



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Ética de la función pública y el desempeño laboral de los
funcionarios públicos del Gobierno Regional de Ancash, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Maguiña Matos, Antony Gonzalo (orcid.org/0000-0003-1675-1194)

ASESOR:

Dr. Rondón Vargas Freddy (orcid.org/0000-0003-2325-9579)

LÍNEA

DE

INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Sostenible y Adaptación al Cambio Climático

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias Dios por permitirme seguir adelante en mi desarrollo profesional, gracias a mis padres y hermanos por el apoyo constante e incondicional.

A los colaboradores de la institución donde se desarrolló de la investigación, con la información proporcionada para lograr la tesis con éxito.

Antonny Gonzalo

Agradecimiento

Expresar mi más sincero agradecimiento a los colegas y demás profesionales que me apoyaron para el desarrollo de mi investigación, por ello resalto lo siguiente:

A los trabajadores del Gobierno Regional de Ancash por su disposición y buen ánimo para brindarme los datos e información que ayudaron al desarrollo de esta presente tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

El Autor

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Paginas preliminares.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	6
III.METODOLOGÍA	35
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	35
3.2. Variables y operacionalización	36
3.3.Población, Muestra y muestreo	36
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.5. Procedimientos.....	37
3.6. Método de Análisis de datos	38
3.7. Aspectos Éticos.....	38
IV.RESULTADOS.....	39
V.DISCUSIÓN	52
VI.CONCLUSIONES	58
VII.RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS.....	60
ANEXOS	70

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de la ética de la función pública en el Gobierno Regional de Ancash	39
Tabla 2. Frecuencia del desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash.....	43
Tabla 3. Normalidad de datos para conocer la distribución de la muestra	47
Tabla 4. Relación entre la ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos.....	48
Tabla 5. Relación entre la los valores intrínsecos el desempeño laboral de los funcionarios públicos.....	49
Tabla 6. Relación entre los principios y el desempeño laboral de los funcionarios públicos.....	50
Tabla 7. Relación entre los valores de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos	51

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del estudio.....	35
------------------------------------	----

Resumen

El estudio presentó como objetivo general determinar de qué manera la Ética de la función pública se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022, para ello se basó en el tipo básica, con enfoque cuantitativo, por presentar resultados numéricos, con diseño no experimental – Correlacional y alcance transversal, trabajando con una población de 45 trabajadores y la muestra se conformó por la misma cantidad, seleccionada de manera no probabilística a criterio del investigador, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, realizando la validación por 3 expertos y la confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach, llegando a la conclusión: Existe relación significativa ($Rho= 852$; sig. = 0.000) entre la Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad.

Palabras clave: Ética de la Función Pública, Desempeño Laboral, principios

Abstract

The study presented as a general objective of the present study is to determine how the Ethics of the public function is related to the work performance of public officials in the Regional Government of Ancash, 2022, for this it was based on the basic type, with an approach quantitative, for presenting numerical results, with a non-experimental design - Correlational and cross-sectional scope, working with a population of 45 workers and the sample was made up of the same amount, selected in a non-probabilistic way at the discretion of the researcher, applying the survey as a technique and The questionnaire was used as an instrument, validating by 3 experts and reliability by the Cronbach's Alpha method, reaching the conclusion: There is a significant relationship ($Rho= 852$; sig. = 0.000) between the Ethics of the public function and the performance of public officials in the Regional Government of Ancash, 2022, announcing that a fundamental part so that the management that What is done in public entities is favorable is that they present ethical principles and this will be reflected in the performance within the entity.

Keywords: Ethics of the Public Function, Work Performance, beginning

I. INTRODUCCIÓN

Definitivamente la integridad en todo su sentido como cualidad personal de un servidor del Estado y funcionario pública es esencial para originar el bien común y público que ceda legitimidad a las instituciones públicas (Campbell y Rendón, 2021). En ese entendido es necesario considerar que fortalecer la integridad en el servicio público representa un desafío gigantesco pues no se puede exigir al personal que sostengan niveles éticos mínimos personales y profesionales (Valero & Herencia, 2018).

Aristóteles, fundador de la ética, la definió como la disciplina filosófica estudiosa del bien y el mal; en relación a la moral y el comportamiento del ser humano, dicho concepto sobre la ética, aplicada a la función pública explica la acción, el cumplimiento de labores de los servidores en el sector público en base a principios y valores que se convierten en garantes de su profesionalismo, eficacia y eficiencia de sus acciones en la función pública (Gutiérrez, 2018). De este modo la buena aplicación del Código de Ética en el ámbito de la función pública ayudará a combatir el peor cáncer social en el aparato del Estado, este cáncer llamado Corrupción, un fenómeno negativo que está presente en diversas formas en escenarios sociales, políticos y económicos que afecta directamente el orden y la gobernabilidad de cualquier institución del estado en sus tres niveles de gobierno, deslegitimando a los servidores públicos y las instituciones que en su debilidad se vuelven vulnerables para capturar la toma de decisiones en su desempeño laboral (López et al., 2019).

En el Perú la Oficina Nacional De Ética Pública, tiene como base para el cumplimiento de sus objetivos, una expresa recomendación emitida en la Convención Interamericana de lucha contra la Corrupción, dando una salida sobre un Código de Ética de la Función Pública, donde definió que la función pública representa la acción que desemboca en el bien común de la sociedad, orientado a fortalecer una cultura ética y eliminación de malas acciones que permitan la corrupción (Madrid y Palomino, 2020).

La realidad problemática en el Perú nos muestra que con 1845 distritos a nivel nacional están bajo la obligación de dar cumplimiento de su Ley Orgánica de

Creación deben incentivar el desarrollo económico en la región y fomentar la inversión en marco de las políticas y planes locales y nacionales dentro del marco de las buenas prácticas en la función pública. (Ley 27972, 2003). En ese sentido los funcionarios públicos deben conocer la visión, misión, objetivos estratégicos que posee el Gobierno Regional de Ancash para alcanzar las metas planteadas, ello en el marco del Código de Ética insertado en la Función Pública, encontrándose en otros estudios que si existe vínculo directo entre la actuación con principios éticos asumidos por los gerentes y sub gerentes de una institución y la prevención de actos de corrupción estatal. (Villena y Rojas, 2018).

En el Plan Estratégico Institucional (GORE-ANCASH 2021-2024), se menciona lo siguiente: “Llevar a cabo gestión con respeto a los valores, fiscalizando conjuntamente con el ciudadano de manera transparente, haciendo un manejo eficiente y eficaz del recurso público, con el fin de legitimar el estado haciendo frente a las verdaderas necesidades de Ancash”. Sin embargo, a la fecha el escenario que se vive es desolador; dos Gobernadores Regionales en un mismo periodo, cerca de 15 funcionarios públicos de la actual gestión encarcelados por actos de corrupción, a ello se suma la violación de los instrumentos de gestión para su conocimiento y además sin control según la Contraloría General de la República en el año 2021; cometen actos de corrupción por los abundantes recursos económicos que se les asignan, incumpliendo así los deberes éticos.

La nula práctica del Código de Ética desencadena la corrupción en los servidores públicos del aparato estatal por ello en el Perú la lucha anticorrupción como mandato supremo plasmado en los artículos 39º, 41º y 44º de la Carta Magna, expresando que: “(...) el combate anticorrupción está plasmado constitucionalmente.”; Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción (1996), planteando la aplicación de estrategias que ayuden a detectar, iniciar una investigación y sancionar si fuera el caso, todas aquellas conductas corruptas por faltas a la ética.

Se debe tener en cuenta que por faltas al código de ética se genera la corrupción, que en el Gobierno Regional de Ancash genera desequilibrios económicos, así como también desestabilización social, donde se está

normalizando el tener autoridades en corrupción, que se enfocan más en satisfacer sus apetitos personales a costa del erario público. Por otro lado, se debe saber si la con la ética profesional como parte años de formación académica de los servidores del estado, ha sido o no efectiva, o es la influencia del entorno social del desempeño y actuación laboral, la que está incentiva los actos de corrupción a todo nivel y en diversas esferas de las instituciones estatales; conocer y analizar los niveles de corrupción, es el propósito del estudio. Ello aumentará el interés de saber qué factores influyen para dichos actos de corrupción (Vega, 2019).

El planteamiento del problema se basa en la carencia que posee el Gobierno Regional de Ancash para fortalecer estas capacidades de ética mediante jornadas de capacitación a sus funcionarios sobre la ética en la actuación y desempeño de las funciones, tal como lo muestran las denuncias por corrupción y la poca capacidad de gasto del presupuesto público. No podemos seguir siendo cómplices al observar y cuán importante es la ética en el actuar de los funcionarios públicos, y por qué los funcionarios públicos no realizan sus labores para el bien social, puesto que son ellos quienes poseen la capacidad de decisión en cualquier entidad. Se debe entender que ya poseemos normas éticas en un Código y que si las aplicamos como reglas de conducta las cifras de denuncias por actos de corrupción disminuirán y la mejora en el gasto del presupuesto asignado será evidente como respuesta a la mejora en su desempeño. Partiendo de ese conocimiento el planteamiento del problema es el siguiente:

El problema general es determinar ¿De qué manera la Ética de la función pública se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022?; y los problemas específicos son: (1) ¿De qué manera los principios se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022?, (2) ¿De qué manera los deberes se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022? Y (3) ¿De qué manera los valores se relacionan con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022?

La justificación contiene todos los principales argumentos en los que se basa la investigación a trabajar, dando especial énfasis en las justificaciones de carácter técnico y social principalmente, respondiendo las preguntas ¿Por qué y Para qué se realiza la investigación? Por ello se considera que la justificación del estudio es el primer paso para realizar una investigación, determinando con precisión y claridad el contenido, teniendo en cuenta que la elección del tema es intrínseca al investigador (Behar, 2018).

Encontramos la justificación social, donde podemos afirmar que nuestros actos son productos de nuestra educación y de la capacidad que poseemos para hacer frente ante cualquier problema que se nos presenta. Nuestros actos se basan en la aplicación de la moral y la ética; sin embargo, hemos olvidado ponerlas en práctica. En el Gobierno Regional de Ancash los funcionarios públicos deberían desarrollar sus actividades en bien de su ámbito territorial, sin embargo, no es así por el desconocimiento de la ética que no les permite lograr tal fin, es por ello que esta investigación permitirá conocer que la aplicación de la ética mejorará su desempeño y con ello que su trabajo para el logro del bien común de la población. En la justificación práctica se puede afirmar que debido a la falta a las normas éticas en la función pública desencadena actos de corrupción y la intranquilidad de la población que ve insatisfecha sus necesidades primordiales es un pan de cada día. Hemos perdido valores y no por desconocimiento sino por falta de práctica. Al ejecutar el trabajo de investigación en el Gobierno Regional de Ancash, demostró la importancia de seguir lineamientos éticos en una de las regiones más millonarias en recursos económicos a consecuencia de Canon Minero, y que con ello se logró mejorar el desempeño laboral de los funcionarios para generar la toma de mejores decisiones en su ambiente de trabajo de acuerdo a la función que les compete, orientando su labor a una gestión regional eficiente y eficaz en el marco de las buenas prácticas públicas.

En la justificación teórica se aplicó y sustentó categóricamente la investigación para ampliar la actual Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción; Además, permitió conocer las normas como el Código de Ética de la función pública que en la actualidad no son aplicadas en el Gobierno Regional de Ancash poniendo en conocimiento los principios, deberes y valores que contiene y que

deben ser de aplicación obligatoria. Por último, la investigación se justifica metodológicamente debido a que logró ser utilizada como antecedente para futuras investigaciones se aplicaron y validaron instrumentos de recolección de datos acorde al tipo de investigación cuantitativa que permitieron validar la hipótesis planteada.

El objetivo general es determinar de qué manera la Ética de la función pública se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022; y los específicos fueron: (i) Determinar de qué manera los principios se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos. (ii) Determinar de qué manera los deberes se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos. Y (iii) Determinar de qué manera los valores se relaciona con en el desempeño laboral de los funcionarios públicos.

Así mismo como hipótesis de trabajo para el problema general se tendrá; La Ética de la función pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios. Y como hipótesis nula se tendrá; La Ética de la función pública no se relaciona con la actuación laboral de los funcionarios. De la misma forma se tendrá las siguientes hipótesis específicas; para el primer problema específico se tendrá como hipótesis de trabajo; Los principios se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios. Para el segundo objetivo específico se tendrá como hipótesis de trabajo; Los deberes se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios. Y para el tercer problema específico se tendrá como hipótesis de trabajo; Los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en consideración la parte introductoria de la investigación consideraron trabajos previos que facilitan los siguientes antecedentes internacionales, nacionales y locales, los cuales se citan a continuación: En los antecedentes internacionales Lindor (2020), con su artículo que se basa en analizar la Ética profesional y la corrupción que se presenta en México, para ello se alinea a lo descrito en los estudio no experimentales, realizando un análisis y observaciones por medio de los instrumentos seleccionados en el desarrollo del estudio, llegando a concluir: La corrupción y la escasez de efectos perceptibles que incidan en el mejoramiento de la función pública y las normas constitucionales desde un ángulo crucial y positivo son notorias. Los resultados sirven para convertir las prácticas de reclutamiento, organización, estructuración y comparación de fuentes humanas. Se analizan evidencias de que la falta de profesionalismo, valores morales e institucionales y la corrupción facilitan el diplomado excesivo de desconfianza ciudadana en la dirección de gobiernos e instituciones públicas. Finalmente, el esquema del Efecto Chum se brinda como una flamante inspiración para cumplir con la exigencia de integridad y la Ley para la profesionalización de la gestión pública y el perfil que presentan los servidores públicos correctos.

Fardella et al. (2016), con el desarrollo de su artículo que se basó en dar a conocer cómo se presenta la ética profesional de servidores públicos y la rendición de cuentas en Colombia, para el desarrollo del estudio se enfocó en el análisis que se presenta sobre los elementos analizados, encontrando como conclusión: Se ha determinado un nivel de $Rho = 0.573$ entre los elementos seleccionados para el análisis, con ello se ha evidenciado una $sig. = 0.000$, reflejando que la ética se relaciona de manera significativa con la rendición de cuentas que presenta los trabajadores de la entidad. Dando a conocer la relevancia que se muestra que la entidad difunda los valores institucionales a los trabajadores para que se pueda alcanzar los objetivos estratégicos y el servicio requerido por la población.

León (2015), en Brasil, en su tesis que se basa en el análisis de la aplicación de un comité de ética en la gestión pública de Brasil, concluye mencionando que la función pública es una actividad donde el ciudadano logra el interés público,

en base al cumplimiento de las leyes de Brasil, el servidor público debe respetar de los dos principios fundamentales: indisponibilidad por la Administración de los intereses públicos y la supremacía del interés social sobre cualquier privado. Por ello se cree que las personas deben ser inculcadas desde la infancia con el respeto a los principios que se considera para el servicio público y por supuesto, dicha inversión sobre las personas con el propósito de crear servidores públicos a carta cabal y con disposición para con la sociedad.

Por su parte Rodríguez (2020), en España, en su tesis que se basa en el análisis de la ética que se aplica en la gestión pública en Argentina, basada en los elementos y los requerimientos que se presentan, expresó la necesidad de comprender la ética orientada al servicio en la gestión pública, denominándola dimensión de administración y política. La ética en la gestión pública, como ética aplicada nace de las prácticas y teorías del mismo campo de la gestión pública. En conclusión, la tesis buscó sentar, de una manera filosófica, los cimientos orientados en el desarrollo de estructuras éticas, intuyendo que el análisis puede ser muy importante para lograrlo. Dar ética a la gestión pública representa la unión de niveles de análisis descriptiva y normativa que pueden ser concebidos en ámbitos de la ética profesional, junto a la organizacional, luego a la política y a la cívica.

A asimismo se presentan los siguientes antecedentes nacionales; Mamani (2018), en Tacna, en su investigación que se basa en el análisis del código de ética que presentan los servidores públicos y el desempeño que se refleja en el distrito de Lanchipa, Pensó en definir los principios sobre los cuales yace el código de ética profesional, y cómo influyen en el desempeño y/o actuación laboral de los contadores públicos en este caso, para un óptimo desarrollo de la gestión a nivel administrativa en la Municipalidad. El tipo de investigación vista es básica. El diseño de la investigación es no experimental, transeccional. Por ello la población objetivo en estudio fue el personal administrativo técnico y especialista en las áreas más críticas de dicho municipio, haciendo un total de 56 personas. La muestra es sobre un censo. Finalmente, los resultados expresaron, en un porcentaje de confianza, que el 95% concluyó que los principios del código de ética profesional definitivamente influyen sobre la actuación y el desempeño laboral de los

contadores públicos en dicha institución edil, debido a que, según la aplicación de la prueba Chi2 el valor $-p$ es menor a 0,05.

Por otro lado; Garcia y Torres (2017), En Huancayo, en su investigación basada en la descripción de la actitud ética que se presenta en los servidores publica de Huancavelica y la relación que se presenta con su desempeño, tuvo como finalidad determinar la influencia de la actitud ética y el desempeño o actuación laboral del servidor público en dicha comuna municipal en Huancavelica el año 2016. Según la metodología del estudio, el tipo fue descriptivo y el diseño no experimental, la población estuvo constituido por 323 empleados y una muestra probabilística de 176. Se concluyó en que en el día a día la actitud ética de los servidores públicos sostiene una influencia sumamente directa y muy significativa con el desempeño laboral, ayudando a mostrar un mayor interés orientado al compromiso institucional, esto quiere decir que los funcionarios se comprometen en un sentido amplio con el logro de los objetivos planteados por la institución, mostrando identificación y filiación con la institución, del mismo modo muestran también un elevado desempeño y óptima la productividad diaria, lo que da a entender que definitivamente se contribuye al éxito institucional. Por otro lado, se logró verificar la influencia directa que tiene la actitud ética de manera significativa y el desempeño laboral del servidor público en Huancavelica, presentando como estadístico de prueba arrojó que la t-student es $t < 17,117$, interpretando la existencia de suficiente evidencia muestral que apertura un nivel de significancia del 0,05 donde existe influencia directa de la actitud ética significativamente y el desempeño laboral del servidor público. Con el desarrollo del estudio se dio a conocer las ventajas que alcanzan las entidades que logren involucrar a su personal y que cumplan con los procesos administrativos.

Otro aporte es lo desarrollado por Villena y Rojas (2018), en su investigación que se basa en analizar cómo se presenta la ética en el campo de la gestión pública y la relación que presenta con la corrupción en Pasco, Concluyeron se evidencia la existencia de un alto grado de asociación entre ética en la función pública de los funcionarios y la prevención de la corrupción en dicha entidad, además estableció que existe relación entre la actuación dentro de los principios éticos y la prevención de la corrupción. Y que la independencia entre el

comportamiento ético relacionado a las actividades que se desarrollan en el sector público en los trabajadores es baja, el Chi-cuadrado considerado es 26,25 Chi-cuadrado de tabla, es 26,29 se ubica en la región de rechazo, con lo cual se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Flores (2018), en Puerto Maldonado, en su investigación que presento como finalidad analizar cómo se presenta la ética en la gestión pública de los trabajadores de una entidad pública de Puerto Maldonado, tuvo como la intención de determinar la percepción de la ética en la función pública sobre lo cual la integridad obtuvo un 50%, lo cual indica que los trabajadores tienen fortalecidos sus valores que los lleva a ser francos y honestos en todas sus relaciones profesionales. Sobre la objetividad se obtuvo un 48.22%, que hace referencia a que los trabajadores Se busca reforzar el principio que obliga a todo profesional a no comprometer su juicio pericial por prejuicio, lucha de intereses o afectación indebida de terceros.

Finalmente, en los antecedentes nacionales podemos mencionar a Kuentas (2018), en Lima, en su investigación que se basa en analizar el código de ética y la relación que se presenta con el desempeño laboral en una entidad de Madre de Dios. La mirada se completó bajo un diseño no experimental, y como forma de investigación se tornó fundamental, transversal y no experimental, enmarcada dentro del enfoque cuantitativo con un esquema correlacional simple. En relación a la población, ésta pasó a estar compuesta por 30 personas, quedando la muestra compuesta por 15 personas. Para la recopilación de datos se aplicó el instrumento de la "encuesta". El enfoque utilizado para recolectar los registros se transformó en la "encuesta" y la información se transformó en los "cuestionarios" que, lógicamente, se establecieron a través de juicios de expertos, cuya confiabilidad ha sido determinada (Alfa de Cronbach). El fin más importante, en este estudio de investigación, es vender un registro de control interno, una guía y guía de orientación para cada persona administrativa y entrenadora, cuyo contenido sea sinceramente fortalecedor basado totalmente en conceptos éticos, con valores éticos, admiración, educación, responsabilidad, eficiencia y eficacia de su desempeño laboral.

Así mismo, dentro de la presente investigación se debe mencionar los antecedentes locales; dentro de los cuales tenemos a Vargas y Carrillo (2016), en Huaraz, en su investigación titulada “Código de ética e integridad profesional de los miembros del colegio de licenciados en administración de Ancash”. Donde el objeto de investigación estaba en la determinación relacional entre las variables descritas en líneas superiores. Dicha investigación se fue aplicada, relacional y descriptiva, describiendo variables del código de ética y aspectos sobre la integridad profesional de los trabajadores de manera independiente. Dicha investigación fue de tipo no experimental y transversal. Considerando que la población que se tuvo fueron un total de 415 integrantes colegiados, siendo la muestra de 52. Se concluyó que el código de ética se relaciona con las aptitudes como integridad profesional. Por ello con respecto al nivel de integridad propiamente dicha se califica como “bueno”, la misma aprobación unísona con el 84.6%.

Otro antecedente local es la investigación efectuada por León et al. (2017), en su investigación con la finalidad de analizar el ejercicio profesional con el código de ética del contador público, se desarrolló como no experimental, descriptiva y transversal; la población quedó conformada por 3.010 Contadores Públicos colegiados y la muestra estratificada quedó en 114 Contadores Públicos, calculados mediante componentes estadísticos. La técnica utilizada se convirtió en la Encuesta y el Instrumento en el Cuestionario; adquiriendo como consecuencias: Los Principios del Código de Ética practicados por los Profesionales de la Contabilidad, dentro de la CCPA, son: Objetividad: 88,6% opinión favorable. Integridad: 79,9% opinión favorable. Independencia: sesenta y cuatro, 9% opinión favorable. Atención Profesional: 50,8% opinión favorable. Secreto profesional: 57.9% de opinión destructiva. Cumplimiento Normativo: 52,7% opinión negativa. Principio de Difusión y Comunicación: 58,7% opinión negativa. Comportamiento profesional: 62.3 % opinión desfavorable. Valoran el Código de Ética en su ejercicio profesional, que incluye: Práctica de Valores: Deficiente 55,2% Actualmente no cumple. Estándares Práctica: Eficiente, 67.6% cumple y Práctica Habitual: Eficiente y Deficiente, 50% cumple y 50% ahora no cumple.

La presente investigación buscó ahondar en el conocimiento de los términos que corresponden para un mejor entendimiento de la problemática, por ello se desarrollan las teorías relacionadas al tema; puntualmente para conocer más sobre conceptos vinculantes al presente estudio. La Ética proviene del griego *ethika* o *ethos* que significa comportamiento, hábito o costumbre; entendiéndose como principios que presenta la conducta humana, de ello a menudo y de forma impropia llamada moral y por extensión, el estudio de esos principios a veces llamado filosofía moral. (López, s. f.). En el estudio de Marlasca (2005) al momento de plantearse el problema del origen de la ética, es frecuente hacer una distinción elemental; primero definir a la ética como disciplina teórica, reflexiva y crítica, que tendría una fecha de aparición muy reciente y segundo; la ética como moral vivida y practicada, cuya fecha de nacimiento coincidiría con la aparición del homo sapiens sobre la faz de la tierra.

Sobre lo segundo según Perales (2019), una secuencia de cosas o situaciones que han aparecido en los seres humanos a través de la evolución orgánica en particular: el potencial para prever los resultados de los movimientos personales de las personas, la capacidad de hacer juicios correctos sobre acciones o cosas, y la capacidad de seleccionar entre modos alternativos. de acción siempre deciden el surgimiento de la capacidad ética o del comportamiento moral en los seres humanos.

A veces preguntarse de dónde viene la ética no es como argumentar lo mismo sobre meteoritos. Es para invitar por qué debemos obedecer actualmente sus políticas; por el momento vamos a hablar de ellas, porque suelen ser el elemento en el que se levantan los conflictos. Considerar cómo podría haber sido la vida sin reglas, y esto inevitablemente aumenta las preguntas sobre el origen (Ramos et al., 2020). En cuanto a los orígenes, también es vital tratar con Grecia, con los llamados sofistas que relacionan la ética con la idea de comunidad, viendo que para ellos ser moral consistía precisamente en desgastar la justicia en red; De esta manera, la separación que se hace actualmente entre ética y política, en instancias históricas se dejó de hacer, porque el problema de quien actuaba éticamente siempre lo hacía en favor de su comunidad y por tanto la acción ética estaba intrínsecamente ligada

a la acción política. Asimismo, ha habido una idea elegante de chico, donde había una dificultad para un buen estilo de vida (Uribe, 2008).

Se entiende por ética a la rama de la filosofía que reflexiona sobre la moral (Toro y Rodríguez, 2017). Partiendo de ese punto la moral establece normas de comportamiento en la sociedad que los delimita en buenas y malas para lograr una mejor convivencia (Alvarado y Paca, 2022). Es decir que la ética define nuestro comportamiento ya sea permitido o prohibido para nuestra sociedad. Lo permitido lo define nuestro entorno puesto que no olvidemos que existen costumbres permitidas en otras culturas que nosotros podemos creerlas prohibidas. Además, el derecho de una persona sobre algo lo determina sus intereses, capacidades y cualquier otra propiedad moralmente aceptable. (Andrew, 2020).

La definen también como una disciplina filosófica que estudia lo que se conoce como el bien y el mal relacionado con la moral y con el comportamiento y conductas del ser humano (Cedeño y Rodríguez, 2020). En cuanto al término Ética, puede tomarse como un adjetivo aplicado a una acción, a una forma de ser, en cuanto decimos que "pueden ser morales o ya no". Alude a ciertas virtudes que pueden ser válidas tanto para el orden de los estilos de vida cotidianos, personales, como para la sociedad y el estado (Bargardi, 2002).

Es importante tener en claro la definición sobre la moral y la ética y que según Hardy-Pérez y Rovelo-Lima (2015) La moral es el conjunto de políticas que se pueden generar en las organizaciones y que se llevan a cabo ante los actos del estilo de vida cotidiano de los vecinos. Estas normas guían a cada individuo, dirigiendo sus acciones y juicios sobre lo que es ético o inmoral, correcto o incorrecto, exacto o horrible. La moral se refiere a las creencias y prácticas de primer orden que significan un conjunto de juicios montados que los individuos, las familias o las sociedades originan y cumplen para orientar sus acciones y conductas en la vida cotidiana.

En un sentido práctico, las funciones de la ética y la moralidad son muy similares. Ambos son los encargados de construir la moral sobre la forma de orientar la forma de ser, la conducta de hombres y mujeres, determinar su hombre o mujer, su

altruismo y sus virtudes y de enseñar la buena manera de comportarse y comportarse en sociedad (Hardy-Pérez y Roveló-Lima, 2015)

Es imperante conocer la importancia de ética, Según Vivar (2022) Es un hecho vivido con la ayuda de todos, que el hombre es básicamente idea y movimiento. Hay en él un deseo religioso que lo lleva a contemplaciones, reflexiones, teorizaciones sobre el escenario en el que vive, movido de un tirón, utilizando su potencial para actuar generando cambios que pueden nacer de su creatividad. En nuestra relación regular con la existencia regular, el pensamiento ayuda a nuestro movimiento, produciendo una relación esencial entre el hombre y la naturaleza que busca mejorar nuestra vida diaria.

Deberíamos terminar anunciando que la tecnología se construye como una experiencia comprometida con la sociedad, como una búsqueda de superación y en ese sentir habría un deber compartido, pero ya no será culpable de los perjuicios incurridos por desatender los valores que necesariamente deben acompañar a los actos de los individuos que ejercen la fuerza de selección. Si nos damos cuenta de la catástrofe en la que nos encontramos al final del milenio, podemos darnos cuenta de que se trata de una catástrofe ética (Uvalle, 2014). El científico sabe qué y cómo hacerlo, y trata de ganar objetividad en sus afirmaciones, en cambio el tecnócrata, el besador de niños, la persona genera la ruptura entre la comodidad y el deber. Los problemas éticos surgen en la convivencia y las sociedades actuales dirigidas por la búsqueda de lo práctico, incitadas por el afán de fuerza, extraviaron el camino de la moral, las normas extraviaron su sentido regulador en la sociedad, en favor de lo personal, de lo práctico, sin embargo, no consensual (Correa, 2020)

Según el estudio de Amaro (2015) dentro de la formación de valores, Esas se construyen en sociedad y, justamente, la propia familia es el celular esencial de la sociedad, es allí, dentro de lo doméstico, donde comienza el método de formación de valores. Pero este sistema no se logra con imposiciones y prohibiciones. Es vital motivar a los niños, niñas y jóvenes. Según el orden teórico, para que los jóvenes reconozcan los fundamentos de lo deseable y lo malo, los padres deben convertirse en ejemplos para sus hijos. La prédica de "Haz lo que digo y no lo que hago" no es posible (Amaro, 2015). Es imposible que un niño asuma la honestidad

como un honor si suele descubrir, en su propia casa, que sus padres llevan enseres domésticos robados de sus oficinas. Lo mismo que pasa con los profesionales que trabajan en sus entidades, si ningún de los colaboradores comete algún acto deshonesto, un personal nuevo, no caerá en la tentación de cometerlo, puesto que a veces tenemos la idea errada de “Si todo el mundo lo hace, porque yo no”, “El vivo vive del tonto y el tonto de su trabajo”, etc. Que supuestamente justifican la transgresión de principios éticos.

En el mismo campo los códigos de la ética se expresan como la ética social que sirve de marco normativo a la ética particular asumida por las profesiones con máxima connotación por medio de la sociedad. Estas profesiones han asumido códigos morales, los cuales, en su fundamento, replican los valores morales asumidos por medio de los expertos y, principalmente con base en ellos, establecen las normas que guían la ley del comportamiento ético, a través de las pautas para su correcto funcionamiento. Como, por ejemplo, de las profesiones de ciencias de la salud y la escolarización. (Amaro, 2015)

Es ampliamente reconocido que el modo de vida permea la estructura ética de las personas e instituciones, lo vemos cada día, la tradición de corrupción, dinero rápido, fraude y conducta limpia ha permeado las comunidades. Los valores y conceptos se ubican afuera, aparentemente hay un debilitamiento de las posturas subjetivas frente al ser y las tareas de los estilos de vida. Se ha debilitado la reflexión, se ha desplazado la obligación y la corresponsabilidad por la vía de la consecución de mandatos contrarios a deleitar y autorizar; la sociedad de consumo ha controlado empaparse del tema en algunas de sus dimensiones. (Betancur, 2016)

Según Sobejano citado por Mamani (2020) Los códigos éticos pueden ser un muy buen dispositivo para la mejora ética de la organización, pero ya no son los más efectivos ni suficientes. Los códigos son sólo uno de los pilares esenciales. Para que sean sin duda poderosas, deben ir acompañadas de técnicas de escolarización, auditorías éticas y comisiones de ética que refuercen y potencien los valores y compromisos contenidos en el código.

Es fundamental recordar que los códigos deontológicos ya no tienen como objetivo mejorar la imagen pública de un explícito grupo profesional. No son miembros de una familia pública fácil de hacer ejercicio. Son la expresión escrita del deseo de formular reflexivamente los deberes compartidos y de expresar públicamente las normas, valores y funciones que identifican a la sociedad. El código describe explícitamente los mandatos que los acompañantes deben observar en su desempeño profesional integral y las conductas que son sancionables. (Novoa, 2014)

Siguiendo con el soporte conceptual, se debe explicar la ética en la función pública, que el reglamento del código de ética de la función pública lo define como el desempeño de los trabajadores del sector público fundado en el acatamiento de valores, principios y deberes que van a garantizar el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de su función. (D.S N° 033-2005- PCM, 2005)

Dentro de esta definición existen las dimensiones que forman parte de la investigación que son los valores, principios y deberes, que serán descritos más adelante. Recordar además que el Código de Ética los detalla en toda su amplitud.

Entendemos entonces, que la ética en la función pública enmarca el desempeño profesional del funcionario que debe ser ligada a la decencia, la honestidad, la probidad, honradez, etc. Mas no debe ser ligada a los antivalores como la deshonestidad, incapacidad y otros que conllevan a la corrupción. Además, el cargo debe haber sido nombrado en base a las aptitudes y actitudes necesarias que lo establecen los instrumentos de gestión de cada entidad.

Todo funcionario público tiene deberes que cumplir de acuerdo a su contrato y el deber debe basarse en un comportamiento ético y bueno, es decir en hacer lo mejor posible en bien de la sociedad con el fin de servir y no de servirse del ciudadano. (Morales, 2019)

Asimismo, la ética pública es considerada el conjunto de objetivos a realizar por parte del poder político, que usando su poder de imperio establecida por derecho busca lograr el desarrollo integral de la persona en sociedad, además la ética pública se relaciona con la política y los funcionarios públicos. (Morales, 2019).

Así mismo en el mismo contexto encontramos el código de la ética en la función pública; que en agosto de 2002 se promulgó como la Ley del Código de Ética de la Función Pública – Ley 27815 modificada con Ley N° 28496 (2005) Fundamentalmente basada en ideas y valores, cuya razón de ser es acercar a los servidores y funcionarios públicos a una moral general en el desempeño de sus funciones. El Código establece los principios éticos, deberes y prohibiciones que rigen al personal público, así como los incentivos, sanciones y procedimientos para su aplicación.

El factor vital recae en su móvil, que es el Servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y el logro de mayores grados de eficiencia de los equipos estatales, para que se logre una mejor atención a los ciudadanos, priorizando y optimizar el uso de los bienes públicos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Marco para la Modernización de la Gestión del Estado. (Ley, 27815)

Este Código establece además que todo empleado público, por obligación, tiene el deber de pronunciarse, además de que la persona física o dolosa tiene derecho a denunciar, los actos contrarios a lo regulado en este Código, ante la Comisión Permanente de Disciplina Administrativa. Procesos de la entidad afectada o el cuadro que aparece en su lugar. (Ley, 27815)

Sobre las sanciones, el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública - DECRETO SUPREMO N° 033-2005-PCM, establece las siguientes: Amonestación, suspensión, multa de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias – UIT, la resolución contractual y la destitución o despido. Actualmente las transgresiones a los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones que establece la Ley corresponden a la definición de corrupción de funcionarios. Según Daly y Navas (2015) una de las conceptualizaciones que se describen en la actualidad sobre la corrupción se fundamentando el abuso que realiza el funcionario público sobre el cargo que presenta y desarrolla.

En el estudio de Pastrana (2019) el autor cita a Roth e indica que todos los estudios que se hacen en referencia a la corrupción concluyen que esta tiene repercusiones nocivas en los ámbitos social, económico y político. Roth citado por Pastrana

factoriza que la corrupción se evidencia como un riesgo a los principios y valores del régimen democrático, porque sustituye el interés de la mayoría por el no público, es decir, el personal, lo que socava la directriz de regulación y corrompe las nociones de igualdad, justicia y transparencia, incluso como destrucción de instituciones y deterioro del aparato democrático (Pastrana Valls, 2019) que incluye las transgresiones a la Ley del Código de Ética.

Es imperantemente vinculante definir como tema relacionado a la ética profesional, el concepto de los valores; El precio es un concepto extenso que podría buscar el consejo de un mejor, una virtud o una experiencia personal; al coraje o descaro de una persona; a la importancia, tasa o utilidad de algo, así como a un excelente o a la validez de un factor.

Estos valores están asociados al reconocimiento, la tolerancia, la bondad, el espíritu de equipo, la amistad, la honestidad, el amor, la justicia, la libertad, entre otros. Por ejemplo, la libertad es un derecho humano que todos y cada uno poseemos para tomar nuestras decisiones y en un esfuerzo por expresar nuestros sentimientos y valoraciones. Justicia y lealtad a los valores dentro de una entidad. Específicamente, los valores morales son los deseos más importantes de los semejantes, traducidos en desarrollos de desarrollo social, lealtad, justicia y expresados en forma de un perfecto; son los pasatiempos de la sociedad traducidos al nivel de la conciencia ética (Vera et al., 2016)

Los valores también pueden ser descritos como cualidades que hemos ubicado o construido en los seres humanos, actividades, condiciones, establecimientos o materias, que necesitan ser valorados y se conciben como los ideales a partir de los cuales se regula la conducta socialmente conducente. Se caracterizan como publicaciones de comportamiento y guían las acciones humanas en las situaciones concretas de la vida. (Palomer & López, 2016) Los valores representan un importante contenido material de los principios éticos que pueden ser las políticas de conducta más modernas de los seres humanos en sociedad, los cuales se forman en el interés del día a día, en las relaciones sociales, el diálogo entre los seres humanos y sus afectos, en el trabajo, en la participación en actividades culturales, creativas, deportivas, de ocio, políticas y otras, en las que se trabaja,

interioriza y asume la significación positiva de estos movimientos utilizando al ser humano como valores en forma de convicciones privadas. (Ortiz et al., 2016)

Según Sanroman Los valores no se inculcan misteriosamente en nuestro carácter. Poco a poco, bajo la ley biológica de la temporalidad, se van encarnando en nuestro ser. Se constata que en el círculo de familiares donde faltan valores, moral y ética, los jóvenes que pueden ser adultos en el destino, en el máximo de los casos emergen como humanos insensibles y delincuentes. (Sanromán Aranda et al., 2015).

Otro concepto importante y vinculante al actual estudio, es la definición de los principios, para la autora Rotondo (2018) estos principios se encuentran en un nivel jerárquico inferior a las teorías morales; son más generales que las normas o reglas morales y sirven para fundamentarlas. Es importante tener en cuenta que el honorario ético se define como el soberbio social que significa, deseable, con preferencia al mal, que orienta la mentalidad y la conducta del hombre más cerca de hacer el bien, ordenando sus juicios sobre la vida moral y los movimientos derivados de ella. a ellos (Vega, 2019).

En materia penitenciaria, un precepto no es una regla ni una garantía, es el fundamento y fundamento fundamental de las formas de vida de una garantía. (Vargas, 2016). Continuando con la conceptualización de las frases vinculantes, descubrimos los deberes, que representan una obligación enganchada con anterioridad a su cumplimiento. Es la obligación de un problema contra otro, ya sea una persona natural, un delincuente (corporación o empresa) o tal vez el Estado. (Cuentas, 2018)

Desde hace mucho tiempo, los estudios han estado especialmente involucrados con los derechos esenciales y ha habido cierto olvido de temas respecto a las responsabilidades esenciales del carácter humano, y esto se debe especialmente al afecto liberal, con desprecio por la armonía, así como por la preocupación de que puedan servir responsabilidades a los regímenes autoritarios, como reacción a los horrores cometidos contra la humanidad. (Piedra, 2014).

De hecho, las responsabilidades esenciales limitan las libertades de la persona a quien se impone la responsabilidad. Sin embargo, el examen de las responsabilidades fundamentales ha servido para revelar el aspecto alternativo de la moneda: las responsabilidades se prestan a blindar derechos fundamentales. Además, la consolidación de los estudios sobre los deberes fundamentales pone de relieve el querer sopesar el sacrificio de absolutamente todos para que no haya exorbitancias dentro de las tremendas o terribles ventajas que exige el problema del deber (Pedra, 2014)

El Código de ética de la función pública instituye como deberes de todo funcionario a la neutralidad, la transparencia, la discreción, el ejercicio adecuado del cargo, el uso adecuado de los bienes del estado y la responsabilidad (Vega, 2019). Según García (2011), El desempeño de la tarea es el conjunto de acciones o comportamientos determinados en los empleados que pueden ser relevantes para los objetivos de la agencia y que pueden medirse en términos de las habilidades de cada individuo, y que en un determinado tiempo puede traducirse u observarse en productos tangibles como el aumento de clientes, aumento de cobertura del mercado, aumento de las ventas, mejor posicionamiento, satisfacción de los usuarios.

En las agencias, el desempeño es uno de los factores determinantes para el cumplimiento de los anhelos y metas planteadas, por ello, es de primera importancia que los trabajadores conserven un cortejo entre las habilidades que poseen y el puesto que ocupan, para lo cual es fundamental exigir el cumplimiento de requisitos que sinceramente permitan la elección de personal con características que correspondan a la causa del grupo. (Palmar et al., 2014).

Es importante que en una empresa en la que se ofrecen transporte privado, servicios personales y deportes de control de asistencia, es muy necesario manipular los registros sobre los rasgos de carácter del trabajador, las situaciones operativas y la popularidad del nivel de rendimiento general definido por la organización. Por el lugar que ocupa, para lo cual es muy importante realizar una evaluación de su desempeño general por parte de profesionales, que permita analizar a las personas en función principalmente de los trabajos realizados, para

que sea la adecuada y corresponda a los deseos de la empresa. empresa (Palmar et al., 2014)

Es sabido que el desempeño integral de los procesos se refiere a la mejora de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada laboral dentro de una organización, la cual debe ajustarse a las demandas y necesidades de la organización, de tal forma que sea millas verde, Eficiente y potente, en el cumplimiento de las funciones que le sean asignadas para el éxito de los objetivos propuestos, en consonancia con la consecución de la empresa empresarial. (Palmar et al., 2014)

Asimismo, está la evaluación de dicho desempeño global, que es una técnica de revisión y valoración, sea o no hombre o mujer o grupo, de los logros, que permite iniciar planes de desarrollo, deseos y objetivos; Este sistema incluye determinar el grado de desempeño de los colaboradores en su día a día deportivo, brindando beneficios esenciales para el análisis de la productividad, siendo la evaluación un método para enfocar el desempeño global. (Guartán Salinas et al., 2019)

La evaluación del desempeño tiene el propósito de evaluar de manera sistemática y objetiva el desempeño o desempeño de los empleados dentro de la organización. Es el grado en que el trabajador satisface las necesidades de su cargo o la forma en que un trabajador desempeña las funciones y deberes que se le asignan, de acuerdo con el encargo y objetivos fijados con el auxilio del patrón, y demuestra en el ejercicio de sus funciones. sus deberes funciones propias las competencias requeridas para la actividad rol desempeñado. (Valdés et al., 2015).

La evaluación del desempeño es un método de recolección de hechos, que permite al empleado medir y examinar, por un lado, el diploma de cumplimiento de las funciones y obligaciones establecidas por medio de la institución y, por otro lado, la calidad con que es ahora realizado. La función en función del desempeño y los logros obtenidos en un tiempo determinado, realizando un diagnóstico que identifique las fortalezas y posibilidades de desarrollo dentro de la función.

Su desarrollo en las agencias permite mejorar el desempeño general de los cuadros, aumentar las expectativas de conversación, apoyar la capacidad de los

empleados y optimizar la excelencia del servicio prestado. (Matabanchoy-Tulcán et al., 2019).

Varios autores señalan que existe una falta de consenso en la forma de evaluar el desempeño global y dentro de los resultados con finalidad de existir en el dispositivo de evaluación, fabricado a partir de la interiorización que la organización tiene que hacer, de manera obligatoria, a las circunstancias. y datos concretos que producen cambios que se están dando en el entorno, por lo que se recomienda ahora no pensar en una sola estrategia, sino más bien, reconocer la empresa y utilizar las máximas estrategias adecuadas para que pueda generar metas y objetivos. efectos que permitan fortalecer los procedimientos. Organizacional y privado (Matabanchoy-Tulcán et al., 2019)

Algunas de estas técnicas son: observación directa, autoevaluación, auditorías, investigación de campo, Escalas de Valoración de Conductas con Anclajes Conductuales (BARS), etc.

Para la investigación particularmente prestaremos atención a las BARS que pueden basarse totalmente en la Técnica de Incidentes Críticos que recopilará registros sin sacrificar su significado, especificidad y validez. Los BARS toman los hechos cualitativos y los llevan al escenario cuantitativo, lo que puede ser muy útil a la hora de jerarquizar o priorizar comportamientos. Estas estrategias se utilizaron con éxito en la mejora de los códigos de ética empresarial y comercial. (Rodríguez & Bustamante, 2012).

El cumplimiento es una nación en la que una persona o algo está de acuerdo con sugerencias, especificaciones o legislación establecidas. El software, por ejemplo, puede evolucionar de acuerdo con las especificaciones creadas por algún organismo empresarial. (Cuentas, 2018). Para el debido éxito de estas obligaciones y la justa conservación de estos miembros de la familia, es de suma importancia que ambos hechos actúen con la debida fe. Esta se refiere a la conducta del individuo que considera cumplir genuinamente con su obligación. Supone una posición de honradez y honradez dentro del comercio penitenciario en la medida en que implica toda la conciencia de no engañar ni dañar ni dañar más. (Ávalos, 2016)

Cuando se habla de cumplimiento, también deberíamos hablar del incumplimiento del contrato de trabajo por parte de un empleado que incluye la falta de ejecución de sus actividades laborales según lo establecido en el contrato o el desempeño general de actividades que se cruzan con la empresa o sus colegas. De trabajo. Wonder.Criminal (2019) establece que este incumplimiento dará lugar a una cadena de consecuencias en cuanto a la gravedad del incumplimiento del empleado.

Es importante que, para cada responsabilidad citada, quede claro cuál es la expectativa a cumplir; el propósito, el último resultado a obtener. Y se deben definir los indicadores para nivelar este control, así como la forma de generar la información para construir las señales y monitorear el cumplimiento de las funciones. (Villacís, 2019). Las obligaciones representan la exigencia ética de que debe regirse la voluntad desatada. Cuando puede haber una obligación de hacer algo, esto implica la responsabilidad del personaje de cumplir con una asignación positiva y el compromiso de satisfacerla.

Es a través de la fecha de empleo, independientemente de cómo se haya definido, que se crean derechos y obligaciones recíprocos entre el empleado y la empresa comercial. (Arévalo Vela, 2021). Al igual que la agencia, el empleado debe cumplir varias responsabilidades de la misma manera para que pueda haber un cortejo laboral armonioso entre los dos eventos establecidos por reglamento. Una vez que se conoce un contrato de trabajo dependiente, el trabajador debe saber que su trabajo puede estar bajo el control de la empresa comercial.

De acuerdo a Paredes (2015) Algunos de los deberes del servidor público son ponerse a disposición del contratante para la prestación de un trabajo por debajo de las condiciones estipuladas dentro del contrato laboral, el trabajador debe en mi opinión ofrecer el trabajo, es mucho más indelegable, realizar el trabajo. bajo las condiciones técnicas y administrativas estipuladas en el contrato de trabajo, cumplir con la disponibilidad de mano de obra con obligación, valor, eficacia, eficiencia, etc.

Debe entenderse que existen elementos internos y externos que configuran el entorno de una pieza, tal es el caso de los impactos del entorno; un entorno

saludable según Palencia, que permita a las personas prolongar su vida laboral, en un momento en que no solo se exige trabajar más tiempo para cobrar un derecho que incluye una pensión, sino que también los seres humanos pueden contar para trabajar más tiempo debido a las bendiciones de fitness de continuar siendo enérgico. (Palencia-Sánchez, 2020) Este es un componente esencial en la corporación, pues en la medida en que el individuo se relaciona con los demás, logra comportarse con mayor concordia y equilibrio; es decir, siempre que el trabajador sienta que trabaja con un grupo armonioso, se muestre reconocimiento, colaboración, co-obligación algunos de los individuos excepcionales de la mano de obra, él mismo actúa con sumo cuidado y orgullo por los cuadros que realiza, como una manera de simular a la institución. (Palmar et al., 2014)

Los resultados de tener un entorno de trabajo negativo son al menos negativos para la empresa y repercuten en su desarrollo real. Es necesario que, desde el control de los negocios, en donde se realiza el control del talento del personal, también se concientice en velar por su bienestar emocional. Porque la felicidad de aquellos no sólo depende de los ingresos asignados, sino también de la nación del entorno en el que desempeñan sus responsabilidades. (Yebera, 2021)

El entorno en el que trabajan las personas y las percepciones que tienen sobre su entorno laboral es un problema de marcada importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, que dirigen sus esfuerzos a la mejora continua, que redundará en una mayor productividad. Productividad, dedicando esfuerzo a la capacidad humana y excelente de ofertas. (Sotelo y Figueroa, 2017)

Los estudios establecieron que un ambiente de trabajo negativo puede tener un efecto físico y psicológico en los empleados, causando desesperación y tensión. Además, puede vender la ingesta de sustancias nocivas para la salud consistentes en pastillas y alcohol. (Asistente médico, 2019)

Todo ello repercute limpiamente en la productividad y eficiencia de los empleados y, por tanto, en la capacidad de la empresa para alcanzar las metas que se ha propuesto. Tratemos de tener una conversación clara entre el personal y los empleadores que nos permita conocer las características del entorno de los

trabajos y tomar las medidas correspondientes en el momento oportuno. (Asistente médico, 2019)

Analizadas las dos variables de investigación Ética de la Función Pública y Desempeño Laboral, podemos indicar que la ética es la rama de la filosofía que, en cualquier campo de acción, estudia la moral que implica la aplicación de valores en la sociedad y por ende puede ser aplicada en las entidades públicas. Sobre la ética (Cortina, 2014).

La autora menciona que cuando se le enseña valores a los niños o adolescentes, es importante mencionar el para qué se les enseña esos valores (Cortina, 2014). Entonces entender el para qué hacemos o dejamos de hacer algo es importante.

Kant decía que debemos actuar con moralidad porque debemos serlo no porque recibiremos una sanción o un premio por ello, su imperativo categórico establecía que no debemos buscar nuestra propia satisfacción, debemos interiorizar lo que debemos hacer, el deber por el deber y tenía una frase particular “Obra de tal forma que tu norma de acción pueda servir a la vez como ley universal.” (Malishev, 2014) Solo si esta ética es universal todos debemos actuar igual ante un caso categórico; es decir que tu “debes hacer” tiene que ser firme y se tiene que actuar porque es tu deber y tu mente te lo marca, debes pensar qué pasaría si la gente actuara de una forma contraria a la forma de tu actuación.

Al contrario de Kant, Cortina establece que debemos argumentar la norma y la persona que transmite el valor debe estar convencida de que el valor que enseña es bueno. Establece que la ética es intersubjetiva, que se desarrolla en la sociedad y que el hombre necesita de otros para poder desarrollar su moral, porque si una persona piensa que matar es bueno y la otra persona piensa que no, el decirle tienes razón, es tu opinión; eso es incorrecto. La intersubjetividad entonces es el proceso recíproco por medio del cual se comparten la conciencia y conocimiento de una persona a otra y por qué no, la ética.

Actualmente se están perdiendo los valores y esto lo vemos porque existen personas que critican a otra que practica valores y un antivalor nos parece tan normal que hasta dudamos cuando alguien realiza una buena acción. Lo que se

debe desarrollar entonces es la empatía, la compasión y la coherencia. (Cortina, 2014)

Las tendencias equivocadas, tomadas como malos hábitos pueden ser cambiados, porque el cerebro es plástico y lo que aprendimos y creemos como bueno (que en la realidad es malo) puede ser revertido.

Es una verdad que el ser humano está continuamente dominando, reaprendiendo o desaprendiendo y es muy importante que interiorice que debe descubrir formas de aprender para que esto sea importante en su desarrollo social y cultural, haga un uso adecuado de las técnicas cognitivas, teniendo en cuenta consideración el propio saber hacer y utilizar modas conceptuales para alcanzarlo,² pero, el ciclo mismo del saber implica la disposición de las personas a repensar y confrontar la verdad que les rodea, generando una interacción que culmina en la actualización periódica de la comprensión. (Vidal y Fernández, 2015). Los adultos sabemos qué es bueno y qué es malo, porque desde muy niños nos han enseñado las normas éticas sin decirnos el por qué, pero nuestro propio raciocinio es capaz de determinar qué es bueno y qué es malo.

Los valores que priman en una entidad pública fueron recogidos en el Código de Ética de la función pública el año 2002 en el cual se establecen pilares morales que deben ser cumplidos por todo empleado público; es decir, cualquier persona que aspire trabajar en una entidad pública debe conocerlos.

Los funcionarios públicos entonces, saben qué es bueno y qué es malo no porque exista este Código de ética sino porque la moral es parte del ser humano (Cortina, 2014); sin embargo, el por qué se olvidan de estos valores morales al momento de desempeñar sus funciones, lo ha determinado la sociedad.

Si una persona educada en la moral termina sus estudios universitarios y se abre paso a la sociedad, actualmente tiene dos posibilidades: llevar esa moral a la práctica en su desempeño diario o dejarse llevar por un sistema corrupto. Cortina (2014) establece que debe existir confianza en el cual las personas no mientan y digan la verdad, por tanto, la ética ayudaría a ahorrar sufrimiento, costos y gastos públicos.

Eso conlleva a que, si los funcionarios públicos actuaran con ética de por sí, el Estado ahorraría gastos innecesarios como arbitrajes, juicios, etc. La ética pública como política para mejorar el desempeño de los empleados públicos, el tema de investigación enfoca básicamente como población a los funcionarios públicos que tienen poder de decisión en el rumbo de las entidades de las cuales hacen frente (Rojas, 2015).

Cortina (2014) establece el valor de la compasión como un principio que debe pasar a la política y establece que, si una persona es humana, debe interesarle lo que le pase a otro humano.

Los Planes Nacionales establecen políticas para el rompimiento de brechas existentes en nuestro país, pero esto no se logrará si los funcionarios y empleados públicos no logran entender que su trabajo va más allá de medir su productividad sino medir su eficiencia y eficacia con el valor público obtenido. Este tipo de desempeño puede ser medido con las Escalas de Valoración de Conductas con Anclajes Conductuales, que se describió anteriormente, en el cual se pueden establecer escenarios que permitan medir la conducta moral de los empleados públicos frente a situaciones laborales.

Volviendo al tema de volver una política pública a la ética; no es desconocido que se han dejado de lado unos valores importantes: la empatía y la coherencia. Empatía, porque la función del funcionario público debe ser la de ponerse en el lugar de los usuarios finales del servicio público, y la coherencia, porque se debe practicar lo que se predica, porque si un jefe comete actos de corrupción, como podrá decirles a sus sub alternos que los cometan. Entonces debería proponerse una reforma al Código de Ética de la función pública actual, e incluir a la empatía y a la coherencia como principios de este Código.

Si se capacita al funcionario público y se le indica qué es ser empático y coherente con los demás desde su ámbito laboral, mejoraría su desempeño en base a lo que dictamina la Constitución que es el bien común. El saber qué pasará si sigue el camino de la corrupción, en lugar de seguir los principios, deberes y prohibiciones que establece el Código de ética de la función pública (Pastrana, 2019)

El Código de ética de la función pública, establece en su art. 9, inc 2, difundir este código, otorgar incentivos a los empleados públicos que lo cumplan y desarrollar campañas educativas sobre las sanciones del código, pero lamentablemente esto no se cumple y menos en municipales distritales. Entonces se debe recordar al funcionario el porqué de establecer un Código para ellos, algo que ya saben, pero la almacenan en su memoria de corto plazo y a la larga no tienen idea de haberlo leído, tan siquiera. Pero si se volviera una política pública, así como la igualdad de género, que históricamente ya se habían reconocido derechos a las mujeres y se avanzó en la consecución de las metas para alcanzar la equidad de género (Duarte & García-Horta, 2016).

III. METODOLOGÍA

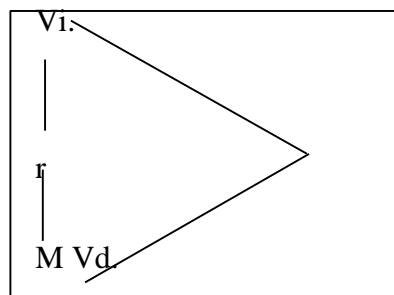
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica. Este tipo de investigaciones tiene como objeto el estudio de un problema a ser resuelto para que de esta manera esta sea útil y estimable para la teoría (Paz, 2017).

El diseño de investigación es no experimental: correlacional, bajo lo mencionado durante el desarrollo del estudio se propusieron realizar observaciones por medio de instrumentos que permitan analizar la percepción de las variables sin realizar manipulación de ellas y realizando el proceso estadístico necesario que permita demostrar el nivel de relación presentado (Hernández et al., 2014)

Transversal, basado en un análisis que presenta un solo momento y tiempo establecido por el investigador y los sujetos que conforman la muestra de estudio.

Figura 1. Esquema del estudio



Dónde:

Vi: Ética de la función pública.

Vd: Desempeño laboral

M: Muestra

r: Es la relación

3.2. Variables y operacionalización

Las variables y operacionalización de la presente investigación es la siguiente:

Variable X: *Ética de la Función Pública*

De manera conceptual se define como la evaluación de los sentimientos frente a las acciones que realiza en sus funciones públicas (DECRETO SUPREMO

Nº 033-2005-PCM). De manera operacional se basa en el análisis de la percepción que se tiene sobre las acciones realizadas en base a los valores, los principio y los deberes.

Variable Dependiente: *Desempeño Laboral*

De manera conceptual se basa en el cumplimiento de las funciones a realizar, basado en los lineamientos de la entidad, para ello sigue los procesos de evaluación que se realicen por la entidad. De manera operacional se considera como el rendimiento en las actividades que se realiza, evaluada en el estudio en las dimensiones de cumplimiento de funciones, luego se tiene a las obligaciones a realizar y la influencia del entorno,

3.3. Población, Muestra y muestreo

La población conformada por los 45 funcionarios y servidores con poder de decisión que laboran en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz – Ancash para obtener certeza del resultado de la investigación. Al respecto Baena (2017), hace referencia que la población se consideró como la agrupación de sujetos que conforman la muestra y a partir de los procesos de selección se determina el tamaño que conforma la muestra.

La muestra se considera como una parte representativa de la población y su selección depende del tamaño y alcance a los sujetos que corresponden a la muestra (Hernández y Mendoza, 2018). En el caso del estudio la muestra se

consideró al mismo tamaño que la población denominándose muestra de tipo censo, considerado cuando el investigador puede aplicar el estudio a todos los sujetos que conforman la muestra.

El muestreo aplicado es el no probabilístico, puesto que en este proceso el investigador utiliza su criterio para selección de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas consideradas en el desarrollo del estudio es la encuesta, referente a ello se tiene a Baena (2017), la encuesta dentro de los estudios cuantitativos presenta opciones de respuestas politómicas y por medio de las características que presente se elabora el instrumento. Bajo ello se tiene el cuestionario como instrumento para desarrollar el estudio, al respecto Baena (2017), expresa que los cuestionarios con opciones cerradas que son utilizados en el enfoque cuantitativo. En el caso del estudio se utilizará un cuestionario de opciones cerradas de tipo Likert para categorizar las opiniones.

La validez es un proceso de consistencia interna que se realizó con la finalidad de dar a conocer la claridad que presenten los instrumentos utilizados en el desarrollo del estudio, para ello se conforma por 3 jueces que presenten grado de doctorado o maestría quienes conformaron el equipo de validadores del estudio y se encuentra anexo.

Respecto a la confiabilidad se considera como un proceso estadístico que se utiliza como referencia el método de alfa de Cronbach cuando presenta opciones politómicas. Referente a la variable ética profesional se ha obtenido un valor de alfa de 0.877 y para desempeño un valor de 0.828.

3.5. Procedimientos

El proceso que se sigue en el estudio se basó en el análisis de la problemática que se presentó en la entidad luego se tiene la carta de presentación que se realiza sobre el estudio y se alinean a los procesos de recolección de información de datos alineados al desarrollo de la base de datos. Cuando se

obtengan la información se realizar la tabulación necesaria que permita el análisis de datos y la claridad para responder a los objetivos establecidos.

3.6. Método de Análisis de datos

En esta etapa del estudio se detallaron los programas a utilizar para obtener los resultados del estudio, partiendo del proceso de la tabulación de las opiniones en el programa de SPSS, luego se tiene al análisis descriptivo presentando los resultados en tablas de frecuencia y figuras de barra. Dentro a lo correspondiente al análisis inferencial se tiene la prueba de normalidad para determinar los procedimientos estadísticos que sirvieron de basa para analizar el nivel de relación que se presenten en los objetivos trazados en el estudio.

3.7. Aspectos Éticos

El estudio parte del principio de la originalidad, puesto que en el proceso de su desarrollo se redacta la información mediante la técnica del parafraseo y las normas Apa, para ello se tiene al anonimato, en el proceso de recojo de datos no se toma los datos personales de los sujetos, evitando exponer información personal de los sujetos que conforman la muestra. De la misma manera se considera el respeto, porque no se alterna la información que proporcionen los sujetos.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Durante la etapa del desarrollo de resultados se realizó la aplicación de los instrumentos a los 45 funcionarios públicos para conocer la percepción que tienen de las variables analizadas, luego por medio de los programas del Excel 2021 y el SPSS se realizaron las tabulaciones necesarias para mostrar los siguientes resultados:

Análisis Descriptivo

Tabla 1.

Niveles de los principios de la función pública

Niveles	Fi	%
Deficiente	26	57.8%
Regular	17	37.8%
Eficiente	2	4.4%
Total	45	100.0%

Tras la aplicación del instrumento relacionado a la ética de la función pública se han obtenido los siguientes valores: Para la dimensión principios de la función pública mostrando que el 57.8% lo evalúan de manera deficiente, posterior a ello se ha evidenciado que el 37.8%, lo ha percibido que se refleja de manera regular, finalmente se ha dado a conocer que el 4.4% dieron sus opiniones que se refleja de manera eficiente.

Tabla 2.

Niveles de deberes de la función pública

Niveles	Fi	%
Deficiente	21	46.7%
Regular	19	42.2%
Eficiente	5	11.1%
Total	45	100.0%

Tras la aplicación del instrumento relacionado a la ética de la función pública se han obtenido los siguientes valores: Al realizar el análisis de los deberes de la función pública se ha registrado que el 46.7% lo evalúan como deficiente, seguido del 42.2% lo ubican de manera regular, de ello se ha expresado que el 11.1% dieron sus opiniones que se refleja de manera eficiente.

Tabla 3.

Niveles de valores de la función pública

Niveles	Fi	%
Deficiente	24	53.3%
Regular	14	31.1%
Eficiente	7	15.6%
Total	45	100.0%

Tras la aplicación del instrumento relacionado a la ética de la función pública se han obtenido los siguientes valores: Al realizar la descripción de los valores de la función pública se ha encontrado que el 53.3% lo percibe como deficiente, de ahí se ha dado a conocer que el 31.1% lo encuentra como regular, además de ello se ha mostrado que el 15.6% dieron sus opiniones que se refleja de manera eficiente.

Tabla 4.

Niveles de la ética de la función pública en el Gobierno Regional de Ancash

Niveles	Fi	%
Deficiente	24	53.3%
Regular	14	31.1%
Eficiente	7	15.6%
Total	45	100.0%

Tras la aplicación del instrumento relacionado a la ética de la función pública se han obtenido los siguientes valores: Al mencionar el análisis de la ética de la función pública se ha mostrado resultados que el 44.4% lo encuentran como deficiente, luego se ha evidenciado que el 46.7% lo perciben como regular, finalmente se ha registrado que el 8.9% dieron sus opiniones que se refleja de manera eficiente.

Tabla 5.

Niveles de cumplimiento en el Gobierno Regional de Ancash

Niveles	Fi	%
Deficiente	23	51.1%
Regular	18	40.0%
Eficiente	4	8.9%
Total	45	100.0%

Tras la aplicación del instrumento relacionado al desempeño laboral se han obtenido los siguientes valores: Para la dimensión cumplimiento se tiene que el 51.1% lo analiza como deficiente, luego se ha dado a conocer que el 40.0% lo encuentra como regular y finalmente se ha mostrado que el 8.9% dieron sus opiniones que se refleja de manera eficiente.

Tabla 6.

Niveles de obligaciones en el Gobierno Regional de Ancash

Niveles	Fi	%
Deficiente	23	51.1%
Regular	18	40.0%
Eficiente	4	8.9%
Total	45	100.0%

Tras la aplicación del instrumento relacionado al desempeño laboral se han obtenido los siguientes valores: Para realizar el análisis de las obligaciones se ha presentado que el 51.1% lo percibe como deficiente. De ahí se ha dado a conocer que el 33.3% lo encuentran como regular, luego se ha encontrado que el 15.5% dieron sus opiniones que se refleja de manera eficiente.

Tabla 7.

Niveles de influencias del entorno en el Gobierno Regional de Ancash

Niveles	Fi	%
Deficiente	21	46.7%
Regular	18	40.0%
Eficiente	6	13.3%
Total	45	100.0%

Tras la aplicación del instrumento relacionado al desempeño laboral se han obtenido los siguientes valores: Al mostrar los resultados alcanzados por 46.7% lo considera deficiente, luego se ha mostrado valores del 40.0% que lo percibe como regular, además de ello se ha registrado que el 13.3% dieron sus opiniones que se refleja de manera eficiente.

Tabla 8.

Niveles del desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash

Niveles	Fi	%
Deficiente	20	44.4%
Regular	23	51.1%
Eficiente	2	4.4%
Total	45	100.0%

Tras la aplicación del instrumento relacionado al desempeño laboral se han obtenido los siguientes valores: Al mencionar al desempeño laboral que presenta el personal se ha mostrado que el 44.4% lo analiza como deficiente, luego se ha evidenciado que el 51.1% lo percibe como regular, además de ello se ha mostrado que el 4.4% *dieron sus opiniones que se refleja de manera eficiente.*

4.2. Análisis inferencial

Para conocer el método inferencial más adecuado que permita responder a los objetivos establecidos se ha tenido que realizar una prueba de normalidad de datos por medio del método de Shapiro-Wilk para muestras menores a 50, detallando la siguiente tabla:

Tabla 9.

Normalidad de datos para conocer la distribución de la muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ética en la Función Pública	,224	45	,000	,875	45	,000
Desempeño laboral	,189	45	,000	,897	45	,001

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se ha encontrado un valor de significancia de 0.000 y 0.001 respectivamente, considerado como menores al valor margen que es 0.05, afirmando que la distribución que presenta la muestra es no paramétrica, por lo tanto, el método más adecuado para dar a conocer la relación que se presenta entre las variables es el Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general:

Hi: La Ética de la función pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios. Y como hipótesis nula se tendrá

Ho: La Ética de la función pública no se relaciona con la actuación laboral de los funcionarios.

Tabla 10.

Relación entre la ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos

		Ética en la Función Pública	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Ética en la Función Pública	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se ha encontrado un valor de Rho = 0.852 interpretada como una relación positiva considerable entre la ética en la función pública y el desempeño laboral, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad.

Por otro lado, al realizar un análisis del valor alcanzado en la significancia se ha podido evidenciar que sig. = 0.000 este situado por debajo del 0.05, por lo tanto, se confirma relación significativa entre los elementos seleccionados para el análisis y se procede a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1:

Hi: Los principios se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios.

Ho: Los principios no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios.

Tabla 11.

Relación entre los valores intrínsecos el desempeño laboral de los funcionarios públicos

		Principios de la función pública	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Principios de la función pública	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se ha encontrado un valor de $Rho = 0.834$ interpretada como una relación positiva considerable entre los principios de la función pública y el desempeño laboral, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad.

Por otro lado, al realizar un análisis del valor alcanzado en la significancia se ha podido evidenciar que sig. = 0.000 este situado por debajo del 0.05, por lo tanto, se rechaza de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Prueba de hipótesis específica 2:

Hi: Los deberes se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios.

Ho: Los deberes no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios.

Tabla 12.

Relación entre los principios y el desempeño laboral de los funcionarios públicos

		Deberes de la función pública	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Deberes de la función pública	Coeficiente de correlación	,757**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,757**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

Tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se ha encontrado un valor de Rho = 0.757 interpretada como una relación positiva considerable entre los deberes de la función pública y el desempeño laboral, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad.

Por otro lado, al realizar un análisis del valor alcanzado en la significancia se ha podido evidenciar que sig. = 0.000 este situado por debajo del 0.05, por lo tanto, se confirma relación significativa entre los elementos seleccionados para el análisis y se procede a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 3:

Hi: Los valores se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios.

Ho: Los valores no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios.

Tabla 13.

Relación entre los valores de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos

		Valores de la función pública	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Valores de la función pública	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,858**
		N	. 45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,858**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	. 45

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

Tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se ha encontrado un valor de Rho = 0.858 interpretada como una relación positiva considerable entre los valores de la función pública y el desempeño laboral, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad.

Por otro lado, al realizar un análisis del valor alcanzado en la significancia se ha podido evidenciar que sig. = 0.000 este situado por debajo del 0.05, por lo tanto, se confirma relación significativa entre los elementos seleccionados para el análisis y se procede a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados del objetivo general que se basa en la Ética de la función pública se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022, tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se ha encontrado un valor de $Rho = 0.852$ interpretada como una relación positiva considerable entre la ética en la función pública y el desempeño laboral, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad. Por otro lado, al realizar un análisis del valor alcanzado en la significancia se ha podido evidenciar que $sig. = 0.000$ este situado por debajo del 0.05, por lo tanto, se confirma relación significativa entre los elementos seleccionados para el análisis y se procede a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Los resultados hallados presentan una concordancia con lo evidenciado por Villena y Rojas (2018), en su investigación que se basa en analizar cómo se presenta la ética en el campo de la gestión pública y la relación que presenta con la corrupción en Pasco, concluyeron se evidencia la existencia de un alto grado de relación entre ética entre la función pública de los funcionarios y la prevención de la corrupción en dicha municipalidad, además estableció que existe relación entre la actuación dentro de los principios éticos y la prevención de la corrupción en dicha municipalidad. Y que la independencia entre el comportamiento ético relacionado a las actividades que se desarrollan en el sector público en los trabajadores es baja, el Chi-cuadrado estimado es 26,25 Chi-cuadrado de tabla, es 26,29 cae en la región de rechazo con una $sig. = 0.000$, con lo cual se procede con el rechazo de la hipótesis nula.

Se entiende por ética a la rama de la filosofía que reflexiona sobre la moral (Toro y Rodríguez, 2017). Partiendo de ese punto la moral establece normas de comportamiento en la sociedad que los delimita en buenas y malas para lograr una mejor convivencia (Alvarado y Paca, 2022). Es decir que la ética define nuestro comportamiento ya sea permitido o prohibido para nuestra sociedad. Lo permitido lo define nuestro entorno puesto que no olvidemos que existen costumbres

permitidas en otras culturas que nosotros podemos creerlas prohibidas. Además, el derecho de una persona sobre algo lo determina sus intereses, capacidades y cualquier otra propiedad moralmente aceptable. (Andrew, 2020).

El Código de ética de la función pública, establece en su art. 9, inc 2, difundir este código, otorgar incentivos a los empleados públicos que lo cumplan y desarrollar campañas educativas sobre las sanciones del código, pero lamentablemente esto no se cumple y menos en municipales distritales. Entonces se debe recordar al funcionario el porqué de establecer un Código para ellos, algo que ya saben, pero la almacenan en su memoria de corto plazo y a la larga no tienen idea de haberlo leído, tan siquiera. Pero si se volviera una política pública, así como la igualdad de género (Duarte & García-Horta, 2016).

Según los resultados del objetivo específico 1 que se basa en determinar de qué manera los principios se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos, tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se ha encontrado un valor de $Rho = 0.834$ interpretada como una relación positiva considerable entre los principios de la función pública y el desempeño laboral, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad. Por otro lado, al realizar un análisis del valor alcanzado en la significancia se ha podido evidenciar que $sig. = 0.000$ este situado por debajo del 0.05, por lo tanto, se confirma relación significativa entre los elementos seleccionados para el análisis y se procede a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Los resultados hallados presentan una concordancia con lo evidenciado por García y Torres (2017), En Huancayo, en su investigación basada en la descripción de la actitud ética que se presenta en los servidores pública de Huancavelica y la relación que se presenta con su desempeño, se concluyó en que en el día a día la actitud ética de los servidores públicos sostiene una influencia sumamente directa y muy significativa con el desempeño laboral, ayudando a mostrar un mayor interés orientado al compromiso institucional, esto quiere decir que los funcionarios se comprometen en un sentido amplio con el logro de los objetivos planteados por la

institución, mostrando identificación y filiación con la institución, del mismo modo muestran también un elevado desempeño y óptima la productividad diaria, lo que da a entender que definitivamente se contribuye al éxito institucional. Por otro lado, se logró verificar la influencia directa que tiene la actitud ética de manera significativa y el desempeño laboral del servidor público en Huancavelica, presentando como estadístico de prueba arrojó que la t-student es $t < 17,117$, interpretando la existencia de suficiente evidencia muestral que apertura un nivel de significancia del 0,05 donde existe influencia directa de la actitud ética significativamente y el desempeño laboral del servidor público. Con el desarrollo del estudio se dio a conocer las ventajas que alcanzan las entidades que logren involucrar a su personal y que cumplan con los procesos administrativos.

Es imperante conocer la importancia de ética, Según Vivar (2022) Es un hecho vivido con la ayuda de todos, que el hombre es básicamente idea y movimiento. Hay en él un deseo religioso que lo lleva a contemplaciones, reflexiones, teorizaciones sobre el escenario en el que vive, movido de un tirón, utilizando su potencial para actuar generando cambios que pueden nacer de su creatividad. En nuestra relación regular con la existencia regular, el pensamiento ayuda a nuestro movimiento, produciendo una relación esencial entre el hombre y la naturaleza que busca mejorar nuestra vida diaria.

Si se capacita al funcionario público y se le indica qué es ser empático y coherente con los demás desde su ámbito laboral, mejoraría su desempeño en base a lo que dictamina la Constitución que es el bien común. El saber qué pasará si sigue el camino de la corrupción, en lugar de seguir los principios, deberes y prohibiciones que establece el Código de ética de la función pública (Pastrana, 2019)

Según los resultados del objetivo específico 2 que se basa en determinar de qué manera los deberes se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos, tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se ha encontrado un valor de $Rho = 0.757$ interpretada como una relación positiva considerable entre los deberes de la función pública y el desempeño laboral, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las

entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad. Por otro lado, al realizar un análisis del valor alcanzado en la significancia se ha podido evidenciar que $\text{sig.} = 0.000$ este situado por debajo del 0.05, por lo tanto, se confirma relación significativa entre los elementos seleccionados para el análisis y se procede a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Los resultados hallados presentan una concordancia con lo evidenciado por Mamani (2018), en Tacna, en su investigación que se basa en el análisis del código de ética que presentan los servidores públicos y el desempeño que se refleja en el distrito de Lanchipa, Pensó en definir los principios sobre los cuales yace el código de ética profesional, y cómo influyen en el desempeño y/o actuación laboral de los contadores públicos en este caso, para un óptimo desarrollo de la gestión a nivel administrativa en la Municipalidad. El tipo de investigación vista es básica. El diseño de la investigación es no experimental, transeccional. Por ello la población objetivo en estudio fue el personal administrativo técnico y especialista en las áreas más críticas de dicho municipio, haciendo un total de 56 personas. La muestra es sobre un censo. Finalmente, los resultados expresaron, en un porcentaje de confianza, que el 95% concluyó que los principios del código de ética profesional definitivamente influyen sobre la actuación y el desempeño laboral de los contadores públicos en dicha institución edil, debido a que, según la aplicación de la prueba Chi² el valor $-p$ es menor a 0,05.

En el mismo campo los códigos de la ética se expresan como la ética social que sirve de marco normativo a la ética particular asumida por las profesiones con máxima connotación por medio de la sociedad. Estas profesiones han asumido códigos morales, los cuales, en su fundamento, replican los valores morales asumidos por medio de los expertos y, principalmente con base en ellos, establecen las normas que guían la ley del comportamiento ético, a través de las pautas para su correcto funcionamiento. Como, por ejemplo, de las profesiones de ciencias de la salud y la escolarización. (Amaro, 2015).

Los Planes Nacionales establecen políticas para el rompimiento de brechas existentes en nuestro país, pero esto no se logrará si los funcionarios y empleados

públicos no logran entender que su trabajo va más allá de medir su productividad sino medir su eficiencia y eficacia con el valor público obtenido. Este tipo de desempeño puede ser medido con las Escalas de Valoración de Conductas con Anclajes Conductuales, que se describió anteriormente, en el cual se pueden establecer escenarios que permitan medir la conducta moral de los empleados públicos frente a situaciones laborales.

Según los resultados del objetivo específico 3 que se basa en determinar de qué manera los valores se relaciona con en el desempeño laboral de los funcionarios públicos, tras la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio se ha encontrado un valor de $Rho = 0.858$ interpretada como una relación positiva considerable entre los valores de la función pública y el desempeño laboral, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad. Por otro lado, al realizar un análisis del valor alcanzado en la significancia se ha podido evidenciar que $sig. = 0.000$ este situado por debajo del 0.05, por lo tanto, se confirma relación significativa entre los elementos seleccionados para el análisis y se procede a realizar el rechazo de la hipótesis nula.

Los resultados hallados presentan una concordancia con lo evidenciado por Rodríguez (2020), en España, en su tesis que se basa en el análisis de la ética que se aplica en la gestión pública en Argentina, basada en los elementos y los requerimientos que se presentan, expresó la necesidad de comprender la ética orientada al servicio en la gestión pública, denominándola dimensión de administración y política. La ética en la gestión pública, como ética aplicada nace de las prácticas y teorías del mismo campo de la gestión pública. En conclusión, la tesis buscó sentar, de una manera filosófica, los cimientos orientados en el desarrollo de estructuras éticas, intuyendo que el análisis puede ser muy importante para lograrlo. Dar ética a la gestión pública representa la unión de niveles de análisis descriptiva y normativa que pueden ser concebidos en ámbitos de la ética profesional, junto a la organizacional, luego a la política y a la cívica.

Asimismo, la ética pública es considerada el conjunto de objetivos a realizar por parte del poder político, que usando su poder de imperio establecida por derecho busca lograr el desarrollo integral de la persona en sociedad, además la ética pública se relaciona con la política y los funcionarios públicos. (Morales, 2019).

Es una verdad que el ser humano está continuamente dominando, reaprendiendo o desaprendiendo y es muy importante que interiorice que debe descubrir formas de aprender para que esto sea importante en su desarrollo social y cultural, haga un uso adecuado de las técnicas cognitivas, teniendo en cuenta consideración el propio saber hacer y utilizar modos conceptuales para alcanzarlo, pero, el ciclo mismo del saber implica la disposición de las personas a repensar y confrontar la verdad que les rodea, generando una interacción que culmina en la actualización periódica de la comprensión. (Vidal y Fernández, 2015). Los adultos sabemos qué es bueno y qué es malo, porque desde muy niños nos han enseñado las normas éticas sin decirnos el por qué, pero nuestro propio raciocinio es capaz de determinar qué es bueno y qué es malo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa ($Rho= 852$; sig. = 0.000) entre la Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022, dando a conocer que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad.
2. Se determinó que existe relación significativa ($Rho= 834$; sig. = 0.000) entre los principios de la función pública y el desempeño laboral, exponiendo como evidencia que una parte fundamental para que la gestión que se realiza en las entidades públicas sea favorable es que presenten principios éticos y ello se verá reflejado en el desempeño dentro de la entidad.
3. Se determinó que existe relación significativa ($Rho= 757$; sig. = 0.000) entre los deberes de la función pública y el desempeño laboral, mostrando que los trabajadores de la municipalidad deben cumplir con sus obligaciones demostrando el desempeño esperado por la entidad y los usuarios que realizan tramites a diario.
4. Se determinó que existe relación significativa ($Rho= 858$; sig. = 0.000) entre los valores de la función pública y el desempeño laboral, reflejando que el desarrollo de los valores en la municipalidad es uno de los elementos principales que se debe desarrollar para que se presente un desempeño adecuado en los trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente del gobierno regional difundir los valores de la entidad para que los trabajadores se involucren con los lineamientos que se presenta y se alcance la transparencia esperada por la población.
2. Al jefe de personal realizar charlas instructivas para profundizar la práctica de valores institucionales, además de realizar capacitaciones para mejorar su desempeño dentro de la entidad.
3. A los trabajadores del gobierno regional realizar capacitaciones externas a la entidad para fortalecer sus competencias profesionales y se logre los objetivos propuestos por la entidad y los usuarios que recurren a realizar sus trámites sientan satisfacción por la atención de los trabajadores.
4. A los trabajadores practicar los valores institucionales y replicarlos en sus hogares para contribuir a la mejora de la sociedad, incorporando conocimientos de valores al os menores para que a futuro sean ciudadanos con responsabilidad y tengan predisposición de servir a la sociedad.

REFERENCIAS

- Amaro, M. (2015). *Social, Professional, Professorial and Scientific Ethics*. SciELO. Published. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000600003
- Andrew, K. (2020). *Ethics & Politics (2020) XXII/1*. EUT Edizioni Università di Trieste. Published. <http://hdl.handle.net/10077/30661>
- Arévalo Vela, J. (2021). *El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente*. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 13–55. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Alvarado, U. y Paca, F. (2022). *Ética del servidor público: revisión sistemática*. 5 (17). <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/169>
- Avalos, B. (2016, 1 diciembre). *El incumplimiento de las obligaciones laborales que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral*. Enfoque Derecho | El Portal de Actualidad Jurídica de THÄ'MIS. https://www.enfoquederecho.com/2016/12/01/el-incumplimiento-de-las-obligaciones-laborales-que-supone-el-quebrantamiento-de-la-buena-fe-laboral/#_ftn4
- Bargardi, D. (2002). *Science And Society- A Look From Ethics*. Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy. CIENCIA Y SOCIEDAD. <https://www.redalyc.org/pdf/185/18501517.pdf>
- Betancur, G. (2016). *Ethics and moral: Human being paradoxes*. CES Psicología. Published.9 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423545768008.pdf>
- Campbell, H. y Rendón, R. (2021). *Prevent, eradicate, combat vis a vis promote, protect, guarantee: the convergence between corruption and human rights*. 12 (23). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-55452020000200006&lng=es&tlng=es

- Cedeño, C., & Rodríguez, J. (2020). Ethics and Fields of Application within Research. *IAC Investigación Académica*. Published.
<http://investigacionacademica.com/index.php/revista/article/view/22/33>
- Cochea, L. B. (2013). *La ética en el desempeño laboral en la empresa municipal de construcción vial (Emuvial E.P.), año 2013*. Trabajo de titulación previa a la obtención del título de Licenciada en administración pública, Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias Administrativas, La Libertad. Recuperado el 06 de 05 de 2020, de [https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1128/1/TESIS%20EDLAB O RAL.pdf](https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1128/1/TESIS%20EDLAB%20ORAL.pdf)
- Correa, R. (2020). *The Fundamental Principles of Ethics in the Uruguayan Public Service*. 49(1). http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S2301-06652020000202112&script=sci_arttext
- Contraloría General de la República. (2019). *Portal de la Contraloría General de la República de Perú*. https://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/prensa/notas_de_prensa/2019/lima/np_386-2019-cg-gcoc
- Cortina, A. (2014). *¿Para qué sirve realmente la ética?* P ESPUMA.
- Daly, J., & Navas, O. (2015). *Corrupción en el Perú: Visión del Ejecutivo Peruano*. *CENTRUM Católica's Working Paper Series*. Published.
http://vcentrum.pucp.edu.pe/investigacion/wps/pdf/CERES_WP2015-07-0007.pdf
- DECRETO SUPREMO N° 033-2005-PCM. *Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública*. (2005)
http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/etica/Reglamento_Ley_del_Codigo_de_Etica.pdf
- Duarte, J, & García, J. (2016). *Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres*. *Revista CS*, 107–158. <https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960>

- Fardella et al. (2016). *Labor Identities and Ethics of Public Work in Times of Accountability*. Revista Scielo. 25(2).
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-22282016000200007&script=sci_arttext
- Flores, M. (2018). *Análisis de la ética en la función pública en los trabajadores del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado, 2018*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32890/flores_tm.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y
- García, G., & Torres, J. (2017). *Actitud Ética y Desempeño Laboral del Servidor Público de la Municipalidad Provincial de Huancavelica – 2016*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en, Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Huancayo.
http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/218/T037_42588768_T.pdf?sequenc e=1&isAllowed=y
- Guartán Salinas, A. G., Torres Balladares, K. J., & Ollague Valarezo, J. K. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(4), 13–26.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Gutiérrez, E. (2018). Public corruption: concept and measurements. Towards Public compliance as a criminal risks prevention tool. 13(25).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33992018000100104
- Hardy-Pérez, A., & Rovelo-Lima, J. (2015). Morality, ethics and bioethics. A practical point of view. *Medicina e Investigación*, 3(1), 79–84.
<https://doi.org/10.1016/j.mei.2015.02.007>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

- Kuentas, S. A. (2018). *Ley del Código de ética de la función pública y el desempeño laboral de los trabajadores de la Carrera de Derecho de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios - 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo] http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30450/kuentas_ash.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León , M., Ojeda, E., & León, C. (2017). *Pertenencia del ejercicio profesional con el código de ética del contador público - región Ancash 2017*. Universidad San Pedro, Dirección general de investigación, Chimbote. Recuperado el 05 de 06 de 2020
- León, S. (2015) *Contribuciones de la Creación del Comité de Ética Pública para la Ética Pública brasileña. Tesis para obtener el grado académico de doctora. Universidad de León. España.* <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5894/Tesis%20Sandra%20Mara%20Silva.PDF;jsessionid=E0CC07B3EE9F50DB7EC83317F11E08C4?sequence=1>
- LEY N° 27815. Ley del Código de Ética de la Función Pública. (2002). <https://www.presidencia.gob.pe/normas/Ley27815.pdf>
- LEY N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades (2003). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- Lindor, M. (2020). Public ethics, professionalization and corruption in Mexico. The analysis of the Chum Effect. *Revista Scielo*. 13(47). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070
- López, J. (s. f.). *HISTORIA DE LA ÉTICA*. Icergua. <https://www.icergua.org/latam/pdf/10-segsemestre/01-sexto-semestre/01-fs5/02.pdf>

- López et al. (2019). *Money laundering and public corruption. Interpretation proposal of art. 346.3 of the Cuban Criminal Code*. 14 (28).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33992019000200385&lang=pt
- Malishev, M. (2014). *Kant: ética del imperativo categórico. La Colmena*. Published. <https://www.redalyc.org/pdf/4463/446344312002.pdf>
- Mamani, Y. (2020). *El código de ética en la administración pública en latinoamérica. Universidad Nacional del Altiplano Repositorio Institucional*. Published.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15671/Mamani_Julliri_Yohisy_Karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Madrid, C. y Palomino, W. (2020). *The pandemic and opportunities for corruption: government compliance as an effective protection within public sector organizations*. 12 (1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592020000100213
- Mamani, D. (2018). *Los principios del código de ética profesional y su influencia en el desempeño laboral de los contadores públicos en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa*. Tesis para optar el título de Contador Público, Universidad Privada de Tacna, Facultad de Ciencias Empresariales, Tacna.
<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/763/1/Mamani-Chura-Dalia.pdf>
- Marlasca, A. (2005). *Vista de El origen de la ética: Las raíces evolutivas del fenómeno moral en F. J. Ayala*. Revistas UCR.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/filosofia/article/view/7493/7164>
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (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>

- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación* (1.^a ed.). Universidad Nacional Autónoma de México. Medical Assistant. (2019, 8 octubre). *¿Cómo un mal ambiente laboral puede afectar tu salud?* <https://ma.com.pe/como-un-mal-ambiente-laboral-puede-afectar-tu-salud>
- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. *Ciencia y Desarrollo*, 22(1), 81. <https://doi.org/10.21503/cyd.v22i1.1740>
- Novoa S, F. (2014). Código de Ética de la Sociedad de Neurología, Psiquiatría y Neurocirugía de Chile. *Revista chilena de neuro-psiquiatría*, 52(3), 145–147. <https://doi.org/10.4067/s0717-92272014000300001>
- Ortiz, M., Vicedo, A., & García, C. (2016). Competencias, ética y valores en la formación del especialista de Pediatría. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*. Published. <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1149/993>
- Palencia-Sánchez, F. (2020). Trabajo sustentable y saludable en un entorno cambiante: ¿Cuál es el papel y los aportes de la Salud Pública? *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(6), 2297–2304. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020256.16462018>
- Palmar, G., Rafael, S., Valero, U., & Jhoan, M. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*. Published. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Palomer, L., & López, R. (2016). Medición de los valores éticos y morales enseñados en la carrera de Odontología de la Pontificia Universidad Católica de Chile, desde la apreciación docente. *Revista de la Fundación Educación Médica*, 19(2), 77. <https://doi.org/10.33588/fem.192.832>
- Paredes, R. (2015, 28 diciembre). *¿Cuáles son las obligaciones del trabajador?*

Rigoberto Paredes Abogados Bolivia – Law Firm.
<https://www.rigobertoparedes.com/es/cuales-son-las-obligaciones-del-trabajador/>

Perales, A. (2019). *Ethical training as a support for the moral development of students in health sciences programs: towards a teaching focused on the needs of the student as a person.* 36(1).
<https://www.scielo.org/article/rpmesp/2019.v36n1/100-105/>

Pastrana Valls, A. (2019). Estudio sobre la corrupción en América Latina. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 2(27), 13.
<https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2019.27.68726>

Paz, B. (2017). *Metodología de la investigación* (1.^a ed.). Grupo Editorial Patria S.A.de C.V.Riera Recalde, N. A., Vera Díaz, F. V., & Mariscal Rosado, Z. M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Published. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2156>

Ramos et al. (2020). *About the definitions of ethics, legislation and deontology.* 26 (5). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1134-80462019000500013

Rodríguez, J. (2020) *Ética aplicada a la gestión pública. Elementos programáticos y formativos desde la experiencia Argentina. Tesis para optar el grado de doctor.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=267423>

Rodríguez, M., & Bustamante, U. (2012). Desarrollo de competencias para el comportamiento ético-gerencial: un enfoque de responsabilidad. *Cuadernos de Administración*. Published. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922012000100006

Rojas, P. (2015). Administración pública y los principios del derecho administrativo en Perú. *Dialnet*. Published. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5165147.pdf>

Rotondo, M. (2018). Principios morales y metodología de la bioética. *Revista*

Uruguay de Cardiología, 33(1). <https://doi.org/10.29277/cardio.33.1.2>

Salazar, G., & Rodríguez, M. (2012). La ética y los profesionales del mercado de valores. Investigación en cuatro ciudades de Colombia. *Cuadernos de Administración*. Published.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922012000100006

Sanromán, R., González, I., & Villa, M. (2015). Los principios éticos y las obligaciones civiles. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 1(142). <https://doi.org/10.22201/ijj.24484873e.2015.142.4922>

Pedra, A. (2014). Los deberes de las personas y la realización de los derechos fundamentales. *Estudios constitucionales*, 12(2), 13–27. <https://doi.org/10.4067/s0718-52002014000200002>

Sotelo, J. , & Figueroa, E (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior / The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582–609. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Toro, J., & Rodríguez, M. D. P. (2017). Ethics Training in Organizations: Literature Review. *Información tecnológica*, 28(2), 167–180. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642017000200018>

Torres, B. (2021). *Metodología De La Investigacion C/Cd* (3.^a ed.). PRENTICE HALL/PEARSON.

Turnitin. (s. f.). *Educación con integridad*. <https://www.turnitin.com/es>

Uribe, C. (2008). La importancia del contexto de la moral y del lenguaje en la valoración de los actos: lectura del libro – Historia de la ética de Alasdair Macintyre. *Revista de Estudios Sociales*. Published. <https://www.redalyc.org/pdf/815/81503115.pdf>

- Uvalle, R. (2014). *The importance of ethics in the formation of public value*. 32(1).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162014000200004
- Valdés, M., Garza, R., Pérez, I., Gé-Varona, M., & Chávez, A. (2015). Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas. *Ingeniería Industrial*. Published.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362015000100006
- Valero, J. y Herencia, S. (2018). *The integrity and independence of the Judicial Power as a guarantee against the Threat of the Transnational Organized Crime*. 27 (55).
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-27662018000200006
- Vargas, A. (2016). *Los principios ético-morales de la sociedad plural y el bloque de constitucionalidad: configuración y desarrollo en la jurisprudencia constitucional boliviana*. *Estudios constitucionales*, 14(2), 15–52.
<https://doi.org/10.4067/s0718-52002016000200002>
- Vargas, S & Carrillo, J. (2016) *Código de ética e integridad profesional de los miembros del colegio de licenciados en administración de Ancash, 2016. Tesis para optar el grado de licenciados*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_ae8e7ef946408dc9835dc37ac8322085/Description#tabnav
- Vega , W. (2019). *Ética profesional, desempeño laboral y percepción de la corrupción del personal operador de justicia de la ciudad del Cusco, 2017*. Tesis para optar al grado académico de doctor en administración, Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Escuela de Postgrado, Cusco.
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4423/253T20191092_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vera, M., Cornejo, R., Rivas, L., Calizaya, J., Zamora, O., & Garcia, J. (2016).

Significado de los valores profesionales en docentes y estudiantes de enfermería, UNMSM – 2014. *Anales de la Facultad de Medicina*, 77(3), 225.

<https://doi.org/10.15381/anales.v77i3.12404>

Vidal, M., & Fernández, B. (2015). Aprender, desaprender, reaprender. *Educación Médica Superior*. Published.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-

21412015000200019

Vivar, A. (2022). The ageless stress between the individual and the collective: the case of corruption in Peru. 37 (2).

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1728-

59172020000200209

Villacis, J. (2019, 22 noviembre). *RESPONSABILIDADES Y TAREAS CLARAS*.

Coach Pepe Villacis.

<https://www.coachpepevillacis.com/blog/responsabilidades-y-tareas-claras-por-coach-pepe-villacis/>

Villena, A. E, & Rojas, N. Y (2018) *Etica en la administración pública y la prevención de la corrupción en la Municipalidad Distrital de Huayllay, Pasco - 2017*. Tesis.

http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/616/1/TESIS%20ETICA%20Y%20CORRUPCION_2018.pdf

Wonder.legal. (2019). *¿Cuáles son las consecuencias para un trabajador que incumple su contrato de trabajo?* Wonder.Legal España.

<https://www.wonder.legal/es/guide/cuales-las-consecuencias-para-trabajador-incumple-su-contrato-trabajo>

Yebra, I. (2021, 24 febrero). *La importancia de un buen entorno laboral*.

Superrheroes. <https://superrheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>

ANEXOS

Anexo 1 - Matriz de consistencia

Ética de la función pública y la actuación laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Ancash, 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	Ética de la Función Pública Valores Principios Deberes	Lealtad Justicia	TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizarse es de tipo
¿De qué manera la Ética de la función pública se relaciona con el desempeño laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022 ?	Determinar de qué manera la Ética de la función pública se relaciona con la actuación laboral de los funcionarios públicos en el Gobierno Regional de Ancash, 2022	La Ética de la función pública se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los funcionarios en el Gobierno Regional de Ancash, 2022.		Respeto Probidad Eficiencia	DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño aplicado es no experimental: transversal correlacional, con enfoque cuantitativo.
				Neutralidad Responsabilidad	POBLACIÓN Y MUESTRA Se utilizará toda la
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		Cumplimiento	
¿De qué manera los valores influyen en el	¿Determinar de qué manera los valores	Los valores influyen significativamente con el desempeño			

desempeño laboral en funcionarios públicos en Ancash, 2022?	intrínsecos influyen en funcionarios públicos en Ancash, 2022?	laboral de funcionarios en el Regional Ancash 2022	Actuación laboral	Obligaciones	<p align="center">TECNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta y entrevista.</p> <p>Instrumentos: Los instrumentos serán los cuestionarios, y las aplicaciones Google Forms y Microsoft Excel.</p>
¿De qué manera desempeño laboral en funcionarios públicos en Ancash, 2022?	Determinar de qué manera influyen en funcionarios públicos en el Regional Ancash, 2022?	Los principios enlazan con desempeño laboral de funcionarios en el Regional Ancash, 2022.		Influencias del entorno	
¿De qué manera deberes influyen en desempeño laboral de los funcionarios en el Gobierno Regional Ancash, 2022?	Determinar de qué manera influyen en el desempeño laboral de los funcionarios en el Gobierno Regional de Ancash, 2022?	Los deberes relacionan con el desempeño laboral de los funcionarios en el Gobierno Regional Ancash, 2022.			

Anexo 2 - Matriz de Operacionalización de las variables

VARIABLES ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
X: Etica de la Función Pública	De acuerdo al SUPREMO N° 033-2005-PCM, servidores públicos se basan en la existencia de deberes que generan una de eficacia, eficiencia, profesionalismo en durante la función pública.	La finalidad de la función pública es el Servicio dirigido a la Nación, según lo establecido en la Carta Magna, con el objeto de obtener niveles mayores de eficiencia de todo el aparato del Estado, con ello, lograr mejorar la atención que se brinda a la ciudadanía, poniendo en prioridad y	Valores Principios Deberes	Lealtad Justicia Respeto Probidad Eficiencia Neutralidad Responsabilidad	Esc de Likert
Y: Desempeño Labor	Riera, Vera y Mariscal (2020): "El desempeño en el ámbito laboral es de cierta forma la representación de dar cumplimiento por parte del trabajador, a las obligaciones, personalísimas e inherentes que se ponen a su cargo, los cuales son susceptibles a las influencias que puedan existir en el entorno."	El desempeño laboral apertura la posibilidad a los gerentes de poder evaluar y realizar una medición en torno al rendimiento individual de cada colaborador y documentarlo, alinear las labores designadas del día a día de los empleados, regidos a los objetivos estratégicos de cualquiera fuere la entidad.	Cumplimiento Obligación Influencias del entorno	Salario Reconocimiento Beneficios Planes Productividad Influencia Influencia Negativa	Ordinal

4.2. Instrumento

I. Datos Generales

II. Información sobre la Ética en la Función Pública

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

14	¿Considera Usted que una sanción justa mejorará la perspectiva acerca de tener un Código de ética estricto?					
15	¿Usted para obtener un requerimiento propio presiona					

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

- 13 Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?
- 14 Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?

15	¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?					
16	¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?					
17	¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?					

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Principios de la función pública	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública?	X		X		X		
2	¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?	X		X		X		
3	¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?	X		X		X		
4	Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?	X		X		X		
5	¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Deberes de la función pública	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
7	¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?	X		X		X		
10	¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Valores de la función pública	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?	X		X		X		
12	¿Considera que una norma que sancione el comportamiento amoral mejorará el comportamiento ético del personal en la función pública?	X		X		X		
13	¿Considera que una buena remuneración y	X		X		X		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ponte Quiñones Elvis Jerson DNI: 44199834

Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Cumplimiento							
1	¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?	X		X		X		
2	¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?	X		X		X		
3	¿Usted recibe un reconocimiento acorde a las actividades que realiza?	X		X		X		
4	¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?	X		X		X		
5	Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?	X		X		X		
6	Ud. ¿Cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo?	X		X		X		
7	Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Obligaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?	X		X		X		
9	¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?	X		X		X		
10	Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?	X		X		X		
11	¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?	X		X		X		
12	¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Influencias del entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?	X		X		X		
14	Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?	X		X		X		
15	¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?	X		X		X		
16	¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?	X		X		X		
17	¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ponte Quiñones Elvis Jerson DNI: 44199834

Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.



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	PONTE QUIÑONES
Nombres	ELVIS JERSON
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	44199834

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	28/01/16
Resolución/Acta	0011-2016-UCV
Diploma	UCV23238
Fecha Matrícula	12/03/2014
Fecha Egreso	20/07/2014

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia: Santiago de Surco, 22 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0030744934

JESSICA MARTHA ROJÁS 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 automatizada.
Fecha: 22/05/2022 18:20:40-0600

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.

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

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Narváez Salazar Demetrio Alberto

DNI: 31672090

Especialidad del validador: Gestión Pública

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

20 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Cumplimiento								
1	¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?	X		X		X		
2	¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?	X		X		X		
3	¿Usted recibe un reconocimiento acorde a las actividades que realiza?	X		X		X		
4	¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?	X		X		X		
5	Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?	X		X		X		
6	Ud. ¿Cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo?	X		X		X		
7	Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Obligaciones								
8	Quando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?	X		X		X		
9	¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?	X		X		X		
10	Quando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?	X		X		X		
11	¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?	X		X		X		
12	¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Influencias del entorno								
13	Quando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?	X		X		X		
14	Quando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?	X		X		X		
15	¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?	X		X		X		
16	¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?	X		X		X		
17	¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Narváez Salazar Demetrio Alberto DNI: 31642090

Especialidad del validador: Gestión Pública

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.



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	NARVAEZ SALAZAR
Nombres	DEMETRIO ALBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	31672090

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO
Rector	GUILLERMO JACINTO GOMERO CAMONES
Secretario General	Mg. EVA DELFINA ZARZOSA MARQUEZ
Director De La Epg	TEOFANES MEJIA ANAYA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS, MBA
Fecha de Expedición	28/11/14
Resolución/Acta	449-2014-UNASAM
Diploma	A01538408
Fecha Matrícula	03/06/2011
Fecha Egreso	09/05/2013

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia
Santiago de Surco, 22 de Mayo de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000744939

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
Nombre: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 22/05/2022 18:25:39-0500

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.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Principios de la función pública							
1	¿Usted tiene conocimiento sobre el Código de Ética de la función pública?	X		X		X		
2	¿Usted ha sido instruido sobre la aplicación de esta ley del Código de la Función Pública?	X		X		X		
3	¿Usted cree que la aplicación correcta del código de ética de la función pública incide en la gestión de la municipalidad?	X		X		X		
4	Cuando Usted es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿Acude inmediatamente?	X		X		X		
5	¿Usted obedece órdenes de sus superiores y las cumple en forma inmediata?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Deberes de la función pública	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Según su criterio: ¿Usted cree que los valores éticos inciden en el desempeño de sus funciones?	X		X		X		
7	¿Usted cree que por la falta de aplicación del código de ética asume responsabilidades en su Centro de Trabajo?	X		X		X		
8	¿Usted considera que la Entidad debe brindar capacitación permanente a sus trabajadores con respecto al código de ética de la función pública?	X		X		X		
9	¿Considera Ud. que la Ley del Código de Ética de la Función Pública es indispensable para mejorar el comportamiento ético del personal en la función pública?	X		X		X		
10	¿Usted usa adecuadamente los bienes del Estado?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Valores de la función pública	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Usted que obtener ventajas económicas en su Centro de labor es en provecho propio es delito?	X		X		X		

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

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | X | Aplicable después de corregir | | No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CANO CASTILLO JOSÉ LUÍS DNI: 42925059

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Mayo del 2022


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Cumplimiento							
1	¿Usted llega en forma puntual a su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
2	¿Usted tiene satisfacción laboral por el ambiente cómodo y amplio?	✓		✓		✓		
3	¿Usted recibe un reconocimiento acorde a las actividades que realiza?	✓		✓		✓		
4	¿Usted considera que la labor que realiza es acorde con su preparación administrativa?	✓		✓		✓		
5	Usted cuando es llamado a realizar otras actividades que no son acorde a su labor ¿acude inmediatamente?	✓		✓		✓		
6	Ud. ¿Cumple cabalmente sus funciones y responsabilidades aun cuando considera que su sueldo no compensa plenamente su trabajo?	✓		✓		✓		
7	Usted cuando cumple su trabajo a cabalidad ¿exige el reconocimiento de sus superiores?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Obligaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Cuando Usted no cuenta con los materiales disponibles para realizar su trabajo ¿lo realiza como pueda?	✓		✓		✓		
9	¿Usted considera que el trabajo que realiza cumple con las expectativas laborales exigidas?	✓		✓		✓		
10	Cuando tiene algún impedimento o problema para que realice su labor, ¿Usted reclama?	✓		✓		✓		
11	¿Le agrada el trato que tiene su jefe para con Usted y sus compañeros?	✓		✓		✓		
12	¿Usted cree que podría laborar en otra entidad?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Influencias del entorno	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando Usted no puede asistir a su trabajo ¿solicita permiso por escrito o en forma verbal?	✓		✓		✓		
14	Cuando Usted es considerado como un trabajador responsable y puntual ¿Lo premian?	✓		✓		✓		
15	¿Piensa Usted que la labor que realiza contribuye a cumplir los objetivos y lineamientos trazados institucionales?	✓		✓		✓		
16	¿Está Usted satisfecho del trabajo que realiza, por tanto, lo cumple a cabalidad?	✓		✓		✓		
17	¿Usted tiene conflicto laboral con sus compañeros?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CANO CASTILLO JOSÉ LUIS DNI: 42925059

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de MAYO del 2022



Firma del Experto Informante.



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	CANO CASTILLO
Nombres	JOSE LUIS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42925059

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	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	12/11/18
Resolución/Acta	0381-2018-UCV
Diploma	052-046729
Fecha Matricula	10/04/2017
Fecha Egreso	12/08/2018

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



CÓDIGO VIRTUAL 0000767534

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: 06/06/2022 17:56:12-0500

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.

Confiabilidad del instrumento de la variable Ética

La prueba piloto se realizó a 12 personas y el número de ítems la conforman 15.

SUJETOS	PREGUNTAS														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3
2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	1	2	3	2
3	3	4	2	3	2	1	2	3	2	5	4	2	3	2	2
4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	3
5	1	2	4	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2
6	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3
7	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
8	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	4	2	3	2
9	2	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
10	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	2	4	5	4
11	3	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	2	4	3
12	3	4	5	3	2	4	5	4	2	4	3	3	3	4	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,50	,798	12
P2	3,00	1,279	12
P3	3,00	1,044	12
P4	2,92	,900	12
P5	2,67	1,155	12
P6	2,50	1,000	12
P7	3,00	1,128	12
P8	2,75	,965	12
P9	2,50	1,000	12
P10	3,00	1,206	12
P11	2,83	,718	12
P12	2,58	,996	12
P13	2,75	,622	12
P14	2,75	1,055	12
P15	2,67	,651	12

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	15

Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

La prueba piloto se realizó a 12 personas y el número de ítems la conforman 17.

SUJETOS	PREGUNTAS																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	5	4	5
2	3	4	2	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4
3	2	5	4	3	5	4	2	3	2	3	5	4	2	3	2	3	5
4	4	5	2	3	2	4	5	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4
5	2	3	2	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2
6	2	2	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3
7	3	2	3	4	4	4	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	4
8	4	5	5	4	4	4	5	4	5	2	3	2	3	2	4	5	4
9	2	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	5
10	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
11	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
12	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,83	,835	12
P2	3,42	1,311	12
P3	2,92	,996	12
P4	3,17	,718	12
P5	3,42	1,084	12
P6	3,50	1,087	12
P7	3,42	1,165	12
P8	3,25	,965	12
P9	3,50	1,243	12
P10	3,08	,996	12
P11	2,92	,996	12
P12	3,58	1,240	12
P13	3,33	1,073	12
P14	2,67	,778	12
P15	3,58	1,084	12
P16	3,17	1,115	12
P17	3,67	1,073	12

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N de elementos
Cronbach	
	,828
	17



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RONDÓN VARGAS FREDDY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Ética de la función pública y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Regional de Ancash, 2022", cuyo autor es MAGUIÑA MATOS ANTONNY GONZALO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud de 19 % establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RONDÓN VARGAS FREDDY DNI: 43328988 ORCID 0000-0003-2325-9579	Firmado digitalmente por: FRONDONVA el 19-08- 2022 22:45:35

Código documento Trilce: TRI - 0421112