (Santiago y Rojas, 2021). De hecho, se suele considerar el compromiso laboral como relevante para la mejora en la interacción entre los propios miembros de la entidad y su sistema organizativo, acompañado de un conjunto de principios que regulan el propio comportamiento (Bernal et al., 2021). Así, por ejemplo, en Ecuador se encontró que el compromiso laboral se relacionó con la dedicación laboral (83%), el reconocimiento del desempeño (24.5%) y la absorción de conocimiento (74.7%), todos importantes para el mejor desenvolvimiento dentro de una entidad (Paredes, 2020).

Además del compromiso laboral, también es relevante el seguimiento de un conjunto de principios éticos de la propia entidad, que en el sector público corresponde con la ética pública (Gruezo y Real, 2021). La ética pública pretende orientar el comportamiento de los funcionarios hacia la ejecución correcta de sus labores, apartada de posibles impulsores de la corrupción y aprovechamiento unilateral de los recursos públicos (Lindor, 2020). De hecho, en Colombia, la ética pública tiene principal relevancia en las instituciones de educación superior, debido a la necesidad constante de enseñar los principios éticos básicos que mitiguen la posibilidad de cometer actos de corrupción en el sector público, para mejorar la relación con la entidad (Vanegas et al., 2020).

En el caso peruano, también existen estudios que evidencian la importancia del compromiso laboral como factor clave para un adecuado desenvolvimiento y desarrollo de funciones en el sector público. Por ejemplo, en Trujillo se encontró que la motivación y el compromiso laboral están relacionados en un 99.2%, y que altos niveles de motivación laboral (64.59%) generan altos niveles de compromiso laboral (73.75%) (Talledo y Amaya, 2020). De similar modo, en Lima se encontró que el tipo de contrato es relevante para la percepción del trabajador y su compromiso laboral con la entidad, por lo que contratos de tipo inestable (19.8%)

generan compromisos laborales de nivel bajo, mientras que los estables (15.5%), de nivel alto, aunque dicha relación no es concluyente (Fabián, 2019).

También es relevante que los funcionarios del sector público desempeñen correctamente sus funciones, por lo que es fundamental que los funcionarios de las Unidades de Gestión Educativa conozcan la ética pública que regule su comportamiento (Alvarado y Paca, 2022). En el Perú existe la Ley N° 27815, que dicta el Código de Ética de la Función Pública y sobre la cual todo funcionario debe orientar sus acciones y funciones (Contraloría General de la República [CGR], 2018). Un adecuado seguimiento de dicha ley sobre la base de un conjunto de principios, deberes y prohibiciones es clave para el ejercicio de la gestión pública apartada de los actos de corrupción que deterioran la integridad y estabilidad de cualquier institución pública (Quesada, 2019).

A nivel local, se observó que, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Amazonas, algunos funcionarios no desempeñaban sus funciones de manera eficiente y neutral. Algunos otros no usaban apropiadamente los bienes que les fueron asignados y tomaron algunas decisiones cuestionables, ya sea de superposición de intereses, merma de recursos públicos, etc. Estos problemas posiblemente fueron causados por la falta de conocimiento de los principios, deberes y prohibiciones éticas del sector público; por la falta de compromiso laboral con las funciones que se desempeñan e incluso por falta de interés de realizar un correcto servicio público. En el largo plazo, estos problemas podrían derivar en la pérdida de la integridad de la Unidad de Gestión Educativa Local, la sustitución de sus miembros y demanda de nuevos recursos, así como aplazamientos en el logro de objetivos de interés ciudadano.

Frente a esta problemática se plantearon las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y la ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas?; la cual se desagrega en las siguientes preguntas específicas: a) ¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y los principios éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas?, b) ¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y los deberes éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas?, y c) ¿Cuál es la relación entre

el compromiso laboral y las prohibiciones éticas de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas?

Esta investigación aportó evidencia empírica sobre la relación entre el compromiso laboral y la ética pública para el caso de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de Amazonas. Además, tuvo importancia teórica debido a que aportó un marco teórico que sustentó la relación teórica entre las variables. Asimismo, se justificó a nivel metodológico gracias a que aportó dos cuestionarios que midieron la percepción de ambas variables de estudio. Además, la investigación contribuyó a nivel social gracias a que aportó evidencia que puede ser de utilidad para la Unidad de Gestión Educativa Local, ya que permitió mejorar la identidad de su personal con la institución y el desempeño de sus funciones en el marco de la correcta y legal gestión pública.

Por otro lado, tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso laboral y la ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, y como objetivos específicos: a) Identificar la relación entre el compromiso laboral y los principios éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, b) Establecer la relación entre el compromiso laboral y los deberes éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, y c) Conocer la relación entre el compromiso laboral y las prohibiciones éticas de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

Mientras que la hipótesis general fue: Existe relación entre el compromiso laboral y la ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, que desprendieron en hipótesis específicas: a) Existe relación entre el compromiso laboral y los principios éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, b) Existe relación entre el compromiso laboral y los deberes éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, y c) Existe relación entre el compromiso laboral y las prohibiciones éticas de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

II. MARCO TEÓRICO

La presente sección comienza con la presentación, descripción y principales resultados de investigaciones científicas a nivel internacional relacionadas con el propósito y los objetivos de esta investigación. El primer estudio es el de Paredes (2020) que tuvo como objetivo conocer la relación entre los valores de cultura organizacional y las actitudes que motivan el compromiso de las personas. Fue básica, cuantitativa, relacional y no experimental, aplicado a una muestra de 121 individuos, con un cuestionario como instrumento. Se halló que las dimensiones de congruencia y compromiso: vigor, dedicación, absorción, conflicto y ajuste, mostraron niveles medios de 6.00, 6.21, 5.45, 5.57, 2.62 y 5.68, respectivamente, siendo la penúltima de valor bajo. Además, existen diferencias en las motivaciones entre los docentes y administrativos, igual a 1.07. Se concluyó que existe una relación decreciente entre el compromiso laboral y la congruencia de valores éticos, igual a 0.78.

El segundo estudio es el de Prieto et al. (2021), su objetivo fue la elaboración y evaluación de una escala psicométrica que permita recopilar información sobre el compromiso laboral. Fue básico, cuantitativo, relacional y no experimental, aplicado a una muestra de 599 trabajadores, mediante el cuestionario como instrumento. Se mostró que los indicadores compromiso organizacional, personalidad emprendedora, felicidad, reparación emocional y estabilidad emocional tienen nivel de relación igual a 0.540, 0.701, 0.674, 0.470 y 0.440. Además, el análisis factorial exploratorio mostró que el modelo es unidimensional debido a que logra explicar el 59.4% de la varianza. Se concluyó que el instrumento de Escala de Compromiso Laboral (ESCOLA) logra capturar información sobre el compromiso laboral.

El tercer estudio es el de Pedraza (2020), su objetivo fue conocer la relación subyacente entre las prácticas en la gestión y el desempeño docente, para una institución de educación superior. Fue básico, cuantitativo, relacional y no experimental, aplicado a una muestra de 84 individuos, a través del cuestionario como instrumento. Se ubicó que las dimensiones: capital humano, satisfacción laboral y desempeño educativo tuvieron valores medios iguales a 4.05, 4.14 y 4.10, respectivamente (nivel regular). Además, la posibilidad de utilizar sus capacidades

para el trabajo es el aspecto más representativo, con un valor de 4.40. Se concluyó que existen una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

El cuarto estudio es el de Rodríguez y Sánchez (2020), su objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción y el compromiso laboral para el caso de los docentes de una institución de educación superior. Fue básico, cuantitativo, descriptivo y no experimental, aplicado a una muestra de 59 docentes, a través del cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que las dimensiones de la satisfacción laboral: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado y participación tienen valores medios iguales a 3.4, 3.3, 2.8, 3.1 y 3.1, respectivamente (nivel bajo-regular). Se concluyó que el valor medio del compromiso laboral es de 4.7, y tiene relación positiva con la satisfacción, pero solo con un nivel de explicación del 15.84%.

El quinto estudio es el de Pacheco y Cedillo (2019), su objetivo fue conocer la importancia del compromiso organizacional en la gestión pública para el caso de una institución educativa. Fue básico, cuantitativo, descriptivo y no experimental, aplicado a 100 individuos, mediante el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que la mayoría de los encuestados no se siente relacionado emocionalmente con la organización (78%); muchos no se sienten obligados a quedarse en ella (71%); y no dejan la organización debido a que encontrar nuevos puestos es complicado (74%). Se concluyó que el nivel de compromiso de los encuestados con la organización es de nivel bajo-regular positivo.

Por otro lado, a continuación, se presentan las investigaciones de nivel nacional y local que se encuentran relacionadas con la presente investigación. Para comenzar, López et al. (2022) tuvo como objetivo determinar la relación entre la productividad de los docentes de la carrera de Ingeniería Civil y el compromiso organizacional. Fue básico, cuantitativo, relacional y diseño no experimental, aplicado a una muestra de 68 docentes, mediante el cuestionario como instrumento. Se halló que el compromiso organizacional y productividad de los docentes se encuentra en nivel medio (70.59% y 67.65%, respectivamente). Además, la relación entre el compromiso organizacional y la productividad para los

docentes de ingeniería es de -0.0047 , mientras que para los de arquitectura es de 0.00 . Se concluyó que existe una relación positiva pero minúscula entre las variables igual a 0.174 .

Además, la investigación de Salazar (2022) su objetivo fue determinar la relación entre la ética profesional y el compromiso laboral para el caso del personal administrativo de una institución del Poder Legislativo. Fue básico, cuantitativo, relacional y no experimental, aplicado a una muestra censal de 68 trabajadores, a través del cuestionario como instrumento. Se halló que las dimensiones conducta ética, moral y compromiso laboral se relacionan positivamente con el compromiso laboral con valores de 0.772 , 0.777 , 0.805 . Se concluyó que existe una relación subyacente positiva significativa entre la ética profesional y el compromiso laboral, representado por el coeficiente de Rho Spearman igual a 0.847 .

Asimismo, el estudio de Calizaya et al. (2020) tuvo por objetivo conocer el nivel en que se encuentre el compromiso laboral para el caso de los gobiernos locales de Arequipa. Fue básico, cuantitativo, descriptivo y no experimental, con una muestra de 477 colaboradores, con el cuestionario como instrumento. Se halló que las dimensiones del compromiso laboral: vigor, dedicación y absorción se encuentra en nivel medio (88.5% , 89.5% y 82.4% , respectivamente). La desagregación por sexos muestra que tanto hombre (233.28) como mujeres (244.02), presenta niveles similares de compromiso laboral. Se concluyó que el compromiso laboral según el centro de trabajo y condición laboral son similares tanto para hombres y mujeres, pero existe una relación positiva entre ambos.

Del mismo modo, Bonilla y Espinoza (2020) tuvieron su objetivo cuantificar la relación entre la ética pública y el desempeño laboral para el caso de los trabajadores administrativos que de la municipalidad distrital de Ulcumayo. Fue básico, cuantitativo, relacional y no experimental, aplicado a una muestra de 27 trabajadores, mediante el cuestionario como instrumento. Se halló que las dimensiones principios, deberes y prohibiciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral con valores Chi-cuadrado de Pearson de 65.592 , 72.656 y 75.207 , respectivamente. Se concluyó que existe una relación subyacente

positiva y significativa entre las variables ética pública y desempeño laboral representado por un valor Chi-cuadrado de Pearson igual a 77.858.

Igualmente, el estudio de Boza (2020) con objetivo conocer la relación subyacente entre la Ética pública y bienestar laboral para el caso de una entidad pública. Fue básico, enfoque cuantitativo, nivel relacional y diseño no experimental, aplicado a una muestra de 35 trabajadores, mediante el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el nivel de cumplimiento de ética pública y bienestar laboral es regular (83% y 94%, respectivamente). Mientras que las dimensiones: principios, deberes y prohibiciones éticas se relacionan positiva y significativamente con el bienestar laboral, con valores de 0.670, 0.677 y 0.656, respectivamente. Se concluyó que existe una relación subyacente positiva entre la ética pública y el bienestar laboral (coeficiente de Pearson igual a 0.715).

A nivel local, la investigación de Gallegos (2017) su fin fue conocer la relación entre la ética pública y desempeño profesional, para el caso de los funcionarios que laboran en el Ministerio Público sede Chiclayo. Fue básico, cuantitativo, relacional, no experimental, con una muestra de 20 funcionarios y un cuestionario como instrumento. Se halló que el 100% de las dimensiones de ética de función pública y de organismos constitucionales autónomos está en nivel deficiente, así como la dimensión cognoscitiva (96.7%), comportamiento (96.7%) y volitivo (96.7%). Se concluyó que existe una relación subyacente positiva y significativa entre la ética pública y el desempeño profesional en alrededor del 71%.

Luego de la exposición de las investigaciones previas, se procederá a exponer los fundamentos teóricos y conceptuales que enmarcan el contexto de la investigación. El compromiso laboral es un estado mental positivo y satisfactorio asociado con la labor realizada por el trabajador, es decir, la conexión mental del individuo con la organización (Coronado et al., 2020). Es decir, es una variable de tipo multidimensional que abarca aspectos para la construcción y conformación de lo que se entiende como compromiso laboral (Hernández et al., 2021). Es una herramienta de incremento de productividad en el campo empresarial y público, pues se supone que está regido, por un conjunto de valores éticos (López, 2019).

De acuerdo con Spontón et al. (2012) el compromiso laboral se puede estudiar a partir de dos dimensiones. La primera dimensión son los recursos del trabajo, que se definen como el conjunto de recursos y funciones que son proporcionados por la propia labor que se desempeña dentro de la entidad. Es decir, involucra la disposición de los recursos como bienes materiales, ambiente y capacitaciones (Hernández et al., 2017). En este sentido, los recursos del trabajo son fundamentales para el fortalecimiento del compromiso laboral (Devia y Domínguez, 2021).

La dimensión de recursos del trabajo es un conjunto de diez indicadores claves para entender su funcionamiento. El primer indicador es la presencia de nuevos retos, que se define como la proposición de la entidad sobre sus trabajadores, la motivación constante de alcanzar metas para la mejora e incremento de la productividad del trabajador (Zelada, 2020). El segundo indicador es la sensación de energía en el trabajo, que se comprende como la percepción del trabajador sobre su entorno como agradable para realizar las funciones que le fueron asignadas, así como estar predispuesto a mostrar mejores resultados (Vera y Vegas, 2021). El tercer indicador es el entusiasmo por el trabajo, que se entiende como la sensación de motivación que las propias funciones asignadas generan en el trabajador (Matabanchoy et al., 2019).

El cuarto indicador es la continuidad en el trabajo, que se conceptualiza como la persistencia que demuestra el trabajador para mantenerse en el puesto y funciones asignados, en lo ideal motivado principalmente por el entusiasmo que le genera (Ancín y Espinosa, 2017). El quinto indicador es el ánimo por trabajar, que se desarrolla como el entusiasmo que muestra el trabajador frente a las labores que le fueron asignadas y que son de su agrado cumplimiento, lo cual retroalimenta nuevamente su entusiasmo por realizarlas (Aranibar et al., 2017). El sexto indicador es el aprendizaje, definido como la generación de nuevos conocimientos adquiridos por el trabajador como aportes provenientes de las propias funciones laborales o de su entorno laboral, y que considera son interesantes (Expósito, 2020). El séptimo indicador es el trabajo objetivo, comprendido como la comprensión del propósito que tienen las funciones que efectúa el trabajador y que son de aporte para el cumplimiento de objetivos de la entidad (Tomás et al., 2019).

El octavo indicador es la estimulación, es el conjunto de estimuladores laborales que el trabajador percibe como agradables y de motivación para la realización de las funciones (Espinell et al., 2021). El noveno indicador, el orgullo por el trabajo, es la identificación del trabajador sobre las funciones que actuase para la entidad y el cargo que ocupa dentro de ello, los cuales se espera sean los motivadores para un adecuado desempeño laboral (Malpica, 2019). El décimo indicador en la sensación de bienestar, es la sensación de agrado y estabilidad que percibe el trabajador durante la realización de sus funciones o absorto en su trabajo, lo cual está relacionado con grato ambiente de trabajo (Carreón et al., 2017).

La segunda dimensión del compromiso laboral son los recursos del trabajador, que es el conjunto de habilidades y herramientas que deben adquirir y desarrollar los propios trabajadores, así como una actitud positiva frente a la labor que desempeñar, como fundamentales para lograr alcanzar y cumplir con sus funciones asignadas (Spontón et al., 2012). Es decir, es una conexión entre el trabajador, la entidad para la cual labora y la realización del conjunto de funciones que le fueron asignadas, de modo que este se auto motiva a seguir siendo parte de la entidad, así como de contribuir en sus funciones de forma efectiva e importante (Molina, 2017). En este sentido, los recursos del trabajo demandan de su participación en la propia entidad de manera positiva y no solo por cumplimiento de funciones, lo cual implica una predisposición a contribuir de forma significativa en el rol que desempeña (Pérez et al., 2019).

Esta segunda dimensión se puede desagregar o medir a partir de seis indicadores, el primero de ellos es la concentración, que se comprende como la atención que le presta el trabajador a las funciones que realiza dentro de la entidad (Torres, 2021). El segundo indicador es la persistencia, es la continuidad y actitud positiva que muestra el trabajador frente a las dificultades o adversidades propias de la realización de sus funciones dentro de la entidad, lo cual implica que existe una predisposición a efectuar correctamente sus tareas (Pedraza, 2020). El tercer indicador es la perseverancia, conceptualizada como la repetición y búsqueda de nuevas maneras de abordaje y solución a las adversidades que puedan surgir a lo largo de la realización de las funciones asignadas, a pesar de que no se tengan resultados del todo agradables (Guim y Rodríguez, 2018).

El cuarto indicador es ser enérgico en la realización de funciones, que se desarrolla no solamente como una energía derivada por la motivación de realizar las funciones asignadas por la entidad, sino también por el propio interés del trabajador por contribuir con el desarrollo de ella (Villaveces et al., 2018). El quinto indicador es la abstracción en el trabajo, que se define como el ignorar el entorno cuando se requiere de la elaboración de funciones donde la concentración debe ser alta, por lo que es frecuente olvidar o ignorar lo que pasa al alrededor del trabajador (Restrepo et al., 2022). El sexto indicador es la continuidad, que no solo implica la necesidad de continuidad que requieren determinadas funciones de la entidad, sino también la motivación constante del trabajador para ejecutarlas (Marrero, 2020).

La segunda variable, ética pública, es el comportamiento correcto de un servidor público, donde prevalecer el servicio óptimo a la sociedad, generando una conexión con los beneficiarios/usuarios con su profesionalidad (Lindor, 2020). Un adecuado ejercicio de funciones con principios éticos de ámbito público es fundamental para contrarrestar la corrupción (Quesada, 2019). Además, esto derivaría en incremento de la confianza de los ciudadanos sobre las instituciones públicas gracias a que sus miembros estarían bajo la exigencia del cumplimiento de estándares especificados como correcto en el sector público (Darnacullea, 2020).

En el Perú existe un conjunto de principios éticos, deberes éticos y prohibiciones éticas en el marco de la Ley N° 27815 Ley del código ético de la función pública, que para esta investigación serán tomados como dimensiones. La primera dimensión es un conjunto de lineamientos de conductas a los cuales los funcionarios públicos deben ceñirse y cumplirlo en la medida de lo posible, ya que sobre la base de ellos serán puestos en cuestión sus decisiones (Betanzos, 2017).

Es el conjunto de valores que deben regir el comportamiento de cualquier funcionario público para evadir la corrupción y ejercer sus funciones sobre la base del único interés del servicio público. De acuerdo con la Ley N° 27815, existen un total de ocho principios éticos, los cuales para esta investigación serán tomados como indicadores, y se presentan a continuación. El primer principio, respecto, es el seguimiento estricto de la Constitución y las leyes peruanas durante el ejercicio público, de modo que se respetan, así como los debidos procedimientos

administrativos. El segundo principio, probidad, el abandono de las búsquedas de interés y enriquecimiento propio derivado del ejercicio público, por lo que es imperativo que se actúe con rectitud, honradez y honestidad. El tercer principio, eficiencia, es brindar un ejercicio público adecuado y de calidad, acompañado del interés por ofrecer resultados que sean de utilidad para su contexto (CGR, 2018).

El cuarto principio, idoneidad, es la adecuada preparación ser servidor público para las funciones y puestos que les sean asignando, tanto a nivel técnico, legal y moral, además de estar acompañada de capacitaciones constantes. El quinto principio, veracidad, es la transparencia y realización efectiva de sus funciones, expresadas mediante la interacción entre los colaboradores de la propia institución, así como con la ciudadanía. El sexto principio, lealtad y obediencia, es el respeto por el orden jerárquico institucional y el actuar del funcionario en congruencia con la fidelidad y solidaridad en la realización de las funciones que le fueron asignadas. El séptimo principio, justicia y equidad, es el ejercicio de funciones de forma equitativa sobre quienes lo demandan, con respecto a instituciones, administrativo, superiores. El octavo principio, lealtad al Estado de Derecho, es la fidelidad del funcionario para el conocimiento y cumplimiento de la Constitución y el Estado de Derecho (CGR, 2018).

La segunda dimensión, deberes éticos, son responsabilidades que todo funcionario debe cumplir para estar en congruencias con los principios éticos, y, por lo tanto, para un adecuado ejercicio de la función pública y sus efectos positivos derivados para el resto de los ciudadanos (Alvarado y Paca, 2022). El conjunto de deberes éticos es fundamental, ya que es el regulador del comportamiento del funcionario sobre la base de un conjunto de lineamientos que como mínimo se espera deben cumplir en el cargo que desempeñan (Registro Nacional de Identificación y Estado Civil [Reniec], 2019). Así, los deberes éticos también contribuyen a la orientación de ejercicio de funciones apartado de actos de corrupción (Vásquez, 2021).

De acuerdo con la Ley N° 27815, existen un total de seis deberes éticos, los cuales serán tomados como indicadores, y son, el primer deber, neutralidad, es el actuar de todo funcionario público debe estar guiado por la imparcialidad en materia política, económica y personal, de modo que la toma de decisiones contribuye al

servicio público. El segundo deber, transparencia, es el actuar de cada funcionario público, debe estar sujeto a la libre disponibilidad de información y verificación por los ciudadanos, con acceso público. El tercer deber, discreción, es la reserva de información que pueden tener implicancias posteriores para actividades de ejercicio, pero que no logra generar obstrucción o perjuicio en las responsabilidades previas, así como en los principios éticos (CGR, 2018).

El cuarto deber, ejercicio adecuado del cargo, es la colaboración entre cada uno de los funcionarios para el cumplimiento de funciones, pero no de la generación de represalias entre ellos. El quinto deber, uso adecuado de los bienes del Estado, es la obligación de todo funcionario público para la utilidad, protección, conservación, restauración y sustitución de los bienes. El sexto deber, responsabilidad, es la totalidad de funciones para cualquier funcionario público, con respeto sobre el propio cargo que desempeña y la ciudadanía. La tercera dimensión de la ética pública son las prohibiciones éticas, son límites que cualquier funcionario público no debe sobrepasar, porque pueden ser considerados una forma de abuso de poder, de juicio parcial, de intereses coercitivos (Varela et al., 2021). La existencia de prohibiciones éticas deriva de la necesidad de neutralidad de los funcionarios públicos para un adecuado ejercicio y no tener conflictos de intereses (CGR, 2018).

De acuerdo con la Ley N° 27815, existen un total de cinco prohibiciones éticas, las cuales serán tomadas como indicadores, y se presentan a continuación. La primera prohibición, mantener intereses de conflicto, es la aceptación de aquellas situaciones en donde el funcionario público presenta alguna forma de interés en materia económica, personal, laboral u otros. La segunda prohibición, obtener ventajas indebidas, es la deliberada búsqueda y obtención de maneras de beneficios unilaterales derivados del propio ejercicio de la función pública. La tercera prohibición, realizar actividades de proselitismo político, es la utilización del cargo, funciones y recursos públicos para la promoción o desaprobación contra alguna forma de organización política o candidatos a cargo públicos. La cuarta prohibición, hacer mal uso de información privilegiada, es el aprovechamiento de la información perteneciente a una entidad pública para la generación de beneficio propio, ya sea en transacciones u operaciones financieras. La quinta prohibición,

presionar, amenazar y/o acosar, es el abuso del cargo y poder público contra cualquier otro miembro u subordinado de una entidad pública (CGR, 2018).

Se puede mencionar al Decreto Supremo N°033-2005-PCM sobre la ética de la función pública, se menciona que la misma es el desempeño de los empleados públicos, basado en valores, principios y deberes que dan seguridad de profesionalismo y eficacia en el ejercicio de la función del estado. Se menciona, además, en el artículo 16 que el empleado público que incurra en infracciones fijadas en la ley será sometido al procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo previsto en el Decreto Legislativo N°276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del estado (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2005).

En este sentido el rol de los servidores públicos es más práctico que teórico, ya que se tiene mediante acciones y el involucramiento activo de los servidores públicos. De ahí parte la importancia de la participación de cada una de ellos y el conjunto de sus vínculos con diferentes rubros, en un vínculo armónico que privilegie de aquello que es valioso para la comunidad por encima de intereses específicos. Además, el rol de los servidores públicos tiene que darse con la vocación de servicios, que es la disposición que pueden llegar para servir a la ciudadanía de forma espontánea, pudiendo contribuir de manera directa con en la mejora de la vida de los ciudadanos (Secretaria de Integridad Pública, 2021, p.12).

Cabe resaltar que la ética no es estrictamente individual solamente, sino que es social también y lleva a pensar y a accionar en realidades de convivencia con otros individuos, por tal se puede decir que ello es la dimensión pública de la ética, ya que, es preciso que los servidores públicos tienen que constituirse en referentes de la búsqueda de mayores niveles de equidad, probidad y justicia en la comunidad. En cuanto al trato de los ciudadanos una forma precisa de servirles es tratarlos con respeto y sin discriminación. De esta forma una agrupación de principios, aceptados y establecidos por quienes deciden a servir desde una institución del estado, puede aportar a propiciar mayor compromiso en los ejercicios, hacer fuertes los lazos de colaboración y aumentar el cumplir de los objetivos para los que el estado fue desarrollado (Secretaria de Integridad Pública, 2021, pp.23-24).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

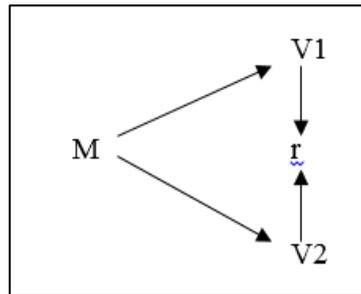
Los estudios básicos son aquellos cuyo propósito principal es la búsqueda del conocimiento por el interés de entender los fenómenos de estudio, bajo una perspectiva observado y no interventora sobre alguna de las variables de interés (Hernández y Mendoza, 2018). Así, la presente investigación fue de tipo básico ya que su único propósito estribó en conocer la relación subyacente entre compromiso laboral y ética pública para el caso de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, 2022.

Por otro lado, las investigaciones de enfoque cuantitativo son aquellas donde sus procesos de recopilación de información sobre las variables de interés se llevan a cabo mediante el uso de técnicas numéricas (Ñaupas et al., 2018). En este sentido, el presente estudio adoptó el enfoque cuantitativo, ya que la recolección de información de las variables compromiso laboral y ética pública para el caso de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, fue mediante encuestas con respuestas de ordenamiento numérico.

Además, los diseños de investigación no experimentales se distinguen por emplear principalmente la observación y contemplación del comportamiento de un fenómeno particular (Valderrama, 2015). En esta línea, este estudio empleó el diseño no experimental, en la medida de que únicamente observó y cuantificó la relación entre el compromiso laboral y ética pública para el caso de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

De similar modo, los estudios de nivel correlacional son aquellos cuyo objetivo principal es dar a conocer, y en la medida de lo posible cuantificar, la posible existencia de relación entre las variables de interés para una investigación (Vara, 2015). Así, esta investigación fue de nivel correlacional, ya que comprobó y cuantificó la relación subyacente entre las

variables compromiso laboral y ética pública para el caso de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.



Dónde:

M: Muestra

Variable 1 (V1): Compromiso laboral

Variable 2 (V2): Ética pública

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Compromiso laboral

Definición conceptual: Estado mental que se caracteriza por ser positivo y satisfactorio asociado con la labor realizada por el trabajador, es decir, la conexión mental del individuo con la organización; un apego afectivo como consecuencia de las experiencias que tiene un empleado como miembro de una entidad (Coronado et al., 2020).

Definición operacional: El compromiso laboral se define de manera operacional por lo indicado por Spontón et al. (2012) quienes establecieron dos factores para su medición que fueron: los recursos del trabajo y los recursos del trabajador.

Dimensiones e indicadores: La variable compromiso laboral estuvo conformado por dos dimensiones. La primera son los recursos del trabajo,

cuyos indicadores fueron: presencia de nuevos retos, sensación de energía en el trabajo, entusiasmo por el trabajo, continuidad en el trabajo, ánimo por trabajar, aprendizaje, trabajo objetivo, estimulación, orgullo por el trabajo y sensación de bienestar. La segunda dimensión son los recursos del trabajador, cuyas dimensiones son: concentración, persistencia, perseverancia, enérgico, abstraerse en el trabajo y continuidad.

Escala de medición: Las preguntas del cuestionario, permitieron recopilar información sobre cada uno de los indicadores de la variable compromiso laboral, fueron de escala tipo Likert del 1 al 5, donde: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

Variable 2: Ética pública

Definición conceptual: La ética pública se define como el comportamiento correcto y adecuado de un servidor público en función de los lineamientos, principio y normas conductuales de la ética pública, orientado hacia la prevalencia del servicio eficaz y de calidad hacia a la sociedad y comprometido con la búsqueda del bienestar de todos los beneficiarios (Lindor, 2020).

Definición operacional: La ética pública se define operacionalmente por lo mencionado por la ley del código ética de la función pública establecida por la Contraloría General de la República, en donde se establece que los trabajadores de una entidad pública están con base en tres aspectos principales, que son los principios, deberes y prohibiciones éticas, que rigen a estos servidores públicos.

Dimensiones e indicadores: La variable ética pública estuvo conformada por tres dimensiones. La primera dimensión fueron los principios éticos, cuyos indicadores son: el respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, y lealtad al Estado de Derecho. La segunda dimensión fueron los deberes éticos, cuyos indicadores son: la neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado y

responsabilidad. La tercera dimensión fueron las prohibiciones éticas, cuyos indicadores son: mantener interés de conflicto, obtener ventajas indebidas, realizar actividades de proselitismo político, hacer mal empleo de la información privilegiada y presionar, amenazar y/o acosar.

Escala de medición: Las preguntas del cuestionario, permitieron recopilar información sobre cada uno de los indicadores de la variable ética pública, fueron de escala tipo Likert del 1 al 5, donde: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni en acuerdo, ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población es el conjunto de unidades elementales de información que contienen aquellas características o aspectos que son de interés para una investigación científica, lo cual luego permite el cumplimiento de los objetivos de investigación (De la Garza, 2018). En este sentido, la población del presente estudio estuvo conformada por 45 trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

Además, la muestra de estudio se define como el subconjunto de la población cuyas características son las de interés para una investigación, así como representativas de la propia población (Cohen y Gómez, 2019). De esta manera, la muestra de este estudio estuvo conformado por 45 trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

En adición, los muestreos no probabilísticos son aquellos donde la recolección de información muestral no requiere de alguna forma de aleatoriedad entre las unidades elementales (Ñaupas et al., 2018). En esa línea, el tipo de muestreo que empleó el presente estudio fue no probabilístico puesto que la recolección muestral fue de tipo censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Pimienta et al. (2017) la técnica de encuestas es una forma de recopilación de información que es de interés relevante para una investigación, permitiendo el cumplimiento de sus objetivos. De conformidad con lo expuesto, la presente investigación empleó la técnica de encuestas para la recolección de información de las variables, compromiso laboral y ética pública, para el caso de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

Adicionalmente, los cuestionarios se definen como instrumentos de investigado que permiten la recolección de información de interés para una investigación sobre la base del empleo de un conjunto de preguntas direccionadas hacia aquellos aspectos que son de interés para el investigador (Hernández y Mendoza, 2018). Así, la presente investigación empleó el cuestionario como instrumento para la recopilación de datos relevantes de las variables compromiso laboral y ética pública, para el caso de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

Asimismo, el cuestionario de la variable compromiso laboral estuvo conformado por 32 preguntas, desagregadas en sus dos dimensiones. Mientras que el cuestionario de la variable ética pública tuvo 38 preguntas, también desagregadas en sus dimensiones respectivas. Las preguntas de los cuestionarios emplearon alternativas de respuesta de escala tipo Likert, donde: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni en acuerdo, ni en desacuerdo, 4 = de acuerdo y 5 = totalmente de acuerdo.

El proceso de validación de los instrumentos de investigación se entiende como el grado de especificidad que presenta un instrumento para lograr capturar información relevante sobre la medición de alguna variable de interés para el investigador (Ñaupas et al., 2018). Mientras que, la confiabilidad de los instrumentos de estudio se conceptualiza como la característica constante que tiene un instrumento para la recogida de información en momentos distintos, lo cual implica no está sujeto al tiempo

ni a las características propias de las unidades de estudio (Ñaupas et al., 2018). Por lo tanto, esta investigación efectuó la validación de los instrumentos de investigación a través del juicio de tres expertos y confiabilidad de este se concretó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Validez de los instrumentos

Variable	N.º	Especialidad	Aprobación	Porcentaje de acuerdo	Resultado de la evaluación
Compromiso laboral	1	Gestión pública. y Gobernabilidad	Sí	100%	El instrumento es válido.
	2		Sí		
	3		Sí		
Ética pública	1	Gobernabilidad	Sí	100%	El instrumento es válido.
	2		Sí		
	3		Sí		

En la tabla 1 se observan los datos referentes a la validez de contenido a través del juicio de expertos. Los especialistas que fueron consultados coincidieron de forma unánime que los instrumentos, tanto el de compromiso laboral como el de ética pública, cumplen con los criterios de evaluación y, por consiguiente, fueron aprobados; declarándose su validez en tanto que miden lo que buscan medir.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Nº de ítems	Confiabilidad
Compromiso laboral	32	.900
Ética pública	38	.876

En la tabla 2 se visualizan los datos relativos al análisis de confiabilidad de los instrumentos; mostrándose que tanto el que evalúa el compromiso laboral como el que examina la ética pública, poseen una alta confiabilidad, siendo sus coeficientes alfa de Cronbach de .900 y .876, respectivamente. De esta manera, los cuestionarios son fiables y pueden ser utilizados en el estudio.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que siguió la investigación consistió, primero, en una visita de campo previamente programada a las instalaciones de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas; lo que permitió la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores seleccionados como parte de la muestra y que pertenecen a dicha entidad. Los cuestionarios se integraron por un conjunto de preguntas específicas que miden la percepción del compromiso laboral y el conocimiento de la ética pública de cada uno de los encuestados, cuyas respuestas se ordenaron mediante una escala tipo Likert. Así, dicha información recopilada luego se procesó para su respectivo análisis.

3.6. Métodos y análisis de datos

La aplicación de los cuestionarios posibilitó la recolección de información que luego se organizó y codificó en el software de Microsoft Excel. En este mismo software, se realizaron las tabulaciones y el análisis estadístico descriptivo de cada una de las variables, así como de sus respectivas dimensiones, para lo cual se empleó una Posteriormente, se procedió con el análisis estadístico inferencial mediante el software SPSS 26, donde se ejecutó la prueba de confiabilidad de ambos instrumentos, así como la determinación de comportamiento de distribución normal para cada una de las dimensiones y variables. Finalmente, se prosiguió a efectuar las pruebas de hipótesis de correlación donde, de acuerdo con el resultado de la prueba de normalidad, se escogió la prueba no paramétrica, Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se desarrolló bajo el estricto respeto de los derechos de propiedad intelectual, por lo que cada fundamento teórico e idea de investigadores fue adecuadamente citado y referenciado siguiendo las normas APA, séptima edición. Asimismo, se consideraron los principios éticos de Inguillay et al. (2020) para la toma de información en campo, donde expresa el respeto a la justicia y dignidad que merece el encuestado, la tolerancia en cuando a su decisión de participación en la investigación, la explicación de la contribución de esta investigación sobre su personal y sociedad cercada, y la responsabilidad de brindar la información completa sobre el propósito sobre información que brinde el participante, que únicamente sirvió para fines de la investigación.

IV. RESULTADOS

A continuación, se exponen los resultados correspondientes al tratamiento estadístico-descriptivo de las variables: Compromiso laboral y ética laboral; así como también de sus respectivas dimensiones, siendo organizados en tablas a fin de agilizar su interpretación.

Compromiso laboral

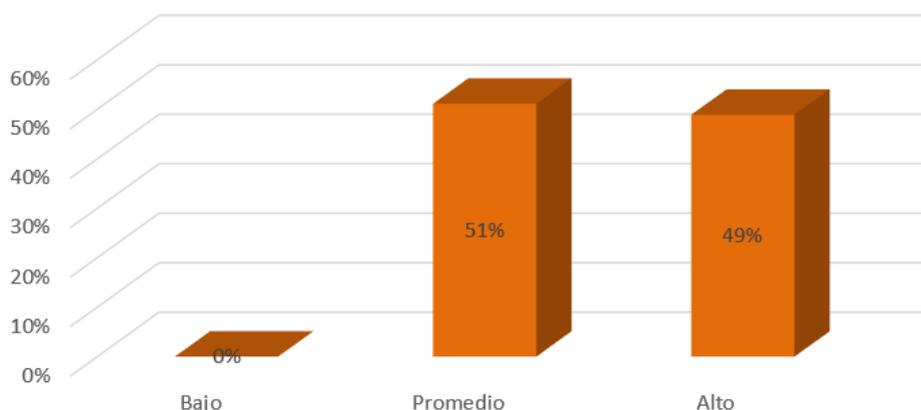
Tabla 3

Recursos del trabajo

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	20	47	0	0%
Promedio	48	75	23	51%
Alto	76	100	22	49%
Total			45	100%

Figura 1

Recursos del trabajo

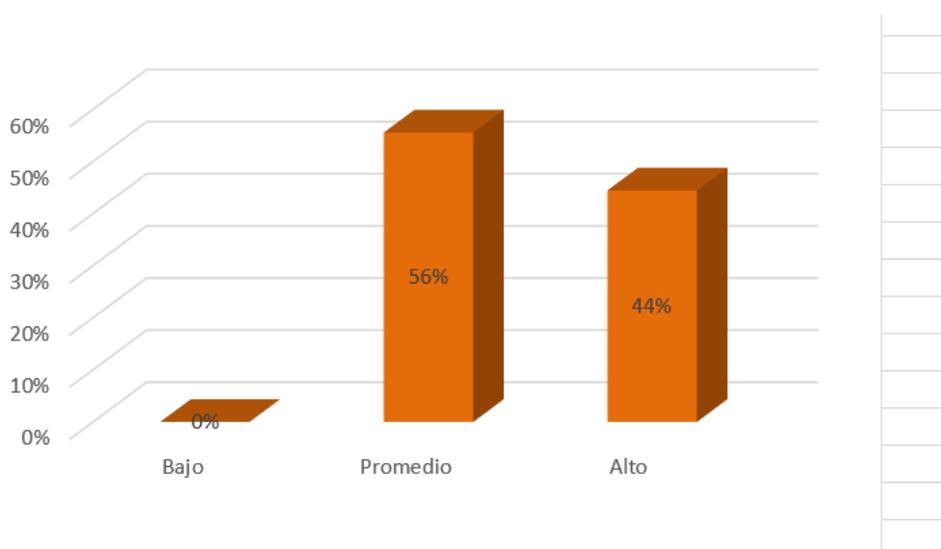


En la tabla 3 y figura 1, se identifica que, desde la percepción del 51% de los trabajadores encuestados, existe un nivel promedio de los recursos del trabajo y, de acuerdo con el 49%, este alcanza un grado alto. El resultado

obedecería a que los superiores del personal reconocen su perfil competencial y les asignan tareas que les supongan un reto mas no una carga laboral adicional; de tal modo que funciona como un factor motivacional que favorece la permanencia del vínculo laboral. Asimismo, se ofrecen capacitaciones especializadas según la misión y visión de la empresa a fin de que su desempeño se ajuste a las expectativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

Tabla 4*Recursos del trabajador*

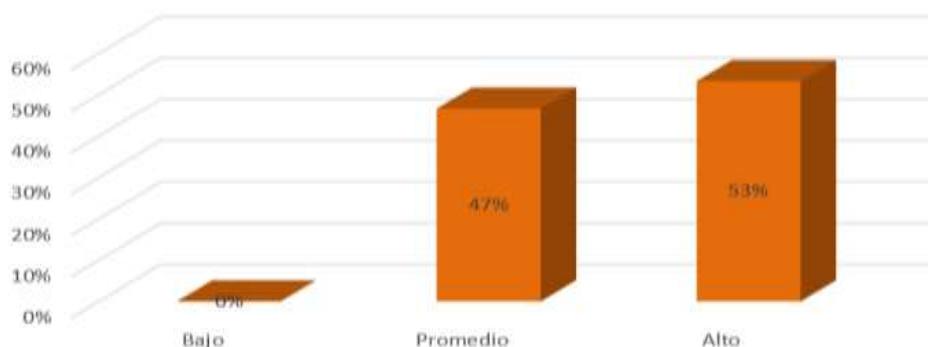
Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	12	28	0	0%
Promedio	29	45	25	56%
Alto	46	60	20	44%
Total			45	100%

Figura 2*Recursos del trabajador*

En la tabla 4 y figura 2, se aprecia que, a juzgar por la óptica del 56% de los empleados evaluados, los recursos del trabajador se clasifican como promedio en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas. El hallazgo se fundamentaría en que los espacios de trabajo están, por lo general, acondicionados para la consecución de las actividades programadas; es decir, se cuenta con la iluminación, ventilación y aislamiento de ruidos que dificulten la concentración de los trabajadores. Por otro lado, en la institución se busca responder con felicitaciones, halagos o reconocimientos cuando los empleados alcanzan los objetivos planteados, proporcionando una retroalimentación a propósito de que puedan optimizar su desempeño.

Tabla 5*Compromiso laboral*

Nivel	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	32	74	0	0%
Promedio	75	117	21	47%
Alto	118	160	24	53%
Total			45	100%

Figura 3*Compromiso laboral*

En la tabla 5 y figura 3, se visualiza que, de conformidad con el 53% del personal encuestado, el compromiso laboral se cataloga como alto en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas debido a que, presuntivamente, en la entidad educativa se focalizan en incentivar y recompensar el rendimiento eficiente de los empleados; lo cual es posibilitado porque, por un lado, se mantiene una comunicación constante y precisa a efectos de informar las metas trazadas y las políticas y procedimientos que permitirán concretarlas. Asimismo, los jefes de área brindan una orientación y monitoreo permanentes, mostrándose accesibles y prestos a atender y resolver las inquietudes de los trabajadores; proporcionándoles los recursos materiales y tecnológicos para facilitar el ejercicio de su labor y una capacitación como soporte para el desarrollo de sus competencias implicadas en la ejecución de faenas designadas.

Ética pública

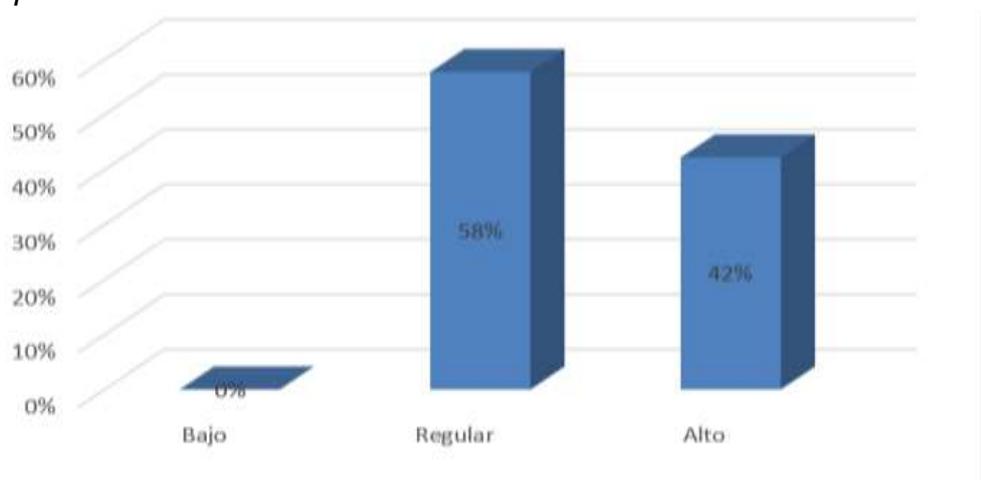
Tabla 6

Principios éticos

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	16	37	0	0%
Regular	38	59	26	58%
Alto	60	80	19	42%
Total			45	100%

Figura 4

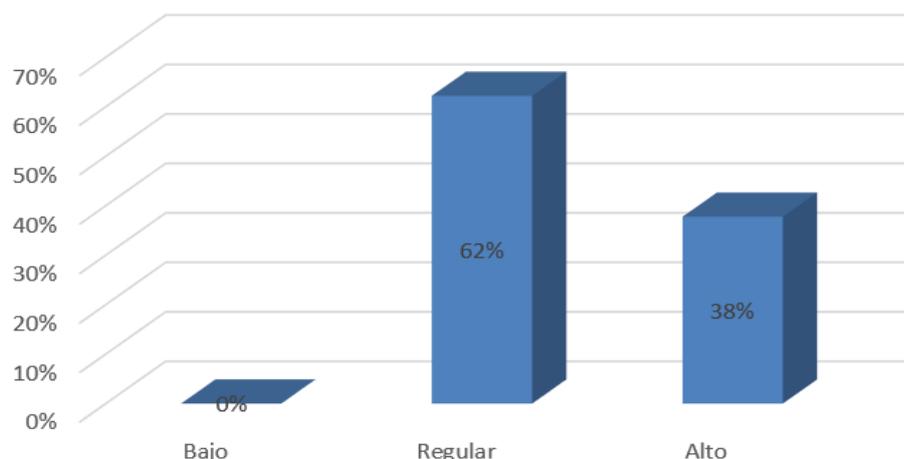
Principios éticos



Como se expone en la tabla 6 y figura 4, los principios éticos en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas se sitúan en un nivel regular considerando el parece del 58% de los empleados encuestados. Lo observado se respaldaría en que la convivencia en el área de trabajo se caracteriza por una cultura de colaboración y comunicación asertiva en tanto que se comparte la normativa ética promovida por la institución. Asimismo, los empleados son conscientes de las consecuencias perjudiciales que acarrea el trabajo negligente dado que repercutiría en la calidad educativa de la región; de manera que se pretende ser receptivo ante las indicaciones de los superiores y cumplir con una realización eficiente de las tareas en el periodo previsto.

Tabla 7*Deberes éticos*

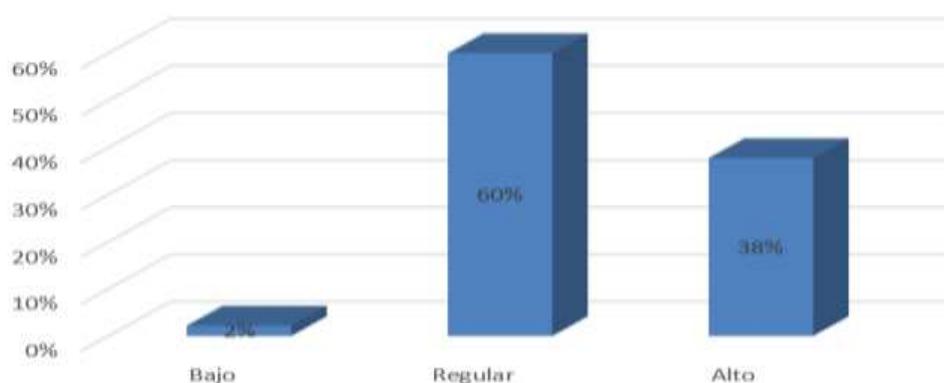
Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	12	28	0	0%
Regular	29	45	28	62%
Alto	46	60	17	38%
Total			45	100%

Figura 5*Deberes éticos*

Como se visualiza en la tabla 7 y figura 5, el 62% de los trabajadores que laboran en Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, estiman que los deberes éticos se ubican en un nivel regular; lo cual respondería, presumiblemente, a factores como el fomento de la transparencia mediante una política de rendición de cuentas para que se reporte periódicamente el manejo de los recursos financieros, avalado por documentación pertinente, siendo debidamente organizada con la finalidad de agilizar su consulta apenas sea solicitada. De la misma forma, existe un sistema de sanciones en caso de vulnerar el compromiso de confidencialidad de los datos correspondientes al funcionamiento institucional; demostrando, además, un cuidado continuo de los trámites efectuados y de prevenir irregularidades que retrasen el periodo habitual de los procesos administrativos.

Tabla 8*Prohibiciones éticas*

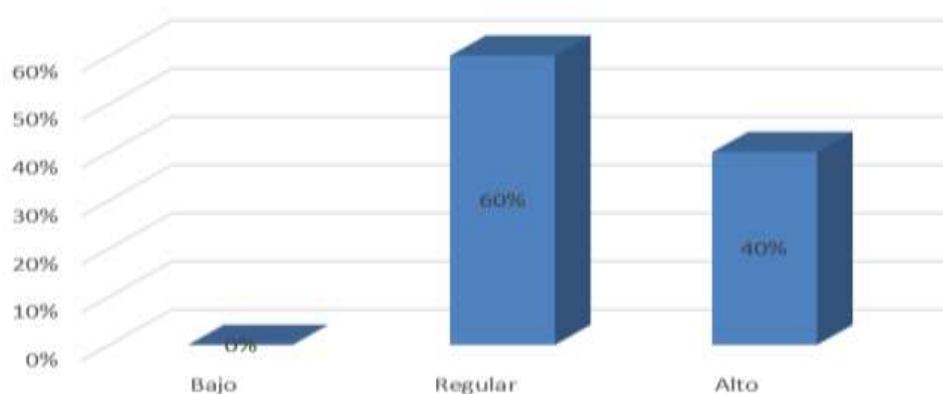
Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	10	23	1	2%
Regular	24	37	27	60%
Alto	38	50	17	38%
Total			45	100%

Figura 6*Prohibiciones éticas*

En la tabla 8 y figura 6 se visualiza que, de acuerdo con el 60% de los trabajadores encuestados, se percibe que las prohibiciones éticas son regulares en la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas. Ello podría significar que la entidad posee un conjunto estructurado de infracciones éticas y los respectivos mecanismos sancionares a fin de regular el proceder de los colaboradores. Así, el personal sabe que, de incurrir en comportamientos corruptos como utilizar información privilegiada en tenor de salvaguardar sus propios intereses y conseguir ventajas personales y recurrir a amenazas para continuar con las acciones irregulares. La institución comprende que, cuando un trabajador comete las infracciones, es importante hacerlo público en la entidad al comunicarlo al personal como un referente.

Tabla 9*Ética pública*

Calificación	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	38	88	0	0%
Regular	89	139	27	60%
Alto	140	190	18	40%
Total			45	100%

Figura 7*Ética pública*

Como se distingue en la tabla 9 y figura 7, la ética pública se califica como regular por el 60% del personal perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas. En ese sentido, el hallazgo se respaldaría en que el departamento de recursos humanos se encarga, por lo general, de contemplar en su proceso de selección y contratación laboral, no únicamente que los empleados reúnan las competencias, experiencias y rasgos de la personalidad apropiados para las tareas concernientes al puesto laboral sino que se incluye la revisión del historial en aras de detectar antecedentes legales o políticos que podrían indicar una posible inadecuación normativa por parte de la conducta del empleado que será escogido. Asimismo, se lleva a cabo un seguimiento luego de ser contratado

el trabajador en favor de que note el cumplimiento del reglamento que protege el código de ética.

Dado que un requisito necesario antes de desarrollar el tratamiento inferencial consiste en averiguar si los datos recogidos mediante la aplicación de los instrumentos evidencian una distribución normal. Así, tomando en cuenta que el tamaño muestral no superó los 50 individuos, se optó por la prueba de Shapiro-Wilk a fin de establecer la prueba correlacional idónea: En caso se cumpla la distribución normal, se elegirá r de Pearson (paramétrica); por el contrario, ρ de Spearman.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk GI	Sig.
Recursos del trabajador	.970	45	.298
Recursos de trabajo	.961	45	.130
Compromiso laboral	.964	45	.170
Principios éticos	.941	45	.024
Deberes éticos	.939	45	.020
Prohibiciones éticas	.931	45	.010
Ética pública	.933	45	.012

Como se muestra en la tabla 10, si bien la variable “compromiso laboral” y sus dimensiones poseen una distribución normal ($p > .05$); no obstante, la variable “ética pública” junto con sus dimensiones no cumplen el criterio estadístico de normalidad ($p < .05$); por ende, se recurre a la prueba de correlacional no paramétrica, ρ de Spearman.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el compromiso laboral y los principios éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

Tabla 11

Relación entre el compromiso laboral y los principios éticos

		Compromiso laboral	Principios éticos
Rho de Spearman	Compromiso laboral	1.000	.846**
	Principios éticos	.846**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N	45	45
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas).

En la tabla 11 se expone que el compromiso laboral se asocia directa y significativamente con los principios éticos en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas. (rho de Spearman= .846, p= .000). En consecuencia, se infiere que mientras se incrementa el sentido de pertenencia y responsabilidad hacia la institución; se favorecerá el cumplimiento de los principios éticos que subyacen a la entidad pública de dicha región.

Objetivo específico 2: Establecer la relación entre el compromiso laboral y los deberes éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

Tabla 12

Relación entre el compromiso laboral y los deberes éticos

			Compromiso laboral	Deberes éticos
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 45	.775** 45
	Deberes éticos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.775** 45	1.000 45

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas).

En la tabla 12, se identifica que existe una relación positiva y significativa entre el compromiso laboral y los deberes éticos en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas (rho de Spearman= .775, p= .000). A partir de lo precedente, se interpreta que en tanto ascienda la adherencia del trabajador a la institución pública, se aumenta la concientización y la incorporación de los deberes éticos en el quehacer laboral del personal sujeto a evaluación.

Objetivo específico 3: Conocer la relación entre el compromiso laboral y las prohibiciones éticas de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

Tabla 13

Relación entre el compromiso laboral y las prohibiciones éticas

			Compromiso laboral	Prohibiciones éticas
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.766**
		Sig. (bilateral)		.000
	Prohibiciones éticas	N	45	45
		Coeficiente de correlación	.766**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas).

En la tabla 13 se halla que el compromiso laboral se vincula directa y significativamente con las prohibiciones éticas en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas (rho de Spearman= .766, p=.000). De ello se deriva que por cuanto se acrecienta el grado del compromiso con el trabajo y la entidad pública; se beneficia el reconocimiento y aceptación de las prohibiciones éticas, de tal modo que se evita incurrir en actos de corrupción que atenten contra la integridad de la organización.

Objetivo general: Determinar la relación entre el compromiso laboral y la ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.

Tabla 14

Relación entre el compromiso laboral y la ética pública

		Compromiso	
		laboral	Ética pública
Rho de Spearman	Compromiso laboral	1.000	.828**
	Ética pública	.828**	1.000

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas).

Tal como se visualiza en la tabla 14, el compromiso laboral se asocia positiva y significativamente con la ética pública en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas (rho de Spearman= .828, p=.000). A juzgar por los datos obtenidos, se estima que, mientras se estimulen los comportamientos y las condiciones que promuevan el compromiso laboral; el personal tomará en cuenta los preceptos articulados en su código de ética pública, advirtiéndose que su ejercicio laboral se ciñe a una práctica de transparencia, eficiencia y probidad.

V. DISCUSIÓN

A continuación, se incluye un apartado de discusión de los resultados, en el que se comparan los resultados de otros autores que han realizado estudios en contextos y variables similares. Esta comparación, junto con un análisis detallado de la teoría, nos permite describir la realidad de los trabajadores involucrados en este estudio desde una perspectiva más amplia.

En aras de concretar los objetivos de investigación, se produjo una revisión sistemática de la literatura científica respecto al compromiso laboral y la ética pública. Luego, se diseñaron los instrumentos de recolección de datos basados en el marco teórico seleccionado a fin ejecutar su aplicación en una Unidad de Gestión Educativa de la región Amazonas y el posterior tratamiento estadístico de la información recogida. Los resultados que se derivaron de los procedimientos se estructuraron en la sección previa y, en la discusión, se contrastaron los hallazgos con aquellos que hayan sido obtenidos en otros estudios con un perfil metodológico semejante.

De acuerdo con el primer objetivo específico, se encontró que el compromiso laboral se vinculó positiva y significativamente con los principios éticos; de tal modo que, mientras se fortaleciera el compromiso laboral, se estimularía el grado de adecuación de los trabajadores a los principios éticos en aras de un desarrollo eficiente de sus actividades laborales. En concordancia con lo expuesto, en el estudio de Salazar (2022), se identificó que la ética profesional se asoció directa y significativamente con el nivel de compromiso del personal a cargo del departamento legislativo. En ese contexto, es posible afirmar que cuando los empleados conocen los criterios éticos que definen un trabajo efectivo; así como también son reforzados por la entidad, es más sencillo que continúen en esa línea de trabajo.

Por otro lado, los resultados también se encuentran asociados con la investigación realizada por Boza (2020) quién concluyó que en una entidad pública se halló que existe una relación de manera positiva entre la ética pública y el bienestar laboral. Dicho resultado se comprueba con el resultado obtenido en la presente investigación, porque el autor menciona que, al mejorar la ética en los trabajadores,

entonces tendrán un incremento en el beneficio laboral, lo cual generará que su nivel de compromiso con la institución también se vea relacionada de manera positiva.

Los resultados obtenidos se comprueban con la teoría desarrollada por Coronado et al. (2020) quienes mencionaron que el compromiso laboral es un estado mental y positivo relacionado con la labor que llevan a cabo los trabajadores de una determinada organización; lo cual se encuentra relacionado con los principios éticos que de acuerdo con lo manifestado por Betanzos (2017) quien indicó que son un conjunto de lineamientos de conductas a los cuales los funcionarios públicos deben ceñirse y cumplirlo en la medida de lo posible, ya que sobre la base de ellos serán puestos en cuestión sus decisiones. De manera que se evidencia que los trabajadores al presentar un compromiso laboral, se encuentran relacionadas con el cumplimiento de la normativa o políticas que se establecen dentro de una institución.

Según el primer objetivo específico se presenta que existe suficiente evidencia para corroborar que existe relación positiva y significativa entre el compromiso laboral y los principios éticos, dado que los resultados fueron contrastados con las conclusiones a las que llegaron otros autores que analizaron la relación entre variables bajo estudio; además los resultados hallados son respaldados con la teoría mencionada por los autores. Dejando claro así que se comprobó la primera hipótesis específica y se cumplió con el objetivo planteado.

De conformidad con el segundo objetivo específico, se alcanzó que el compromiso laboral se relacionó positiva y significativamente con los deberes éticos en una Unidad de Gestión Educativa de la región Amazonas; denotando que mientras se promoció el sentimiento de pertenencia y orgullo institucional en los empleados, se advertiría un mayor cumplimiento de los deberes éticos planteados en la organización. En concordancia con el resultado, en la investigación de Gallegos (2017), se concluyó que los escasos niveles en la motivación de los trabajadores para efectuar sus funciones según los estándares, se asoció directa y significativamente con el deficiente acatamiento de la normativa ética de la entidad pública. Ambos resultados coinciden, al parecer, porque la muestra posee una

procedencia nacional, por tanto, la realidad de las instituciones públicas es compartida.

Por otro lado, los resultados también se encuentran asociados con la investigación realizada por Bonilla y Espinoza (2020) quienes hallaron que existe una relación subyacente positiva y significativa entre las variables ética pública y desempeño laboral. Esto menciona que los trabajadores al realizar sus actividades acordes con la ética pública indicada por la organización, entonces reflejaran un adecuado desempeño laboral y, por lo tanto, destacaran por tener un mayor compromiso al momento de cumplir con sus funciones.

De la misma manera, los resultados de la investigación se encuentran relacionadas con la teoría manifestada por Hernández et al. (2021) quienes indicaron que el compromiso laboral es un conjunto de aspecto para la construcción, conformación y cumplimiento de los acuerdos que permite que los el mejor desempeño laboral; lo cual se encuentra relacionado con los deberes éticos que, según Alvarado y Paca, (2022) es un grupo de responsabilidades que los trabajadores públicos deben de cumplir acorde con los principios éticos, lo cual permite que se realice las funciones de acuerdo a lo planificado y así se logre un efecto positivo en los ciudadanos.

De acuerdo con el segundo objetivo específico se indicó que existe suficiente evidencia para comprobar que existe asociación positiva y significativa entre el compromiso laboral y los deberes éticos, dado que los resultados fueron contrastados con los hallazgos a las que llegaron otros autores que analizaron una situación problemática similar; es decir los resultados hallados en la presente investigación son respaldados con la teoría mencionada por los autores. Dejando claro así, que se comprobó la segunda hipótesis específica y se cumplió con el objetivo formulado.

Respecto al tercer objetivo específico, se observó que el compromiso laboral se asoció positiva y significativamente con las prohibiciones éticas en una Unidad de Gestión Educativa de la región Amazonas; a partir de lo cual se interpreta que, en tanto se afiance la adherencia del personal hacia la institución pública, se acrecienta la concientización y evitación de comportamientos desvirtuados del

reglamento ético. En ese aspecto, en la investigación de Boza (2020), se formuló como conclusión que el respeto por las prohibiciones éticas se vinculó positiva y significativamente con el bienestar laboral dado que cuando los miembros de la entidad pública laboran como equipo y se distinguen resultados beneficiosos, se fortalece mutuamente la necesidad de realizar un trabajo donde no se busquen ventajas personales mediante el uso corrupto de los recursos disponibles y sujetos a confidencialidad. Y es que, dicho proceder acarrearía una repercusión negativa para todos sus compañeros.

Por otro lado, los resultados también se encuentran asociados con la investigación realizada por Bonilla y Espinoza (2020), dado que los autores hallaron que las prohibiciones se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos que de la Municipalidad Distrital de Ulcumayo. De manera que, lo indicado por los autores hace referencia a que los trabajadores al realizar sus actividades acordes con los principios éticos indicados por la organización, entonces reflejaran un adecuado desempeño laboral y, por lo tanto, destacaran por tener un mayor compromiso al momento de cumplir con sus funciones, ya que evitaran realizar prohibiciones éticas que ponga en riesgo su permanencia en la institución.

De la misma manera, los resultados de la investigación se encuentran relacionadas con la teoría manifestada por López (2019) quien hizo referencia a que el compromiso laboral es una herramienta de promoción e incremento de productividad en el campo público, dado que abarca un conjunto de valores éticos que mantiene la relación de los trabajadores con la entidad; lo cual se encuentra relacionado con las prohibiciones éticas que según Varela et al. (2021) son un grupo de límites que cualquier funcionario público no debe sobrepasar, porque puede ser considerado una forma de abuso de poder, lo cual perjudicaría a la integridad de una institución pública.

Con respecto al tercer objetivo específico se indicó que existe suficiente evidencia para comprobar que existe asociación positiva y significativa entre el compromiso laboral y las prohibiciones éticas, dado que los resultados fueron confirmados con los resultados de otros autores que analizaron un contexto problemático semejante; de la misma manera, los resultados hallados en el presente estudio son

respaldados con la teoría de los autores mencionados en el párrafo anterior. Dejando claro así que se comprobó la tercera hipótesis específica y se cumplió con el objetivo mencionado.

Concerniente al objetivo general, se halló que el compromiso laboral se relacionó directa y significativamente con la ética pública en una Unidad de Gestión Educativa de la región Amazonas; pudiéndose derivar en que, mientras sea promovidas las condiciones pertinentes en el escenario laboral y se recompensen los comportamientos ajustados a la misión y visión institucionales; asciende la relevancia del cumplimiento ético puesto que el trabajador se percibe como un integrante cuyas decisiones y desempeño pueden comprometer el futuro organizacional. En ese panorama, de forma congruente, en el estudio de Paredes (2020), se visualizó que una relación alta y significativa entre el compromiso laboral y la coherencia del rendimiento con los valores éticos en la entidad pública.

De la misma manera los resultados hallados según el objetivo general se encuentran relacionados con la investigación de Salazar (2022) quien obtuvo que, existe una relación subyacente positiva significativa entre la ética profesional y el compromiso laboral. Por lo que la conclusión que obtuvo el autor permite comprobar y respaldar los resultados obtenidos en el presente estudio, indicando que el compromiso que los trabajadores presenten para realizar sus funciones en la entidad donde laboral, se asocia de manera positiva con el cumplimiento de la ética pública que caracteriza a toda organización estatal.

Por otra parte, los resultados se encuentran asociados con la teoría desarrollada por Coronado et al. (2020) quienes definieron al compromiso laboral como la conexión mental que existe entre el trabajador y la organización, es decir es un apego afectivo producto de la experiencia como integrante o miembro de una organización; lo cual se encuentra relacionado con la ética pública que según Lindor (2020) es el correcto comportamiento de los servidores públicos con base a los lineamientos y normativa de la institución, la cual está orientada a que se brinde un servicio de calidad hacia la sociedad y alcanzar el bienestar de la población.

El compromiso laboral se encuentra relacionado con la ética pública, dado que está última según CGR (2018) son los valores que regulan el comportamiento de todo

funcionario del Estado con la finalidad de que se evite casos de corrupción, además los principios éticos permiten que los trabajadores realicen sus funciones de acuerdo con el nivel de calidad que se requiere. Ante lo mencionado por la Contraloría General de la República se puede inferir que la ética pública es una herramienta que permite que los trabajadores realicen sus funciones dentro del margen legal y por ende repercute en el nivel de compromiso de los funcionarios para cumplir con sus funciones de manera profesional e íntegra.

Los resultados se encuentran sustentados en la teoría desarrollada por Spontón et al. (2012) quienes establecieron dos factores para la medición del compromiso laboral, lo cual se encuentra relacionado con lo indicado por la Contraloría General de la República, en donde se establece que para evaluar la ética pública es necesario tomar en cuenta tres aspectos fundamentales: los principios, deberes y prohibiciones éticas, los cuales son la base para que los trabajadores cumplan con sus funciones y que estos se sientan identificados con la entidad pública para que puedan brindar un servicio de calidad.

De este modo, se informa que cuando los trabajadores operan con dedicación y energía; y, de la misma forma, se adaptan a las exigencias institucionales y demuestran prestancia y una actitud estratégica para la resolución de conflictos surgidos en el ambiente laboral; hacen extensiva una mayor inclinación por supeditarse a la normativa ética; porque se conciben responsables de la institución en la que laboran. Además, cabe presumir que, los hallazgos fueron concordantes debido a factores como el abordaje de instituciones con faenas administrativas, el uso de una operacionalización de variables similar y una categorización metodológica semejante.

Con respecto a la metodología la investigación fue de nivel relacional, lo cual permitió que con los datos recolectados se determine la relación de las variables y así comprobar las hipótesis planteadas. Asimismo, al ser un estudio de tipo básico los hallazgos sirvieron para respaldar la teoría ya existente para cada una de las variables e incrementar el conocimiento sobre la situación en que se encuentra el compromiso laboral y la ética pública en la institución bajo análisis. Por otro lado, la investigación es importante para el contexto científico social porque se analizó un tema que beneficiará a la sociedad, ya que incrementa la información sobre las

variables, mejora la educación académica y científica e incrementa la calidad de vida de la población, ya que los resultados sirvieron para sugerir acciones que permitan incrementar el compromiso laboral y el cumplimiento de la ética pública, lo cual generará que la población reciba una mejor calidad de servicio de las entidades del Estado.

VI. CONCLUSIONES

1. Referente al primer objetivo específico, el compromiso laboral se relacionó directa y significativamente con los principios éticos en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas (rho de Spearman= .846, $p= .000$).
2. Concerniente al segundo objetivo específico, el compromiso laboral se vinculó positiva y significativamente con los deberes éticos en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas (rho de Spearman= .775, $p= .000$).
3. Respecto al tercer objetivo específico, el compromiso laboral se asoció directa y significativamente con las prohibiciones éticas en una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas (rho de Spearman= .766, $p=.000$).
4. Alusivo al objetivo general, el compromiso laboral se relacionó positiva y significativamente con la ética pública que rige el funcionamiento de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas (rho de Spearman= .828, $p=.000$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Implementar directivas, que plasmen instrucciones precisas y claras, para fortalecer competencias administrativas, y pedagógicas que permitan alcanzar los objetivos institucionales, la misión, y la visión de la entidad.
2. Incrementar la vigilancia del cumplimiento de las normas de conducta ética, y que el área adecuada aplique las sanciones de corresponder.
3. Resaltar la relevancia de evitar comportamientos que constituyan una violación al código de ética mediante charlas, capacitaciones, y se desarrollen mediante el Plan de desarrollo de personas, previa verificación del presupuesto para cumplir con los objetivos, y consumir las metas institucionales.
4. Consultar periódicamente las necesidades de los trabajadores, preguntándoles sus inquietudes, requerimientos y sugerencias, promoviendo su participación activa, a fin de que se sientan escuchados, y por ende lograr ese sentido de pertenencia con la entidad.

REFERENCIAS

- Alvarado, S. y Paca, F. (2022). Ética del servidor público: revisión sistemática. *IGOBERNANZA*, 5(17), 90–106. <https://doi.org/10.47865/IGOB.VOL5.N17.2022.169>
- Ancín, I. y Espinosa, J. (2017). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*, 1(1), 65–77. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/79>
- Aranibar, M., Melendres, V., Ramírez, M. y García, B. (2017). Los factores de la rotación de personal en las Maquiladoras de Exportación de Ensenada, B.C. *Revista Global de Negocios*, 6(2), 25–40. https://www.researchgate.net/publication/323253058_Los_factores_de_la_rotacion_de_personal_en_las_Maquiladoras_de_Exportacion_de_Ensenada_B_C
- Bernal, I., Ruíz, L. y Pastrana, J. (2021). Compromiso organizacional de profesionales de la salud ante covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194–204. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600194
- Betanzos, E. (2017). Notas en torno a la ética en el Servicio Público Mexicano. *Revista de Administración Pública*, 52(3), 15–32. <https://inap.mx/wp-content/uploads/2020/08/rap144.pdf>
- Bonilla, Y., y Espinoza, A. (2020). *La ética pública y el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Ulcumayo – 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1891>
- Boza, P. (2020). *Ética pública y bienestar laboral en una entidad del Estado, año 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48749>
- Calizaya, J., Morales, P., Pinto, H. y Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de Arequipa, Perú.

Universidad Ciencia y Tecnología, 24(106), 13–19.
<https://doi.org/10.47460/UCT.V24I106.390>

- Carreón, J., Hernández, J., Bustos, J. y García, C. (2017). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el compromiso de trabajadoras sociales en instituciones de asistencia sanitaria. *Encrucijada, Revista Electrónica Del Centro de Estudios En Administración Pública*, 26 (69).
<https://doi.org/10.22201/FCPYS.20071949E.2017.26.59972>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo. <https://es.b-ok.lat/book/14456408/c29f1c>
- Contraloría General de la República (CGR). (2018). *Ley N° 27815. Ley del Código de Ética de la Función Pública*.
https://apps.contraloria.gob.pe/unetealcontrol/pdf/08_27815.pdf
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *ConCiencia Tecnológica*, 60, 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Darnaculleta, M. (2020). Ética pública y Derecho administrativo en la era de la posverdad. *Revista de Derecho Público: Teoría y Método*, 1, 41–74.
https://doi.org/10.37417/RPD/VOL_1_2020_23
- De la Garza, E. (2018). *La metodología configuracionista para la investigación social*. Gedisa Editorial. <https://es.b-ok.lat/book/5211336/c07270>
- Devia, M. y Domínguez, L. (2021). Evaluación de las estrategias de recuperación del trabajo: una mirada de su efectividad al interior de la residencia de cirugía. *Iatreia*, 34(1), 54–63. <https://doi.org/10.17533/UDEA.IATREIA.77>
- Espinel, J., Ruperti, E., Aguilar, D. y Vera, M. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(2), 135–148.
<https://doi.org/10.16888/623>

- Expósito, M. (2020). *Felicidad laboral: un estudio de sus causas y consecuencias*. [Tesis de maestría, Universitat Oberta de Catalunya]. [http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121632/6/mexposito diaTFM0620memoria.pdf](http://openaccess.uoc.edu/webapps/o2/bitstream/10609/121632/6/mexposito%20diaTFM0620memoria.pdf)
- Fabián, S. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Política de Salud*, 18(37), 1–20. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Gallegos, R. (2017). *La ética pública en el Desempeño Profesional de los funcionarios del Ministerio Público Sede Chiclayo 2016*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/2506>
- Gruezo, J. y Real, G. (2021). El compromiso del trabajador y su incidencia en la calidad del servicio. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 569–581. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.810>
- Guim, P. y Rodríguez, A. (2018). La importancia de la satisfacción y clima laboral en las empresas. *Eumed*, 1(1), 1–24. <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2018/clima-laboral-empresas.html>
- Hernández, D., Villanueva, M. y Rodríguez, T. (2017). El compromiso en el trabajo y su relación con las políticas de recursos humanos: modelos factores relacionados. *I Congreso Virtual Internacional Economía y Contextos Organizativos: Nuevos Retos*, 1(1), 89–104. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/economia-retos/4-el-compromiso-en-el-trabajo.pdf>
- Hernández, Y., Jaramillo, J. y Hernández-Chávez, G. (2021). Relationship between organizational commitment and employee turnover. *Estudios de Administración*, 28(1), 102–129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

- Inguillay, L., Tercero, S., y López, J. (2020). Ética en la investigación científica. *Imaginario Social*, 3(1), 42–51. <https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10/19>
- Lindor, M. (2020). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. *Tla-Melaua*, 13(47), 70–109. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070
- López, E., Saavedra, J., Dias, F. y Paredes, C. (2022). Compromiso organizacional y su relación con la productividad de los docentes de educación superior. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 1–28. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I2.1862
- López, N. (2019). Vista de Estrategias para aumentar el compromiso organizacional en el área de ventas de una empresa de la industria cosmética y cuidado personal. *INNOVA Research Journal*, 4(3.1), 184–192. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1087/1595>
- Malpica, M. (2019). *Caracterización del compromiso organizacional del personal subcontratado por una empresa de eventos sociales en la ciudad de Xalapa, Veracruz*. [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50991/MalpicaCastellaMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marrero, J. (2020). Efectos del Covid-19 en los mecanismos de coordinación e integración de la arquitectura organizacional en las empresas. *Ciencia, Economía y Negocios*, 4(2), 107–129. <https://doi.org/10.22206/CEYN.2020.V4I2.PP107-129>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176–187. <https://doi.org/10.22267/RUS.192102.152>
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2005). Decreto Supremo N°033-2005-PCM. Aprueban Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función

Pública.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/comunicado/Reglamento_Ley_del_Codigo_de_Etica.pdf

Molina, J. (2017). *El trabajo emocional en el sector turístico. Obstáculos y facilitadores empresariales y sus consecuencias para los trabajadores*. [Tesis doctoral, Universitat de Gerona]. <http://hdl.handle.net/10803/456584>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Pacheco, E. y Cedillo, M. (2019). El nivel del compromiso organizacional de los funcionarios públicos en la mejora de la gestión educativa y los objetivos estratégicos de la coordinación zonal 5 de educación - caso Ecuador. *Visionario Digital*, 3(2), 82–98. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.397>

Paredes, N. (2020). Relación entre compromiso laboral y valores éticos en trabajadores universitarios del cantón Santo Domingo. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 8(2), 66–74. <https://doi.org/10.26423/RCPI.V8I2.338>

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(20), 1–29. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V10I20.595>

Pérez María, Molero, M., Gázquez, J., Barragán, A., Simón, M., Martos, Á., Tortosa, M., González, A. y Oropesa, N. (2019). Engagement y Autoeficacia en Profesionales de Medicina. *Calidad de Vida y Salud*, 12(2). <http://revistacdvs.uflo.edu.ar/index.php/CdVUFLO/article/download/185/187>

Pimienta, P., Herminio, J. y De la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida*. Editorial Pearson. <https://es.b-ok.lat/book/3520173/d8a7f0>

- Prieto, F., Postigo, Á., Cuesta, M. y Muñiz, J. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133–142. <https://doi.org/10.14349/RLP.2021.V53.15>
- Quesada, F. (2019). Corrupción, ética pública y democracia quebrantada. *Tradición, Segunda Época*, 19(19), 33–39. <https://doi.org/10.31381/TRADICION.V0119.2614>
- Reniec. (2019). *Ética para los tiempos. Trayectoria de excelencia en la función pública*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1669978/%C3%89TICA%20P%20ARA%20LOS%20TIEMPOS.pdf.pdf>
- Restrepo, J., Domínguez, L. y García Marcelo. (2022). Clima de aprendizaje y enganche al trabajo del residente clínico: relación con la autodeterminación humana. *Biomédica*, 42(1), 102–111. <https://doi.org/10.7705/BIOMEDICA.6158>
- Rodríguez, F. y Sánchez, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del Cobach en el estado de San Luis Potosí - México. *Novum*, 2(10), 284–297. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/86893>
- Salazar, J. (2022). *La Ética Profesional y El Compromiso Laboral en servidores administrativos de una institución del Poder Legislativo, Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82488>
- Santiago, C. y Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437–450. <https://doi.org/10.19053/20278306.V11.N3.2021.13342>
- Secretaría de Integridad Pública (2021). *Integridad pública. Guía de conceptos y aplicaciones*. Lima. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2040498/Integridad%20p%C3%BAblica_gu%C3%ADa%20de%20conceptos%20y%20aplicaciones.pdf.pdf

- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. y Castellano, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18(2), 147–154. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000200005
- Talledo, M. y Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Ciencia y Tecnología*, 16(3), 77–86. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2020.03.08>
- Tomás, J., De Los Santos, S. y Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63–76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Torres, M. (2021). *Motivación y compromiso laboral en el personal de administración de una institución de educación superior*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8235/TORRES_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Editorial San Marcos.
- Vanegas, E., Moreno, V. y Echeverri, P. (2020). Ética de lo público: formar para la integridad humana y profesional en el contexto de la educación superior en Colombia. *Revista CS*, 31, 297–326. <https://doi.org/10.18046/RECS.I31.3251>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Editorial Macro.
- Varela, F., Abanto, C. y Peralta, R. (2021). *Actualidad laboral*. <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2021/05/revista-abril-2021.pdf>
- Vásquez, D. (2021). Derecho fundamental del acceso a la justicia y políticas institucionales del Poder Judicial en la lucha contra la corrupción en el Perú. *Revista Oficial Del Poder Judicial*, 13(15), 127–161. <https://doi.org/10.35292/ROPJ.V13I15.392>

- Vera, M. y Vegas, H. (2021). Habilidades gerenciales en la gestión del talento humano. Una visión estratégica desde las entidades financieras. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(6), 479–491. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.6.800>
- Villaveces, M., Moysén, A., Estrada, E., Balcazar, P., Garay, J. y Gurrola, M. (2018). *Satisfacción con el trabajo en docentes universitarios del estado de México, comparación entre hombres y mujeres*. <https://psiquiatria.com/congresos/pdf/2-2-2017-2-pti2.pdf>
- Zelada, E. (2020). La Gestión del talento humano y la Satisfacción laboral en Docentes universitarios. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 793–809. <https://doi.org/10.35381/CM.V6I1.387>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES				METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y la ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y los principios éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y los deberes éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre el compromiso laboral y las prohibiciones éticas de los trabajadores</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso laboral y la ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Identificar la relación entre el compromiso laboral y los principios éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.</p> <p>OE2: Establecer la relación entre el compromiso laboral y los deberes éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.</p> <p>OE3: Conocer la relación entre el compromiso laboral y las prohibiciones éticas de los trabajadores</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el compromiso laboral y la ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: Existe relación entre el compromiso laboral y los principios éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.</p> <p>HE2: Existe relación entre el compromiso laboral y los deberes éticos de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.</p> <p>HE3: Existe relación entre el compromiso laboral y las prohibiciones éticas de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.</p>	Variable 1: Compromiso laboral		Variable 2: Ética pública		<p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Relacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 45 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.</p> <p>Tamaño de muestra: 45 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Validación: Juicio de cinco expertos</p> <p>Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p>Estadística descriptiva: Análisis de frecuencias absolutas, porcentajes y gráficos de barras.</p> <p>Estadística inferencial: Prueba de normalidad y coeficientes de correlación Pearson/Spearman.</p>
			Dimensiones	Indicadores	Dimensiones	Indicadores	
			Recursos del trabajo	Presencia de nuevos retos	Principios éticos	Respeto	
				Sensación de energía en el trabajo		Probidad	
				Entusiasmo por el trabajo		Eficiencia	
				Continuidad en el trabajo		Idoneidad	
				Ánimo por trabajar		Veracidad	
				Aprendizaje		Lealtad y Obediencia	
			Recursos del trabajador	Trabajo objetivo	Deberes éticos	Justicia y Equidad	
				Estimulación		Lealtad al Estado de Derecho	
				Orgullo por el trabajo		Neutralidad	
				Sensación de bienestar		Transparencia	
				Concentración		Discreción	
				Persistencia		Ejercicio adecuado del cargo	
Recursos del trabajador	Perseverancia	Prohibiciones éticas	Uso adecuado de los bienes del Estado				
			Responsabilidad				
			Mantener intereses de conflicto				
			Obtener ventajas indebidas				
			Realizar actividades de proselitismo político				
			Hacer mal uso de información privilegiada				

de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas?	de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas.			Enérgico Abstraerse en el trabajo Continuidad		Presionar, amenazar y/o acosar	
---	---	--	--	---	--	--------------------------------	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Compromiso laboral	Se define como un estado mental que se caracteriza por ser positivo y satisfactorio asociado con la labor realizada por el trabajador, es decir, la conexión mental del individuo con la organización, es decir, un apego afectivo como consecuencia de las experiencias que tiene un empleado como miembro de una entidad	El compromiso laboral se define de manera operacional por lo indicado por Spontón et al. (2012) quienes establecieron dos factores para su medición que fueron los recursos del trabajo, que son aspectos motivados por la entidad y por otra parte se denominó al segundo factor como recursos del trabajador, que	Recursos del trabajo	Presencia de nuevos retos	1 – 2	Ordinal
				Sensación de energía en el trabajo	3 - 4	
				Entusiasmo por el trabajo	5 – 6	
				Continuidad en el trabajo	7 – 8	
				Ánimo por trabajar	9 - 10	
				Aprendizaje	11 - 12	
				Trabajo objetivo	13 - 14	
			Recursos del trabajador	Estimulación	15 - 16	
				Orgullo por el trabajo	17 – 18	
				Sensación de bienestar	19 – 20	
				Concentración	21 – 22	
				Persistencia	23 – 24	
				Perseverancia	25 - 26	
				Enérgico	27 – 28	
Abstraerse en el trabajo	29 – 30					
Continuidad	31 – 32					

Coronado et al., son de motivación
2020). propia.

Ética pública	La ética pública se define como el comportamiento correcto y adecuado de un servidor público en función de los lineamientos, principio y normas conductuales de la ética pública, orientado hacia la prevalencia del servicio eficaz y de calidad hacia a la sociedad y comprometido con la búsqueda del bienestar de	La ética pública se define operacionalmente por lo mencionado por la ley del código ética de la función pública establecida por la Contraloría General de la República (CGR, 2018) en donde se establece que los trabajadores de una entidad pública están en base a tres aspectos principales, que son los principios, deberes y prohibiciones	Principios éticos	Respeto	1 – 2	Ordinal
				Probidad	3 - 4	
				Eficiencia	5 – 6	
				Idoneidad	7 – 8	
				Veracidad	9 - 10	
				Lealtad y Obediencia	11 - 12	
				Justicia y Equidad	13 - 14	
				Lealtad al Estado de Derecho	15 - 16	
				Neutralidad	17 – 18	
				Transparencia	19 – 20	
				Discreción	21 – 22	
				Deberes éticos	Ejercicio adecuado del cargo	
Uso adecuado de los bienes del Estado	25 - 26					
Responsabilidad	27 – 28					
Prohibiciones éticas	Mantener intereses de conflicto	29 – 30				
	Obtener ventajas indebidas	31 – 32				

todos los beneficiarios (Lindor, 2020).	los éticas, que rigen a estos servidores públicos.	Realizar actividades de proselitismo político	33 - 34
		Hacer mal uso de información privilegiada	35 – 36
		Presionar, amenazar y/o acosar	37 - 38

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Questionario para la variable compromiso laboral

Buen día/tarde estimado(a) participante, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer la relación subyacente entre el compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, por lo que agradecería responda, con completa sinceridad y objetividad, cada uno de los siguientes enunciados. Es importante recalcar que la información que nos brinda será únicamente para fines del estudio.

Lea atentamente las indicaciones y conteste las siguientes preguntas con un (X), considerando la siguiente escala:

Escala de medición	Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

	N°	Variable Independiente: Compromiso laboral	Escala				
Dimensión: recursos del trabajo	Indicador: Presencia de nuevos retos		1	2	3	4	5
	1	Suelo estar motivado para trabajar en la Unidad de Gestión Educativa Local porque se plantean constantemente objetivos por cumplir					
	2	A menudo siento que los nuevos retos en la Unidad de Gestión Educativa Local han incrementado mi productividad laboral.					
	Indicador: Sensación de energía en el trabajo		1	2	3	4	5
	3	He visto que varios de mis compañeros tienen mucha energía en el trabajo debido al agradable ambiente en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	4	He sentido que el ambiente de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local me genera predisposición a realizar mis actividades asignadas.					
	Indicador: Entusiasmo por el trabajo		1	2	3	4	5
	5	Suelo notar que mis compañeros demuestran entusiasmo por las labores que desempeñan en la Unidad de Gestión Educativa Local.					

6	A menudo me he sentido atraído por el trabajo que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
Indicador: Continuidad en el trabajo		1	2	3	4	5
7	Suelo percibir que mis compañeros muestran persistencia por mantenerse trabajando en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
8	A menudo me he sentido motivado a demostrar mi interés por mantenerme laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
Indicador: Ánimo por trabajar		1	2	3	4	5
9	He notado que muchos de mis compañeros se sienten animados a realizar sus labores dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
10	A menudo me he sentido animado a realizar las funciones que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
Indicador: Aprendizaje		1	2	3	4	5
11	Suelo percibir que muchos de mis compañeros han logrado adquirir nuevos conocimientos gracias a laborar en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
12	A menudo he sentido que aprendo mientras realizo mis labores dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
Indicador: Trabajo objetivo		1	2	3	4	5
13	He observado que muchos de mis compañeros comprenden el rol que cumplen dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
14	Suelo sentir que comprendo el propósito que tienen las funciones que desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
Indicador: Estimulación		1	2	3	4	5
15	Suelo percibir que muchos de mis compañeros de trabajo se motivan entre ellos a seguir laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local.					

	16	A menudo me he sentido estimulado dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local para mantenerme laborando en ella.					
	Indicador: Orgullo por el trabajo		1	2	3	4	5
	17	He notado que muchos de mis compañeros se identifican con las funciones que se realizan dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local					
	18	A menudo me he sentido identificado con la labor que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Sensación de bienestar		1	2	3	4	5
	19	He percibido que la mayoría de mis compañeros se siente a gusto con laborar en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	20	Suelo sentir agrado y estabilidad por estar laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Concentración		1	2	3	4	5
	21	A menudo he observado que muchos de mis compañeros se mantienen concentrados al realizar sus funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	22	He percibido que mantengo constantemente una actitud positiva dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
Dimensión: Recursos del trabajo	Indicador: Persistencia		1	2	3	4	5
	23	Suelo notar que la mayoría de mis compañeros mantienen una actitud positiva sobre la realización de sus funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	24	Suelo ser persistente cuando me enfrento a actividades complicadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Perseverancia		1	2	3	4	5
	25	A menudo he percibido que mis compañeros repiten cada una de las actividades con el objetivo de tener mejores resultados para la Unidad de Gestión Educativa Local.					

26	He notado que busco otras formas de abordar un problema complicado dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
Indicador: Enérgico		1	2	3	4	5
27	He observado que muchos de mis compañeros empiezan motivados a realizar sus funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
28	A menudo suelo empezar motivado a desarrollar mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
Indicador: Abstraerse en el trabajo		1	2	3	4	5
29	Suelo notar que muchos de mis compañeros ignoran su entorno cuando empiezan a desarrollar sus funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
30	A menudo he percibido que me abstraigo cuando empiezo a realizar mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
Indicador: Continuidad		1	2	3	4	5
31	He observado que muchos de mis compañeros se sienten motivados a continuar con sus actividades dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
32	A menudo suelo estar predispuesto a continuar con las actividades que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					

Cuestionario para la variable ética pública

Buen día/tarde estimado(a) participante, el presente cuestionario tiene como objetivo conocer la relación subyacente entre el compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Amazonas, por lo que agradecería responda, con completa sinceridad y objetividad, cada uno de los siguientes enunciados. Es importante recalcar que la información que nos brinda será únicamente para fines del estudio.

Lea atentamente las indicaciones y conteste las siguientes preguntas con un (X), considerando la siguiente escala:

Escala de medición	Totalmente de desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente o neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

Variable dependiente: Ejecución del gasto público						
Dimensión: Principios éticos					Escala	
N°	Indicador: Respeto	1	2	3	4	5
1	He percibido que muchos de mis compañeros respetan la normativa interna de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
2	A menudo trato de mantener respeto por los principios éticos que establece la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Probidad	1	2	3	4	5
3	He notado que muchos de mis compañeros no están interesados en enriquecerse con los beneficios derivados de laborar en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
4	A menudo suelo evitar obtener algún tipo de beneficio solo por laborar en la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Eficiencia	1	2	3	4	5
5	He percibido que la mayoría de mis compañeros se esfuerza por desarrollar lo mejor posible sus funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local.					

6	Suelo esforzarme constantemente en cumplir con mis funciones asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador Idoneidad	1	2	3	4	5
7	He notado que muchos de mis compañeros se encuentran debidamente calificados para ocupar el puesto actual que tienen dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
8	A menudo trato de estar lo mejor calificado y actualizado en las funciones que desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Veracidad	1	2	3	4	5
9	He percibido que la mayoría de mis compañeros son transparentes con las funciones y decisiones que toman dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
10	Suelo realizar mis funciones asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de manera efectiva.					
	Indicador: Lealtad y Obediencia	1	2	3	4	5
11	He notado que muchos de mis compañeros respetan el orden jerárquico dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
12	A menudo suelo obedecer y actuar en función de lo que me ordenan los funcionarios de cargos superiores dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Justicia y Equidad	1	2	3	4	5
13	He observado que la mayoría de mis compañeros suele actuar de forma equitativa con todos los miembros de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
14	He percibido que suelo actuar de forma justa en cada una de las funciones que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Lealtad al Estado de Derecho	1	2	3	4	5
15	He percibido que muchos de mis compañeros actúan dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local siguiendo la normativa constitucional peruana.					

16	A menudo realizo mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local respetando el Estado de Derecho peruano.					
Dimensión: Deberes éticos						
	Indicador: Neutralidad	1	2	3	4	5
17	He notado que muchos de mis compañeros toman decisiones imparciales en el cumplimiento de sus funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
18	A menudo mis decisiones y acciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local suelen estar guiados únicamente por mi interés al servicio público.					
	Indicador: Transparencia	1	2	3	4	5
19	He observado que muchos de mis compañeros suelen actuar de manera congruente con las funciones que le fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
20	He notado que los resultados de las acciones realizadas por la Unidad de Gestión Educativa Local suelen estar a libre disposición para el ciudadano.					
	Indicador: Discreción	1	2	3	4	5
21	He percibido que muchos de mis compañeros suelen tener cuidado con la información que manejan dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
22	A menudo suelo mantener información reservada que podría comprometer la realización de algunas funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Ejercicio adecuado del cargo	1	2	3	4	5
23	He observado que la mayoría de mis compañeros colaboran entre sí para realizar las funciones que les fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
24	A menudo suelo colaborar como mis compañeros para la realización de las funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Uso adecuado de los bienes del Estado	1	2	3	4	5
25	He notado que muchos de mis compañeros suelen proteger los bienes que le fueron asignados para la					

	realización de sus funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
26	Suelo conservar y proteger los bienes que me fueron asignados para la realización de mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Responsabilidad	1	2	3	4	5
27	He percibido que la mayoría de mis compañeros suele hacer respetar el cargo que ocupa dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local mediante la realización de sus funciones.					
28	A menudo suelo expresar el respeto por el puesto que ocupo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local siendo responsable con las funciones que me fueron asignadas.					
Dimensión: Prohibiciones éticas						
	Indicador: Mantener intereses de conflicto	1	2	3	4	5
29	He observado que muchos de mis compañeros evitan mantener algún tipo de interés personal sobre alguna de las funciones que se realizan dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
30	Suelo evitar tener algún tipo de interés económico sobre las funciones que realizo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Obtener ventajas indebidas	1	2	3	4	5
31	He notado que la mayoría de mis compañeros no busca obtener algún tipo de ventaja gracias a su cargo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
32	A menudo no pretendo obtener beneficios derivados de las funciones que desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.					
	Indicador: Realizar actividades de proselitismo político	1	2	3	4	5
33	He percibido que muchos de mis compañeros no utilizan su cargo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local para promover algún tipo de organización política.					
34	Suelo realizar mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local sin necesidad de desaprobar a alguna organización política.					

	Indicador: Hacer mal uso de información privilegiada	1	2	3	4	5
35	He observado que la mayoría de mis compañeros no utiliza la información a su disposición de la Unidad de Gestión Educativa Local para lo obtención de beneficios personales.					
36	A menudo estoy atento a si alguno de mis compañeros trata de utilizar la información a su disposición de la Unidad de Gestión Educativa Local para obtener alguna ventaja financiera.					
	Indicador: Presiona, amenazar y/o acosar	1	2	3	4	5
37	He notado que muchos de mis compañeros no abusan de su puesto dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local para obtener algún tipo de beneficio de algún otro miembro.					
38	A menudo he observado que en la Unidad de Gestión Educativa Local no suelen existir abusos entre los propios miembros.					

Anexo 4. Ficha de validación por juicio de expertos

Ficha 1. Compromiso laboral

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Recursos del trabajo	Presencia de nuevos retos		Suelo estar motivado y comprometido para trabajar en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
			A menudo siento que las exigencias actuales y los nuevos retos han incrementado mi productividad laboral en la UGEL.	X		X		X		X		
	Sensación de energía en el trabajo		Un buen clima laboral permite trabajar satisfactoriamente en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Me siento predispuesto a realizar mi trabajo cuando existe sinergia en el equipo de la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
	Entusiasmo por el trabajo		Demuestro entusiasmo por las actividades que desempeño en el Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			<i>Suelo contagiar de energía al equipo de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X		
	Continuidad en el trabajo		La permanencia en mi trabajo me permite una buena calidad de vida.	X		X		X		X		
			Demuestro interés y responsabilidad por mantenerme laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Ánimo por trabajar		Estoy motivado en continuar trabajando en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Siento que tengo ganas de trabajar en un ambiente armonioso en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Aprendizaje		Mi aprendizaje en la práctica diaria permite dar solución a la problemática que enfrentamos en el entorno de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Las capacitaciones recibidas son relevantes para seguir aprendiendo en la Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Trabajo objetivo		Estoy comprometido en lograr los objetivos propuestos por la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Suelo sentir que comprendo el propósito que tienen las funciones que desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Estimulación		Soy recompensado por el trabajo que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Me he sentido estimulado para mantenerme laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local en ella.	X		X		X		X		

Recursos del trabajador	Orgullo por el trabajo	Me siento orgulloso de trabajar en Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
		Me identifico con la labor que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Sensación de bienestar	Me siento satisfecho de trabajar en Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
		Suelo sentir agrado y estabilidad por estar laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Concentración	Me mantengo concentrado en ejecutar las funciones que me asigno la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		He percibido que mantengo constantemente una actitud positiva dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Persistencia	Suelo notar que la mayoría de mis compañeros mantienen una actitud positiva sobre la realización de sus funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Suelo ser persistente cuando me enfrento a actividades complicadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Perseverancia	Mantengo una actitud positiva hasta lograr lo objetivos propuestos en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Suelo ser perseverante cuando me enfrento a actividades complicadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Enérgico	Me siento con mucha vitalidad para cumplir las funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Demuestro dinamismo en mis actividades diarias en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Abstraerse en el trabajo	<i>Ignoro a mis compañeros de trabajo cuando desarrollo mis actividades diarias en la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X		
		<i>A menudo he percibido que me abstraigo cuando empiezo a realizar mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X		
	Continuidad	Me siento con mucha predisposición para continuar con mis labores en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Estoy predispuesto a continuar con las actividades que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dra. Bertila Hernández Fernández, especialista en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Compromiso laboral.

3. TESISISTA:

Altamirano Espinoza, Anshela Janelly.

4. DECISIÓN:

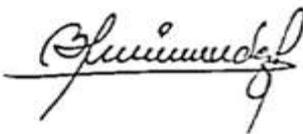
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 9 de junio de 2022

 <hr/> <p><i>Firma</i> DNI 16526129 EXPERTO</p>	 <p>Huella</p>
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HERNANDEZ FERNANDEZ**
Nombres **BERTILA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16526129**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **09/04/18**
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**
Diploma **052-031832**
Fecha Matrícula **05/08/2014**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000768734

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/06/2022 11:11:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha 2. Compromiso laboral

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Recursos del trabajo	Presencia de nuevos retos		Suelo estar motivado y comprometido para trabajar en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
			A menudo siento que las exigencias actuales y los nuevos retos han incrementado mi productividad laboral en la UGEL.	X		X		X		X		
	Sensación de energía en el trabajo		Un buen clima laboral permite trabajar satisfactoriamente en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Me siento predispuesto a realizar mi trabajo cuando existe sinergia en el equipo de la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
	Entusiasmo por el trabajo		Demuestro entusiasmo por las actividades que desempeño en el Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			<i>Suelo contagiar de energía al equipo de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X		
	Continuidad en el trabajo		La permanencia en mi trabajo me permite una buena calidad de vida.	X		X		X		X		
			Demuestro interés y responsabilidad por mantenerme laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Ánimo por trabajar		Estoy motivado en continuar trabajando en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Siento que tengo ganas de trabajar en un ambiente armonioso en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Aprendizaje		Mi aprendizaje en la práctica diaria permite dar solución a la problemática que enfrentamos en el entorno de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Las capacitaciones recibidas son relevantes para seguir aprendiendo en la Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Trabajo objetivo		Estoy comprometido en lograr los objetivos propuestos por la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Suelo sentir que comprendo el propósito que tienen las funciones que desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Estimulación		Soy recompensado por el trabajo que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Me he sentido estimulado para mantenerme laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local en ella.	X		X		X		X		
	Orgullo por el trabajo		Me siento orgulloso de trabajar en Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
			Me identifico con la labor que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		

Recursos del trabajador	Sensación de bienestar	Me siento satisfecho de trabajar en Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X	
		Suelo sentir agrado y estabilidad por estar laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Concentración	Me mantengo concentrado en ejecutar las funciones que me asigno la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		He percibido que mantengo constantemente una actitud positiva dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Persistencia	Suelo notar que la mayoría de mis compañeros mantienen una actitud positiva sobre la realización de sus funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		Suelo ser persistente cuando me enfrento a actividades complicadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Perseverancia	Mantengo una actitud positiva hasta lograr lo objetivos propuestos en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		Suelo ser perseverante cuando me enfrento a actividades complicadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Enérgico	Me siento con mucha vitalidad para cumplir las funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		Demuestro dinamismo en mis actividades diarias en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Abstraerse en el trabajo	<i>Ignoro a mis compañeros de trabajo cuando desarrollo mis actividades diarias en la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X	
		<i>A menudo he percibido que me abstraigo cuando empiezo a realizar mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X	
	Continuidad	Me siento con mucha predisposición para continuar con mis labores en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		Estoy predispuesto a continuar con las actividades que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan.

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Compromiso laboral.

3. TESISISTA:

Altamirano Espinoza, Anshela Janelly.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de junio de 2022

 <hr/> <p><i>Firma</i> DNI: 40635167 EXPERTO</p>	 <p>Huella</p>
---	---

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 28/12/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 09/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	LICENCIADA EN EDUCACION, ESPECIALIDAD CIENCIAS NATURALES Fecha de diploma: 23/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SALDAÑA MILLAN, JACKELINE MARGOT DNI 40635167	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/01/2013 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

Ficha 3. Compromiso laboral.

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Recursos del trabajo	Presencia de nuevos retos		Suelo estar motivado y comprometido para trabajar en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
			A menudo siento que las exigencias actuales y los nuevos retos han incrementado mi productividad laboral en la UGEL.	X		X		X		X		
	Sensación de energía en el trabajo		Un buen clima laboral permite trabajar satisfactoriamente en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Me siento predispuesto a realizar mi trabajo cuando existe sinergia en el equipo de la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
	Entusiasmo por el trabajo		Demuestro entusiasmo por las actividades que desempeño en el Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			<i>Suelo contagiar de energía al equipo de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X		
	Continuidad en el trabajo		La permanencia en mi trabajo me permite una buena calidad de vida.	X		X		X		X		
			Demuestro interés y responsabilidad por mantenerme laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Ánimo por trabajar		Estoy motivado en continuar trabajando en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Siento que tengo ganas de trabajar en un ambiente armonioso en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Aprendizaje		Mi aprendizaje en la práctica diaria permite dar solución a la problemática que enfrentamos en el entorno de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Las capacitaciones recibidas son relevantes para seguir aprendiendo en la Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Trabajo objetivo		Estoy comprometido en lograr los objetivos propuestos por la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Suelo sentir que comprendo el propósito que tienen las funciones que desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Estimulación		Soy recompensado por el trabajo que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Me he sentido estimulado para mantenerme laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local en ella.	X		X		X		X		
	Orgullo por el trabajo		Me siento orgulloso de trabajar en Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
			Me identifico con la labor que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		

Recursos del trabajador	Sensación de bienestar	Me siento satisfecho de trabajar en Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X	
		Suelo sentir agrado y estabilidad por estar laborando en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Concentración	Me mantengo concentrado en ejecutar las funciones que me asigno la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		He percibido que mantengo constantemente una actitud positiva dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Persistencia	Suelo notar que la mayoría de mis compañeros mantienen una actitud positiva sobre la realización de sus funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		Suelo ser persistente cuando me enfrento a actividades complicadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Perseverancia	Mantengo una actitud positiva hasta lograr lo objetivos propuestos en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		Suelo ser perseverante cuando me enfrento a actividades complicadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Enérgico	Me siento con mucha vitalidad para cumplir las funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		Demuestro dinamismo en mis actividades diarias en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
	Abstraerse en el trabajo	<i>Ignoro a mis compañeros de trabajo cuando desarrollo mis actividades diarias en la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X	
		<i>A menudo he percibido que me abstraigo cuando empiezo a realizar mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X	
	Continuidad	Me siento con mucha predisposición para continuar con mis labores en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	
		Estoy predispuesto a continuar con las actividades que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Ph. D. Heredia Llatas, Flor Delicia; especialista en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Firma del experto

: 

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Compromiso laboral.

3. TESISISTA:

Altamirano Espinoza, Anshela Janelly.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de junio de 2022

 <hr/> <p><i>Firma</i> DNI: 41365424 EXPERTO</p>	 <p>Huella</p>
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **HEREDIA LLATAS**
Nombres **FLOR DELICIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **41365424**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**
Diploma **052-109897**
Fecha Matriculación **04/01/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia: **Santiago de Surco, 14 de Febrero de 2022**



CÓDIGO VIRTUAL 0000600195

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Motivo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 14/02/2022 12:46:37-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Ficha 4. Ética pública.

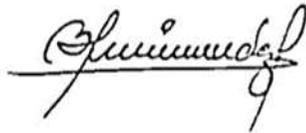
TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Ética pública	Principios éticos	Respeto	Tengo en cuenta la normativa interna para la gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X			
			Mantengo respeto por los principios éticos que establece la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Probidad	Demuestro ser honesto y recto en mis actividades que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Evito obtener algún tipo de beneficio solo por laborar en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Eficiencia	Demuestro capacidad para lograr los objetivos del área con el mínimo de recursos posibles y en el menor tiempo posible en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Me esfuerzo constantemente para cumplir con las funciones que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Idoneidad	<i>Me encuentro debidamente calificado para ocupar el puesto actual en la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X			
			<i>Continuamente me actualizo para asumir con eficiencia las funciones que desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X			
		Veracidad	<i>Demuestro ser transparente en las funciones y decisiones que toman dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.</i>	X		X		X		X			
			<i>Realizo mis funciones asignadas con honestidad dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local</i>	X		X		X		X			
		Lealtad y Obediencia	Respeto el orden jerárquico dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Suelo obedecer y actuar en función de lo que me ordenan los funcionarios de cargos superiores dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Justicia y Equidad	Actúo de forma equitativa con todos los miembros de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Demuestro ser una persona justa en cada una de las funciones que me asignaron en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Lealtad al Estado de Derecho	Actúo teniendo en cuenta la normatividad vigente en la gestión que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Realizo mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local respetando el Estado de Derecho peruano.	X		X		X		X			
		Deberes éticos	Neutralidad	Evito tomar decisiones imparciales en el cumplimiento de mis funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
				Mis decisiones y acciones suelen estar guiados únicamente por mi interés al servicio público dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		

	Transparencia	Actuó de manera congruente con las funciones que me fueron asignadas en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		He notado que los resultados de las acciones realizadas por la Unidad de Gestión Educativa Local suelen estar a libre disposición para el ciudadano.	X		X		X		X			
		Discreción	Tengo cuidado especial con la información que manejan dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Mantengo información reservada que podría comprometer la realización de algunas funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Ejercicio adecuado del cargo	Suelo colaborar con mi equipo para realizar las funciones que me fueron asignadas en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Realizo mis funciones en el tiempo previsto de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Uso adecuado de los bienes del Estado	Estoy dispuesto a proteger los bienes que asignados para la realización de mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Uso de manera adecuada los bienes de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
	Responsabilidad	Asumo con responsabilidad mis funciones asignadas en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X			
		Cumplo las funciones que me fueron asignadas en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
	Prohibiciones éticas	Mantener intereses de conflicto	Evito inmiscuirme en temas personales en casos que se generan en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			Suelo evitar tener algún tipo de interés económico sobre las funciones que realizo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Obtener ventajas indebidas	Evito obtener algún tipo de ventaja gracias a mi cargo que desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
			No pretendo obtener beneficios derivados de las funciones que desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
Realizar actividades de proselitismo político		Evito realizar proselitismo político en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X			
		Realizo mis funciones sin necesidad de aceptar organizaciones políticas en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X			
Hacer mal uso de información privilegiada		Evito utilizar la información para obtener beneficios personales en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Evito utilizar la información a su disposición para obtener intereses financieros en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X			
Presionar, amenazar y/o acosar		Evito aprovechar mi puesto para amenazar al usuario dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X			
		He observado que en la Unidad de Gestión Educativa Local no suelen existir abusos entre los propios miembros de trabajo	X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Dra. Bertila Hernández Fernández, especialista en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de ética pública.

3. TESISISTA:

Br: Altamirano Espinoza, Anshela Janelly.

4. DECISIÓN:

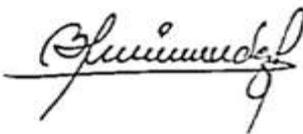
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 8 de junio de 2022

 <hr/> <p>Firma DNI 16526129 EXPERTO</p>	 <p>Huella</p>
---	---



FICHA 5. Ética pública.

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Ética pública	Principios éticos	Respeto	He percibido que muchos de mis compañeros respetan la normativa interna de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
			A menudo trato de mantener respeto por los principios éticos que establece la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
		Probidad	He notado que muchos de mis compañeros no están interesados en enriquecerse con los beneficios derivados de laborar en la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
			A menudo suelo evitar obtener algún tipo de beneficio solo por laborar en la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
		Eficiencia	He percibido que la mayoría de mis compañeros se esfuerza por desarrollar lo mejor posibles sus funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
			Suele esforzarme constantemente para lograr cumplir con las funciones que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
		Idoneidad	He notado que muchos de mis compañeros se encuentran debidamente calificados para ocupar el puesto actual que tienen dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
			A menudo trato de estar lo mejor calificado y actualizado en las funciones que desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
		Veracidad	He percibido que la mayoría de mis compañeros son transparentes con las	x		x		x		x			



Deberes éticos			funciones y decisiones que toman dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.									
			Suelo realizar mis funciones asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local de manera efectiva.	x		x		x		x		
		Lealtad y Obediencia	He notado que muchos de mis compañeros respetan el orden jerárquico dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		
			A menudo suelo obedecer y actuar en función de lo que me ordenan los funcionarios de cargos superiores dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		
		Justicia y Equidad	He observado que la mayoría de mis compañeros suele actuar de forma equitativa con todos los miembros de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		
			He percibido que suelo actuar de forma justa en cada una de las funciones que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		
	Lealtad al Estado de Derecho	He percibido que muchos de mis compañeros actúan dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local siguiendo la normativa constitucional peruana.	x		x		x		x			
		A menudo realizo mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local respetando el Estado de Derecho peruano.	x		x		x		x			
		Neutralidad	He notado que muchos de mis compañeros toman decisiones imparciales en el cumplimiento de sus funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		
			A menudo mis decisiones y acciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local suelen estar guiados únicamente por mi interés al servicio público.	x		x		x		x		
		Transparencia	He observado que muchos de mis compañeros suelen actuar de manera congruente con las funciones que le fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		
			He notado que los resultados de las acciones realizadas por la Unidad de Gestión Educativa Local suelen estar a libre disposición para el ciudadano.	x		x		x		x		
		Discreción	He percibido que muchos de mis compañeros suelen tener cuidado con la	x		x		x		x		



			información que manejan dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.										
			A menudo suelo mantener información reservada que podría comprometer la realización de algunas funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
		Ejercicio adecuado del cargo	He observado que la mayoría de mis compañeros colaboran entre sí para realizar las funciones que les fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
			A menudo suelo colaborar como mis compañeros para la realización de las funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
		Uso adecuado de los bienes del Estado	He notado que muchos de mis compañeros suelen proteger los bienes que le fueron asignados para la realización de sus funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
			Suelo conservar y proteger los bienes que me fueron asignados para la realización de mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x			
		Responsabilidad	He percibido que la mayoría de mis compañeros suele hacer respetar el cargo que ocupa dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local mediante la realización de sus funciones.	x		x		x		x			
			A menudo suelo expresar el respeto por el puesto que ocupo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local siendo responsable con las funciones que me fueron asignadas.	x		x		x		x			
		Prohibiciones éticas	Mantener intereses de conflicto	He observado que muchos de mis compañeros evitan mantener algún tipo de interés personal sobre alguna de las funciones que se realizan dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		
				Suelo evitar tener algún tipo de interés económico sobre las funciones que realizo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		
			Obtener ventajas indebidas	He notado que la mayoría de mis compañeros no busca obtener algún tipo de ventaja gracias a su cargo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		



		A menudo no pretendo obtener beneficios derivados de las funciones que desempeño dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	x		x		x		x		
	Realizar actividades de proselitismo político	He percibido que muchos de mis compañeros no utilizan su cargo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local para promover algún tipo de organización política.	x		x		x		x		
		Suelo realizar mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local sin necesidad de desaprobar a alguna organización política.	x		x		x		x		
	Hacer mal uso de información privilegiada	He observado que la mayoría de mis compañeros no utiliza la información a su disposición de la Unidad de Gestión Educativa Local para lo obtención de beneficios personales.	x		x		x		x		
		A menudo estoy atento a si alguno de mis compañeros trata de utilizar la información a su disposición de la Unidad de Gestión Educativa Local para obtener alguna ventaja financiera.	x		x		x		x		
	Presionar, amenazar y/o acosar	He notado que muchos de mis compañeros no abusan de su puesto dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local para obtener algún tipo de beneficio de algún otro miembro.	x		x		x		x		
		A menudo he observado que en la Unidad de Gestión Educativa Local no suelen existir abusos entre los propios miembros.	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Ph. D. Heredia Llatas Flor Delicia; especialista en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de ética pública.

3. TESISISTA:

Br.: Altamirano Espinoza, Anshela Janelly.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de junio del 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI N° 41365424 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	--

Ficha 6. Ética pública.

TÍTULO DE LA TESIS: Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
Ética pública	Principios éticos	Respeto	Tengo en cuenta la normativa interna para la gestión en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X			
			Mantengo respeto por los principios éticos que establece la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Probidad	Demuestro ser honesto y recto en mis actividades que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Evito obtener algún tipo de beneficio solo por laborar en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Eficiencia	Demuestro capacidad para lograr los objetivos del área con el mínimo de recursos posibles y en el menor tiempo posible en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Me esfuerzo constantemente para cumplir con las funciones que me fueron asignadas dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Idoneidad	Me encuentro debidamente calificado para ocupar el puesto actual en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Continuamente me actualizo para asumir con eficiencia las funciones que desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Veracidad	Demuestro ser transparente en las funciones y decisiones que toman dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Realizo mis funciones asignadas con honestidad dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X			
		Lealtad y Obediencia	Respeto el orden jerárquico dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Suelo obedecer y actuar en función de lo que me ordenan los funcionarios de cargos superiores dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Justicia y Equidad	Actúo de forma equitativa con todos los miembros de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Demuestro ser una persona justa en cada una de las funciones que me asignaron en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
		Lealtad al Estado de Derecho	Actúo teniendo en cuenta la normatividad vigente en la gestión que realizo en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			
			Realizo mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local respetando el Estado de Derecho peruano.	X		X		X		X			
		Deberes ético	Neutralidad	Evito tomar decisiones imparciales en el cumplimiento de mis funciones en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
				Mis decisiones y acciones suelen estar guiados únicamente por mi interés al servicio público dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
	Transparencia		Actúo de manera congruente con las funciones que me fueron asignadas en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X			



		He notado que los resultados de las acciones realizadas por la Unidad de Gestión Educativa Local suelen estar a libre disposición para el ciudadano.	X		X		X		X		
	Discreción	Tengo cuidado especial con la información que manejan dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Mantengo información reservada que podría comprometer la realización de algunas funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Ejercicio adecuado del cargo	Suelo colaborar con mi equipo para realizar las funciones que me fueron asignadas en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Realizo mis funciones en el tiempo previsto de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Uso adecuado de los bienes del Estado	Estoy dispuesto a proteger los bienes que asignados para la realización de mis funciones dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Uso de manera adecuada los bienes de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Responsabilidad	Asumo con responsabilidad mis funciones asignadas en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
		Cumplo las funciones que me fueron asignadas en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Mantener intereses de conflicto	Evito inmiscuirme en temas personales en casos que se generan en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Suelo evitar tener algún tipo de interés económico sobre las funciones que realizo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Obtener ventajas indebidas	Evito obtener algún tipo de ventaja gracias a mi cargo que desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		No pretendo obtener beneficios derivados de las funciones que desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
	Realizar actividades de proselitismo político	Evito realizar proselitismo político en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
		Realizo mis funciones sin necesidad de aceptar organizaciones políticas en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
	Hacer mal uso de información privilegiada	Evito utilizar la información para obtener beneficios personales en la Unidad de Gestión Educativa Local.	X		X		X		X		
		Evito utilizar la información a su disposición para obtener intereses financieros en la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
	Presionar, amenazar y/o acosar	Evito aprovechar mi puesto para amenazar al usuario dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local	X		X		X		X		
		He observado que en la Unidad de Gestión Educativa Local no suelen existir abusos entre los propios miembros de trabajo	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dra. Jackeline Margot Saldaña Millan.

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Compromiso laboral y ética pública de los trabajadores de una Unidad de Gestión Educativa Local, Amazonas.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de ética pública.

3. TESISISTA:

Br: Altamirano Espinoza, Anshela Janelly.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 11 de junio de 2022

 <hr/> <p><i>Firma</i> DNI 40635167 EXPERTO</p>	 <p><i>Huella</i></p>
--	--

ANEXO 5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Tabla 15

Validez de los instrumentos

Variable	N.º	Especialidad	Aprobación	Porcentaje de acuerdo	Resultado de la evaluación
Compromiso laboral	1	Gestión pública.	Sí	100%	El instrumento es válido.
	2		Sí		
	3		Sí		
Ética pública	1	Gestión pública.	Sí	100%	El instrumento es válido.
	2		Sí		
	3		Sí		

En la tabla 1 se observan los datos referentes a la validez de contenido a través del juicio de expertos. Los especialistas que fueron consultados coincidieron de forma unánime que los instrumentos, tanto el de compromiso laboral como el de ética pública, cumplen con los criterios de evaluación y, por consiguiente, fueron aprobados; declarándose su validez en tanto que miden lo que buscan medir.

Tabla 16

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Nº de ítems	Confiabilidad
Compromiso laboral	32	.900
Ética pública	38	.876

En la tabla 2 se visualizan los datos relativos al análisis de confiabilidad de los instrumentos; mostrándose que tanto el que evalúa el compromiso laboral como el que examina la ética pública, poseen una alta confiabilidad, siendo



sus coeficientes alfa de Cronbach de .900 y .876, respectivamente. De esta manera, los cuestionarios son fiables y pueden ser utilizados en el estudio.

